

Máster en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el ámbito laboral - Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

EL COACHING COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

Montserrat Mompíó Gallart

Consultor: Manuel Fernandez Jaria

25 de junio de 2018, Barcelona

Agradecimientos

A mi pareja, por su paciencia e imprescindible apoyo y, sobretodo, por creer en mí.

A mi familia y amistades por su indispensable ayuda durante estos duros meses de trabajo.

A la Universitat Oberta de Catalunya, todos mis profesores y en especial a mi consultor, Manuel, por haberme permitido realizar estos estudios y este trabajo que tanto me han enriquecido no sólo como profesional, sino como persona.

A todas las personas que me ayudaron difundiendo el cuestionario y, especialmente, a todas las mujeres que dedicaron su tiempo a responderlo.

A las seis mujeres valientes que quisieron ayudarme participando e implicándose en el grupo de discusión por su tiempo y generosidad.

Índice de contenido

Resumen del trabajo	1
1. Introducción.....	3
1.1 El coaching como herramienta de empoderamiento	6
2. Preguntas de investigación, objetivos e hipótesis	9
3. Marco teórico: antecedentes y estado actual	11
3.1 Breve análisis de la mujer y el mercado laboral en España	14
3.2 El reto del emprendimiento femenino.....	19
3.3 El liderazgo femenino y la menor presencia de mujeres en cargos de responsabilidad	22
3.4 La conciliación, un impedimento para el progreso profesional	26
3.5 Experiencias de éxito en Europa para el abordaje de la desigualdad de género en el mercado laboral	28
3.6 El coaching como herramienta de empoderamiento de las mujeres.....	30
4. Métodos y técnicas de investigación	35
4.1 Diseño	35
4.2 Muestra	35
4.3 Instrumentos	36
4.3.1 Encuesta.....	37
4.3.2 Grupo de discusión	38
4.4 Variables	39
4.5 Procedimiento	45
4.5.1 Encuesta.....	45
4.5.2 Grupo de discusión.....	46
5. Análisis de la información y resultados	49

5.1 Descripción de la muestra y la submuestra	50
5.2 Descripción de los resultados	54
5.2.1 Resultados del cuestionario.....	55
5.2.2 Resultados del grupo de discusión.....	66
5.3 Contraste de las hipótesis y resultados del estudio	79
6. Conclusiones y recomendaciones	82
6.1 Reflexiones finales.....	85
7. Bibliografía.....	89
Anexos	91
<i>Anexo 1: Cálculos previstos para las variables del cuestionario.....</i>	<i>92</i>
<i>Anexo 2: Cuestionario.....</i>	<i>95</i>
<i>Anexo 3: Guion del grupo de discusión.....</i>	<i>103</i>
<i>Anexo 4: Documento a cumplimentar por parte de las participantes en el grupo de discusión.....</i>	<i>105</i>
<i>Anexo 5: Transcripción del desarrollo del grupo de discusión</i>	<i>107</i>

Resumen del trabajo

Introducción. En un momento de cierta recuperación económica y después de años de recesión los datos apuntan a que los hombres están siendo los más beneficiados de este crecimiento en el ámbito del mercado laboral. Por el contrario, las mujeres siguen sufriendo desigualdades laborales y su situación en referencia al trabajo es peor en múltiples ámbitos. Aunque para conseguir el empoderamiento e igualdad de las mujeres es necesario plantear políticas públicas que aborden multitud de motivos estructurales, el coaching y sus herramientas pueden ser una opción a tener en cuenta en el ámbito del mercado laboral especialmente si se plantea su uso desde una perspectiva de género.

Justificación del interés del trabajo. El coaching es aún una disciplina poco conocida en nuestro país pero ha ganado presencia y notoriedad en los últimos años en una multiplicidad de ámbitos entre los que también se encuentra el mercado laboral. Aun así, la perspectiva de género es minoritaria por el momento en la mayor parte de propuestas de coaching que se pueden encontrar y, por lo tanto, no se tienen en cuenta las particularidades de las mujeres y los beneficios que el coaching puede aportar para facilitar la igualdad de género en el trabajo. Por ello se cree relevante como tema de estudio abordar la asociación entre mercado laboral femenino y coaching.

Objetivos. Conocer cuál es el estado actual de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país, así como la calidad de su empleo, especialmente en relación a puestos de responsabilidad y emprendimiento; describir que herramientas del coaching laboral pueden ser útiles para la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo; proponer estrategias para incorporar el coaching laboral, con perspectiva de género, como herramienta para el empoderamiento de las mujeres. De forma específica también se plantea identificar las necesidades y percepciones que tienen las mujeres sobre las dificultades con las que se encuentran en el mercado laboral; e identificar experiencias positivas de coaching laboral para mujeres.

Métodos y técnicas de investigación. La metodología utilizada es mixta, ontología del método, con una combinación de herramientas cuantitativas y

cualitativas con el objetivo de ofrecer una información más precisa que pudiera tener en cuenta la complejidad de la temática abordada. Como herramienta cuantitativa se ha diseñado una encuesta que ha permitido recopilar información con un muestreo no probabilístico accidental. El cuestionario ha sido respondido por una muestra de 163 mujeres residentes en Catalunya que han dado respuesta a variables: sociodemográficas, relacionadas con el trabajo, sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y expectativas sobre los beneficios del coaching. Como herramienta cualitativa se ha considerado el grupo de discusión formado por una submuestra de 6 mujeres de entre 25 y 60 años que han debatido entorno a la situación de la mujer en el mercado laboral, la conciliación y el liderazgo femenino.

Resultados y conclusiones. Se han confirmado gran parte de las hipótesis, demostrando la existencia de una peor situación de las mujeres en el mercado laboral en comparación con los hombres, la relevancia de problemas como la conciliación o el liderazgo, así como la posibilidad de incorporar el coaching como una herramienta positiva para trabajar gran parte de los ítems analizados. No obstante, algunas de las relaciones han sido débiles o precisan de una mayor investigación para poder concretar. En términos generales se puede afirmar que la maternidad es un punto de inflexión para las mujeres en el mercado laboral que les influye de forma evidente, a diferencia de lo que sucede a los hombres, y que condiciona su progreso profesional.

Palabras clave: mercado laboral, mujer, coaching, conciliación, liderazgo femenino.

1. Introducción

En los últimos años la economía española ha vuelto a crecer después de un largo periodo de crisis económica iniciado en el año 2008 con graves consecuencias desde el punto de vista social. Así, en 2017, según los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el PIB creció al 3,1%. Una recuperación económica que ha supuesto también la recuperación del mercado de trabajo. El año 2017 finalizó con una tasa de paro del 16,5%, es decir, 3.766.700 personas según la EPA, lo que supone una disminución de 10 puntos respecto al valor máximo¹ durante la crisis económica. No obstante, España sigue manteniéndose entre las tasas más altas de la Unión Europea, sólo por detrás de Grecia, con una tasa del 20,5% y muy por encima de la media de la UE que se situó en el 8,7%. Pero esta recuperación de la ocupación y de las tasas de empleo ha venido acompañada de una mayor temporalidad, parcialidad no deseada y con sueldos bajos y ha supuesto, por lo tanto, la consolidación de la precariedad.

En ocupación se entiende como *ocupación precaria* la *ocupación atípica*, es decir, aquella que no cumple los requisitos de la ocupación estándar desde el punto de vista social pero también de aquello que se establece como “ocupación normal” en la legislación², como serían los contratos parciales y temporales. En este sentido, la precariedad en España ya no se circunscribe sólo a periodos de recesión económica y sectores laborales concretos, sino que en épocas de crecimiento económico la calidad de ocupación no aumenta y la precariedad se ha convertido en un fenómeno generalizado en el mercado de trabajo. (Santamaría, 2015).

Los mismos datos de la EPA certifican que las más afectadas por esta precariedad laboral son las mujeres. Los hombres encuentran más trabajo y en mejores condiciones. Así, en 2017, la tasa de paro femenina (18,35%) fue más alta que la masculina (14,97%) como también fue mayor la tasa de temporalidad (un 38,23% de temporalidad femenina frente al 34,82% de los hombres) y,

¹ Según datos de la EPA el paro alcanzó el 26,94% en el primer trimestre de 2013.

² En España se considera ocupación estándar o normal el trabajo asalariado, de duración indefinida y tiempo completo, sobre la cual se han ido asociando progresivamente derechos laborales (Santamaría, 2015).

especialmente, la de empleo a tiempo parcial (24% de las mujeres frente a sólo el 7,1% de los hombres). De hecho, el 54% de los nuevos empleos creados fueron para hombres, frente al 46% para las mujeres. Pero también el empleo masculino es de mejor calidad puesto que sólo 1 de cada 3 contratos indefinidos en 2017 fue obtenido por mujeres, según datos de la EPA. En el caso de los contratos a tiempo parcial, el 24% de las mujeres tienen un contrato en esta modalidad, frente a sólo el 7,1% de los hombres, es decir 3,5 veces menos. En el global, el 75% de personas que trabajan en esta tipo de jornada reducida son mujeres.

Estos datos se suman a una situación estructural desigual de las mujeres en el mercado de trabajo español con fenómenos como el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”. El primero hace referencia a los impedimentos y barreras invisibles que se encuentran las mujeres cuando quieren progresar en su carrera profesional y el segundo, término menos conocido pero igual de real, es una metáfora que hace referencia a la desigualdad de género estructural del mercado de trabajo que emplea a las mujeres en los sectores de actividad con peores salarios y en las ocupaciones peor remuneradas, además de hacer referencia a la barrera doméstica que supone la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados.

El techo de cristal coarta por lo tanto el desarrollo profesional de las mujeres y es una realidad en España tanto en las empresas privadas como en las instituciones o empresas del sector público. Por ejemplo, en el ámbito judicial, a pesar de que las mujeres representan el 52,7% del total de jueces y magistrados españoles en activo, ninguna mujer forma parte de la Sala de Gobierno del Supremo y, a lo largo de su historia, tan solo dos mujeres han formado parte de este órgano judicial. Una situación de infra-representación que se mantiene en todos los ámbitos pese a que en la actualidad las generaciones más jóvenes de mujeres están mucho mejor formadas que los hombres de su misma edad³. En

³ Según el informe *Panorama de la Educación* de la OCDE presentado en 2015 las mujeres tienen más estudios superiores entre la población de jóvenes de 25 a 34 años pero, con el mismo nivel de titulación, hay más hombres que mujeres trabajando. En concreto, en España el 82 % de los hombres con educación terciaria y el 75 % de las mujeres con un nivel de estudios similar están empleados.

este sentido, Wirth (2002) asegura que la existencia de esta discriminación en las empresas, una barrera que engloba obstáculos, códigos no escritos y otros dispositivos intangibles, es un reflejo de las desigualdades existentes en los ámbitos económico y social de nuestra sociedad. Una barrera que no puede entenderse sin la necesaria referencia al suelo pegajoso, el primer obstáculo que deben superar las mujeres en el mundo laboral. Las ocupaciones más feminizadas, como las actividades de los hogares o las ocupaciones de cuidados a personas, son las peor retribuidas y más precarizadas, pero las mujeres se enfrentan a enormes dificultades para poder salir de ellas. La conciliación debería ser cosa de hombres y mujeres pero la falta de una corresponsabilidad real en las tareas de cuidado y la invisibilidad del trabajo no remunerado en el ámbito familiar y doméstico, que repercute especialmente en las mujeres, es la primera dificultad que ellas deben sortear en su incorporación al mercado de trabajo.

Esta situación de precariedad y peores condiciones en el acceso al mercado de trabajo es una de las causas de la brecha salarial existente en nuestro país por la cual las mujeres ganan menos que los hombres. Pero debemos tener claro que la brecha salarial es una realidad en la que intervienen múltiples elementos, como la edad, la modalidad contractual, el tipo de jornada, la segregación ocupacional o los complementos salariales. Un conjunto multifactorial de desigualdades en distintas esferas del ámbito laboral que provoca que, según se recoge en la encuesta Anual de Estructura Salarial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos del año 2015, las mujeres en España cobran de media un 22,9% menos que los hombres (una media de 20.051,58€ frente a los 25.992,76€ de los hombres) y, de hecho, su salario medio es inferior en todas las franjas de edades⁴.

⁴ El informe *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea* recomienda calcular la diferencia de género en las retribuciones con los salarios anuales brutos porque hacen referencia a los ingresos reales de las personas trabajadoras. En el cómputo de los salarios por hora que hace el Eurostat, y a partir del cual la brecha salarial sólo se situaría en el 13%, no se incluyen los contratos a tiempo parcial que tienen dos millones de mujeres, ni los ingresos como complementos o horas extras, en los que la diferencia de género son importantes.

Además, debe tenerse en cuenta que el significado del empleo se ha transformado en las últimas décadas y el trabajo asalariado se ha convertido en la norma para articular la mayoría de las sociedad actuales y, por lo tanto, la ocupación ya no se relaciona sólo con el mercado laboral sino con la posición que las personas ocupan en la sociedad. No sólo fija la dimensión laboral, sino que determina también en parte la dimensión social de la persona.

Por lo tanto, la desigualdad laboral de las mujeres es, en definitiva, una realidad multifactorial y un problema estructural del mercado laboral español que, pese a las mejoras de los últimos años, sigue siendo realmente preocupante y unos de los principales ejes de lucha para la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Promover la independencia económica de la mujer, el empoderamiento y su mejor posición en el empleo es una obligación de los gobiernos en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres como así se desprende de la Conferencia de Beijing celebrada en 1995 y adoptada por 189 países, entre los cuales España. De hecho, lo es también para la mejora económica, puesto que la pérdida del talento de las mujeres representa una pérdida de 15.000 millones de euros y su completa incorporación en las empresas podría representar un incremento del 14% del PIB⁵. Por lo tanto, las políticas públicas en materia de empleo deben tener en cuenta esta realidad y ofrecer las herramientas y recursos necesarios para revertirla.

1.1 El coaching como herramienta de empoderamiento

Las definiciones de coaching son múltiples pero todas tienen en común que no hacen referencia a una terapia ni a una consultoría o asesoramiento, sino que según la definición realizada por Dilts podríamos referirnos al concepto de coaching como:

El proceso de ayudar a personas o equipos de personas a rendir al máximo de sus capacidades. Esto supone sacar fuerzas de estas personas, ayudarlas a trascender sus barreras y limitaciones personales para conseguir lo mejor de ellas mismas, y facilitar

⁵ Diario Público (2018) *La pérdida del talento de las mujeres le cuesta a España más de 156.000 millones de euros*. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/igualdad-laboral-perdida-talento-mujeres-le-cuesta-espana-156000-millones-euros.html>

que puedan actuar de la forma más eficaz como miembros de un equipo (Sora, 2004, pp.19).

El coaching como lo entendemos hoy nació en Estados Unidos en la década de los años 70 vinculado al terreno deportivo y, posteriormente, traspasó a otros ámbitos como el laboral. En España apareció en los años 90, aunque su crecimiento y popularidad ha sido especialmente notable en los últimos 10 años.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto con anterioridad cabe preguntarse si el coaching puede ser una herramienta de empoderamiento para las mujeres en el mercado de trabajo. ¿Puede su filosofía ser importante para mejorar la situación de las mujeres? ¿Pueden sus herramientas ser útiles para una mayor inserción laboral, calidad de empleo, emprendimiento y liderazgo en las organizaciones? ¿Es una disciplina que puede permitir una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo? Con este trabajo de investigación, perteneciente a la asignatura Trabajo Final de Máster de los estudios del Máster en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el ámbito laboral de la Universitat Oberta de Catalunya, se pretende dar respuesta a las preguntas planteadas. La situación de desigualdad de las mujeres en nuestra sociedad y la relevancia del mercado de trabajo en el mantenimiento de estas desigualdades justifican la realización de este estudio.

Hablamos por lo tanto de la posibilidad de desarrollar el coaching con perspectiva de género en el ámbito laboral, de la misma forma que en las últimas décadas se ha incorporado en gran número de ciencias sociales, análisis y políticas públicas con el ánimo de avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres. En este sentido, la incorporación de una perspectiva de género en el coaching laboral debería tener por objetivo incorporar la realidad sobre el mercado de trabajo de las mujeres en el uso y desarrollo de su proceso y herramientas, así como también tener en cuenta sus preocupaciones y experiencias, para que las mujeres puedan beneficiarse por igual de un proceso de coaching laboral y se impida la perpetuación de desigualdades. Es decir, integrar en los principios del coaching la igualdad de género para combatir la desigualdad de las mujeres.

En este sentido, en España existen experiencias y empresas basadas en el coaching para mujeres o que han incorporado la perspectiva de género en sus

servicios para especializarse en el público femenino. Incluso en la esfera pública existe ya alguna experiencia en este sentido, como el servicio ofertado por Barcelona Activa de coaching para mujeres. Además, el coaching es cada vez más conocido en España, lo que ha supuesto también un aumento de los estudios en este campo y la incorporación de sus principios y herramientas en cada vez más ámbitos.

Pero es necesario seguir profundizando, especialmente sobre lo que puede significar entender el coaching con perspectiva de género y sobre la conveniencia de incorporarlo a los programas de orientación e inserción laboral, fundamentalmente en las políticas públicas de empleo teniendo en cuenta la desigualdad de género existente actualmente. Para ello es necesario abordar las conexiones que pueden existir entre el coaching y la situación laboral de las mujeres desde un estudio combinado que tenga en cuenta tanto la dimensión cuantitativa como la cualitativa de un fenómeno altamente interseccional.

En los últimos años la igualdad real entre hombres y mujeres, principalmente en campos como el trabajo, ha conseguido una gran relevancia social, como demuestran por ejemplo las demandas del movimiento feminista o los sindicatos en las vagas o paros convocados este pasado 8 de marzo. Por lo tanto, la falta de estudios e investigación concreta así como la transcendencia y la actualidad del problema planteado constituyen los elementos clave para configurar este trabajo final de máster.

2. Preguntas de investigación, objetivos e hipótesis

A continuación se presentan las preguntas de investigación que se han plantado para desarrollar este trabajo:

- ¿Cuál es la realidad de las mujeres en el mercado laboral de nuestro país?
- ¿Puede el coaching ser una herramienta útil para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral?
- ¿Puede el coaching permitir una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo mejorando así la inserción laboral de las mujeres?

Teniendo en cuenta estas preguntas se han planteado los siguientes objetivos generales:

- Conocer cuál es el estado actual de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país, así como la calidad de su empleo, especialmente en relación a puestos de responsabilidad y emprendimiento.
- Describir que herramientas del coaching laboral pueden ser útiles para la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Proponer estrategias para incorporar el coaching laboral, con perspectiva de género, como herramienta para el empoderamiento de las mujeres.

Y, de forma específica, también se han planteado estos objetivos:

- Identificar las necesidades y percepciones que tienen las mujeres sobre las dificultades con las que se encuentran en el mercado laboral.
- Identificar experiencias positivas de coaching laboral para mujeres.

Finalmente, se indican las hipótesis que se van a poner a prueba en el trabajo que se presenta a continuación:

- La situación de las mujeres en relación al empleo en España es peor que la de los hombres.
- Las tareas del hogar y la conciliación de la vida familiar y laboral recaen de forma mayoritaria sobre las mujeres, siendo un impedimento para su desarrollo profesional.
- Las mujeres encuentran más barreras que los hombres para poder liderar, asumir responsabilidades o emprender en el contexto actual del mercado de trabajo.

- El coaching laboral puede aportar herramientas y estrategias que permitan una mayor y mejor inserción laboral de las mujeres, así como una progresión en los puestos de responsabilidad y en el emprendimiento.

3. Marco teórico: antecedentes y estado actual

El marco legal español establece, en consonancia con la normativa internacional y como defensa de los derechos humanos, el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, emparado en el marco constitucional. En este sentido, la Constitución dispone en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y, en su artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Pero, además, la igualdad entre mujeres y hombres y el fin de la desigualdad por motivos de género es también una cuestión de derechos humanos. García (2010) define los derechos humanos de las mujeres de la siguiente manera: “el derecho universal de cada mujer del mundo a vivir una vida libre de discriminación y de violencias de género con autonomía sexual y reproductiva, tanto en el ámbito público como el privado, tanto en tiempo de paz como de guerra, como a condición indispensable de poder gozar efectivamente de los Derechos humanos civiles, económicos, políticos, culturales, sociales o ambientales”. Por ello, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW)* establece en su artículo 10 la obligación de adoptar las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos. En ese aspecto, la ley de igualdad española específica en su Título IV la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral con el fin de asegurar la igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

En este sentido, en las últimas décadas los derechos de las mujeres han avanzado mucho, especialmente en nuestro país, pese al retroceso que supuso la crisis económica, unos avances que ponen también de manifiesto el trabajo que aún queda pendiente para poder hablar de una igualdad real entre mujeres y hombres. De los múltiples factores que se relacionan con la pobreza y que, en el caso de las mujeres, acuñan el término *feminización de la pobreza*, muchos están relacionados con el empleo y el mercado de trabajo (menores ingresos, brecha salarial, estereotipos que relegan a las mujeres a trabajos menos valorados, invisibilidad de los trabajos de cuidados, etc.).

Pero la igualdad no es solo un derecho fundamental sino que es también una necesidad social y económica y, como tal, debe abordarse también desde la perspectiva de los costes y beneficios que presenta, “incluido el mayor bienestar autopercibido de las sociedades que han alcanzado mayores niveles objetivos o indicativos de éste en la mayoría de las dimensiones (políticas, socioeconómicas, culturales)” (Martínez, 2017, pp. 15). En este sentido la igualdad real entre mujeres y hombres ha sido objeto de múltiples recomendaciones de la Unión Europea y Organismos Internacionales que ven en el empleo de las mujeres (mayor y mejor participación) oportunidades de crecimiento económico y mayores incrementos de eficiencia y productividad del mercado laboral en su conjunto⁶.

Una consideración que coincide con la que se establece en el Informe *La Participación Laboral de las Mujeres en España* elaborado y aprobado por el Consejo Económico y Social de España en el año 2016 al afirmar que “una mayor y más equilibrada participación de las mujeres en la esfera laboral contribuiría a elevar el potencial de crecimiento económico”. Así, se establece que las brechas de género tienen un impacto macroeconómico relevante al incidir sobre el potencial de crecimiento a largo plazo. Por un lado porque los recursos humanos (o el trabajo en sentido amplio) son un factor que también marcan la capacidad económica y, por otro, porque existe evidencia empírica⁷ sobre la correlación

⁶ El dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) de 2013 *El empleo de las mujeres y el crecimiento* afirma que “las disparidades sistemáticas entre mujeres y hombres en los campos de especialización formativa y profesional implican una incorrecta asignación del capital humano y una pérdida de potencial de innovación y crecimiento económico, y debería fomentarse un cambio de actitud entre estudiantes, profesores, padres y la sociedad en general en una etapa temprana de la vida del estudiante, antes de que se consoliden las percepciones y actitudes estereotípicas sobre las actividades en que los niños y niñas destacan y con las que disfrutan. De igual forma, ayudar a un mayor número de mujeres a crear una empresa y apoyar el desarrollo de empresas existentes dirigidas por mujeres puede contribuir a un modelo de crecimiento económico más equilibrado y sostenible, esto es, a crear más empleo, más innovación, a aumentar la competitividad y el crecimiento económico y a reducir la exclusión social”.

⁷ Puede consultarse el informe de la OCDE *Does gender discriminations in social institutions matter for long-term growth* en el siguiente enlace: https://www.oecd-ilibrary.org/development/does-gender-discrimination-in-social-institutions-matter-for-long-term-growth_5jm2hz8dgl6-en

positiva, en un amplio elenco de países, entre menores brechas de género en ámbito como la educación, el empleo, las oportunidades de emprendimiento, entre otros, con una mayor eficiencia productiva.

Partiendo de esta premisa, a continuación se analizan distintas variables en relación a las características del mercado de trabajo femenino en España.

- *Breve análisis de la mujer y el mercado laboral en España*, donde se analizarán los principales datos en materia de desigualdad laboral así como la situación de las mujeres en el mercado de trabajo español en cuestiones como la brecha salarial o la segregación ocupacional.
- *El reto del emprendimiento femenino*, que nos servirá para poner de manifiesto los principales impedimentos que deben abordar las mujeres en el mercado de trabajo actual para el emprendimiento de negocios o proyectos profesionales en comparación con los hombres, con especial énfasis en los factores informales.
- *El liderazgo femenino y la menor presencia de mujeres en cargo de responsabilidad*, a través del cual analizaremos los motivos por los cuales las mujeres ocupan menos puestos o cargos de responsabilidad en el mercado laboral así como la caracterización del liderazgo femenino.
- *La conciliación, un impedimento para el progreso profesional*, en el que se analizará de qué manera afecta al desarrollo profesional y laboral de las mujeres la carga de los trabajos de cuidados así como la invisibilidad del trabajo no remunerado que es asumido en gran medida por mujeres.
- *Experiencias de éxito para el abordaje de la desigualdad de género en el mercado laboral*, que nos será útil para contextualizar algunas medidas adoptadas en los últimos años por países de la UE para combatir la desigualdad laboral por cuestiones de género y especialmente para luchar contra la desigualdad salarial.
- *El coaching como herramienta de empoderamiento de las mujeres*, donde se analizará de forma más completa los principios del coaching y las posibilidades que ofrece desde una perspectiva de género y feminista para mejorar la situación laboral y profesional de las mujeres.

3.1 Breve análisis de la mujer y el mercado laboral en España

El contexto de recuperación económica que apuntábamos en la introducción del presente trabajo no se está traduciendo en una mejora de la situación laboral de las mujeres como consecuencia de las políticas públicas emprendidas en los últimos años, especialmente con las Reformas Laborales, así como los recortes producidos en los servicios públicos, educación, dependencia y seguridad social que han impedido el avance en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres (Menéndez, 2015 y Ballester, 2012). Como consecuencia desde el año 2012 las tasas de actividad laboral femenina no han parado de descender. Aun así, existe y ha existido una manca evidente de políticas públicas a nivel nacional encaminadas a impulsar una ocupación de calidad, con contratos a jornada completa e indefinidos, además de medidas que fomenten la presencia de mujeres en aquellos sectores y ocupaciones que, en la actualidad, son ocupados mayoritariamente por hombres.

Los datos más recientes ofrecidos por la EPA muestran que los niveles de desigualdad laboral entre mujeres y hombres se están acentuando y que, por lo tanto, el acceso de las mujeres al empleo se produce en peores condiciones que los hombres. Se demuestra por lo tanto la debilidad del empleo femenino y la peor valoración del trabajo desempeñado por mujeres. En este sentido, la segmentación laboral según el sexo de los trabajadores es un fenómeno relevante en el estudio del mercado de trabajo desde hace décadas y necesita de especial atención si se quiere alcanzar una sociedad igualitaria, eficiente y justa (Anker, 1997, citado en Nicolás, López, Riquelme, 2010).

Asimismo, en el mercado de trabajo español existe también una fuerte segregación ocupacional del empleo que relega a las mujeres a unas ocupaciones concretas relacionadas con el rol tradicional establecido en nuestra sociedad durante décadas. Según los datos de la EPA del 4º trimestre del 2017 el 53,44% de las personas ocupadas en el sector servicios son mujeres, que representan el 24,95% en la Industria, el 23,78% en la Agricultura o el 8,78% en el sector de la Construcción. Teniendo en cuenta que el sector Servicios en nuestro país agrupa tres cuartas partes del total de la población ocupada la realidad es que las mujeres ocupadas en este sector en nuestro país son, casi,

un millón más que hombres. Pero no sólo existe segregación horizontal sino que las mujeres también sufren la segregación vertical.

En este sentido, de los 17 grupos existentes de ocupación, en 6 de los grupos las mujeres son mayoría con notables diferencias, de hecho, el 88,85% de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios. Del total de mujeres ocupadas, según datos de la EPA para el 4º trimestre del 2017, 1.516.350 mujeres se encuentran en el grupo de trabajadores de los servicios de restauración representando el 59,56% del total de ocupados; 1.165.650 mujeres están ocupadas como técnicas profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (69,30%); 892.600 mujeres (78,09%) en los trabajadores de los servicios de salud; 666.200 mujeres (73,53%) en el grupo de empleados de oficina que atienden al público; y por último, 599.100 mujeres (59,56%) en empleados de oficina que no atienden al público. Además, 1.185.875 mujeres se encuentran dentro de los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte) frente a tan sólo 282.275 hombres. En este grupo se encuentran las personas empleadas de hogar, personal de limpieza, ayudantes de preparación de alimentos.

Por lo tanto, las mujeres son mayoría en empleos de menor cualificación y retribución, ocupaciones siempre altamente feminizadas destacando el caso de los trabajos no cualificados, o en aquellos que reproducen roles tradicionalmente femeninos en nuestra sociedad, como son los cuidados, siendo el caso de los servicios de restauración o de salud. Una concentración en el sector servicios que se mantiene pese a la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo en las últimas décadas, junto con su mayor cualificación.

Existen varias teorías para explicar el porqué de esta segregación laboral pero, en cualquier caso, es necesario un enfoque interdisciplinar para ofrecer una explicación completa del problema de la segregación laboral. Un problema que es importante entender para conocer los motivos que provocan este comportamiento de nuestro mercado de trabajo y poder encontrar soluciones en

consecuencia. De acuerdo con Anker (1997), así como estudios posteriores⁸, las teorías feministas, no económicas o sociosexuales son las que permiten ofrecer un enfoque más completo ya que aborda la segregación ocupacional por razón de género por motivos que van mucho más allá de elementos económicos. Así la “desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, debido a que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo responsabilidad casi exclusiva del colectivo femenino” (Nicolás, López, Riquelme, 2010, pp. 46). En consecuencia es necesario poner de manifiesto los impedimentos culturales y socioeconómicas que sufren las mujeres. Por lo tanto, a pesar de la mejora del capital humano de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo la segregación se ha mantenido, e incluso aumentó en momentos de expansión económica como en el período 1996-2007. Acabar con la segregación de género en el empleo es necesario para abordar una real inserción de la mujer en el mercado laboral, hecho indispensable para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres.

Según el “*Informe 8 de marzo. Cuatro años de crecimiento económico y las brechas en el empleo aumentan*” de UGT publicado este mismo año la brecha de género en la ocupación a tiempo parcial es de 46,64 puntos, es decir, el 73,32% de las personas empleadas con contratos a tiempo parcial en nuestro país son mujeres. Un dato que “resulta preocupante si tenemos en cuenta que en España el trabajo a tiempo parcial no es voluntario y que la regulación del mismo supone una menor protección social y peor acceso a las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social” (UGT, 2018). El 55,78% de las mujeres que están ocupadas en un trabajo a tiempo parcial declaran estarlo por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, es decir, nuestro mercado de trabajo no ofrece suficientes oportunidades de empleo de calidad a las mujeres. El segundo motivo, que implica al 19,5% de las mujeres, es por responsabilidad familiares. Sólo el 9,07% de las mujeres que trabajan a tiempo

⁸ En referencia al estudio de C. Nicolás; M. López; P. Riquelme (2010) *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España* publicado por la Universidad de Murcia.

parcial dicen hacerlo porque quieren y el 15,32% alega otros motivos, como los estudios o la incapacidad.

Por lo tanto, aun no siendo la voluntad de las mujeres en nuestro país trabajar a tiempo parcial, la incapacidad por encontrar un trabajo a tiempo completo o las dificultades de conciliación (que veremos más adelante en el presente trabajo) que presentan nuestro mercado de trabajo supone una mayor vulnerabilidad y desprotección de las mujeres frente a los hombres, que reciben por norma general una mayor cobertura social. Resulta en este aspecto reseñable que no se tengan en cuenta estas circunstancias en la elaboración de políticas públicas de empleo con perspectiva de género con el fin de dotar de una mayor protección a las mujeres.

Por último, y como ya apuntábamos en la introducción del presente trabajo, la brecha salarial en España se sitúa actualmente en el 22,9%, una discriminación salarial que combina múltiples factores presentes en nuestra sociedad y que, en definitiva, es “el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados,... que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida” (CCOO, 2018).

Por lo tanto, para acabar con la desigualdad laboral y la brecha salarial de las mujeres es necesario actuar en el origen de los múltiples factores estructurales sociales y económicos de nuestra sociedad que determinan y fomentan esta situación, no sólo para eliminarlos sino para evitar su reproducción. Una situación que hace décadas que se intenta combatir a través de denunciar, concienciar o legislar, como en la Constitución Española de 1978 o el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que sentaban las bases de la igualdad laboral y salarial para evitar cualquier tipo de discriminación en el empleo, o la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en 2007, que establecía medidas concretas para ello, como los planes de igualdad en las empresas. Pero la realidad es que a pesar de los esfuerzos la desigualdad sigue duramente presente y sin una clara mejoría.

Por eso, según establece el informe de CCOO *“La brecha salarial, factor de quiebra democrática”* (2018) la estrategia y el conjunto de herramientas que se deben utilizar para abordar la brecha salarial y la desigualdad laboral deben contemplar factores a priori, que están relacionados con la permanencia en la sociedad de mecanismos, tanto conscientes como inconscientes, de discriminación de género que actúan en todos los ámbitos y recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos ellos; pero también los factores a posteriori, que tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo. Para ello el propio informe establece necesidades que se han detectado en materia de empleo que hacen referencia a: a) aumentar el empleo de las mujeres así como la calidad del mismo; b) evitar la segregación ocupacional por motivos de género; c) acabar con la segregación vertical que incide en la presencia de las mujeres en los puestos y categorías más bajos, por defecto con una menor remuneración; d) fomentar la corresponsabilidad; e) desarrollar políticas de igualdad basadas en la responsabilidad familiar estableciendo un verdadero reparto equilibrado de las mismas; f) trabajar para una retribución salarial igualitaria teniendo en cuenta todos los factores que inciden en la misma (CCOO, 2018).

En consecuencia, y según afirman los sindicatos UGT y CCOO, la negociación colectiva puede ser una herramienta para trabajar en la reducción de la brecha salarial y facilitar la erradicación de las discriminaciones retributivas, en tanto que es uno de los principales instrumentos para regular las condiciones laborales de un gran número de ocupaciones y sectores en nuestro país. Por lo tanto, pueden incidir sobre discriminaciones tanto directas como indirectas que se fundamentan en los textos convencionales. Por ejemplo, es importante conseguir una buena clasificación profesional que evite la segregación profesional, que perjudica habitualmente a las mujeres; también es importante evitar los complementos confusos o no definidos, puesto que repercuten negativamente en la brecha salarial; además de poder contemplar acciones positivas para facilitar el acceso de las mujeres, especialmente en aquellos sectores u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

Otro instrumento utilizado para abordar la brecha salarial son los planes de igualdad, previstos en Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOI),

de 22 de marzo de 2007, como herramienta para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadores, la Administración General del Estado y sus organismos dependientes. Unos planes que precisan de un diagnóstico previo, así como medidas para la igualdad y la conciliación, y que tienen como objetivo eliminar la discriminación por razón de sexo. Pero la falta de una regulación clara, especialmente en relación al registro de estos planes, no permite conocer el estado actual de los planes de igualdad en España. Aún así algunos estudios, como el de la consultora especializada Leialta, estiman que el 90% de las empresas de más de 250 trabajadores no tienen un plan de igualdad y, por tanto, desoyen las recomendaciones establecidas en la ley.

Al parecer, en España el Gobierno sopesa una nueva herramienta para luchar contra la brecha salarial que pasaría por implantar auditorías salariales y transparencia informativa sobre las retribuciones en las empresas de más de 250 trabajadores, como así se desprende del borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018/2020 que aún no ha sido aprobado⁹. Una medida que se vería reflejada en el ordenamiento jurídico con una modificación de la normativa vigente (afectando tanto al Estatuto de los Trabajadores como a la Ley de igualdad) y que obligaría a la transparencia y la auditoría en materia salarial y de forma desglosada por sexos, al mismo tiempo que reforzaría los controles e inspecciones, como un nuevo paso para atajar el problema que supone la brecha salarial para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3.2 El reto del emprendimiento femenino

Pese a los esfuerzos de los últimos años para fomentar el emprendimiento entre las mujeres, es decir, autónomas o empresarias que construyen sus propios proyectos profesionales, las tasas de participación de las mujeres en la actividad emprendedora siguen siendo inferiores a las de los hombres (Kelley, 2011, citado

⁹ Es necesario reseñar en este punto que desde el inicio de la presente investigación a su finalización se ha producido recientemente en España un cambio de gobierno a través de una moción de censura por lo que a día de hoy se desconoce si el nuevo ejecutivo tiene previsto implementar este plan estratégico y, en caso de aplicarlo, si se hará en las mismas condiciones actualmente establecidas en el borrador.

en Álvarez, 2012). La tasa de empresarias se sitúa actualmente en el 6%, frente al 7,9% de los hombres.

Álvarez (2012) afirma que los factores informales (percepción de habilidades para emprender, redes sociales y rol familiar) son los más relevantes para el emprendimiento femenino y los que más condicionan estos datos, por encima de los factores formales (como financiación, políticas de apoyo no económicas y formación) pese a las discriminaciones que también pueden producirse en estos ámbitos. En este sentido:

Destaca la importancia de la percepción de las habilidades de las mujeres emprendedoras, tanto desde una perspectiva general de la sociedad (en qué medida la sociedad percibe que las mujeres son capaces de crear empresas), como desde el punto de vista de la misma mujer emprendedora (en qué medida se auto-percibe capaz de crear una empresa, también denominado –auto-eficacia percibida–). (Álvarez, 2012, pp. 45)

Una situación que Álvarez considera fundamental puesto que la percepción tanto de la sociedad como de las propias mujeres es fundamental para tomar la decisión de emprender o crear una empresa. Una situación parecida a la que se reproduce sobre las capacidades de mujeres para ser directivas y liderar empresas que veremos más adelante.

Otiliga Driga, Esteban Lafuente y Yancy Vailant, de la Universidad Autónoma de Barcelona, han escrito sobre los factores informales que influyen en la actividad emprendedora de mujeres y hombres. En su análisis exponen que, en España, los ejemplos de empresarios exitosos han contribuido a incentivar a hombres emprendedores; y precisamente la falta de modelos de empresarias a seguir, ha sido uno de los elementos informales que ha limitado el surgimiento de mujeres empresarias o emprendedoras (Facundo, 2011). Por lo tanto es importante desarrollar estrategias que tengan en cuenta estos factores informales y que impulsen la visibilidad y el reconocimiento de mujeres emprendedoras para incentivar o reforzar la imagen de la mujer como empresaria.

Es necesario precisar también que las redes sociales y de colaboración, formales e informales, es decir, relaciones que se tienen con personas externas y que ayudan a la supervivencia y al éxito de la empresa, se construyen de forma similar pero difieren en su composición. Así, mientras las redes creadas por mujeres tienen una presencia femenina mayoritaria, las redes creadas por hombres tienen una composición mayoritariamente de hombres. Por lo tanto, mientras los hombres expanden sus empresas gracias a su mejor posición social, las mujeres se ven más limitadas por las desigualdades de género apuntadas anteriormente.

Sobre los rasgos emprendedores algunas investigaciones han abordado las diferencias entre mujeres y hombres sobre su perfil emprendedor. Estos análisis han observado de forma generalizada en las mujeres emprendedoras una menor propensión al riesgo, una mayor autoexigencia de logro, un mayor control interno, la necesidad de independencia, más autodisciplina, perseverancia y paciencia. En parte estos datos muestran un seso androcéntricos en los análisis de las características de una persona emprendedora, por ejemplo, en el caso de la ambición o el éxito, puesto que muchas mujeres no se sienten ambiciosas u orientadas al éxito por las definiciones que se derivan de estos conceptos, pero si se pueden sentir cómodas hablando en términos de satisfacción o valores, es decir, con conceptos alejados de determinados parámetros economicistas que las sociedades han reservado tradicionalmente para los hombres excluyendo a las mujeres. Por otra parte, sí hay diferencias claras sobre como percibimos, por ejemplo, la autoconfianza. Mujeres y hombres emprendedores perciben de forma distinta sus capacidades y habilidades, así como sus posibilidades de fracaso, siendo por norma general las mujeres quienes muestran una menor seguridad, más miedo al fracaso y menos creencia en su potencial emprendedor (Facundo, 2011).

Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM)¹⁰ en el “*Informe GEM España 2017-2018*” estas diferencias siguen existiendo puesto que las mujeres obtienen

¹⁰ El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) es una red mundial sobre emprendimiento que difunde información sobre la iniciativa emprendedora. En España 19 equipos de investigación, nucleados en la Asociación RED GEM España, estudian el comportamiento de la dinámica

menos puntuaciones en aquellas percepciones que se considera facilitan emprender, como la percepción de oportunidades, la confianza en sus habilidades y los modelos de referencia, y puntuaciones más alta en aquellos comportamiento que dificultan o inhiben el comportamiento emprendedor, como sería el miedo al fracaso (con una diferencia de 8 puntos porcentuales entre hombres y mujeres). Por lo tanto, las políticas públicas de empoderamiento de las mujeres en el campo del emprendimiento, si bien son cada vez más numerosas, no están consiguiendo reducir diferencias desfavorables para las mujeres que, en el caso de los análisis anuales del GEM se vienen manteniendo desde hace años. En todo caso, hacer frente a esta realidad supera el ámbito del emprendimiento puestas que las medidas que se desarrollen deben “ir acompañadas de otras políticas en el ámbito de lo social y económico que permitan construir un marco de igualdad de condiciones para superar barreras tradicionales asociadas a las mujeres, y de esta forma capitalizar el potencial emprendedor femenino que se estaría inhibiendo y desaprovechando en las actuales condiciones” (GEM 2017-2018, pp. 135).

3.3 El liderazgo femenino y la menor presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

La primera cuestión a plantear en este apartado del trabajo es la necesaria diferencia existente entre liderar, y las dificultades para definir y acotar con precisión su significado, de dirigir (*management*), aunque ciertamente pueden darse ambas a la vez no es siempre así en la realidad. Por lo tanto, debemos tener en cuenta que no siempre nos referiremos a la necesaria representación de mujeres en cargos de responsabilidad en las esferas públicas y privadas, sino también a las posiciones informales que las mujeres pueden asumir en los entornos laborales, ambas esferas dificultadas por motivos muy parecidos. Es necesario también precisar que no hay rasgos necesarios para que una persona pueda ser líder, aunque sí que hay algunos rasgos que facilitan el liderazgo, como serían la motivación por el logro, la autoconfianza o la competencia cognitiva, entre otros (Berbel, 2013). Por lo tanto, es preciso determinar que los hechos descritos en este apartado no pueden desligarse de aquello analizado

emprendedora en España a través de múltiples variables y generan datos que publican en informes anuales.

en el punto anterior sobre emprendimiento femenino en cuanto a las diferentes actitudes de las mujeres y los hombres frente al emprendimiento que podríamos reproducir en gran medida frente al liderazgo.

En primer término haremos referencia a la existencia o no de un liderazgo femenino. Numerosos análisis¹¹ apuntan a la existencia de un liderazgo propio femenino que difiere en formas y objetivos con el de los hombres. Así, las mujeres tienden a relaciones de poder más horizontales, democráticas o participativas, mientras que los hombres son más competidores y autocráticos. La presión sobre las pocas mujeres que lideran y sus maneras, además, es mucho mayor, puesto que se les exige y juzga más al mismo tiempo que se las valora peor en gran parte de las empresas. Al frente, una sociedad poco comprensiva con las formas femeninas de poder y hombres que sienten cuestionada su propia masculinidad al ser mandados por una mujer, un terreno de inseguridad para el que no están preparados.

Teniendo en cuenta que las formas femeninas de liderar se alejan completamente de las características tradicionalmente establecidas cabe esperar que estas ganen cada vez más presencia con el desarrollo de nuevas formas de liderazgo transformacional, compartido o en red, todas ellas mucho más en sintonía con los valores de las nuevas empresas, más flexibles y globalizadas. Es por ello que “cada vez más hallamos un mayor número de empresarias ejerciéndolos y al tiempo implantando medidas de responsabilidad social en sus organizaciones, optando por el emprendimiento social y asumiendo la dirección de organizaciones sin ánimo de lucro” (Berbel, 2013). Es por lo tanto necesario desarrollar cada vez más formas menos competitivas y más colaborativas e incluso cooperativas que, no tan solo facilitan el liderazgo y emprendimiento de las mujeres, sino que asumen mucho mejor las necesidades de las nuevas empresas con valores que se vienen desarrollando en los últimos años.

Existe un claro déficit de participación de las mujeres en el poder en nuestro país también en la esfera del mercado de trabajo. En las empresas que forman parte

¹¹ Serían ejemplo los estudios de Loden (1987), Helgsen (1990) y Fisher (1990) que reivindican una forma de actuar diferente de las mujeres como líderes.

del IBEX 35 las mujeres representaron en 2017 tan sólo el 20% de media en los consejos de empresas, lejos de la presencia equilibrada presente en nuestro ordenamiento jurídico por la cual hombres o mujeres no deberían suponer más del 60% del total de las personas miembros. La situación se repite en las entidades públicas, con el agravante que supone que la propia Administración no cumpla las leyes, en las cuales 112 no respetan el mínimo que marca la Ley de Igualdad, 109 por infrarepresentación de las mujeres. Además, 18 empresas de titularidad pública carecen de mujeres en sus consejos de administración y sólo 3 tienen paridad.

Datos que demuestran sobradamente la infrarrepresentación de las mujeres en estamentos de poder con la invisibilidad que este hecho conlleva. Esta situación se reproduce por norma general en todas las empresas de nuestro país, donde hay pocas mujeres directivas, como demuestran distintos estudios. La última investigación de FEDEA concluye que las mujeres representan sólo el 10% de los cargos de alta dirección en empresas y, otro estudio de ESADE, *Gender Monitor*, apunta en la misma línea que siete de cada diez mujeres directivas creen que las empresas favorecen a los hombres en el ascenso a puestos de responsabilidad. Por lo tanto, la realidad no es solo que las mujeres tienen mucha menos responsabilidad en nuestro mercado de trabajo, sino que afirman sentirse discriminadas por la empresa y nuestra propia sociedad.

Sobre este aspecto Viladot (2017) razona que la insuficiencia de mujeres en posiciones de poder las invisibiliza y eso impide que otras puedan llegar a tener responsabilidad. Por lo tanto, es necesario que haya muchas más mujeres pero que, además, tengan una gran visibilidad para poder ser un espejo y ejemplo para otras mujeres. En definitiva, las mujeres necesitan referentes que refuercen la idea de que como mujeres poseen aptitudes sobradas para ser buenas líderes y conducir al éxito a sus organizaciones, de la misma forma que lo creen y perciben los hombres que sí gozan de amplios referentes masculinos. Una situación perjudicial por las propias empresas que no aprovechan el talento femenino para sumar puntos y maneras distintas que las enriquezcan. En este sentido, la posición histórica de las mujeres de subordinación en nuestra sociedad, así como la imposibilidad de llegar a los puestos de real ostentación de poder a los que se llega por cooptación (y no por libre competencia) son un claro

impedimento para poder asumir y negociar un lugar de poder para las mujeres que deben luchar contra el “techo de cristal” que les impide su progreso en roles de dirección, especialmente en los máximos niveles jerárquicos.

Ciertamente, encontramos pocas mujeres en puestos de dirección, pero es también una realidad que existen algunas mujeres que si llegan a ostentar gran poder de liderazgo o grandes responsabilidades corporativas. Según afirma Berbel (2013) esta situación es peligrosa para las mujeres porque este acceso individual de alguna de ellas justifica que se diga que las mujeres están presentes, al menos “las que valen” y que, por lo tanto, no son necesarias medidas para que existan más mujeres con responsabilidades. De hecho es habitual escuchar que “a medida que su valía y conocimiento lo merezcan, ellas estarán en esos lugares tan codiciados” (Berbel, 2013, pp. 71). Por ello Hannah Arendt acuñó en 1953 el término “mujeres alibí” o mujeres coartada o de excepción, una coartada para disimular el sexismo y la discriminación femenina en la sociedad. Un sistema de coartada ampliamente extendido en nuestra sociedad que se ha convertido en el principal argumento contra las cuotas con el que se pretende que sólo accedan al poder las mujeres “que valen” pero que en realidad esconde una discriminación real contra las mujeres que impide su presencia en lugares de decisión (Berbel, 2013).

Los estereotipos y roles de género o los prejuicios y expectativas existentes sobre las mujeres explican en gran parte esta discriminación y menor presencia en los órganos directivos de las empresas, como también pueden explicar el menor deseo de emprender que hemos analizado con anterioridad. La sociedad ha establecido unas expectativas sobre los géneros que pesan mucho en esta situación y que, al ser un elemento estructural que va mucho más allá del mercado laboral es mucho más difícil de abordar. Por ejemplo, se sigue entendiendo y reproduciendo, de forma consciente e inconsciente, que el hombre es el encargado de mantener económicamente a la familia y que la mujer es quien debe ocuparse del cuidado de los hijos. De esta situación socialmente establecida se deriva un claro impedimento para el progreso profesional de las mujeres que, además, intersecciona de forma clara con la conciliación familiar que abordaremos en el siguiente punto.

En este sentido, existe otro importante impedimento para la mayor presencia de mujeres en lugares de responsabilidad que abordaremos a continuación, la conciliación. Muchas mujeres no quieren cargos de responsabilidad (el 42% de mujeres a las que se ofrecen cargos directivos renuncian a ellos) porque prefieren ocupar trabajos que les permita una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

3.4 La conciliación, un impedimento para el progreso profesional

En España, de la misma forma que sucede en otros países del sur de Europa, la familia es un elemento destacado en los roles atribuidos socialmente a las mujeres y, a pesar de los cambios sociales y culturales de las últimas décadas, la posición de las mujeres en el entorno familiar es aún un importante factor a tener en cuenta en relación a su participación en el mercado de trabajo. Nuestra sociedad se establece en un modelo familiarista imperante que reserva el papel central a las mujeres en ese entorno. Un papel que se ha mantenido de forma muy significativa a pesar de la creciente participación de las mujeres en el entorno laboral que ha desdibujado la división tradicional del trabajo imperante hasta la segunda mitad del siglo XX. Esta situación se conoce como “doble jornada” y responde a la asimetría en la distribución de roles de género, provocando una clara desigualdad en la calidad de vida entre mujeres y hombres puesto que el reparto equitativo de las tareas sigue siendo aun claramente desfavorable para las mujeres.

Por lo tanto, para conocer la situación de las mujeres en el mercado de trabajo español es imperiosamente necesario reflexionar sobre la disponibilidad de tiempo social, lo que supone el tiempo remunerado y que consecuencias tienen en la vida de las personas y, por lo tanto, en nuestra sociedad. A pesar de la falta de datos a nivel de distribución del tiempo y la manca de fuentes estadísticas actualizadas con regularidad sobre el tiempo, el trabajo remunerado y el trabajo familiar, sí se conoce que la disponibilidad de tiempo es una de las causas que interviene en la discriminación y reproducción de la desigualdad de género.

Conforme el “*Informe 8 de marzo. Cuatro años de crecimiento económico y las brechas en el empleo aumentan*” del sindicato UGT las mujeres emplean de media 5,9 horas menos a la semana que los hombres al trabajo remunerado y,

por el contrario, 12 horas más que ellos al trabajo no remunerado¹². En este sentido, las excedencias por cuidado familiar, permisos no retribuidos que suponen el abandono del mercado de trabajo y que han aumentado exponencialmente en los últimos años, son solicitados mayoritariamente por mujeres. En el año 2017 representaron el 90,57%¹³ de los solicitantes y cabe preguntarse cuantas de estas mujeres podrán regresar en un futuro al mercado de trabajo y en qué condiciones.

De hecho, y de forma paradójica pero muy representativa, tener hijos es “favorable” a los hombres en términos de permanencia en el mercado laboral pero en las mujeres se produce la situación contraria, la tasa de empleo de mujeres sin hijos es del 69%, porcentaje que desciende a medida que se incrementa el número de hijos a cargo.

Pero las tareas de cuidado no sólo se circunscribe a los más pequeños sino que también se encuentran fuertemente relacionadas con el envejecimiento demográfico de la población y con las tareas de cuidado al grupo más longevo, así como a adultos enfermos o personas con discapacidad. La mayor parte de atención a estos grupos suele recaer en nuestra sociedad sobre las familias, y en concreto sobre las mujeres, motivo por el cual también se ve reducida su capacidad de participación en el mercado laboral. Además, es necesario poner de manifiesto que muchas mujeres se ven obligadas a asumir este tipo de cuidado cuando aún no han terminado la crianza de sus hijos por lo cual es más que probable su no regreso al mercado de trabajo y su inactividad prolongada, con las negativas consecuencias que este tipo de situaciones tienen sobre prestaciones sociales futuras, como las pensiones.

En definitiva, los cuidados tanto a infantes como a adultos enfermos, personas mayores o con discapacidad suponen una variable muy importante en la determinación de la forma de participar en el mercado laboral que penaliza de

¹² El trabajo no remunerado, reproductivo o doméstico hace referencia a aquellas actividades o tareas necesarias para el mantenimiento de las personas pero que no son contabilizadas entre las actividades productivas y, por lo tanto, no se recibe remuneración por ello; siendo el más importante es el trabajo de cuidados.

¹³ En el año 2017 se solicitaron 3.982 excedencias de este tipo por parte de mujeres, un 7,9% más que en 2016.

forma clara a las mujeres y que puede suponer el abandono definitivo del mercado de trabajo.

3.5 Experiencias de éxito en Europa para el abordaje de la desigualdad de género en el mercado laboral

En el marco de la Unión Europea acabar con la brecha salarial es un compromiso que se adquirió en el año 1957 con el Tratado de Roma y existe base jurídica para la acción en diferentes ámbitos gracias al Tratado de Lisboa firmado en 2007 y la ratificación de la Carta de los Derechos Fundamentales. Además, es uno de los pilares de la estrategia de crecimiento de la UE, como así se establece en los objetivos de la Estrategia Europa 2020. De hecho, desde el año 2011 la Comisión Europea celebra el Día Europea de la Igualdad Salarial, que varía cada año dependiendo de la brecha salarial media de la UE, con el objetivo de sensibilizar y concienciar acerca de la existencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres y las horas que las mujeres deben trabajar de más para percibir el mismo salario que los hombres.

Pero la principal responsabilidad de encontrar soluciones definitivas a la brecha salarial y a la existente desigualdad de las mujeres en el mercado laboral es un trabajo que deben realizar los gobiernos nacionales conjuntamente con los interlocutores sociales por lo que distintos países han adoptado en los últimos años interesantes estrategias en pro de la igualdad de género y la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Ley sobre discriminación de 2009 aprobada por Suecia establece la obligación de realizar una encuesta salarial cada 3 años a las empresas de más de 250 trabajadores. El objetivo es detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y condiciones laborales, además de obtener información muy útil para la elaboración de un plan de acción de igualdad salarial. En un sentido parecido el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género obliga desde 2014 en Austria a las empresas de más de 150 trabajadores a publicar, cada dos años, informes sobre los ingresos de su personal diferenciados entre mujeres y hombres.

En Francia la Ley de Igualdad salarial entre mujeres y hombres, del año 2006, establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de

género. Además, las empresas de más de 50 trabajadores deben realizar informes sobre sus políticas salariales y los planes desarrollados para combatir la brecha salarial. También en Bélgica se aprobó en 2012 una ley que obliga a incluir información sobre la brecha salarial y los costes laborales entre mujeres y hombres en las auditorías anuales, así como obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a realizar un análisis comparativo de su estructura salarial. En caso de que el análisis indique que las mujeres perciben menos salario que los hombres entonces la ley obliga a la empresa a presentar un plan de acción para combatir estas diferencias salariales.

En 2016 Estonia adoptó el Plan de Desarrollo de Bienestar, que tiene que desarrollarse hasta el año 2023 y que persigue la brecha salarial de género así como un reparto equilibrado entre mujeres y hombres del trabajo doméstico y tareas de cuidados. En este caso, aparte de medidas legislativas, tienen gran importancia las medidas destinadas a la sensibilización de la población sobre estas cuestiones.

En el caso de Irlanda el gobierno trabaja actualmente en un proyecto de ley para obligar inicialmente a todas las empresas, tanto públicas como privadas, con más de 250 trabajadores (cifra que se reducirá hasta las de más de 50 en el tercer año de vigencia de la futura ley) a publicar su estructura salarial para detectar cualquier caso de brecha salarial por razón de género. La futura ley también podría imponer sanciones a las empresas que no cumplieran con estas medidas de transparencia.

Por último, en Finlandia, considerado el país más igualitario de la UE y el tercero del mundo, solo por detrás de Islandia y Noruega, la prohibición de discriminación por razones de género se estableció en la Ley de Igualdad de 1986. En la actualidad las empresas finlandesas no sólo tienen la obligación de no discriminar sino que deben promover la igualdad entre hombres y mujeres, así, se establece la obligación de planes de acciones y de un análisis de las estructuras salariales entre hombres y mujeres para demostrar que no existe discriminación salarial.

3.6 El coaching como herramienta de empoderamiento de las mujeres

El coaching se desarrolla en la actualidad en una multiplicidad de ámbitos y disciplinas, como son el coaching ejecutivo, deportivo, educativo, personal, de equipos o relacionado con la salud, entre otros, destacando en esta investigación el coaching laboral, que consiste en el acompañamiento y el uso de herramientas de coaching para el desarrollo de las personas antes procesos de cambio o retos profesionales. En este aspecto, una gran parte del coaching laboral se centra en el desarrollo de ciertas habilidades o estrategias que faciliten la obtención de resultados en el ámbito laboral.

Fue en los años 80 cuando el coaching empezó a aplicarse en el entorno laboral “para encontrar un desarrollo de las vías óptimas para el trabajo y sus procesos” (Sora, 2016, pp. 9) desde multitud de aproximaciones y escuelas. Así, muchas empresas y organizaciones han empezado a usar el coaching como un método complementario a la formación más tradicional o incluso lo han sustituido en sus estrategias. Las principales razones de esta utilización y popularidad del coaching en el ámbito laboral es que ha demostrado su eficacia práctica por ser un método más centrado, contextualizado y personalizado:

“La relación coste/eficiencia del coaching para provocar un auténtico cambio suele ser más atractiva que los modelos tradicionales de formación. Entre los ejemplos de coaching podemos citar los siguientes: el coaching de proyecto, referente a la gestión estratégica de un equipo para conseguir más eficazmente sus objetivos; el coaching de situación, orientado a la mejora específica del rendimiento en un contexto determinado; el coaching de transición, centrado en ayudar a las personas a cambiar de trabajo o funciones laborales; el coaching ejecutivo, que plantea como conseguir que la organización sea más eficaz mediante el desarrollo personal de gerentes y líderes que actúan tanto independientemente como en equipo” (Sora, 2016, pp. 9)

La emergencia y expansión del coaching, especialmente en los últimos años, refleja un conjunto de tendencias de fondo de la sociedad así como de las necesidades personales que en la actualidad tienen los individuos. Según Pierre

Angel y Patrick Amar (2007) a nivel social debemos considerar que el coaching responde a un entorno económico determinado que en los últimos tiempos pide cada vez más flexibilidad en las competencias y comportamientos de sus empleados como consecuencia de fenómenos que exigen cambios de forma frecuente tales como: reorganizaciones, internacionalización, deslocalizaciones, evolución de los métodos de gestión y evaluación o emergencia de nuevas tecnologías. Todos ellos demandan una mayor capacidad de adaptación, una necesidad que no existía con anterioridad de forma tan evidente. En este sentido, el coaching ha demostrado ser útil en los nuevos modelos más informales y menos mecanicistas y jerarquizados, así como en la creación de nuevas actividades con un valor añadido más fuerte que son necesarias para hacer frente a la terciarización¹⁴. Así, en las últimas décadas ha asumido gran importancia todo aquello que tiene que ver con lo relacional y lo emocional, más allá de los aspectos técnicos, por ello los autores afirman que “en el nuevo orden económico (...) los recursos humanos aparecen aún más como el elemento fundamental y principal de la creación de valores que hay que optimizar. El coaching es un instrumento de esa política de optimización de los recursos y de diferenciación” (Angel y Amar, 2007, pp. 21).

Para nuestra investigación es de interés destacar las principales aportaciones que permite el uso del coaching que podríamos sintetizar en torno a tres principios, establecidos también por Pierre Angel y Patrick Amar:

“Un dispositivo y unas herramientas que crean un clima de alianza para favorecer una construcción entre *coach* y cliente; una capacidad de comprensión y de restitución de los retos y las necesidades a las que hace frente el cliente; y una fuerza de estimulación y de propuestas para el mismo” (Angel y Amar, 2007, pp. 23)

¹⁴ La terciarización de la economía se refiere a la transformación de las actividades económicas hacia actividades más enfocadas al sector de servicios, o también llamadas actividades terciarias. Este fenómeno es más notable en las economías desarrolladas o países industrializados en donde la estructura económica ha cambiado hacia una basada fundamentalmente en el sector de servicios en detrimento del sector industrial (definición extraída de actividadeseconomicas.org)

En esta situación resulta evidente que los procesos de coaching, sus herramientas y principios se han incorporado en la actualidad no sólo en los recursos humanos de las empresas, sino también en estrategias de empleabilidad o incluso es usado en la inserción laboral, que ha incorporado también la dimensión del desarrollo personal y de las competencias para poder abordar el trabajo de una forma integral que resulta más eficaz. Una situación fruto inevitable de la dimensión actual del trabajo para las personas que se ha convertido en una variable esencial para definir la posición social del individuo por lo que, cada vez más, el trabajo se relaciona con aquello emocional o relacional.

En la actualidad, y como hemos podido comprobar en el primer apartado sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español, es patente que uno de los retos de la ocupación es conseguir la plena integración de las mujeres, en condiciones de igualdad real, en el mercado de trabajo. Para ello el coaching puede ser una herramienta útil siempre que se aborde desde una perspectiva de género que tenga en cuenta no sólo el propio cliente del proceso de coaching sino los retos, obstáculos y necesidades de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente según su perfil y situación, el nuevo papel de la mujer en la sociedad, así como favorecer el empoderamiento de las mujeres.

Es decir, un coaching que se aleja de la visión más individualista y meritocrática y que opta por un enfoque que tiene en cuenta el género así como otros condicionantes culturales, ayudando a la deconstrucción de mitos y creencias entorno a la femineidad o la maternidad. Así lo aseguran profesionales del coaching como Beatriz Villanueva que ponen de manifiesto la necesidad del coaching de ponerse “gafas violetas”.

En este sentido, existen algunas experiencias que identifican un tipo de *coaching feminista* o con perspectiva de género, específicamente destinado a mujeres que se enmarca en el ámbito laboral. Es el caso de uno de los servicios que ofrece Barcelona Activa, que bajo el título “Coaching laboral per a dones” (Coaching laboral para mujeres) se dirige especialmente a mujeres que buscan trabajo o quieren mejorar profesionalmente. En este caso es un coaching grupal que en 4 sesiones de 2 horas cada una ayuda a establecer estrategias de posicionamiento

y comunicación para potenciar el valor añadido como profesional. EMEKIN, un programa desarrollado en Guipúzcoa para fomentar la creación de empleo a través del impulso de proyectos empresariales promovido por mujeres desde un acompañamiento integral y personalizado es otro ejemplo del uso del coaching con una perspectiva de género, dirigido a mujeres en el marco de su empoderamiento en el mercado laboral, en este caso, para el emprendimiento.

Como ya hemos mencionado el coaching debe ser capaz de trabajar de forma flexible y con las peculiaridades de cada persona, por lo tanto, en el caso de las mujeres tiene gran relevancia entender lo que implica ser mujer, los desafíos y obstáculos existentes en el mercado de trabajo, así como su propio contexto laboral. También es importante destacar que el coaching dirigido específicamente a mujeres puede permitir poner en valor y florecer habilidades y características positivas presentes en las mujeres, como las habilidades personales o para relacionarse, la capacidad de trabajo y adaptación, la empatía, etc. Habilidades que toman valor gracias a los cambios que se están produciendo en el modelo económico y de empleo y que se alejan de los valores tradicionalmente masculinos necesarios para triunfar, como el poder, el éxito o la autoridad. Pero también puede ser una buena herramienta para trabajar las creencias limitadoras ligadas al género, al tradicional rol de la mujer en nuestra sociedad o aquello esperado sobre las mujeres en esferas como la maternidad, el liderazgo o, incluso, la feminidad.

Es interesante señalar la creación de una terminología concreta para referirse, en parte, a esta idea de coaching desarrollada por Fabiana Gadow: el coaxxing¹⁵, un término que reconoce el coaching desde un enfoque que tiene en cuenta las circunstancias particulares y diferenciadoras que viven las mujeres en el mundo laboral, motivo por el cuál puede ser más efectivo. El coaxxing se entiende por lo tanto como una estrategia que aplica modelos y herramientas del coaching pero en procesos dirigidos de forma específica a las mujeres que se desenvuelven y desarrollan en un contexto de trabajo sin descuidar otras dimensiones de su vida.

¹⁵ El término coaxxing surge de cambiar la *ch* que tradicionalmente encontramos en el concepto de coaching por la *xx* del complemento cromosómico de la mujer (Gadow, 2013).

Por ello Gadow (2013) afirma que el coaxxing puede ser especialmente interesante para mujeres que quieren desempeñar carreras profesionales en posiciones de liderazgo, teniendo en cuenta que la definición de éxito no es igual para todas las personas, ni en todos los momentos vitales de la vida de estas, y por ello es importante que los procesos de coaching se ponga en valor la propia definición. En este caso la autora afirma que el paradigma femenino se ajusta mucho más a pensar, actuar y sentir y que tiene casi siempre en cuenta el equilibrio entre la vida personal y familiar y el mundo y progreso profesional. Por lo tanto, el coaxxing puede ayudar a la mujer a identificar sus recursos disponibles, a confiar en sí misma y a crecer en el marco de sus principios y valores.

4. Métodos y técnicas de investigación

4.1 Diseño

Para dar respuesta a los objetivos e interrogantes planteados con anterioridad se ha planteado un método mixto (ontología del método), es decir, una combinación de metodología de tipo cualitativa y cuantitativa. De acuerdo con los precedentes objetivos establecidos en esta investigación este tipo de metodología nos permitirá realizar, por un lado, una descripción de las variables establecidas en relación con las preguntas de investigación planteadas, y por el otro, un análisis en concordancia con los objetivos generales y específicos de la presente investigación. Además, la combinación de ambos métodos nos permitirá abordar no sólo el conocimiento, descripción y propuesta de estrategias planteados entorno al coaching laboral para mujeres, sino también identificar necesidades, percepciones y experiencias de las mujeres en este sentido que permitan enriquecer nuestro análisis y aumentar la calidad de los datos obtenidos.

En este sentido, los métodos de recogida de información que se han escogido son, en primer lugar, la encuesta como método cuantitativo con el objetivo de facilitar una recogida de información amplia y suficiente de forma rápida y simple, posibilitando el acceso a una muestra más numerosa de acuerdo con el tiempo y los recursos disponibles en el desarrollo del presente trabajo. En segundo lugar se ha optado por la utilización del grupo de discusión, como método cualitativo. Este método será utilizado en segundo lugar para complementar la información obtenida en la fase principal de la investigación y poder profundizar en el tema de estudio, con el objetivo de precisar las recomendaciones e hipótesis finales de esta investigación.

4.2 Muestra

El universo de referencia de la investigación está constituido por las mujeres activas, o que en algún momento han sido parte de la población activa, residentes en la comunidad autónoma de Catalunya de más de 18 años, por lo tanto, no se incluyen sujetos menores de edad. El motivo de reducir el universo únicamente a la población de esta comunidad autónoma es por una mejor accesibilidad. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), la población activa formada por

mujeres en Catalunya en el primer trimestre del 2018 estaba constituida por un total de 1.786.400 mujeres¹⁶. Además, según el IdesCat, las mujeres a partir de 20 años de edad hasta los 69 en Catalunya a 1 de enero de 2018 (datos estimados) eran 2.780.796¹⁷.

En este sentido se ha escogido una técnica de muestreo no probabilístico por la imposibilidad, teniendo en cuenta el tiempo y los recursos disponibles para desarrollar esta investigación, del uso del muestreo aleatorio. De modo que, se ha optado por el muestreo por conveniencia y la selección de sujeto en función de su accesibilidad. Esta elección no garantiza una representatividad de la población y, por lo tanto, no permitirá que los resultados obtenidos puedan ser utilizados para generalizaciones respecto a toda la población con precisión pero si nos permitirá cumplir con el marco y los objetivos de esta investigación. El tipo de muestreo será suficiente para apuntar algunas cuestiones generales en relación a los objetivos planteados así como una descripción general en relación a las hipótesis que, en cualquier caso, pueden ser útiles para plantear una investigación posterior más exhaustiva.

4.3 Instrumentos

Para la realización de esta investigación se han utilizado dos instrumentos diferentes con el fin de poder dar cumplimiento a todos los objetivos planteados. En primer lugar, el uso de la encuesta como técnica principal que nos permita recopilar datos para poder dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteados en el inicio de esta investigación. Y, en segundo lugar, el uso de un grupo de discusión con el objetivo de plantear algunas cuestiones de interés, así como de profundizar y completar algunos aspectos de la investigación y resultados de la encuesta.

¹⁶ Datos extraídos de los resultados de la EPA del primer trimestre del año 2018 que pueden consultarse en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4204>

¹⁷ Se contemplan los resultados del Idescat a partir de los 20 años porque el rango anterior contempla las mujeres entre 15 y 19 años, por lo que incluye también menores de edad. Aun así los datos nos son de utilidad para comprender la población de referencia.

4.3.1 Encuesta

Para la realización de esta investigación se ha diseñado un cuestionario basado en distintas variables (ver anexo 2). En este caso el uso de la encuesta nos permitirá dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas al inicio de este trabajo, es decir, explicar la situación laboral de las mujeres, si el coaching puede ser una herramienta útil para mejorar la situación y si, además, puede permitir una mayor conciliación con el trabajo. Por lo tanto tiene como objetivo contrastar las hipótesis planteadas al inicio de nuestra investigación sobre los temas del presente trabajo.

El universo de la muestra para la encuesta es el mismo que se ha planteado para el conjunto de la investigación, no existiendo en este caso submuestras para su desarrollo. Para valorar el equilibrio de la muestra nos guiaremos por las variables: edad y situación laboral, valorando un correcto equilibrio y representación según su peso demográfico en las mujeres que forman parte de la población activa en Catalunya.

Para el desarrollo de las preguntas se han tenido en cuenta tanto las investigaciones y aportaciones desarrolladas a lo largo del marco teórico como las preguntas de la EPA. El cuestionario se inicia con una breve introducción con el objetivo de situar de forma clara su contenido, las instrucciones y la población a la que se dirige, aparte de recordar a los sujetos participantes el tratamiento confidencial de los datos aportados. Se organiza en cuatro apartados, con una breve descripción para cada uno del tipo de cuestiones que se van a desarrollar.

El formulado de los distintos temas y variables, que se expondrán en el siguiente punto, se ha planteado de manera que fueran claros y sencillos, intentado evitar redactados demasiado técnicos o confusos y acompañando las preguntas de la información pertinente en caso que pudiera generar algún tipo de confusión. La mayoría de preguntas se han planteado de forma cerrada con el fin de mejorar su análisis y el tratamiento de los datos de acuerdo con el tiempo y los recursos disponibles para la investigación.

4.3.2 Grupo de discusión

Para su desarrollo se ha diseñado una guía (ver anexo 3) que contempla los objetivos de la investigación, un listado de temas y las preguntas a desarrollar, así como una breve descripción del grupo y de la estimación temporal de la actividad. El grupo de discusión está enfocado a compartir percepciones, expectativas y experiencias sobre la situación de la mujeres en el mercado de trabajo en relación a los ítems analizados en el marco teórico de dicha investigación, teniendo en cuenta por lo tanto la precariedad laboral, la brecha salarial, el emprendimiento, el liderazgo y la conciliación, siendo conscientes de la limitación de temas que puede abordarse en un grupo de discusión y la necesaria priorización de los mismos. El objetivo del uso de esta técnica es poder profundizar en algunos de los aspectos y cuestiones tratadas en la encuesta para poder complementar la información obtenida y elaborar hipótesis y conclusiones finales más amplias. Por lo tanto, se pretende poder tratar una parte de los temas que aparecen en la encuesta en relación al mercado laboral para poder explicar mejor la situación de las mujeres en el mismo y tener en cuenta sus respuestas para el desarrollo de recomendaciones.

Se seleccionaran un total de 6 participantes para formar parte del grupo de discusión para poder tener una variedad suficiente de perfiles pero que el grupo sea conducible y permita entrar en cierta profundidad en el tema establecido. En este sentido se buscará el equilibrio del grupo, evitando también una gran disparidad de perfiles o situaciones, para procurar que pueda existir comodidad por parte de todas las participantes y puedan fluir de forma cómoda los temas previstos. Todas las participantes serán mujeres con edades entre los 20 y los 65 años, garantizando una diversidad de edades y perfiles laborales (es decir, mujeres tanto ocupadas como paradas) y que vivan en Catalunya desde hace al menos 4 años, con el objetivo de que puedan valorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en Catalunya con una mínima experiencia sobre los temas que quieren abordarse. Por lo tanto, se constituirá una submuestra del universo muestral de la investigación para desarrollar esta herramienta.

El grupo de discusión se realizará en un local cedido por una organización juvenil de la ciudad de Barcelona para garantizar la accesibilidad de todas las participantes a un espacio acondicionado con la dimensión adecuada siendo

neutral, tranquilo y cómodo para poder desarrollar la actividad en las mejores condiciones posibles. La moderadora seré yo misma, teniendo en cuenta mis suficientes conocimientos sobre los temas que quieren abordarse y la insuficiencia de recursos para poder ampliar la investigación más allá. No es por ello una limitación de los resultados que se obtengan puesto que, por un lado, se utiliza este instrumento en una fase posterior de la investigación para complementar el uso de una técnica principal cuantitativa y, por otro lado, porque el grupo que se formará es concreto sobre un tema y característica al relacionar la mujer con el mercado de trabajo, por lo que a pesar de que puedan existir opiniones divergentes no será un grupo especialmente heterogéneo.

El tiempo establecido para el grupo de discusión será de entre 60 y 90 minutos y se desarrollará en cuatro fases: presentación, consolidación, conducción y cierre.

4.4 Variables

Considerando las preguntas de investigación y objetivos planteados al inicio de esta investigación se han considerado las siguientes variables para tener en cuenta en el desarrollo de la metodología:

- Variables sociodemográficas
- Variables relacionadas con el trabajo
- Situación de las mujeres en el mercado laboral
- Expectativas sobre los beneficios del coaching

La selección de variables se ha realizado en consideración de la revisión del marco teórico hecha con anterioridad y los principales temas que allí se han abordado. Por este motivo, se han valorado cuatro grupos relacionados con la situación de la mujer en el mercado laboral: variables sociodemográficas y variables relacionadas con el trabajo, con el fin de poder trazar la situación de las personas que participen; la situación de las mujeres en el mercado laboral, como parte principal de nuestras variables para poder explicar y dar respuesta a parte de nuestras hipótesis; y las expectativas sobre los beneficios del coaching, como las variables que nos hablan de expectativas sobre el coaching y que, por lo tanto, nos deben permitir dar respuesta al resto de nuestras hipótesis.

a) Variables sociodemográficas

Las variables sociodemográfica hacen referencia a aquellas que nos permiten clasificar a los sujetos en función de características generales de carácter social, económico y biológico. Estas variables son necesarias para poder obtener una visión general de la muestra. Además, las experiencias y percepciones de las mujeres sobre la situación en el mercado de trabajo pueden estar condicionadas por su nivel formativo, edad o la propia situación laboral de la persona, por lo tanto, es necesario tenerlas presentes. Estas variables serán el primer apartado de la encuesta pero también serán cumplimentadas por las mujeres que formen parte del grupo de discusión para la correcta selección de la muestra. Para este estudio se consideran las siguientes:

- *Sexo*, relativa al sexo físico o biológico del sujeto, con tres categorías de respuesta posible: hombre, mujeres y otros, con el fin de seleccionar sólo aquellos sujetos que se consideren “mujer”.
- *Edad del sujeto*, expresada en años, con el fin de seleccionar los sujetos que cumplan los requisitos de nuestro universo de muestra.
- *Nivel formativo*, en referencia al nivel máximo de estudios obtenido, con las siguientes categorías de respuesta: nivel 1 (analfabetos o educación primaria incompleta); nivel 2 (educación primaria); nivel 3 (educación secundaria o similar: ESO o EGB); nivel 4 (educación postsecundaria no superior: formación profesional de grado medio o bachillerato); nivel 5 (educación superior: licenciatura, grado o formación profesional de grado superior); nivel 6 (máster o doctorado).
- *Provincia de residencia*, para controlar la distribución territorial de la muestra y asegurar que pertenecen al universo de referencia. Con cuatro categorías de respuesta posibles: Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona.
- *Número de hijos/as*, con el objetivo de saber que parte de la muestra puede estar más condicionada por la conciliación familiar, y con las siguientes posibles respuestas: ninguno, uno, dos, tres o más.

b) Variables relacionadas con el trabajo

Las variables relacionadas con el trabajo incluyen aquellas que tienen en cuenta la situación objetiva del sujeto en relación al empleo pero también, aquellas que consideran la valoración subjetiva de las condiciones laborales del sujeto, en

caso de disponer de un empleo o de haber trabajado con anterioridad, sin tener en cuenta condicionantes o valoraciones en relación al rol o situación como mujer, que se contemplan en el próximo apartado. De la misma forma que en el apartado anterior estas variables serán cumplimentadas por los sujetos participantes en el grupo de discusión con anterioridad a su desarrollo. Dentro de este grupo se consideran las siguientes:

- *Situación laboral del sujeto en el mercado laboral*, con el objetivo de diferenciar las personas activas de las inactivas, así como conocer las personas activas en situación de paro, y con las siguientes posibles respuestas: trabajador por cuenta propia, por cuenta ajena, parado que busca empleo o parado que no busca empleo.
- *Tiempo en situación laboral de parado*, en meses, a responder por aquellas personas que indiquen una situación laboral de parados.
- *Motivo para la situación laboral de parado* (activo e inactivo), para las que se han contemplado las variables previstas en las encuestas de la INE sobre empleo, con las siguientes variables: estar afectado por una regulación de empleo o despido; enfermedad o incapacidad propia; otras obligaciones familiares o personales; cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores; seguir cursos de enseñanza o formación; estar jubilado; cree que no lo va a encontrar; otras razones.
- *Tipo de contrato*, a responder por aquellos sujetos en situación laboral de ocupados por cuenta ajena, en el que se incluyen dos posibles situaciones de respuesta: temporal e indefinido.
- *Tipo de jornada*, a responder únicamente por aquellos sujetos en situación laboral de ocupados por cuenta ajena o cuenta propia, que incluye dos posibles categorías de respuesta: a tiempo completo y a tiempo parcial.
 - Para las respuesta a jornada “parcial” se pregunta por el motivo de este tipo de jornada con las siguientes variables según la EPA: seguir cursos de enseñanza o formación; enfermedad o incapacidad propia; cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores; otras obligaciones familiares o personales; no querer trabajar a jornada completa; no haber podido encontrar trabajo de jornada completa; otros motivos.

- *Sector económico de ocupación*, según la EPA, con el objetivo de saber en qué sector se enmarcan sus actividades profesionales, a complementar por todos los sujetos ocupados y con cuatro posibles respuestas: agricultura; industria; construcción; servicios.
- *Valoración de las condiciones de trabajo*, dirigida a los sujetos en situación de ocupados, para conocer la propia percepción y valoración subjetiva sobre su situación y condiciones de trabajo, con las siguientes posibles respuestas: muy buenas; buenas; ni buenas ni malas; malas; muy malas; no sabe/no contesta.
- *Valoración sobre la situación del mercado laboral actual*, a responder por todos los sujetos de la muestra y en referencia a la evaluación subjetiva de la situación general del mercado laboral en la actualidad, con las siguientes posibles respuestas: muy buena; buena; ni buena ni mala; mala; muy mala; no sabe/no contesta.

c) Situación de las mujeres en el mercado laboral

En este caso las variables que se detallan a continuación hacen referencia de forma concreta a la situación laboral de las mujeres en España. Una parte de las preguntas desarrolladas en esta parte del cuestionario han sido tratadas posteriormente en el marco del grupo de discusión realizado. El objetivo es conocer la percepción de las mujeres sobre su situación en el mercado de trabajo y reflexionar sobre los impedimentos establecidos en el marco teórico del presente trabajo en relación a: las condiciones laborales de las mujeres, el emprendimiento femenino, la capacidad de liderar y/o asumir responsabilidades directivas y la conciliación de la vida familiar y laboral.

- *Valoración sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral actual* a responder por todos los sujetos de la muestra y en referencia a la evaluación subjetiva de la situación general de las mujeres en el mercado laboral en la actualidad, que debe puntuarse en una escala del 1 al 10.
- *Evolución de la situación de las mujeres en los últimos años en el mercado laboral*, tomando como referencia los últimos 10 años, a responder por todos los sujetos de la muestra y en referencia a la evaluación subjetiva

- de la evolución general de la situación de las mujeres en el mercado laboral, que debe puntuarse en una escala del 1 al 10.
- *Opinión sobre problemas u obstáculo a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral*, en la que se plantean cuatro frases concretas en relación a la segmentación laboral, la posición de la mujer, las condiciones laborales y la brecha salarial, a responder en una escala del 1 al 4, siendo 1 “Totalmente en desacuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”.
 - *Posibilidad de emprender*, con el objetivo de conocer cuántas mujeres han emprendido o estarían dispuesta a emprender un negocio, planteada como una pregunta cerrada valorando la posibilidad de emprender un negocio y con las siguientes opciones de respuesta: ya he iniciado un negocio propio; me planteo emprender un negocio pero en un futuro; no me planteo esta posibilidad.
 - o Para los sujetos que su respuesta sea: “no me planteo esta posibilidad” se desarrolla una pregunta abierta para conocer sus motivos para no plantearse esta opción.
 - *Sobre la existencia o no de un liderazgo femenino*, con el objetivo de conocer la percepción subjetiva sobre el liderazgo femenino y con el siguiente redactado: personalmente, ¿crees que existe un tipo de liderazgo femenino distinto al masculino? Con las siguientes opciones de respuesta: Sí, creo que las mujeres somos más cooperativas y menos autoritarias; Sí, las mujeres lideramos desde unos valores distintos a los de los hombres; No, el tipo de liderazgo depende de la persona, pero no de ser mujer o hombre; No, creo que las formas de liderazgo son bastante parecidas entre mujeres y hombres; no sabe/no contesta.
 - *Sobre responsabilidades directivas*, se plantea una pregunta para aquellos sujetos ocupados para conocer si ejercen o no responsabilidades directivas en su organización, teniendo en cuenta los obstáculos expuestos en el marco teórico, con el siguiente redactado ¿tienes o asumes responsabilidades directivas en tu organización? Las respuestas posibles son cuatro: sí, ocupo un puesto de dirección que comporta grandes responsabilidades; sí, ocupo un mando intermedio y asumo algunas responsabilidades; no, no he tenido la oportunidad de tener

responsabilidades directivas aunque me gustaría; no, no quiero asumir responsabilidades directivas en mi trabajo.

- *Sobre la conciliación entre la vida familiar y laboral se plantea una pregunta con el objetivo de conocer la percepción subjetiva sobre las dificultades que ha podido suponer para el desarrollo de la trayectoria profesional con el siguiente redactado, ¿cree que la conciliación ha perjudicado o condicionado de alguna forma su progreso profesional?, con las siguientes posibles respuestas: sí, totalmente; sí, en parte; no, me ha afectado pero no siento que me haya perjudicado ni condicionado; no, no, de ninguna forma; no sabe/no contesta.*

d) Expectativas sobre los beneficios del coaching

En este caso, se precede una explicación sobre que es el coaching y de qué forma se ha incorporado al mercado de trabajo o la inserción laboral, con el objetivo de que todos los sujetos del universo de nuestra muestra puedan contestar las preguntas con un mínimo de información suficiente. Las preguntas se han planteado en la encuesta pero se establece también su debate en el grupo de discusión para poder mejorar las opciones establecidas. El objetivo de estas variables es conocer en qué medida el coaching es percibido como una herramienta útil para la mejora de la situación laboral de las mujeres de acuerdo con las preguntas de investigación y los objetivos planteados en el presente trabajo. Nos referimos por lo tanto a expectativas y a la posibilidad subjetiva según los sujetos para que el uso de esta herramienta pueda dar resultados satisfactorios. En este sentido se han establecido las siguientes variables:

- *Motivos por los cuáles el uso del coaching como herramienta para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, planteada como una pregunta con respuesta múltiple y estableciendo aquellos ítems que se han estudiado en el desarrollo del marco teórico y que se ha visto pueden ser un impedimento para la situación laboral de las mujeres.*
- *Percepción sobre el coaching en referencia a distintas problemáticas u obstáculos, con el objetivo de conocer la utilidad que despierta el coaching en la muestra de la encuesta en relación a distintas variables que pueden trabajarse con esta herramienta, como son la autopercepción, el*

emprendimiento, el liderazgo y el ejercicio de responsabilidades, y la conciliación familiar.

4.5 Procedimiento

4.5.1 Encuesta

Una vez diseñado el cuestionario, se ha trasladado a la aplicación a través de la cual se pretende difundirlo entre las personas participantes, decantándonos por el uso de los formularios de Google por su sencilla interfaz y ser un instrumento totalmente adaptado a todos los entornos digitales (ordenador, móvil, Tablet, etc.) para facilitar la participación. Se ha realizado una única versión del cuestionario en castellano con el objetivo de facilitar el posterior análisis de datos. El siguiente paso después del diseño de la encuesta ha sido realizar un pequeño pilotaje para poder validar mínimamente el instrumento de uso, especialmente para aquellas cuestiones relativas a la formulación y al contenido de las preguntas, garantizando un uso correcto del lenguaje, así como la claridad de las preguntas y los ítems planteados, pero también el correcto funcionamiento del sistema de recogida de información, como la funcionalidad del enlace y el registro automático de las respuestas, esencial para el posterior desarrollo de la investigación. Para realizar este pilotaje se ha enviado el cuestionario a 4 mujeres con el objetivo de que respondieran y poder comprobar la existencia de posibles errores, problemas de comprensión, dificultades con las alternativas o escalas de respuestas definidas, así como realizar propuestas de mejora de la propia encuesta. El número de sujetos para la prueba piloto es muy reducido como consecuencia de la limitación de tiempo para la presente investigación. Aun así, el pilotaje permitió subsanar errores en dos preguntas, que no estaban bien configuradas para su correcta respuesta según lo que se planteaba, así como la precisión de tres preguntas más, una en el enunciado y las otras dos en referencia a opciones de respuesta, para que pudieran entenderse y contestarse sin problema.

Para la difusión de la encuesta se han utilizado distintas herramientas. La primer y más importante, la difusión del enlace al instrumento a distintos grupos y contactos de la red social *whatsapp*, acompañado de un pequeño mensaje para incitar su participación así como la redifusión del enlace a través de otros grupos o contactos. La segunda, la difusión a través del correo electrónico a compañeros

de trabajo u otros contactos de organizaciones y entidades, que permitiese también la redifusión a otros contactos. Por último, también se ha difundido a través de las redes sociales *Linkedin*, *Twitter* y *Facebook* con un mensaje que incitaba a compartir la encuesta en la propia red social en cuestión. Durante el proceso de recogida de información se ha realizado un seguimiento del número de participaciones para controlar que se llegaba a un mínimo suficiente, así como para solucionar posibles errores o dificultades surgidas durante esta etapa. En este caso no se detectaron errores que fuera necesario subsanar.

Tras la recogida de los datos se ha realizado el proceso de depuración de los datos, eliminando aquellos registros incompletos, respuestas incoherentes o respuestas por parte de personas que no forman parte de la muestra de estudio establecido (especialmente en relación a la primera pregunta). La mayor parte de la encuesta era de obligado cumplimiento, exceptuando aquellos enunciados condicionados a respuestas anteriores (enunciados 7, 8, 9, 10, 11, 12, 17.1, 19). En el caso de que algún sujeto respondiera por error un ítem que no debería se ha procedido a eliminar la respuesta a ese ítem. Para aquellos sujetos que no responden a todas las preguntas que les corresponden, se ha eliminado todo el registro. De las 170 respuestas recibidas, finalmente y después de realizar la depuración han sido válidas 163 respuestas.

4.5.2 Grupo de discusión

Por otro lado, para el desarrollo del grupo de discusión, como técnica de recogida de información cualitativa, se ha seguido en todo momento aquello establecido en esta investigación con anterioridad. En primer lugar se elaboró un mensaje que llamaba a la participación de mujeres que cumplieran los requisitos de la submuestra establecida que debían ponerse en contacto a través del correo electrónico para poder recibir más información. El mensaje fue difundido a través de las redes sociales *WhatsApp*, *Facebook* y *twitter* con el objetivo de conseguir suficientes respuestas para poder seleccionar las seis personas participantes cumpliendo los requisitos anteriormente mencionados. A las personas que contactaron por correo electrónico se les proporcionó información sobre la investigación, el grupo y el uso de los datos, así como unas preguntas para comprobar el cumplimiento de los requisitos de la submuestra. De las respuestas recibidas que cumplían con lo establecido se seleccionó 6 personas. Cabe

señalar que un día antes de la realización una de las participantes informó de su imposibilidad de participar y tuvo que buscarse una persona substituta, alterando especialmente la variedad de perfiles profesionales que se había seleccionado.

El día establecido para su realización fue el viernes 15 de junio de 2018 a las 17.30h en la ciudad de Barcelona y con una duración máxima de 90 minutos. Se acondicionó una sala donde disponíamos de una mesa grande y sillas cómodas y dónde se proporcionó hojas en blanco, bolígrafos, vasos y botellas de agua para que el grupo de discusión pudiera desenvolverse en óptimas condiciones. En este sentido, el grupo de discusión se desarrolló en catalán en su totalidad para facilitar la comodidad de las participantes en este sentido, aunque se dio la posibilidad de usar el castellano si así se quería, aunque ninguna de las participantes se decantó por esta posibilidad. Al inicio del grupo se proporcionó un documento para cumplimentar (ver anexo 4) donde se exponían los objetivos de la investigación y de la realización del grupo de discusión, su aceptación a participar, se daban las garantías necesarias a la confidencialidad de sus datos y al uso de las mismas, así como se solicitaba el permiso pertinente para la grabación de voz del propio grupo de discusión.

Para la conducción del grupo se elaboró una guía de referencia (ver anexo 3) que contenía una breve introducción sobre los objetivos de la investigación, un listado de temas y preguntas genéricas, así como una estimación temporal de las distintas fases a desarrollar (presentación general, presentaciones individuales, debate, exposiciones finales y cierre). En este sentido, se establecieron tres temas para su debate en referencia al estado actual del mercado de trabajo y la posición de las mujeres, sobre la conciliación y las dificultades existentes y sobre el liderazgo femenino, con dos o tres preguntas genéricas para cada uno de los temas, conformando un total de siete preguntas. Las preguntas planteadas se adaptaron a las necesidades y transcurso del grupo y por este motivo alguna fue substituida por cuestiones sobre las que se creyó necesario indagar y otras no se plantaron en los términos exactos redactados en la guía sino en relación a los debates que se estaban desarrollando.

El papel de moderadora se desarrolló en todo momento desde una posición de conducir el debate en referencia a los temas establecidos y los objetivos de la

investigación y no se reaccionó por reactividad a los elementos que iban surgiendo. Además, se veló para conseguir una participación óptima en tiempos de todas las participantes y para que pudieran hacerlo con comodidad, evitando la monopolización del debate por algún sujeto y la correcta expresión de todas las opiniones. El hecho de una buena selección de las participantes, estableciendo un grupo no demasiado divergente, permitió una buena conducción del debate y del papel de la moderadora en este sentido.

5. Análisis de la información y resultados

Una vez realizados los métodos expuestos con anterioridad y recopilados los datos a continuación se describirán los principales resultados obtenidos a partir de su análisis. En primer lugar, se presentarán las características de la muestra participante en el cuestionario y la submuestra participante en el grupo de discusión. Para ello se tendrán en cuenta las variables de tipo sociodemográfico y algunas variables en relación a su situación laboral (situación laboral actual, tiempo y motivos en caso de desempleo, tipo de contrato y jornada para las personas ocupadas, así como motivos de la jornada parcial, y sector económico de ocupación). Con ello se pretende mostrar una representación general de las personas participantes en la presente investigación.

En segundo lugar se describirán los resultados de cada una de las principales variables consideradas, además de las ya indicadas, en relación en primer lugar a las variables planteadas en los ítems de la encuesta (ver anexo 1) y, en segundo lugar, de las cuestiones esbozadas en el desarrollo del grupo de discusión. Esto nos permitirá dar respuesta a la primera cuestión propuesta en el presente trabajo en relación con el estado actual de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país, así como la calidad de su empleo, especialmente en relación a puestos de responsabilidad y emprendimiento. Asimismo, también podremos identificar, como se apuntaban en los objetivos de la presente investigación, necesidades y percepciones que tienen las mujeres sobre las dificultades con las que se encuentran en el mercado laboral.

Además, se relacionaran las distintas variables y resultados, teniendo en cuenta ambas técnicas utilizadas en el presente trabajo, con el objetivo de dar respuesta al resto de interrogantes planteados al inicio, es decir, si puede el coaching ser una herramienta útil para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y, especialmente, si puede mejorar la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, con el objetivo de mejorar la inserción laboral de las mujeres.

Finalmente, se validarán las hipótesis planteadas en un inicio en relación a los temas objeto de estudio para conocer en qué casos la presente investigación ha podido validarlas y en cuáles no ha sido posible.

5.1 Descripción de la muestra y la submuestra

La muestra final participante está conformada por 163 sujetos, todos ellos mujeres. La edad media de la muestra es de 39,5 años, siendo 20 años la edad mínima y 70 la edad máxima, con una desviación estándar de 12,05. La mayor parte de los sujetos se concentran en la franja 20-30 años, seguida de la franja de entre 41-50 (ver gráfico 5.1).

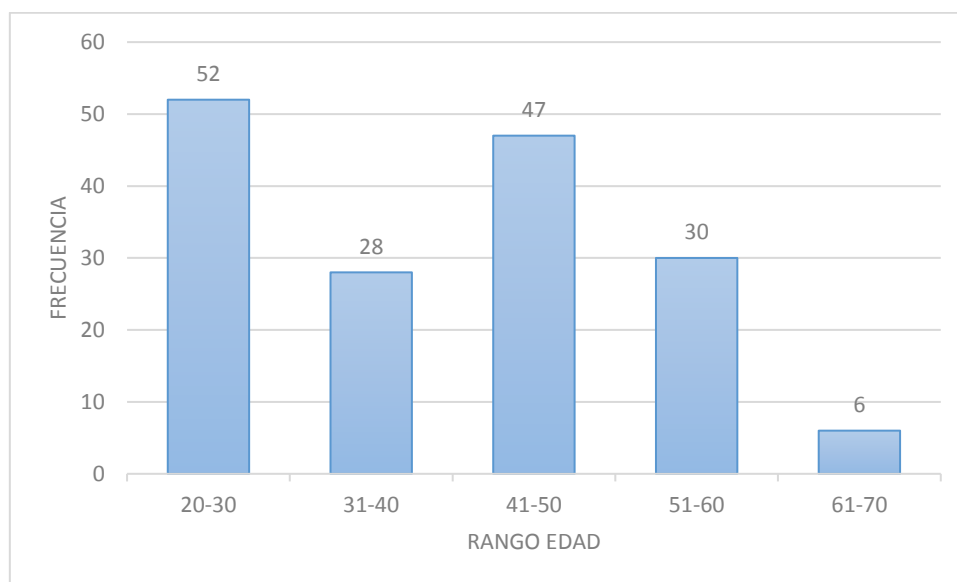


Gráfico 5.1. Histograma de la variable edad de los sujetos participantes (Elaboración propia)

En relación al nivel formativo, no hay ningún sujeto que tenga un nivel educativo 1, equivalente a ninguna formación primaria completada, y 6 sujetos tienen un nivel educativo 2 (3,68%), en referencia a la educación primaria como nivel máximo de estudios. En este sentido, 18 sujetos tienen un nivel educativo máximo 3 (11,04%), equivalente a la educación secundaria obligatoria, 38 un nivel educativo 4 (23,31%), que corresponde a la educación secundaria no obligatoria, bachillerato o formación profesional de grado medio, y 75 sujetos un nivel 5 (46,01%), siendo el grupo más amplio el que se refiere a la educación superior de licenciatura, grado o formación profesional de grado superior. Por último, 26 sujetos poseen el nivel 6 (15,95%) en referencia a estudios de máster o doctorado finalizados.

En los datos referentes a la provincia de residencia, 117 sujetos residen en la provincia de Barcelona (71,78%), 25 en la provincia de Girona (15,34%), 16 en

la de Lleida (9,82%) y, por último, 5 en la de Tarragona (3,07%). Por lo que se refiere al número de hijos y/o hijas 72 sujetos no tienen ninguno, representando un 44,17% de la muestra. Del resto de 91 sujetos 32 tienen un único hijo o hija (19,63%), 51 tienen dos hijos (31,29%) y el resto, 8 sujetos, tienen tres o más hijos (4,91%), siendo por lo tanto parte de una familia numerosa (ver gráfico 5.2).

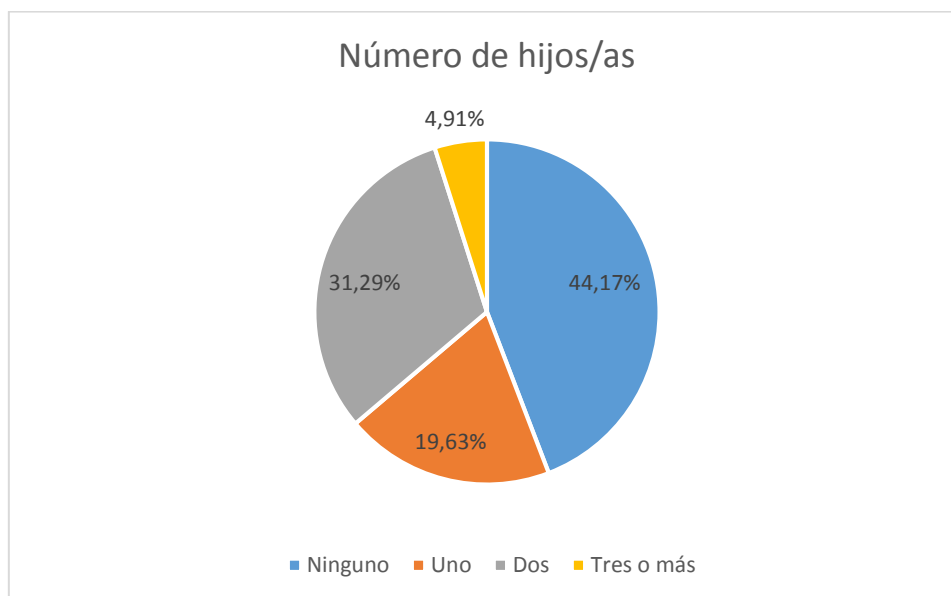


Gráfico 5.2. Distribución de la muestra según la variable número de hijos/as (Elaboración propia)

Por lo que se refiere a las variables relacionadas con el empleo, 144 sujetos se encuentran en situación de ocupado, 135 de los cuáles por cuenta ajena (82,82%) y 9 por cuenta propia (5,52%), y 19 en situación de paro, 12 de los cuáles en búsqueda activa de empleo (7,36%) y 7 sin buscar empleo en la actualidad (4,29%). A las 19 personas que contestaron encontrarse en situación de paro se les preguntó por los meses en paro, con un resultado de una media de 18,25 meses, con una desviación de 15,07. La dispersión existente en los datos responde a la presencia de datos muy extremos así como al bajo número de datos obtenidos en relación a esta variable. Además también se les preguntó por los motivos de esta situación (ver gráfico 5.3 de la página siguiente) con 5 sujetos por despido o afectadas por una regulación de empleo (26,32%), 4 por seguir cursos de formación o enseñanza (21,05%), 3 sujetos en paro por jubilación (15,79%), 2 por cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (10,53%) y 1 por enfermedad o incapacidad propia (5,26%). Además,

4 sujetos también alegaron otras razones (21,05%). En referencia a los 135 sujetos ocupados por cuenta ajena, 43 alegan un contrato temporal (31,85%) y 92 un contrato indefinido (68,15%). De los 144 sujetos ocupados, por cuenta ajena o por cuenta propia, 94 trabaja a jornada completa (65,28%) y 50 lo hacen a jornada parcial (34,72%). A estos 50 sujetos se les preguntó por los motivos de la jornada a tiempo parcial (ver gráfico 5.4 de la página siguiente) y 17 sujetos aseguraron no haber encontrado un trabajo a jornada completa (34%), 13 sujetos alegaron cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (26%), 6 por seguir cursos de enseñanza o formación (12%), 2 por no querer trabajar a jornada completa (4%) y 1 sujeto alegó otras obligaciones familiares o personales (2%). Además, 11 sujetos (22%) contestaron que eran otros motivos los que motivaban su jornada a tiempo parcial. Por último, también se preguntó a los 144 sujetos ocupado, por cuenta propia o ajena, sobre el sector económico en la que se encontraban ocupadas, en este sentido, 129 sujetos afirmaron estar ocupadas en el sector servicios (89,58%), 6 en la agricultura (4,17%), 5 en la industria (3,47%) y, por último, 4 sujetos en el sector de la construcción (2,78%).



Gráfico 5.3. Distribución en porcentajes de la muestra según los motivos que justifican la situación de desempleo (Elaboración propia)

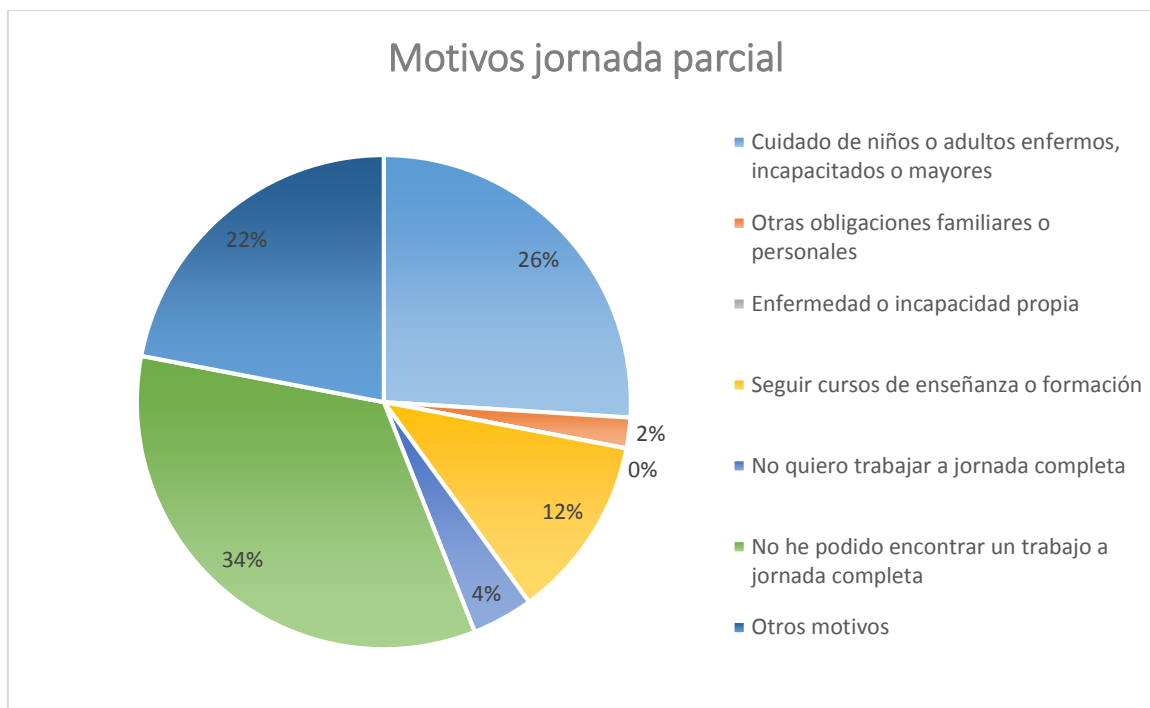


Gráfico 5.4. Distribución en porcentajes de la muestra según los motivos que justifican la jornada parcial (Elaboración propia)

En referencia a la submuestra se han seleccionado 6 sujetos, todos de sexo mujer, con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años, lo que supone una media de edad de 41,5 años. En lo que se refiere al nivel de estudios, un sujeto tiene el graduado escolar (nivel 2), otro sujeto la EGB (nivel 3), otro sujeto estudios de ESO/BUP (nivel 4), un sujeto posee un grado universitario en ciencias sociales (nivel 5) y dos sujetos tienen estudios de máster también en ciencias sociales (nivel 6), por lo que la representación es bastante amplia, aunque en el caso de los sujetos con más estudios se ha buscado una coherencia en ellos (las tres han estudiado ciencias políticas aunque en distintas universidades y cursos académicos) para evitar una alta heterogeneidad de una muestra reducida que perjudicará la conducción del grupo de discusión sobre los temas a tratar.

Sobre la provincia de residencia un sujeto reside en la provincia de Girona y el resto, 5 sujetos, en la provincia de Barcelona, por lo que la muestra es en este sentido más limitada, aunque se ha asegurado que procedían de 6 ciudades o pueblos distintos (Barcelona, Badalona, Calella, Palafolls, Granollers y Blanes) y debe tenerse en cuenta que el grupo de discusión se realizaba en Barcelona, sin

posibilidad de compensar el viaje por la falta de recursos, por lo que suponía una dificultad para según qué territorios o poblaciones.

En relación al número de hijos tres sujetos no tienen ningún hijo y otros tres sujetos tienen dos hijos cada uno, situaciones que, además, se referencian con la edad, puesto que los sujetos de más edad son los que tienen más hijos y, por el contra, los sujetos más jóvenes no tienen hijos. Con referencia a la situación laboral, cinco sujetos son ocupados por cuenta ajena con contratos a jornada completa, cuatro de ellos con contratos indefinidos y un sujeto con una modalidad de contrato temporal; mientras un sujeto se encuentra en situación de desempleo, sin búsqueda activa de empleo, y alude como motivo el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores. Todos los sujetos activos en este momento lo son el sector servicios. Cabe remarcar que las tres personas con estudios superiores (de nivel 5 o 6) aun compartiendo el mismo grado universitario en ciencias políticas no comparten campos de trabajo, vinculándose diferenciadamente en la comunicación, la investigación social y la contratación pública. En cambio, en el caso de las dos personas restantes sí comparten oficio siendo empleadas en el sector de la limpieza. Por último, el sujeto actualmente en situación de desempleo alude como último trabajo la atención al público en una verdulería.

En definitiva la submuestra se ha configurado teniendo en cuenta que existiera una variedad de perfiles que fuera suficiente para poder discutir opiniones y percepciones pero que, por un lado, fuera un grupo cómodo de conducir dadas las circunstancias y capacidades de la moderadora descritas con anterioridad y, por otro lado, permitiera generar desde el primer momento una buena sintonía entre los sujetos participantes para crear un clima relajado y de confianza que permitiría tratar de forma más eficaz los temas planteados.

5.2 Descripción de los resultados

La descripción de los resultados obtenidos para el resto de variables, tanto en las respuestas al cuestionario como los datos obtenidos del grupo de discusión, se hará de forma diferenciada para cada una de ellas. En primer lugar se analizarán las del primer método realizado, la encuesta, de naturaleza cuantitativa, para proseguir posteriormente con el análisis de los resultados del

grupo de discusión, el segundo y último método utilizado de naturaleza cualitativa.

5.2.1 Resultados del cuestionario

En el caso del cuestionario se presentaran los distintos ítems establecidos agrupados en los distintos temas, estudiados en el marco teórico, y analizados posteriormente con la realización de la encuesta, en referencia a distintos aspectos del mercado laboral, la situación de la mujer y el coaching con perspectiva de género.

a) Situación del mercado laboral

La situación del mercado laboral responde a la valoración subjetiva de la situación del mercado de trabajo por parte del sujeto, así como la valoración de las condiciones de trabajo por parte de los sujetos ocupados, ambas variables valoradas con una escala tipo Likert con puntuación del 1 al 5 entre “Muy buena/s” y “Muy mala/s”. El objetivo es conocer la visión que tienen los sujetos sobre el mercado laboral en la actualidad. Los resultados obtenidos en estas variables, expresados en porcentajes por no hacer referencia al mismo número de sujetos en ambos casos, son los siguientes (ver tabla 5.1).

	Muy mala/s	Mala/s	Ni buena/s ni mala/s	Buena/s	Muy buena/s	NS/NC
Valoración de la situación y las condiciones de trabajo por parte de los sujetos ocupados	0,69%	8,33%	27,78%	50%	12,5%	0,69%
Situación general del mercado de trabajo en la actualidad	17,18%	58,28%	18,4%	4,29%	0%	1,84%

Tabla 5.1. Distribución de sujetos según las variables condiciones de trabajo actuales y situación del mercado de trabajo en la actualidad (Elaboración propia)

La valoración de los sujetos ocupados de su propia situación en el mercado laboral y las condiciones de su trabajo es buena, con un 62,15% de respuestas que las consideran buenas o muy buenas, y un 27,78% de sujetos que no las considera ni buenas ni malas, por lo que tan sólo un 9,02% de los sujetos

encuestados en situación de ocupado las consideran malas o muy malas. Pero los resultados cambian cuando se pregunta por la situación general del mercado de trabajo en la actualidad, con un 75,46% de los sujetos encuestados que aseguran que la situación es mala o muy mala, un 18,4% que no la consideraban ni buena ni mala, y tan solo un 4,29% afirmaban que la situación era buena, sin que ningún sujeto haya contestado que la situación es muy buena. Por lo tanto cabe señalar la diferencia existente entre la valoración de la propia situación personal en el mercado de trabajo y la percepción que los sujetos tienen del conjunto del mercado laboral y las condiciones que se dan en él que son valoradas de forma muy negativa por una mayoría de sujetos.

b) Situación de la mujer en el mercado laboral

Para medir la situación de la mujer en el mercado laboral se han utilizado seis ítems que aportan distinta información. Por un lado, la puntuación y valoración de la situación de las mujeres en el mercado laboral en la actualidad y su evolución teniendo en cuenta los últimos 10 años nos permiten conocer, desde un punto de vista subjetivo de los sujetos, que percepción tienen sobre la posición que ocupa la mujer en el mercado laboral español actual y si está a mejorado o no en los últimos años, coincidiendo con un periodo de 10 años marcado por el inicio de la crisis económica y la posterior y progresiva recuperación. Por otro lado, se pregunta por distintas problemáticas y situaciones que las mujeres se encuentran en la realidad del mercado laboral actual para que valoren su conformidad o no con las afirmaciones presentadas.

En relación a la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo y su evolución en los últimos 10 años, los sujetos debían puntuar en una escala del 1 al 10, siendo 1 “muy mala” y 10 “muy buena”. Los resultados pueden verse en la siguiente tabla (ver tabla 5.2 en la página siguiente).

	Valor mínimo	Valor máximo	Media	Desviación
Situación de las mujeres en el mercado laboral en la actualidad	1	8	4,49	1,53
Evolución de la situación de las mujeres en los últimos 10 años en el mercado laboral	1	9	4,95	1,89

Tabla 5.2. Distribución de sujetos según las variables situación de las mujeres y evolución de la situación de las mujeres en el mercado laboral (Elaboración propia)

Por lo tanto, la valoración de los sujetos es más mala que buena, con una puntuación media inferior a 5 en ambos casos, aunque ligeramente superior para los datos en referencia a la evolución en comparación con la variable de situación actual. La dispersión para ambas variables es considerable, con una desviación de 1,53 puntos para la variable en referencia a la situación laboral y 1,89 puntos en relación a la evolución. En este sentido, parece existir mayor consenso en una mala situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo y mayor variedad de opiniones si tenemos en cuenta la evolución de los últimos 10 años. Aunque ambas variables parten de una visión subjetiva debe tenerse en cuenta que la evolución en los últimos años puede estar aún más condicionada por las vivencias personales de los sujetos en este periodo de tiempo y por la edad de los mismos.

En este mismo apartado se han presentado distintas afirmaciones en relación a cuatro obstáculos que, como hemos analizado anteriormente en el presente trabajo, suponen una discriminación real para la mujer dentro del mercado laboral (ver tabla 5.3).

Situación analizada	Media	Desviación	Porcentajes			
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Ocupaciones	2,84	1,06	15,95%	17,79%	32,52%	33,74%
Posición	2,79	0,81	6,75%	26,38%	48,47%	18,4%
Situación	3,34	0,88	6,75%	7,36%	31,29%	54,6%
Brecha salarial	3,41	0,89	6,13%	9,20%	22,09%	62,58%

Tabla 5.3. Porcentajes y estadísticos descriptivos para las variables situación de la mujer en el mercado de trabajo según las afirmaciones presentadas (Elaboración propia)

Con estos datos podemos afirmar que dos enunciados son aceptados por la mayoría de los sujetos participantes, al obtener una puntuación superior a 3 que los sitúa en la categoría “De acuerdo”, y son los referentes a las afirmaciones: *“la situación y condiciones de los hombres en el mercado de trabajo es mejor que en las mujeres”* y *“la brecha salarial es una de las discriminaciones más graves que sufren las mujeres en el mercado laboral en la actualidad”*, siendo esta última la que obtiene una puntuación más alta, con un 62,85% sujetos que dicen estar “Totalmente de acuerdo” con ella. En cambio las otras dos afirmaciones reflejan una peor puntuación, con una media de 2,84 puntos la afirmación *“en el mercado laboral existen ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas”* (con una dispersión también superior al resto de afirmaciones, por lo que se identifica bastante variedad de opiniones) y, la puntuación más baja de 2,79 puntos para la afirmación *“la posición de la mujer en el mercado de trabajo responde o está relacionada con su posición en la sociedad”*, por lo que las afirmaciones generan un menor consenso entre los sujetos encuestados. De acuerdo con esto, los sujetos parecen estar más de acuerdo con fenómenos más objetivos de la situación laboral, por los datos disponibles y la difusión y visibilidad de los mismos, como la brecha salarial y la comparación laboral entre hombres y mujeres; y existe menos acuerdo sobre aquellos enunciados más subjetivos y, sobretodo, más difíciles de visualizar, como son la segregación ocupacional y la relación entre la posición social de la mujer y su posición en el mercado de trabajo.

c) Emprendimiento femenino

Como vimos en el marco teórico las tasas de emprendimiento femenino son más bajas que las de los hombres porque existen unas limitaciones, objetivas y subjetivas, que impiden a las mujeres acercarse y participar de este tipo de ocupaciones, tradicionalmente masculinas. Por ello se ha querido preguntar a los sujetos de la encuesta por su situación versus el emprendimiento y se han obtenido los siguientes resultados a la pregunta *“valore la posibilidad de emprender un negocio por su parte y seleccione la opción que más se adapte a su situación”* (ver tabla 5.4 en la siguiente página).

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje %
<i>Ya he iniciado un negocio propio</i>	24	14,72%
<i>Me planteo emprender un negocio pero en un futuro</i>	45	27,61%
<i>No me planteo esta posibilidad</i>	94	57,67%
Total	163	100%

Tabla 5.4. Frecuencias y porcentajes para la variable emprendimiento (Elaboración propia)

A la vista de los resultados existe una mayoría de sujetos que afirman no plantearse en ningún caso la posibilidad de emprender, en concreto 94 mujeres que representan un 57,67% del total. Un 27,61% de la muestra, 45 sujetos, se plantean emprender un negocio en un futuro pero no tienen un proyecto iniciado en la actualidad. Y, por último, cabe destacar que 24 mujeres han iniciado en algún momento un negocio propio, un 14,72% de la muestra, pero sólo 9 afirman trabajar actualmente por cuenta propia (5,52%) como veíamos con anterioridad, por lo que cabe suponer que en algunos casos o lo han iniciado pero no les proporciona los recursos suficientes como para trabajar exclusivamente en un negocio propio, por lo que se ven obligadas a trabajar por cuenta ajena, o lo tuvieron en algún momento pero no ya no lo tienen en la actualidad. En todo caso, y a falta de más información, la diferencia es reseñable en cuanto a mujeres que afirman trabajar por cuenta propia en la actualidad y las que aseguran haber iniciado un negocio propio.

A los sujetos que han contestado “*no me planteo esta posibilidad*” en relación al emprendimiento se les ha consultado por los motivos que les han llevado a marcar esta opción. La respuesta era de carácter abierto porque existen motivos muy dispares y poca investigación al respecto que no permitían ofrecer con seguridad una respuesta cerrada a la pregunta planteada, por lo que se han agrupado y categorizado las respuestas en 9 motivos distintos con los siguientes resultados¹⁸ (ver tabla 5.5 en la siguiente página):

¹⁸ Debe tenerse en cuenta que al ser una variable planteada como pregunta abierta algunas respuestas a la misma han podido ser categorizadas y contadas sólo en uno de los motivos mientras que otras han contabilizado en dos motivos distintos por ser más amplias en su exposición, por lo que la totalidad de la frecuencia no resultaba relevante ni concuerda con el número de respuestas a la pregunta anterior.

Motivo	Frecuencia	Porcentaje
<i>Mala situación del mercado laboral/economía</i>	6	6,59%
<i>No interesa</i>	27	29,67%
<i>Edad</i>	8	8,79%
<i>Dificultad de conciliación o horas de dedicación</i>	6	6,59%
<i>Falta de recursos económicos</i>	29	31,87%
<i>Fracaso de negocio propio anterior</i>	5	5,49%
<i>Funcionaria</i>	3	3,30%
<i>La profesión que se ejerce no encaja con la emprendeduría</i>	5	5,49%
<i>Jubilación</i>	2	2,20%

Tabla 5.5. Frecuencias y porcentajes para la variable motivos para no emprender (Elaboración propia)

Por lo tanto podemos constatar que una mayoría de los sujetos alude motivos económicos para no plantearse un negocio propio (31,87%), ya sea por la falta de dinero, por el coste que supone o por la falta de ayuda pública a la emprendeduría. En segundo lugar, el principal motivo aludido es la falta de interés e inquietud por el mundo de la emprendeduría o los negocios, o directamente porque les causa rechazo este tipo de ocupaciones (29,67%). Con porcentajes más reducidos encontramos otros motivos como la situación del mercado laboral (6,59%), una edad avanzada próxima a la jubilación (8,79%), o el fracaso de un negocio anterior (5,49%), así como profesiones que no encajan en este tipo de ocupaciones por su naturaleza (5,49%) o por formar parte de la administración pública como funcionarias (3,30%), así como las dificultades que se prevén para conciliar por las horas que se deben dedicar a emprender un negocio que aluden 6 sujetos (6,59%).

d) Liderazgo femenino

Con respecto al liderazgo femenino uno de los principales debates expuestos en el desarrollo del marco teórico del presente trabajo es la existencia o no de un liderazgo femenino motivo por el cual se ha querido trasladar esta cuestión de la encuesta para captarla opinión de los sujetos en este sentido, por lo que se planteó la pregunta: “*personalmente, ¿crees que existe un tipo de liderazgo femenino distinto al masculino?*” y se presentan los resultados a continuación (ver tabla 5.6 en la siguiente página):

Existencia de un liderazgo femenino distinto al masculino	Frecuencia	Porcentaje
Sí, creo que las mujeres somos más cooperativas y menos autoritarias.	29	17,79%
Si, las mujeres lideramos desde unos valores distintos a los de los hombres.	37	22,7%
No, el tipo de liderazgo depende de la persona, pero no de ser mujer o hombre.	93	57,06%
No, creo que las formas de liderazgo son bastante parecidas entre mujeres y hombres.	0	0%
No sabe / no contesta.	4	2,45%
Total	163	100%

Tabla 5.6. Frecuencias y porcentajes para la variable existencia de un liderazgo femenino distinto al masculino (Elaboración propia)

A la vista de los resultados podemos afirmar que una mayoría de los sujetos que han participado en la encuesta consideran que el tipo de liderazgo está más ligado a la persona y su carácter y no al género, es decir, que no depende de ser hombre o mujer (57,06%). De los sujetos que sí que creen que existe una vinculación y, por lo tanto, creen en un tipo de liderazgo femenino diferenciado del masculino el 17,19% afirma que sí porque las mujeres tienen una actitud más cooperativas y son menos autoritarias y el 22,7%, una mayoría de los que creen que sí, alegan que mujeres lideran desde valores distintos a los de los hombres, aunque no necesariamente deben ser los de la anterior respuesta. Como dato reseñable ningún sujeto cree que las formas de liderazgo sean parecidas entre mujeres y hombres, por lo que se puede dar por confirmada la diferencia aunque no el motivo de esta.

En referencia al liderazgo también se ha querido preguntar por la situación actual objetiva y personal de cada uno de los sujetos participantes que han contestado estar ocupados por cuenta propia o ajena con el fin de conocer si ocupan o no posiciones de responsabilidad dentro de la organización o empresa de la que forman parte y, por lo tanto, saber en qué medida la muestra que ha respondido la encuesta ejerce de primera mano el liderazgo en su entorno laboral (ver tabla 5.7 en la siguiente página).

Tienes o asumes responsabilidades directivas en tu organización o empresa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, ocupo un puesto de dirección que comporta grandes responsabilidades.	13	9,03%
Si, ocupo un mando intermedio y asumo algunas responsabilidades.	56	38,89%
No, no he tenido la oportunidad de tener responsabilidades directivas aunque me gustaría.	42	29,17%
No, no quiero asumir responsabilidades directivas en mi trabajo.	33	22,92%
Total	144	100%

Tabla 5.7. Frecuencias y porcentajes para la variable asumes responsabilidades directivas en tu organización o empresa (Elaboración propia)

En relación a los resultados obtenidos destaca que sólo 13 sujetos (9,03%) de la muestra ocupan grandes responsabilidades de dirección y que, la mayor parte de la muestra, 56 sujetos (38,89%), asegura ocupar un mando intermedio con algunas responsabilidades. Cabe destacar también que 42 sujetos (29,17%) no tienen responsabilidades directivas aunque les gustaría, pero desconocemos el motivo por el que no ocupan estas posiciones. Lo que sí que nos permite mostrar la encuesta es que 33 sujetos (22,92%) de la muestra aseguran no tener ni querer asumir responsabilidades directivas en su trabajo, aunque tampoco disponemos de información para conocer si las han tenido o no anteriormente o los motivos por los que no quieren responsabilidad, que como en el caso de las cuestiones sobre emprendimiento, pueden ser muy variados. Estos temas precisan por lo tanto de una mayor información cualitativa que nos permita profundizar en los datos por lo que será uno de los temas tratados en el grupo de discusión.

e) Conciliación

Uno de los temas relacionados de forma más directa con los anteriores ítems analizados es el de la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo, uno de los grandes retos de nuestra sociedad e imprescindible para entender la posición de las mujeres en el mercado laboral.

Por este motivo se ha pedido a los sujetos participantes que reflexionen sobre su trayectoria profesional y respondan a la siguiente cuestión: *¿cree que la*

conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo ha perjudicado o condicionado de alguna forma su progreso profesional? con el objetivo de conocer si la conciliación es percibida como algo negativo o como algo normal, y en qué grado las mujeres sienten que les afecta o ha afectado, aunque no necesariamente crean que las ha perjudicado. La respuesta se ha planteado de forma bastante simple porqué dada la complejidad de factores que intervienen en la conciliación se ha decidido tratar en el tema de forma cualitativa en el grupo de discusión. Los resultados (ver gráfico 5.5) muestran una variedad de opiniones interesante, como puede verse a continuación.

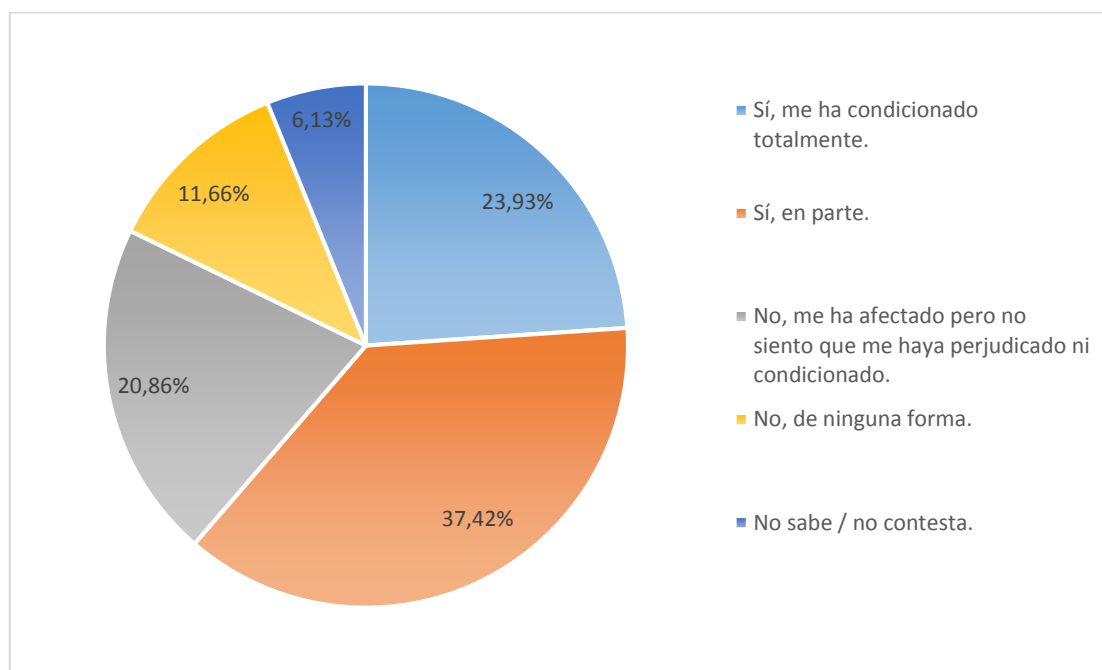


Gráfico 5.5. Distribución en porcentajes de la muestra según la percepción y afectación de la conciliación en el progreso personal propio (Elaboración propia)

La respuesta mayoritaria de los sujetos participantes es que la conciliación ha perjudicado o condicionado su progreso profesional pero sólo en parte, como así lo afirman el 37,42% de mujeres que han participado en la encuesta. La opción de que la conciliación ha condicionado totalmente el progreso profesional y, por lo tanto, ha afectado de forma muy importante la situación laboral de las mujeres que optan por esta respuesta es del 23,93%, mientras que las mujeres que aseguran que les ha afectado pero no de una forma especialmente negativa son un 20,86%. Por lo tanto, podemos decir que para el 82,21% de las mujeres

encuestadas la conciliación es o ha sido un fenómeno que existe en su vida laboral aunque no todas perciban su afectación de la misma forma.

f) Utilidad del coaching

Por último se han querido plantear dos preguntas en relación a la posible utilidad del coaching para mejorar la situación laboral de las mujeres, su inserción laboral, empleabilidad y obstáculos, así como la conciliación entre vida familiar y laboral.

La primera pregunta, de respuesta múltiple, se ha planteado para conocer los principales motivos por los que el coaching podría ser una herramienta que permitiera mejorar las condiciones laborales de las mujeres, y se han facilitado 8 respuestas posibles con los siguientes temas: *romper y cambiar el rol femenino tradicional en el mercado laboral; mejorar competencias y habilidades profesionales; reforzar la autoconfianza y la autoestima para poder progresar profesionalmente; visibilizar y poner en valor los trabajos y sectores más feminizados; aprender a ejercer el liderazgo y las responsabilidades directivas; conseguir una mayor conciliación de la vida familiar y el trabajo; definir y alcanzar metas en la carrera profesional y mejorar las tasas de empleo y las condiciones laborales de las mujeres* en relación, por un lado, con los principales obstáculos analizados a lo largo de la investigación, y, por otro lado, con los beneficios o características más destacados de los procesos de coaching laboral.

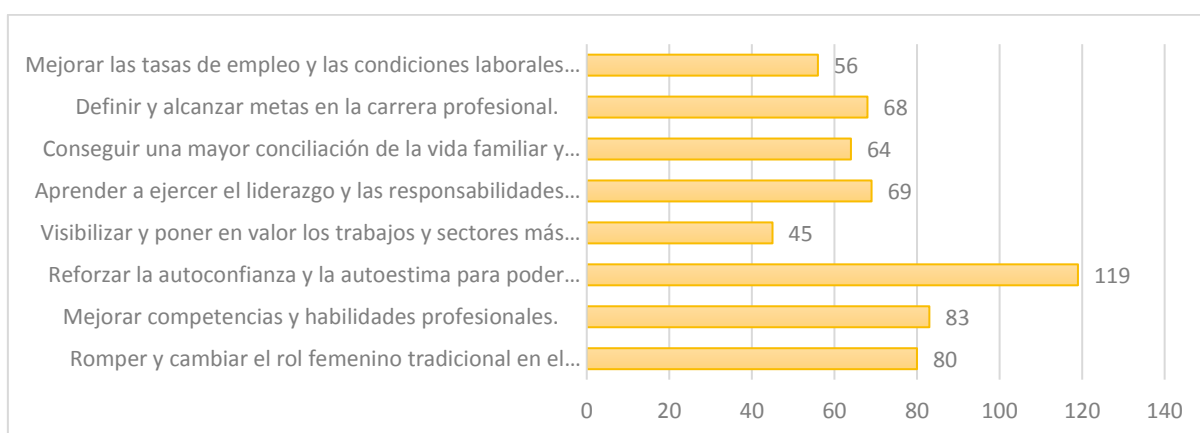


Gráfico 5.6. Frecuencias de la muestra para la variable motivos de utilidad para el uso del coaching en relación a la situación laboral de las mujeres (Elaboración propia)

En relación a los resultados podemos observar que la opción que de forma más clara parece útil para usar el coaching como una herramienta de ayuda a las mujeres en el contexto laboral es el refuerzo de la autoconfianza y la autoestima, con 119 respuestas (el 73,01% de los sujetos ha marcado esta opción) por lo que muchas mujeres creen que este es un campo que aunque puede estar relacionado con el desarrollo personal es necesario trabajar para mejorar su situación laboral. En el otro extremo el motivo menos señalado, sólo por 45 sujetos (27,61%), es la visibilización de los trabajos o sectores tradicionalmente femeninos, por lo que parece claro que no existe una percepción de utilidad en este campo, seguramente por entender como una herramienta de trabajo personal o de equipo pero no para el conjunto de la sociedad o de forma lo suficientemente abierta. Por último, destacar los buenos resultados de las respuestas en referencia a la mejora de las competencias profesionales (83 sujetos, el 50,92%) y la utilidad para romper y cambiar el rol femenino tradicional en relación al trabajo (80 sujetos, el 49,08%), ambas escogidas por la mitad de las encuestadas y que se relacionan, por un lado, con una característica básica del coaching laboral y, por otro lado, con uno de los problemas detectados en relación a la situación laboral de las mujeres y su posición en el mercado laboral.

Utilidad coaching respecto las siguientes problemáticas	Media	Desviación	Porcentajes				
			1	2	3	4	5
Autopercepción	3,7	1,05	3,07%	10,43%	25,15%	35,85%	25,77%
Emprender	3,86	1,05	1,85%	9,82%	22,7%	31,29%	34,36%
Liderazgo	3,65	1,09	3,07%	12,27%	28,83%	28,22%	27,61%
Conciliación	3,29	1,18	7,36%	19,02%	29,45%	25,15%	19,02%

Tabla 5.8. Porcentajes y estadísticos descriptivos para la variable utilidad del coaching según las afirmaciones presentadas (Elaboración propia)

Por último, también se ha valorado la percepción de utilidad del coaching en referencia a cuatro ámbitos distintos del mercado laboral (ver tabla 5.8 anterior) que están relacionados con la autopercepción de capacidades y habilidades, la emprendeduría, la mejora del liderazgo para ejercer puestos de responsabilidad y, por último, la mejora de la conciliación. En concreto los cuatro enunciados que

se presentaban para evaluar la utilidad por parte de los sujetos eran: *el coaching es una herramienta útil para mejorar la autopercepción de las mujeres sobre sus capacidades y habilidades; el coaching es un proceso útil para las mujeres emprendedoras o que quieren emprender; el coaching es un proceso útil para que las mujeres puedan asumir más puestos de responsabilidad y dirección; y el coaching es una herramienta útil para conseguir una mayor conciliación de la vida personal y familiar.* En este sentido, todos los enunciados consiguen buenas puntuaciones y valoraciones de utilidad, con notas superiores al 3 en todos los casos, aunque debemos señalar las altas cifras de desviación que se dan en todos los enunciados planteados. El enunciado mejor valorado (3,86) está relacionado con el emprendimiento, mientras que el peor (3,29) está relacionada con la conciliación. Los enunciados en relación al liderazgo y la mejora de la autopercepción de las mujeres obtienen medias muy parecidas, de 3,65 y 3,7 respectivamente. Por lo tanto, parece que el coaching es visto como una herramienta útil para los temas más tradicionalmente relacionados con el mundo laboral masculino (emprendeduría y liderazgo), así como para los temas de desarrollo personal de la propia persona (autopercepción), pero bastante menos útil en relación a un tema complejo en relación al mercado de trabajo y muy vinculado a la situación y posición de la mujer como es la conciliación.

5.2.2 Resultados del grupo de discusión

En el caso del grupo de discusión los resultados que se muestran a continuación se muestran agrupados en 3 ítems diferenciados según la falta de información, concreción o riqueza detectadas en el análisis de la encuesta con el objetivo de ofrecer mejores resultados y conclusiones en el trabajo realizado que permitan sopesar la veracidad de las hipótesis planteadas al inicio.

Teniendo en cuenta el tiempo y recursos disponibles para realizar la presente investigación se ha renunciado al uso de programario CAQDAS para el análisis de la información cualitativa por la falta de tiempo disponible que hubiera sido necesario para aprender, comprender y desarrollar su uso. Aun así, la codificación de la información y su análisis posterior nos ha permitido estudiar toda la riqueza disponible con el desarrollo de este tipo de técnicas cualitativas.

a) Situación de la mujer en el mercado laboral

Las primeras preguntas planteadas en el grupo de discusión tenían como objetivo profundizar en la situación de las mujeres en el mercado laboral y, especialmente, en los problemas que deben afrontar.

En este sentido se identifican dos argumentos mayoritarios que describen la situación actual de la mujer en el mercado de trabajo español. En primer lugar, existe una comparación evidente emparada en las distintas generaciones y edades presentes en la submuestra del grupo de discusión, entre la situación actual de la mujer y la que existía unas décadas atrás, especialmente en relación al estudio. En este sentido se resaltan las siguientes afirmaciones de las participantes:

- *“Antes las mujeres no estudiaban tanto como afortunadamente ahora”*
- *“Ahora se ve desde fuera como las mujeres empezáis a pisar, a poder estudiar”*
- *“Creo que el ambiente laboral, si el comparamos con el de hace años, sí que la situación laboral de las mujeres puede ser mejor, pero haciendo una comparativa con años atrás”.*

Por lo tanto, podemos afirmar que existe un convencimiento que si la comparación se realiza en cuestión de décadas sí que existe una mejora substancial del papel de la mujer, especialmente por sus posibilidades de estudiar y acceder a la educación superior. No obstante es preciso destacar que se pone en relieve que hay sectores profundamente masculinizados donde la presencia de las mujeres es escasa: *“en las ingenierías existe el problema de que aún hay pocas mujeres que lo estudien”.*

En segundo lugar, se identifican otras situaciones relacionadas con un contexto económico desfavorable que no parece que los sujetos relacionen de forma directa con la situación de la mujer sino por la propia coyuntura económica de los últimos años en España y su afectación en el mercado laboral. En este sentido se pueden destacar aportaciones como las siguientes:

- *“A nivel laboral después de estar un tiempo saltando de trabajo en trabajo, de 6 meses en 6 meses, y estar un tiempo en el paro, ahora hace un año*

que me contrato la empresa donde estoy con contrato indefinido, algo que para mí es muy guay”.

- *“¿Problemas? Para mii ahora mismo no pienso que ni por ser hombre ni por ser mujer, ahora mismo”, es decir, por una situación económica mala la situación laboral es mala, y no tanto por estar relacionado con el género de la persona.*

Estas opiniones son no obstante minoritarias y los sujetos inciden muy poco en ellas por lo que se insiste en reflexionar sobre los principales problemas que sufren las mujeres en el mercado laboral más que en la valoración genérica de su situación.

En primer lugar, el principal problema detectado tiene que ver con el tipo de sociedad que nos rodea y con la educación y valores que, según los sujetos, se presta hoy a mujeres y hombres, muy influenciada por décadas atrás, cuando la mujer vivía en una clara posición de subordinación. En relación a ello, que se presenta como una grave dificultad presente durante todo el tiempo, se destacan frases como:

- *“Dificultad, bien dificultad... el país en el que estamos, la sociedad en la que estamos también”.*
- *“Ante a las mujeres nos educaban para cuidar a la familia, llevar la casa”*
- *“Pienso que es herencia de la educación machista”*
- *“Él hace mucha gala de lo que sabe, él sabe una cosa y defiende sus argumentos, él cree que una cosa es así y se pone muy (el sujeto hace gestos de superioridad, levanta la cabeza). Y nosotras quizá, o yo a veces, me encuentro que soy más tímida o que dudo más, a él se le escucha más”.*

Así pues es importante señalar como el contexto social es percibido como una influencia clarísima por parte de los sujetos en relación a la situación de la mujer en el mercado laboral y las situaciones a las que se enfrenta. Algo que no resultaba tan claro en los resultados de la pregunta 16.4 de la encuesta (ver tabla 5.3) quizá por no haberse planteado de forma adecuada.

En consecuencia, se identifica como la mera presencia de la mujer en el mercado laboral no ha supuesto una situación igualitaria y que, además, las mujeres

deben realizar más esfuerzos para poder lograr lo mismo que los hombres por los múltiples frenos que se encuentran: *“En general hemos estudiado más tanto hombres como mujeres y, una vez llegas al mercado laboral, la situación no es igualitaria. Te encuentras con muchos frenos y quizá alguien dice que sí, que estamos allí, pero con peor salario que nuestros compañeros o sencillamente debes hacer muchos esfuerzos”*.

Algo que también se identifica de forma clara como problema es la feminización de ciertos espacios, dónde el hombre es premiado por estar, y la nula presencia de mujeres en los sectores más masculinizados, donde los esfuerzos por incorporar mujeres no parecen ser percibidos como iguales. Destacan en este sentido dos afirmaciones relacionadas entre ellas:

- *“Es un mundo de hombres. La ingeniería informática es un mundo de chicas. A una mujer le cuesta mucho más abrirse camino, quizá porque es una carrera más de chicos, no lo sé, pero sí, se ve la diferencia”*.
- *“También pienso que en espacios muy feminizados, como en magisterio que has dicho, que es un muy buen ejemplo, el ser hombre se premia porque hay pocos modelos de hombre y entonces les ponen para que los chicos se puedan ver reflejados, porque sino sólo tendrían referentes mujer”*.

Otro de los problemas que se detecta de forma evidente, y muy relacionado con la conciliación y el liderazgo, son las diferencias salariales existentes, siendo las mujeres las que ganan más dinero, y se relaciona especialmente con la segregación ocupacional existente, es decir, con los tipos de trabajos que realizan las mujeres y su peor valoración en el mercado laboral. *“Muchas veces las diferencias de sueldo, a pesar de no ser el mismo trabajo evidentemente. Es como que nuestro sueldo siempre había sido cómo que bueno, es un a más a más, una ayuda. No perdona, yo hago 8 horas cada día y traigo el sueldo que traigo, porque mi sector tiene el sueldo que tiene”* sería la frase más destacada en este sentido porque además el sujeto se está refiriendo al sector de la limpieza, un sector altamente feminizado con sueldos realmente bajos.

Pero podríamos destacar otras afirmaciones de las participantes en relación al sueldo, como la siguiente: *“Pero yo pienso también que si el sueldo de la mujer*

fuera el mismo que el del hombre o un poco más que el del hombre ya se lo pensarían de otra manera” en relación a la conciliación y al hecho de que son mayoritariamente las mujeres las que renuncian a aspectos profesionales para el cuidado de los hijos.

Por último, otro problema detectado y expresado es el de la conciliación, que se analizará con profundidad a continuación, pero merece la pena destacar en este apartado la falta de remuneración, visibilización y valor económico que se da a las tareas de cuidado y que también quedó reflejado en el transcurso del grupo de discusión con afirmaciones como: *“En este momento no trabajo, bueno no trabajo, estoy cuidando de mi madre (el resto de sujetos hacen caras de asentimiento), estas tareas que nadie quiere hacer. Estoy por la casa, los hijos, mi madre que necesita cuidados y atención todo el día”*.

b) Conciliación

En relación a la conciliación, que se identificó de forma natural como problema en las primeras reflexiones del grupo de discusión, por lo que pudo introducirse la cuestión de forma muy natural, se planteó en primer lugar para conocer si la maternidad era percibida por los sujetos como un impedimento en relación al progreso profesional. Quedó patente que sí, que se percibía como tal por parte de las participantes, por lo que podríamos afianzar los resultados en la pregunta 20 de la encuesta sobre la conciliación (ver gráfico 5.5) sobre su condicionamiento y, en espacial, reforzar la visión negativa, es decir, que el hecho de conciliar dificulta el progreso laboral, como veremos a continuación.

Así pues, es interesante analizar como percibe la sociedad y, especialmente, el mercado de trabajo el hecho de la maternidad, algo que podemos contrastar con afirmaciones como *“el parón que se debe hacer para ser madre se debería ver como algo natural, y la sociedad y las empresas no lo ven como algo natural”*, en las que quedan claro que aún no se ha asumido en positivo lo que supone ser madre. También resulta relevante destacar una situación que se expresó sobre las entrevistas de trabajo por parte de uno de los sujetos, en este caso de 26 años, que afirmaba que en una entrevista de trabajo cuando se encontraba en paro *“me preguntaron de todo: si estaba casada, si tenía hijos, si tenía intención de casarme... y lo contesté todo. Cuando terminé pensé que lo había contestado*

todo de carrerilla. Y entonces pensé porqué lo había contestado. Pero en ese momento me sentí incapaz de no hacerlo. Estaba buscando trabajo y si quería trabajar tenía que contestar". Experiencias como las descritas¹⁹, que fueron compartidas por otras participantes, reafirman que efectivamente la maternidad es vista por algunas empresas y por una parte del mercado laboral como un inconveniente para la situación de las mujeres y su progreso. Debemos tener en cuenta el mensaje que se envía con ello a las mujeres sobre lo que puede suponer un obstáculo para ser contratadas.

Cabe destacar que en este sentido se detectan algunas creencias que pueden resultar autolimitantes o que pueden condicionar la autopercepción que tiene la mujer de sí misma y sus posibilidades profesionales y para las que, según los resultados de la encuesta en la pregunta 22.1 analizada con anterioridad, el coaching podría ser una herramienta útil:

- *"Es que realmente el ser madre sólo lo puedes ser tu".*
- *"Bueno, pues yo me voy a trabajar y que el padre se quede, pero es que ser madre eres tu, y eso no lo puedes cambiar de ninguna manera".*
- *"Cuando tu eres madre este sentimiento ni ningun padre ni nadie, sino otra madre, lo entiende (...) se sufre mucho con las criaturas, sufrimos mucho".*

En consecuencia, se percibe por parte de los sujetos más jóvenes que las mujeres deben escoger entre la maternidad o su progreso profesional, una creencia peligrosa para que la mujer pueda superar este tipo de obstáculos que se puede ver en testimonios como:

- *"Sí que pienso que me penalizaría en el trabajo, pero no me planteo si salgo del mercado de trabajo, me planteo si no debo ser madre porque quiero prosperar i porque para mí es más importante prosperar laboralmente que ser madre"*

¹⁹ Las preguntas que suponen discriminación, como las descritas en esta experiencia, están prohibidas en los procesos de selección, pero es una realidad que siguen siendo usadas por una parte de las empresas en nuestro país. Puede consultarse más información en el siguiente enlace: https://elpais.com/economia/2017/07/10/actualidad/1499682174_395788.html

- *“El hecho es que los hombres no deben hacer esta elección, no deben establecer cuál de las dos es su prioridad”*

A partir de estas discusiones se abordó el tema de los cuidados y las tareas del hogar para conocer si su repartimiento era justo y equitativo o si las mujeres percibían que era algo que recaía sobre ellas y no sobre los hombres. En este sentido se percibieron diferencias entre las tareas de cuidados de hijos o personas mayores y las tareas del hogar.

En primer lugar, sobre los cuidados, y en relación a su influencia sobre el progreso profesional de las mujeres, destacan testimonios como los siguientes:

- *“Esto nos para, que cuando una mujer quiere tener hijos piensa, ostras, justamente ahora que tengo la experiencia que me puede hacer subir de nivel, ¡pam!, ahora un parón. Y después también cuando envejeces la cura de los padres sigue siendo una tarea de la mujer”*
- *“Pues ahora también me viene a la mente la empresa donde trabajo yo que muchas mujeres trabajan hasta las 15h de la tarde pero no hay ningún hombre que trabaje hasta las 15h de la tarde para ir a buscar los niños. Son las mujeres que trabajan hasta las 15h de la tarde para ir a buscar los niños. Entonces te corta, no sé si te corta o te prohíbe un poco que subas de nivel laboral”*
- *“Son aquellas mujeres que en su momento dejaron de ir a trabajar para cuidar del hijo y después han ido a trabajar otra vez por lo que sea, porque los hijos se han hecho grandes y han tenido un tipo de trabajo que han podido reincorporarse, pero que cuando ha llegado el momento de los padres han vuelto a dejar el trabajo para volver a cuidar los padres. Es que lo ves y dices, bueno, porque, porque lo he dejado yo, porque no lo dejas tú”*

Por lo tanto, podemos afirmar que los cuidados siguen siendo vistos como cosa de mujeres y la responsabilidad sigue recayendo mayormente sobre ellas que, en cierta manera, se ven obligadas a seguir asumiendo este rol con sus hijos pero también con sus padres. *“Mi padre me ha llegado a decir tú eres mi hija me tienes que venir a limpiar, y si no tienes tiempo pues deja de estudiar. Y no lo he hecho, pero es verdad que sin haberlo hecho sí que tienes la sensación que, no*

porque seas mujer, sino porque es tu padre... entonces supongo que el caso de mi madre cuando sea grande me pasará igual", una frase que nos ejemplifica este sentimiento de culpa por no cumplir con lo que se espera.

En segundo lugar, cabe destacar que, por parte de los sujetos de más edad, se enfatiza de forma insistente en un cambio en este sentido para que las situaciones no se repitan en referencia al cuidado de los padres porqué asumen la carga que puede suponer, mayoritariamente porqué así lo han experimentado ellas:

- *"La herencia nuestro es la mentalidad, que vamos cambiando. Yo ahora hablo por mí, yo no plegaría para cuidar mi madre y la quiero muchísimo, pero no plegaría. Y no por el dinero, sino porque no, porque yo tengo que trabajar, me tengo que relacionar con gente, tengo que hacer mi vida"*
- *"Nosotras ya no queremos que nos cuidéis. Nosotras ya somos diferentes. No perdona, yo cuando llegue el momento ya me buscaré la vida, yo se los digo a mis hijos (...) Yo también se lo he dicho (...) Tenemos otra mentalidad. Yo se lo digo, el día que no pueda, una mujer que me cuide y si no se puede a una residencia",* así se expresan los tres sujetos de mayor edad en relación a como ellas enfocan este tema en relación a sus hijos y, especialmente, a sus hijas, puesto que las tres tienen tanto hijas como hijos.

En relación a las tareas del hogar, aunque la mayoría valoran que en general en la sociedad no se encuentra bien repartidas y siguen siendo responsabilidad de la mujer, algunos de los sujetos más jóvenes expresan opiniones y experiencias personales realmente diferentes en relación a sus parejas:

- *"Entonces mi pareja se quedó sin trabajo y empezó a estudiar y yo mientras trabajaba en el bar de mis padres también estudiaba la carrera, por lo tanto, durante estos 4 años que yo estudiaba la carrera mi pareja hizo el 100% de las tareas del hogar. Entonces él estudiaba y mantenía el hogar y yo estudiaba y traía el dinero a casa, por lo tanto, lo repartimos así. Ahora los dos trabajamos y hacemos las tareas repartidas."*
- *"Mi compañero había vivido solo y es verdad que tiene un buen horario, tiene las tardes libres, y además es muy meticoloso, igual que lo es en el*

trabajo lo es en casa y lo hace todo él. Pero todo. O sea yo el día que tengo tiempo pues cocino porque me gusta, pero porque me gusta. Si no tengo tiempo sé que tendré mi tupper, es todo el contrario”

Aun así ambas creen que sus situaciones no son un reflejo de lo que sucede normalmente por lo que ven en su entorno, y de hecho, otras participantes explican situaciones en las que este tipo de tareas recaen sobre las mujeres:

- *“Porque si pienso en como se gestionan en casa pues la limpieza, las lavadoras, y todo eso, quiero decir, en casa somos 3, mis padres y yo, pues está claro que todo recae en mi madre y que muchas veces a mi padre sí que se le tiene que incidir”*
- *“Yo te diré que el 90% me ha tocado a mí en las tareas del hogar”*
- *“Él tenía una empresa propia, es carpintero, tenía empresa propia, tenía trabajadores, entonces claro, no tenía tiempo, tampoco le puedo recriminar nada. Pero bueno yo sacaba el tiempo. Porque yo también trabajaba, tenía tienda, después iba a los mercados, por las tardes había ido al campo, y además, la casa. Y en cambio él sólo podía hacer lo suyo”*
- *“Él pone el plato a mesa y cuando estamos de comer se va hacia el comedor, y yo me quedo recogiendo, que yo lo encuentro, no sé, yo voy tirando, lo he hecho toda la vida y en mí... (hace cara de que no le importa), pero ¡ah!, sábado y domingo [ella trabaja entre semana y él los fines de semana] él encuentra el plato en la mesa porque sólo faltaría que yo no me ponga, pero cuando está, -que si estoy muy cansado- y también se va... y a veces es aquello que piensas, vale, pues entonces de lunes a viernes cuando yo llego y acabo de comer también tendría que decir pues cojo y me voy a descansar, porque yo he estado trabajando las 8 horas igual que tú”*

Es necesario tener en cuenta que este reparto desigual supone un menor tiempo dedicado al ocio por parte de las mujeres y una presión social por cumplir con todo aquello que se supone deben hacer, algo que podemos sospechar que dificulta no solo su progreso profesional sino también el progreso personal. No sólo por la relevancia que ha adquirido el trabajo y su influencia en nuestra posición social, sino por la falta de tiempo dedicado a actividades que puedan

aumentar su bienestar y su realización personal, un tema del que desgraciadamente no hemos recuperado datos pero que sería interesante desarrollar en futuras investigaciones.

En último lugar se generó un debate interesante desde el punto de vista de los objetivos del presente trabajo sobre la responsabilidad de las mujeres en este tipo de situación, es decir, sobre la necesidad de saber establecer límites para que esto pueda cambiar. Un trabajo que supone en muchos casos romper barreras y creencias y para el cuál el coaching podría ser útil, en la línea de la autopercepción y las creencias limitantes que hablábamos anteriormente en relación a la maternidad:

- *“Y pues, de quién es la culpa, es el que yo antes quería decir, nosotras tenemos mucha culpa, mucha culpa de que los hombres hayan hecho el que hayan hecho porque a ver, tú vienes de trabajar de fuera, de donde sea, pero es que yo no he parado desde que me levantado por la mañana, no he parado”.*
- *“Pero creo que las cosas son más igualitarias y de hecho coincido en que se trata de poner límites por parte nuestra, de decir no lo asumiré yo todo, creo que es cultural, pero evidentemente en este cambio cultural podemos poner límite y aprender a ponerlos”.*

Llama especialmente la atención la contundencia con la que la mayoría de las participantes asumen que es también su responsabilidad cambiar ciertas creencias y permitir que los hombres asuman nuevos roles en este sentido que, aunque entienden que se encuentra muy relacionado con el tipo de sociedad que comentábamos al hablar de la situación en el mercado laboral, asumen también que es en parte su tarea transformar estas situaciones.

c) Liderazgo femenino

Para finalizar el grupo de discusión se trató el tema del liderazgo femenino, especialmente en relación a las responsabilidades directivas que las mujeres asumen (o que no asumen, de forma muy ligada a los anteriores debates sobre maternidad y conciliación) o la visibilidad que obtienen.

Sobre las mujeres con responsabilidades directivas hay un consenso en torno a la falta de mujeres en puestos de responsabilidad y que son hombres, en su mayoría, los que se encargan de liderar y dirigir, como expresan estos testimonios:

- *“Yo me he encontrado en el mundo de la ingeniería civil, que es un mundo que no lo conocía para nada, pues en la empresa donde trabajo, trabajamos 100 y pico personas, creo que hay 10 o 12 despachos [en referencia a despachos de personas que mandan o tienen responsabilidades]. Hay muchas mujeres para ser una empresa de ingeniería civil y arquitectura, pero todos los despachos están ocupados por hombres. No hay ninguno ocupado por una mujer. Siendo una empresa donde -no sé qué porcentaje- tendrá de mujeres, pero quizás esta al 40-60% y claro, ya se ve que hay una diferencia laboral también”*
- *“Cuando se llega este punto son todo hombres, iguales que los jefes, son todo hombres. Nosotras en la limpieza: hay alguna supervisora, pero el resto de arriba hombres, los de más arriba ya ni te digo”*
- *“Sí que hay más mujeres que estudian que hombres i, de hecho, tienen mejores resultados, pero es verdad que después los cargos directivos es verdad que los ocupan hombres”*

En relación a esta falta de mujeres en puestos directivos o de responsabilidad se reflexiona también de forma consensuada sobre la falta de visibilidad de mujeres en múltiples ámbitos de nuestra sociedad que, se considera, como ya se ha comentado en el marco de la situación laboral, que reproduce discriminaciones contra la mujer, también en esta situación. Algunos de los ejemplos sobre la visibilidad, que se considera necesaria para avanzar, son los siguientes:

- *“Yo leo más escritoras que escritores. Ahora me fijo más en una escritora que ha tenido un poquito de éxito pues voy a buscar su libro, a por ella. Todo viene de lo mismo, todavía les falta mucho a las mujeres para muchas cosas, y para hacer libros todavía más, muchísimo más. Un director de cine, son todo hombres. Para que haya una mujer... hay 40 hombres”*

- *“Cuando estudias todos los referentes o como mínimo el 99% de referentes que tienes a la hora por ejemplo de estudiar historia o literatura, la mayoría de referentes son hombres. La historia, los personajes históricos que han marcado hechos, como por ejemplo en la literatura la mayoría de escritores referentes son hombres, y las mujeres que estudias son muy pocas. O sea no sólo en el momento de estudiar si no que también en la hora de leer los diarios, de ver la TV, programas de política, de economía, cuando se reúnen el G7...”*

Por lo tanto, la falta de visibilidad no se circunscribe por parte de los sujetos en exclusiva al ámbito laboral, ni puede por lo tanto abordarse únicamente desde esta perspectiva, sino que es un tema que requiere un planteamiento mucho más amplio. Esta situación provoca, afirma una de las participantes, *“que cuando vas creciendo veas más natural también el papel de líder como hombre que no un papel líder como mujer. Inevitablemente, y es una cosa que a mí a veces también me pasa. Cuando ves una mujer te sorprende más y quizás cuestionas mucho más a la mujer que no al hombre”* por lo que se decide abordar unos de los temas que no daba resultados claros con la encuesta, y que es también una discusión recurrente dentro del marco académico, la existencia o no de un liderazgo femenino con valores diferenciados a la de los hombres.

De la misma forma que sucede en la encuesta existen opiniones diferentes sobre si depende en exclusiva del carácter de la persona o sí realmente las diferencias tienen a ver con el género, por lo que resulta interesante ver los detalle y matices que se dan a las opiniones. Las participantes que creen en la existencia de un liderazgo femenino insisten en que el problema es *“que se premian los valores del liderazgo masculino. Yo creo que sí que hay un liderazgo que se ve como más bueno que el otro”*. En cambio, los sujetos que creen que la forma de liderar depende en parte o gran parte del carácter, por ejemplo, matizan que *“evidentemente que las mujeres por naturaleza tenemos maneras de hacer distintas a la de los hombres y socialmente también. Dependen de la educación que se ha ido recibiendo”* por lo que, aun afirmando que depende del carácter, asumen la existencia de formas de liderar distintas y de una influencia clara de la educación en este sentido. Cabe preguntarse por lo tanto si esto no representa ya de por sí un liderazgo femenino y si uno de los principales argumentos o

planteamientos para no querer aceptarlo es la necesaria vinculación de los valores masculinos como el liderazgo bueno y necesario, con reflexiones relevantes en el grupo de discusión:

- *“Las maneras que has podido ver de liderar a lo largo de la vida son muy masculinas, es decir, muy autoritarias, muy competitivas, pues entonces al final creo que sin ser conscientes las mujeres adquirimos estos roles”.*
- *“El gobierno de Rajoy también tenía mujeres que estaban allí, como María Dolores de Cospedal, Soraya Sáenz de Santamaría, pero que estén estas mujeres allí no quiere decir que su posición de liderazgo sea femenina porque era un liderazgo muy masculino en el sentido autoritario y competitivo”*
- *“Por ejemplo pienso en Merkel y hasta qué punto estas mujeres se han visto como obligadas a tener este tipo de carácter para que la gente les tenga respeto y entonces es cómo -mano dura-. No me viene a la cabeza ningún hombre que se lo hayan dicho el hombre de hierro y en cambio a la Thatcher sí”*
- *“Algunas mujeres adoptan el masculino como decía SARA para poderse hacer valer, porque con el femenino no se puede”*

Cuando las opiniones se expresan de esta forma parece que generan consenso entre los sujetos por lo que podríamos afirmar que aunque existen liderazgos femeninos distintos, es decir, no todos los liderazgos femeninos son iguales entre sí, si se cree que muchas veces las mujeres renuncian a sus propios valores más femeninos y asumen los masculinos para poder conseguir éxitos y resultados y, especialmente, para poder ser respetadas por los demás. Es interesante destacar las diferencias de trato que se dan en la sociedad entre mujeres y hombres que expresan las participantes en afirmaciones como la siguiente *“los referentes femeninos duros como la Thatcher a menudo son demonizados. En cambio, los referentes masculinos duros como por ejemplo el Lobo de Wall Street, son profundamente admirados”*, es decir, el trato recibido no es el mismo para hombres y mujeres.

Por último, durante el grupo se explicitan de forma concreta algunas soluciones que se creen útiles por parte de los sujetos para mejorar en los aspectos

trabajados, como la necesidad de asegurarse una jubilación para tener recursos en el futuro y que su cuidado no dependa de sus hijas, medidas políticas para incentivar que la mujer pueda llegar a cargos directivos con más facilidad o para la mejora de la conciliación, una de las barreras más presentes a lo largo del grupo de discusión. Pero hay dos afirmaciones que pueden ser muy útiles en relación al uso del coaching para mejorar la situación laboral de las mujeres, principal objetivo del presente trabajo, que son las siguientes:

- *“Y creo que esta responsabilidad, que evidentemente la puedes superar, tener un acompañamiento para hacerte ver que no, que tú no eres la cuidadora, que eres una persona autónoma”.*
- *“Creo que apoyo en esta parte de quitarnos responsabilidades que no nos tocan nos iría muy bien, porque es un problema social pero a nivel personal tú lo vives mal aunque decidas no hacerlo”.*

Es decir, se expresa una necesidad de acompañamiento que permita superar ciertas creencias o situaciones con las que las mujeres se encuentran y por las que reciben una gran presión social. En este campo es interesante explorar la utilidad que pueden tener herramientas como el coaching, no sólo para mejorar la empleabilidad de las mujeres, sino para mejorar sus tasas entre los cargos directivos o de emprendimiento.

5.3 Contraste de las hipótesis y resultados del estudio

A partir de los resultados obtenidos y expuestos con anterioridad con el uso combinado de la encuesta como técnica cuantitativa y el grupo de discusión como análisis cualitativo se han sopesado las hipótesis planteadas al inicio de la investigación para saber de que forma o grado se han podido contrastar o demostrar su veracidad.

(Hipótesis 1) La situación de las mujeres en relación al empleo en España es peor que la de los hombres.

En relación a los resultados podemos afirmar que la situación del mercado de trabajo en España es mala en general, a pesar de las mejoras de los últimos años después de un periodo de fuerte recesión económica, pero que en términos comparativos la de las mujeres es peor. Una situación que se asocia principalmente a problemas de conciliación y brecha salarial y que se encuentra

estrechamente relacionados con problemas de desigualdad presentes en la sociedad española actual de forma general. Por lo tanto, la hipótesis ha sido confirmada.

(Hipótesis 2) Las tareas del hogar y la conciliación de la vida familiar y laboral recaen de forma mayoritaria sobre las mujeres, siendo un impedimento para su desarrollo profesional.

A la vista de los resultados queda confirmado que son las mujeres quienes se ocupan de forma mayoritaria de las tareas relacionadas con la familia y el hogar, especialmente en referencia a los cuidados de hijos y mayores, y se indica una tendencia clara a que esta situación es uno de los principales obstáculos a los que las mujeres deben hacer frente no sólo para su progreso profesional sino para su continuidad y presencia en el propio mercado laboral. Por lo tanto, la hipótesis quedaría confirmada aunque sería necesario indagar más sobre el grado o forma en la que supone un impedimento para las mujeres.

(Hipótesis 3) Las mujeres encuentran más barreras que los hombres para poder liderar, asumir responsabilidades o emprender en el contexto actual del mercado de trabajo.

En este caso parece que es evidente que existe una dificultad real para liderar o emprender por parte de las mujeres en el actual mercado de trabajo pero las razones para contrastar esta hipótesis son amplias y en algunos casos difusas, muy relacionadas con componentes sociales más allá del trabajo, por lo que no se ha podido concretar con precisión qué tipo de barreras ni si son más o menos que los hombres por los recursos disponibles, aunque si se intuye una relación con la conciliación que afecta de forma clara a las mujeres que podría abordarse en estudios futuros, así como una relación con el tipo de valores premiados por la sociedad que suelen ser los masculinos por lo que, en este sentido, tendrían mayores ventajas los hombres.

(Hipótesis 4) El coaching laboral puede aportar herramientas y estrategias que permitan una mayor y mejor inserción laboral de las mujeres, así como una progresión en los puestos de responsabilidad y en el emprendimiento.

Por último, se ha podido demostrar que el coaching puede ser una herramienta útil para ciertos aspectos que impiden el progreso profesional de las mujeres en múltiples facetas, especialmente en relación a creencias limitantes, autopercepción y acompañamiento, que podrían ser útiles especialmente para mejorar el liderazgo o el emprendimiento, así como el abordaje de situaciones como la maternidad. En cualquier caso se ha hecho también patente que es una herramienta complementaria que puede ayudar a mejorar ciertos datos y aspectos pero no puede por sí sola abordar la multiplicidad de factores y circunstancias que influyen en la actualidad en la situación laboral de las mujeres en España.

Considerando lo indicado y si tenemos en cuenta las distintas hipótesis podemos afirmar que, en términos generales, una gran parte de ellas han podido ser confirmadas de acuerdo con los resultados, aunque en algunos casos no con la fuerza que se hubiera podido esperar al ser planteadas por lo que sería necesario continuar con la investigación y estudiar de forma más concreta algunas de las variables planteadas.

6. Conclusiones y recomendaciones

Después de un primer análisis de los resultados y contraste de las hipótesis es necesario hacer una lectura más profunda de los datos que se han obtenido con la presente investigación en el presente apartado con el fin de intentar dar respuesta a los interrogantes planteados al inicio de la misma. Cabe recordar que los principales objetivos eran conocer el estado actual de las mujeres en el mercado de trabajo español, así como la calidad de su empleo y su situación en relación a puestos de responsabilidad y emprendimiento; la posibilidad de utilizar el coaching laboral como una herramienta útil para mejorar la situación de las mujeres respecto al trabajo, especialmente en relación a la conciliación; y por último la propuesta de estrategias para poder incorporar el coaching laboral con perspectiva de género en el mercado de trabajo como una herramienta para el empoderamiento de las mujeres.

Como ya se ha ido reseñando a lo largo de la investigación ninguna de estas cuestiones es simple de responder y en todas ellas interfieren una multiplicidad de factores que dificultan sin duda su respuesta en el presente trabajo. En primer lugar, porque como se ha demostrado en el desarrollo del marco teórico, la situación laboral de las mujeres precisa de la consideración de una gran cantidad de variables, cuestiones, planteamientos y escenarios que están estrechamente relacionados con una visión como sociedad que, sin embargo, es difícil de tener en cuenta en el análisis de resultados o de profundizar en las técnicas empleadas. En segundo lugar, porque una situación que podríamos considerar altamente interseccional difícilmente puede ser resuelta por una única herramienta como el coaching laboral sin tener en cuenta las políticas públicas en múltiples campos (mercado de trabajo, educación, igualdad, etc.) y los recursos y estrategias aplicadas que, como se vio en el marco teórico, sobrepasan el propio marco político español y se están convirtiendo en políticas mucho más globales. Por último y en relación a lo expuesto, aunque podemos delimitar y describir ciertos ítems relacionados con la situación de la mujer en el mercado laboral español, es evidente que en una investigación de estas características no hemos podido abordar la amplitud de un fenómeno como este en su totalidad.

Entrando ya en las cuestiones más específicas planteadas para la presente investigación, ¿qué se puede decir en términos generales sobre la situación laboral de las mujeres en la actualidad en España? Partiendo de los resultados obtenidos, podemos afirmar que la situación del mercado de trabajo español es mala, que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres y que también se considera mala su evolución en los últimos 10 años, siendo la brecha salarial una de las discriminaciones más graves a las que hacer frente pero también, y especialmente, la conciliación es vista como uno de los principales obstáculos que las mujeres deben superar en el mercado laboral.

En consecuencia, las variables en relación a los motivos de desempleo, de jornada parcial o de no querer emprender ofrecen una multiplicidad de respuestas que sostienen una situación realmente mala para las mujeres en el mercado de trabajo. Las dificultades y obstáculos se dan en todos los ámbitos analizados y, además, todos tienen un trasfondo importante en relación a la sociedad española en su conjunto que las situaría como aspectos urgentes y prioritarios para abordar.

En referencia al emprendimiento femenino podemos afirmar que una mayoría de mujeres no se plantea la posibilidad de ser autónoma o empresaria, principalmente por motivos económicos y una falta de interés. Sobre el liderazgo femenino podemos considerar que un tipo de liderazgo femenino no es visto de forma positiva por las connotaciones que socialmente se han impuesto a los valores asociados con la mujer y que, por lo tanto, se tiende a pensar en la relación entre liderazgo y características personales porque los referentes femeninos líderes se han visto obligados a adoptar las características masculinas de poder y autoridad, las más valoradas socialmente. En este sentido, aunque la mayoría de mujeres asume o quiere asumir responsabilidades, son pocas las mujeres que consiguen llegar a cargos de máxima responsabilidad, muchas veces por el impedimento que supone la maternidad.

Es necesario apuntar que, aunque no ha podido contrastarse de forma amplia, las opiniones y reflexiones del grupo de discusión apuntan a una existencia importante de mitos y creencias limitantes entorno a la maternidad y el papel de

la mujer en este sentido que puede ser un freno importante para el papel que la mujer quiere o puede asumir en el mundo laboral. Esta situación parece dar respuesta a porqué algunas mujeres no ven la conciliación como algo que les haya supuesto un impedimento profesional porqué asocian la maternidad con aquello que ellas han escogido o aquello que se esperaba de ellas.

En el caso de la conciliación los resultados obtenidos muestran que es un tema muy relevante por sí mismo pero también uno de los principales obstáculos en relación a otras facetas estudiadas, como el liderazgo o el emprendimiento. Hubiera sido necesario en este caso incidir más en las razones o percepciones sobre la conciliación, especialmente diferenciando entre el cuidado de hijos, el cuidado de personas mayores y enfermas, y las responsabilidades de las tareas del hogar, porqué el grupo de discusión ha permitido establecer algunas diferencias importantes en la percepción del papel de la mujer según el ámbito de referencia.

Por último, en relación a la utilidad del coaching como herramienta para hacer frente a estas situaciones, se percibe como útil para la mejora de aspectos de desarrollo personal o competencial de la persona, así como para el cambio del rol femenino tradicional en relación al trabajo, siendo especialmente valorado para el emprendimiento o la autopercepción de las propias mujeres que para esferas como la conciliación o la visibilización. Aun así, cabe destacar que si podría ser útil para trabajar algunas esferas relacionadas con estas cuestiones, como las limitaciones o creencias limitantes que se detectan en temas como la conciliación, la maternidad, la visibilización o el liderazgo.

En la línea de estas conclusiones sería interesante incorporar el coaching como una herramienta complementaria a los programas de inserción laboral o mejora profesional dirigidos a mujeres para el acompañamiento, empoderamiento y desarrollo personal. Pero no se considera que en ningún caso pueda substituir otros escenarios o recursos, sino que debe existir e implementarse asociado a otras técnicas y herramientas que permitan contemplar otros múltiples problemas y obstáculos que interfieren en la situación laboral de las mujeres. Aun así, se considera que su integración a las políticas públicas en materia laboral podría ser muy interesante para abordar algunos de los principales retos

que se presentan para conseguir una situación igualitaria entre mujeres y hombres.

Para ello es necesario que se desarrollé de forma más amplia y definida la perspectiva de género en el ámbito del coaching laboral con el objetivo de que sus herramientas valoren la realidad del significado del trabajo para las mujeres. Este es un trabajo esencial que debe desarrollar el coaching para que sus procesos y trabajos puedan ser igual de beneficiosos para las mujeres como lo son para los hombres, pues es indispensable que el coach conozca en qué medida las preocupaciones, obstáculos o reflexiones de su coachee mujer pueden ser influenciadas por su género para plantear un correcto abordaje. Un coaching que integre la igualdad de género será un coaching útil para combatir la desigualdad que actualmente sufren las mujeres, no sólo en el ámbito laboral, sino en una gran variedad de visiones y temáticas.

6.1 Reflexiones finales

Finalizado el estudio, y con las variables y datos analizados, es complicado afirmar si el coaching puede ser una herramienta útil para mejorar las condiciones laborales de las mujeres. Sí que se ha podido comprobar que existen de forma objetiva problemas y obstáculos feminizados en el mercado de trabajo español y se intuye o apunta que el coaching puede ser útil en algunos de ellos pero haría falta avanzar más en la investigación para concluir de forma más precisa en que aspectos puede el coaching con perspectiva de género ser utilizado con mayor garantía de éxito y, especialmente, con que herramientas puede hacerlo.

Es necesario por lo tanto poner de manifiesto las limitaciones evidentes de la presente investigación. En primer lugar existe una falta de conocimientos para el análisis adecuado de los métodos utilizados que no ha permitido un mayor aprovechamiento de los resultados obtenidos ni el uso de las técnicas más eficaces en ninguno de los dos casos, una situación de partida que la falta de tiempo no ha permitido subsanar. En segundo lugar, el tiempo disponible para su desarrollo ha impedido maximizar el uso y oportunidades de los métodos utilizados. En el caso de la encuesta por una falta evidente de respuestas que no han permitido generar una muestra lo suficientemente representativa de las

mujeres en nuestra sociedad y, por otro lado, en el caso del grupo de discusión, por la limitación de poder realizar tan sólo un grupo, cuando las necesidades del trabajo nos hubieran llevado a plantear algún grupo de discusión más para plantear temas que no pudieron ser tratados en el que se realizó o plantear los temas de forma más acotada en grupos distintos.

En lo que está relacionado con el análisis es necesario indicar que algunos resultados obtenidos en la encuesta pueden ser debidos a las características de la investigación, con una muestra muy heterogénea, aspecto que se evidencia observando los valores de dispersión de una gran parte de los resultados. Asimismo, hay que indicar la sobre-representación de algunos grupos frente a otros, como pueden ser los ocupados frente a los parados, o las edades más jóvenes frente a otras franjas de edad, grupos que no se distribuyen en la muestra de la misma forma que lo hacen en la sociedad. De forma análoga para algunos ítems planteados no ha existido una variedad suficiente de respuestas para poder valorar los resultados de forma correcta, como las preguntas en referencia al tiempo en situación de paro o los motivos. Estas características podrían haber introducido sesgos y variables extrañas que pueden haber afectado a los resultados que se han obtenido y expuesto en el presente trabajo y que podrían corregirse con un mayor tiempo disponible para la elaboración y selección de la muestra que permita utilizar técnicas más precisas de las empleadas en esta ocasión.

En referencia al grupo de discusión, la submuestra establecida era seguramente muy homogénea pero contrapuesta, con dos subgrupos presentes en la submuestra que compartían características comunes contrapuestas al otro subgrupo (edad, estudios, situación laboral, tipo de trabajo y condiciones, etc.). Una característica que ayudó a desarrollar la actividad y que permitió adaptarla al nivel de la moderadora, con nula experiencia anterior en el campo, pero que en cualquier caso necesitaría de una revisión para poder conseguir una mayor variedad de percepciones y opiniones con un grupo de discusión algo más heterogéneo o, como mínimo, con una mayor variedad de perfiles, pero sin llegar a ser un grupo incontrolable, un equilibrio también difícil de encontrar por el poco tiempo disponible.

Con respecto al coaching como tal también ha existido una limitación importante que se ha constatado en el transcurso de la investigación que es la falta de conocimiento sobre lo que es y para que se utiliza el coaching en el ámbito laboral, o incluso porqué provocaba un cierto rechazo en algunas mujeres que lo identificaban precisamente como algo muy masculinizado alejado de sus valores, como así nos hicieron llegar algunos sujetos. Esta limitación, relacionada con la percepción que tiene la sociedad sobre una herramienta como el coaching es difícil de modelar a corto y medio plazo, por lo que el uso de más herramientas cualitativas en entornos dónde el coaching sí sea aceptado podría algo bueno a incorporar para mejorar el presente trabajo. Una situación a la que debemos sumar la falta de tiempo para analizar que herramientas del coaching podía ser interesantes para los objetivos planteados.

Si se tuvieran que replantear algunas cuestiones con el objetivo de mejorar la investigación, señalaría lo siguiente. En primer lugar, un mayor tiempo disponible para revisar la bibliografía disponible en referencia a los ítems expuestos en el marco teórico, puesto que la imposibilidad de consultar bibliografía importante por la falta de tiempo ha limitado seguro los resultados de la investigación. En segundo lugar, hubiera sido adecuado plantear una visión menos ambiciosa pero más adaptada al tiempo disponible seleccionado sólo algunos ítems de los aquí estudiados, por ejemplo, centrándonos sólo en emprendimiento, liderazgo o conciliación, y no en todos ellos, teniendo en cuenta los recursos disponibles. Del mismo modo también podría haber sido adecuado plantear una muestra estratificada para la investigación centrandó el interés en un grupo determinado que permitiría controlar más ciertas características de la población. Y en último lugar se ha constatado una limitación evidente en el análisis de los datos por la falta de conocimientos, especialmente por la incapacidad de utilizar programas informáticos para el análisis de los datos cualitativos o la imposibilidad de utilizar análisis multivariantes para mejorar los resultados obtenidos e introducir nuevas perspectivas de lectura.

En conclusión, el presente trabajo es una buena base que puede ampliarse o mejorarse con posterioridad si se desea, apunta recomendaciones y datos interesantes y ha sido una magnífica oportunidad para trabajar y recuperar conocimientos del máster en un reto importante para mí, y en algunos momentos

realmente difícil, pero al mismo tiempo gratamente reconfortante como estudiante.

7. Bibliografía

Alvarez, C., Noguera, M., & Urbano, D. (2012) Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino: un estudio cuantitativo en España. *Economía Industrial* (nº 383) pp. 43-52.

Angel, P. & Amar, P. (2007). *Guía práctica del coaching*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Ballester, M. (2012). De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades. *Revista de Derecho Social* (nº 57) pp. 99-114.

Berbel, S. (2013). *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Girona: Editorial Aresta.

Facundo, G. (2011). *El libro rojo de las mujeres emprendedoras. Alertas y estrategias para el emprendimiento femenino*. Barcelona: Libros de Cabecera SL.

Gadow, F. (2013) *Desarrollo y coaching de mujeres líderes*. Buenos Aires: Granica.

Martínez, F. (Coord.). (2017). *Informe: La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Menéndez, R. (2015). Balance actual de la igualdad de género en el mercado de trabajo: crisis y reformas legislativas. *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá* (VIII) pp. 225-238.

Nicolás, C., López, M. & Riquelme, P. (2010) *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. Murcia: Universidad de Murcia, Facultad de Ciencias del Trabajo.

Sandberg, S. (2013). *Vayamos adelante. Las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar*. Barcelona: Random House Mandadori SA.

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018). *La brecha salarial, factor de quiebra democrática*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.

Señan, P. (Coord.). (2010). *Els ODM davant del repte de la igualtat de gènere. Dones, treball i desenvolupament. Reflexions des de la perspectiva dels drets humans*. Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat – CCOO Catalunya.

Vicesecretaría General. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora (2018). *Informe 8 de marzo. Cuatro años de crecimiento económico y las brechas en el empleo aumentan*. España: UGT.

Viladot, M. (2017). *Género y poder en las organizaciones*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes OIT.

Documentos electrónicos

Asociación Red GEM España (2018). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2017-2018*. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria. Recuperado en: <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2018/04/Informe-GEM-2017-18.pdf>

Economistas sin fronteras (2014). Políticas de empleo con perspectiva de género. *Eldiario.es*. Recuperado en: https://www.eldiario.es/zonacritica/Politicase-empleo-perspectiva-genero_6_331826825.html

Kohan, M. (2017). El techo de cristal para las mujeres se queda a un palmo del suelo. *Diario Público*. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/mujeres-fuera-fotos-techo-cristal-mujeres-queda-palmo-suelo.html>

Otero, J. (2018). Las mujeres sólo lograron un tercio de los contratos indefinidos en 2017. *Diario Público*. Recuperado de: <http://www.publico.es/economia/brecha-mercado-precariedad-laboral-cosa-mujeres.html>

Villanueva, B. (2016). El 'coaching' pide a gritos sus gafas violetas. *Pikara online magazine*. Recuperado de: <http://www.pikaramagazine.com/2016/03/el-coaching-pide-a-gritos-sus-gafas-violetas/>

Anexos

Anexo 1: Cálculos previstos para las variables del cuestionario

Ítem	Descripción	Composición	Cálculos
1	Sexo	Hombre Mujer Otros	Frecuencia de casos
2	Edad	Abierta	Frecuencia de casos, porcentaje de casos, media, desviación, edad mínima, edad máxima
3	Nivel de estudios	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4 Nivel 5 Nivel 6	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
4	Provincia de residencia	Barcelona Girona Lleida Tarragona	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
5	Número de hijos	Ninguno Uno Dos Tres o más	Frecuencia de casos, porcentaje de casos, media
6	Situación laboral actual	Ocupada, trabajo por cuenta propia Ocupada trabajo por cuenta ajena En paro y en búsqueda activa de empleo En paro y no busco empleo	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
7	Tiempo en situación de paro	Abierta	Media, desviación Segmentación variable: frecuencia, %
8	Motivo de situación de desempleo	Despido Enfermedad Cuidado Otras obligaciones Formación Jubilación No encontrar empleo Otras razones	Frecuencia de motivos Porcentaje de motivos
9	Tipo de contrato	Indefinido Temporal	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
10	Tipo de jornada laboral	Completa Parcial	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
10.b	Motivos jornada parcial	Cuidado Otras obligaciones Enfermedad	Frecuencia de motivos

		Formación No querer trabajar a jornada completa No encontrar trabajo a jornada completa Otros motivos	Porcentaje de motivos
11	Sector económico de actividad	Agricultura Industria Construcción Servicios	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
12	Condiciones de trabajo	Escala tipo Likert (puntuación 1-5)	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
13	Situación mercado laboral	Escala tipo Likert (puntuación 1-5)	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
14	Situación mujeres en el mercado laboral	Escala (puntuación 1-10)	Valor mínimo, valor máximo, media y desviación
15	Evolución mujeres en el mercado laboral	Escala (puntuación 1-10)	Valor mínimo, valor máximo, media y desviación
16.1	Segregación ocupaciones	Escala tipo Likert (puntuación 1-4)	Frecuencia, porcentaje, media y desviación
16.2	Posición de la mujer en el mercado laboral/sociedad	Escala tipo Likert (puntuación 1-4)	Frecuencia, porcentaje, media y desviación
16.3	Mejor situación de los hombres en el mercado laboral	Escala tipo Likert (puntuación 1-4)	Frecuencia, porcentaje, media y desviación
16.4	Brecha salarial	Escala tipo Likert (puntuación 1-4)	Frecuencia, porcentaje, media y desviación
17	Emprendimiento	Ya tiene negocio propio Se plantea en un futuro No se plantea	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
17.b	Motivos para no emprender	Abierta	Codificación de las respuestas: frecuencia y % Segmentación de la variable: frecuencia y %
18	Liderazgo femenino	Sí, cooperación Sí, distintos valores No, depende de la persona No, son parecidas No sabe / no contesta	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
19	Responsabilidades directivas	Sí, grandes responsabilidades Sí, mando intermedio No, pero me gustaría No, no quiero	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
20	Conciliación	Sí, totalmente Sí, en parte	Frecuencia de casos

		No, afectado pero no perjudicado No, de ninguna forma No sabe / no contesta	Porcentaje de casos
21	Coaching laboral para mujeres	Múltiple	Frecuencia de casos Porcentaje de casos
22.1	Coaching para autopercepción	Escala (puntuación 1-5)	Frecuencia de casos, porcentaje de casos, media, desviación, edad mínima, edad máxima
22.2	Coaching para emprender	Escala (puntuación 1-5)	Frecuencia de casos, porcentaje de casos, media, desviación, edad mínima, edad máxima
22.3	Coaching para ejercer liderazgo	Escala (puntuación 1-5)	Frecuencia de casos, porcentaje de casos, media, desviación, edad mínima, edad máxima
22.4	Coaching para conciliar	Escala (puntuación 1-5)	Frecuencia de casos, porcentaje de casos, media, desviación, edad mínima, edad máxima

Anexo 2: Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

A continuación se presenta el cuestionario la situación laboral de las mujeres, un estudio que se desarrolla en el marco de la asignatura de Trabajo Final de Máster del Máster en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el ámbito laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Este cuestionario ha sido diseñado para conocer la situación laboral de las mujeres y si el coaching puede ser una herramienta útil para mejorar distintas condiciones y variables en relación al empleo. Consta de 4 apartados con 22 enunciados en su totalidad. Para cada apartado encontrará una pequeña descripción del tipo de preguntas que contiene.

Este cuestionario se dirige a mujeres mayores de 18 años residentes en Cataluña que son parte, o han sido parte con anterioridad, de la población activa. Para su correcta cumplimentación, le rogamos que lea atentamente los enunciados antes de empezar a contestar. La cumplimentación de este cuestionario no le va a llevar más de unos minutos.

Una vez enviada la respuesta, le pedimos que haga llegar a personas allegadas y conocidas el enlace para poder participar en este estudio. Es muy importante para nosotros contar con el máximo número de personas participantes y, por lo tanto, le agradecemos de antemano su colaboración.

La información obtenida a través de este cuestionario es totalmente anónima y los datos obtenidos a partir de éste se tratarán en todos los casos de forma grupal.

Para cualquier duda o comentario puede ponerse en contacto con el siguiente correo electrónico mmompio@uoc.edu y le responderemos a la mayor brevedad posible.

Muchas gracias por su tiempo y su colaboración.

En primer lugar, algunas cuestiones sobre usted.

(1) Sexo:

- Hombre
- Mujer
- Otros

(2) Edad (en años): _____

(3) Indique el máximo nivel formativo finalizado:

- Nivel 1 (sin educación primaria completada)
- Nivel 2 (Educación primaria)
- Nivel 3 (Educación secundaria obligatoria o similar: ESO o EGB)
- Nivel 4 (Educación secundaria no obligatoria: bachillerato, formación profesional de grado medio o similar)
- Nivel 5 (Educación superior: licenciatura, grado universitario o formación profesional de grado superior)
- Nivel 6 (Titulación de máster o doctorado)

(4) Provincia de residencia:

- Barcelona
- Girona
- Lleida
- Tarragona

(5) Número de hijos/as:

- Ninguno
- Uno
- Dos
- Tres o más

En segundo lugar, algunas cuestiones relativas a su situación laboral actual.

(6) Situación laboral actual:

- Ocupada, trabajo por cuenta propia
- Ocupada, trabajo por cuenta ajena
- En paro y en búsqueda activa de empleo
- En paro y no busco empleo

(7) En caso de encontrarse en paro, indique la cantidad de tiempo en esta situación (en meses): _____

(8) En caso de encontrarse en paro, indique el motivo de su situación de desempleo:

Seleccione sólo un motivo, el que considere el motivo principal al que responde su situación de desempleo.

- Despido o afectada por una regulación de empleo
- Enfermedad o incapacidad propia
- Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores
- Otras obligaciones familiares o personales
- Seguir cursos de enseñanza o formación
- Jubilación
- Creo que no voy a encontrar un empleo
- Otras razones

(9) En caso de encontrarse en situación de trabajo por cuenta ajena, indique el tipo de contrato:

- Indefinido
- Temporal

(10) En caso de encontrarse ocupada, sea en trabajo por cuenta ajena o trabajo por cuenta propia, indique el tipo de jornada laboral:

- Completa

- Parcial

(10.b) Si has respondido “parcial” en la anterior pregunta, por favor, indica cual es el motivo principal de tener una jornada a tiempo parcial:

Seleccione sólo un motivo, el que considere el motivo principal al que responde su jornada de trabajo parcial.

- Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores
- Otras obligaciones familiares o personales
- Enfermedad o incapacidad propia
- Seguir cursos de enseñanza o formación
- No quiero trabajar a jornada completa
- No he podido encontrar un trabajo a jornada completa
- Otros motivos

(11) En caso de encontrarse en situación laboral de ocupado, indique en que sector económico se encuentra empleada:

- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Servicios

(12) En caso de encontrarse en situación laboral de ocupado, piense en su actual trabajo y valore su situación y condiciones de trabajo:

- Muy buenas
- Buenas
- Ni buenas ni malas
- Malas
- Muy malas
- No sabe / no contesta

(13) Para acabar con este apartado, valore cuál cree que es la situación general del mercado de trabajo en la actualidad:

- Muy buena
- Buena
- Ni buena ni mala
- Mala
- Muy mala
- No sabe / no contesta

A continuación, le presentamos un conjunto de cuestiones relativas a la situación laboral de las mujeres. No piense únicamente en su situación laboral actual, sino también en posibles trabajos anteriores así como en la situación de otras mujeres de su entorno. Nos interesa conocer sus creencias y valores en relación al lugar que ocupa la mujer en el mercado laboral.

(14) Valore cuál cree que es la situación de las mujeres en el mercado laboral en la actualidad, siendo 1 “muy mala” y 10 “muy buena”.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(15) Valore cuál cree que ha sido la evolución de la situación de las mujeres en los últimos 10 años en el mercado laboral, siendo 1 “muy mala” y 10 “muy buena”.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(16) A continuación se presentan una serie de cuestiones referidas a distintas problemáticas, situaciones u obstáculos que pueden encontrar las mujeres en el mercado laboral actual. Indique su opinión teniendo en cuenta la siguiente puntuación:

1 “Totalmente en desacuerdo”; 2 “En desacuerdo”; 3 “De acuerdo”; 4 “Totalmente de acuerdo”

(16. 1) En el mercado laboral existen ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas.

1 2 3 4

(16. 2) La posición de la mujer en el mercado de trabajo responde o está relacionada con su posición en la sociedad.

1 2 3 4

(16. 3) La situación y condiciones de los hombres en el mercado de trabajo es mejor que en las mujeres

1 2 3 4

(16. 4) La brecha salarial es una de las discriminaciones más graves que sufren las mujeres en el mercado laboral en la actualidad

1 2 3 4

(17) A continuación, valore la posibilidad de emprender un negocio por su parte y seleccione la opción que más se adapte a su situación:

- Ya he iniciado un negocio propio
- Me planteo emprender un negocio pero en un futuro
- No me planteo esta posibilidad

(17.b) Si has respondido “no me planteo esta posibilidad” en la pregunta anterior, por favor, explícanos brevemente por qué motivo no te planteas emprender un negocio propio: _____ .

(18) Personalmente, ¿Crees que existe un tipo de liderazgo femenino distinto al masculino?

Indique la respuesta que más se adapte a su opinión

- Sí, creo que las mujeres somos más cooperativas y menos autoritarias.
- Si, las mujeres lideramos desde unos valores distintos a los de los hombres.
- No, el tipo de liderazgo depende de la persona, pero no de ser mujer o hombre.
- No, creo que las formas de liderazgo son bastante parecidas entre mujeres y hombres.
- No sabe / no contesta

(19) En caso de encontrarse en situación laboral de ocupada, y valorando su situación de empleo actual ¿tienes o asumes responsabilidades directivas en tu organización o empresa?

Indique la respuesta que más se adapte a su situación

- Sí, ocupo un puesto de dirección que comporta grandes responsabilidades.
- Sí, ocupo un mando intermedio y asumo algunas responsabilidades.
- No, no he tenido la oportunidad de tener responsabilidades directivas aunque me gustaría.
- No, no quiero asumir responsabilidades directivas en mi trabajo.

(20) En su opinión y pensando en su trayectoria profesional, ¿cree que la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo ha perjudicado o condicionado de alguna forma su progreso profesional?

- Sí, me ha condicionado totalmente.
- Sí, en parte.
- No, me ha afectado pero no siento que me haya perjudicado ni condicionado.
- No, de ninguna forma.
- No sabe / no contesta.

Por último, algunas cuestiones en relación al coaching y las expectativas que tiene usted sobre sus posibles beneficios para mejorar la situación laboral de las mujeres de acuerdo con las preguntas planteadas con anterioridad.

Para su conocimiento, el coaching es un proceso que ayuda a personas a explorar al máximo sus propias habilidades y capacidades a través de un conjunto de herramientas que permiten a las personas trascender barreras y limitaciones para poder conseguir lo mejor de ellas mismas. No es ningún caso una terapia ni substituye a profesionales como psicólogos o terapeutas si estos son necesarios. En el caso del ámbito laboral el coaching se acostumbra a utilizar para trabajar en el progreso profesional de la persona y ayudarla a conseguir las metas y objetivos que ella misma establece a partir de un proceso de autoconocimiento. Si lo desea, puede obtener más información sobre el coaching en <http://www.asescoaching.org/el-coaching/>.

(21) En su opinión, ¿por qué motivos el coaching puede ser una herramienta que permita mejorar las condiciones laborales de las mujeres?

Marque todas las opciones que crea que se ajustan a la pregunta planteada.

- Romper y cambiar el rol femenino tradicional en el mercado laboral.
- Mejorar competencias y habilidades profesionales.
- Reforzar la autoconfianza y la autoestima para poder progresar profesionalmente.
- Visibilizar y poner en valor los trabajos y sectores más feminizados.
- Aprender a ejercer el liderazgo y las responsabilidades directivas.
- Conseguir una mayor conciliación de la vida familiar y el trabajo.
- Definir y alcanzar metas en la carrera profesional.
- Mejorar las tasas de empleo y las condiciones laborales de las mujeres.

(22) Para finalizar, nos gustaría conocer su percepción sobre el coaching en referencia a distintas problemáticas u obstáculos que se encuentran las mujeres en el mercado laboral. Indique su opinión siendo 1 “nada útil” y 5 “muy útil”

(22.1) El coaching es una herramienta útil para mejorar la autopercepción de las mujeres sobre sus capacidades y habilidades.

1 2 3 4 5

(22.2) El coaching es un proceso útil para las mujeres emprendedoras o que quieren emprender.

1 2 3 4 5

(22.3) El coaching es un proceso útil para que las mujeres puedan asumir más puestos de responsabilidad y dirección

1 2 3 4 5

(22.4) El coaching es una herramienta útil para conseguir una mayor conciliación de la vida personal y familiar

1 2 3 4 5

Anexo 3: Guion del grupo de discusión

GRUPO DE DISCUSIÓN 1: SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

El grupo de discusión se enmarca en la investigación sobre la situación laboral de las mujeres y la herramienta del coaching de género que se desarrolla en el marco de la asignatura del Trabajo Final de Máster del Máster en Ocupación y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Este grupo de discusión ha sido diseñado para profundizar en algunos de los temas que se tratan a largo del estudio con el objetivo de conocer de primera mano opiniones, experiencias y percepciones sobre estos.

Los objetivos de este estudio hacen referencia al conocimiento del estado actual de las mujeres en el mercado de trabajo español, así como la calidad de su empleo, especialmente en relación a lugares de responsabilidad y emprendeduría; describir qué herramientas del coaching laboral pueden ser útiles por la mejora de la situación de las mujeres el mercado de trabajo; así como proponer estrategias para incorporar el coaching laboral, con perspectiva de género, como herramienta para el empoderamiento de las mujeres. Además, también se quieren identificar las necesidades y percepciones que tienen las mujeres sobre las distintas dificultades que se pueden encontrar en el mercado de trabajo, tema que centrará especialmente el interés y desarrollo de este grupo de discusión.

Listado de temas y preguntas

Guion para adaptarse al desarrollo del grupo en los que se identifican 3 temas principales a tratar y la idea es presentar unas dos preguntas principales para cada tema, aunque se apuntan también otros temas por si es necesario introducirlos.

1. Opinión sobre el estado actual del mercado de trabajo y la posición que ocupan las mujeres.
 - ¿Creéis que el estado actual de la mujer en el mercado de trabajo es bueno?
 - ¿Cuáles son los principales problemas?
2. Opinión sobre las dificultades para conciliar.
 - ¿Es la maternidad un impedimento para las mujeres?
 - ¿El reparto de los trabajos del hogar o cura de niños, personas grandes o enfermas, está muy repartido entre hombres y mujeres?

- ¿Podría un mayor equilibrio en estas tareas mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo?
- 3. Opinión sobre la feminización de los liderazgos:**
- ¿Hay una carencia de mujeres líderes visibles que puedan ser un modelo por otras mujeres?
 - ¿Es importante esta visibilidad para empoderar las mujeres en ciertos sectores, trabajos, responsabilidades?

El grupo

El grupo de discusión está formado por 6 mujeres, entre los 25 y los 60 años de edad, residentes en las provincias de Barcelona y Girona, con varios rangos de estudios (desde nivel 2 a 6) y con diversidad de situaciones laborales. 3 mujeres tienen hijos y 3 mujeres no tienen ningún hijo.

Estimación temporal

Presentación del grupo de discusión, objetivos, funcionamiento y participantes: 10 minutos.

Inicio del debate y exposición escalonada de las preguntas y temas a tratar: entre 45 y 55 minutos. Por lo tanto, se estiman entre 15 y 18 minutos para cada uno de los temas que se quiere abordar.

Cierre del grupo de discusión y agradecimientos: 5 minutos.

Anexo 4: Documento a cumplimentar por parte de las participantes en el grupo de discusión

Documento que se presentó al inicio del grupo de discusión para que las participantes seleccionadas pudieran leerlo y firmarlo, donde se pide su consentimiento para el tratamiento de los datos y la grabación de la sesión (en catalán).

Grup de discussió sobre la situació laboral de les dones

Les teves dades personals:

Nom:

Data de naixement:

Població de residència actual:

Població on vas néixer:

Estudis complets:

Ocupació actual:

Informació important sobre el grup de discussió

Gràcies per la teva disposició per participar en el grup de discussió sobre la situació laboral de les dones que s'emmarca en la investigació sobre la situació laboral de les dones i l'eina del coaching de gènere que es desenvolupa en el marc de l'assignatura del Treball Final de Màster del Màster en Ocupació i Mercat de Treball: Intervenció i Coaching en l'Àmbit Laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Aquest grup de discussió ha estat dissenyat per tal d'aprofundir en alguns dels temes que es tracten en llarg de l'estudi amb l'objectiu de conèixer de primera mà opinions, experiències i percepcions sobre aquests.

Els objectius d'aquest estudi son conèixer l'estat actual de les dones en el mercat de treball espanyol, així com la qualitat de la seva feina, especialment en relació a llocs de responsabilitat i empenedoria; descriure quines eines del coaching laboral poden ser útils per la millora de la situació de les dones el mercat de treball; així com proposar estratègies per incorporar el coaching laboral, amb perspectiva de gènere, com eina per l'empoderament de les dones. A més, també es vol poder identificar les necessitats i percepcions que tenen les dones sobre les diverses dificultats que es poden trobar en

el mercat de treball, especialment això és el que es vol abordar amb aquest grup de discussió.

És important que estiguis tranquil·la i que sàpigues que la teva participació és molt important per nosaltres. Els grups de discussió són una eina d'investigació qualitativa usada en les ciències socials per tal de recollir les percepcions de les persones que hi participen però no hi ha opinions correctes o incorrectes, ni bones o dolentes, així com tampoc es jutgen les respostes. De fet, et demanem que no només pensis en allò viscut o experimentat per tu, sinó també en allò que hagi observat en el teu entorn o vivències que puguis conèixer sobre altres persones i sobre les quals en tens una percepció. Totes ens ajuden en la nostra investigació i són valuoses per l'estudi. A més t'informem que la moderadora del grup serà Montserrat Mompíó, alumne del Màster en Ocupació i Mercat de Treball: Intervenció i Coaching en l'Àmbit Laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), politòloga i coneixedora de temes de gènere.

T'informem a més que tenim cura de les teves dades i que els resultats del grup seran utilitzades de forma anònima i sempre en el marc d'aquest estudi i pels objectius del mateix, seguint les normes establertes per la UOC en el desenvolupament de l'assignatura de Treball Final de Màster. A més, t'informem i et demanem el teu consentiment per a la gravació del grup de discussió per poder recopilar els resultats del mateix.

Accepto la participació en el grup de discussió així com les condicions exposades en aquest document i cedeixo les meves dades pels objectius plantejats.

Anexo 5: Transcripción del desarrollo del grupo de discusión

A continuación se reproduce el desarrollo del grupo de discusión celebrado el viernes 15 de junio en el marco de la presente investigación (en catalán) con 6 sujetos participantes y 1 persona moderadora.

TRANSCRIPCIÓ GRUP DE DISCUSSIÓ 1: SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES

MODERADORA: *Vale doncs, bé el primer que us heu trobat és un document que ens fa fer la universitat que son les vostres dades més bàsiques per a poder identificar qui sou, el vostre nom, perquè per a jo poder organitzar els resultats necessito saber qui és qui i tenir-ho més controlat, després tant a l'estudi com a la investigació es fan servir amb caràcter anònim. Els vostres noms complets no apareixen ni en el treball ni en res més enllà que la universitat em requerís aquests documents per a comprovar que això ha succeït i què no m'ho he inventat i hagi pogut fer un invent d'un grup de discussió, d'acord? Però més enllà d'això, són dades de caràcter anònim i tot el que fem aquí i les conclusions que extraïem del grup de discussió també són fetes servir de forma agregada com en altres sistemes que s'han fet servir com l'enquesta que a totes us van arribar i que heu fet i que també apareixen de forma anònima i les dades també són fetes servir de forma agregada. Llavors aquí també teniu la explicació de quins són els objectius de l'estudi; bàsicament el que estic fent jo amb el meu treball de final de màster es fer una valoració de la situació laboral de les dones a espanya, especialment em centro a més a més en temes d'emprenedoria, conciliació i lideratge; són com els 3 pilars que toco més, i a partir d'aquí, si el coaching pot o no pot ser una eina útil, si ho pot ser per a uns temes o per a altres no; sempre parlant d'un coaching amb perspectiva de gènere i per tal d'implementar certa visió de feminització també d'aquestes eines. En concret el grup de discussió no esta format per tot el que tracto de discutir al treball, ja que seria molt extens i podríem estar aquí 3 o 4 hores parlant, sinó que ens basarem sobretot sobre l'estat actual del mercat de treball pel que fa a les dones, conciliació i lideratge, deixant de banda segurament també altres temes que potser si que heu vist a l'enquesta escrita perquè sí que es preguntaven. La idea és que no és només sobre la vostra pròpia experiència, és a dir; no cal que respongueu només sobre el que heu viscut, sinó també el que heu vist al vostre entorn o que coneixeu d'algú i coses que heu pogut veure i no només des de l'experiència pròpia. I, en tot cas, el grup de discussió no es mai per jutjar ni extreure consens, és a dir, podeu estar d'acord o no amb el que diu l'altra i ho podeu expressar i no passarà res. No estem extraient tampoc ni cal que*

arribem a cap consens dels temes que vagin sortint, simplement són eines per a recollir percepcions. Per això també s'ha volgut buscar diversos perfils i per a que no tots aquests fossin iguals, però també un grup que us poguéssiu portar bé i que no sortissin conflictes, he buscat aquest equilibri. També sou 6 persones, no sou més, per a que pugui fer-se en el voltant de 1 hora. Si ens passem una mica va bé, però no hauríem d'anar mes enllà de la hora i quart si ho fem com toca. Jo en principi aniré conduint. Ho dic perquè tingueu en compte que si en un moment veieu que us faig una interrupció és perquè potser us esteu anant dels temes que ens interessin o si passo la paraula a algú és perquè també la idea és garantir que totes teniu uns temps de parlar més o menys igual, per tant tothom intervé. La universitat també valorarà que la tasca estigui ben feta, i d'aquí que ho digui en aquest sentit. I per últim per a dir-vos que heu de fer la creueta en la pagina de darrere "D'accepto" al full i és perquè la sessió esta sent gravada amb àudio per després tenir jo la possibilitat de fer la transcripció de les parts que siguin necessàries. Si us sembla per a començar, m'agradaria que fóssiu vosaltres mateixes que féssiu una petita presentació de qui sou per a que les altres persones puguin ubicar qui sou, d'on veniu, que esteu fent ara mateix i així la resta també podem saber qui sou i començarem per aquí. Alba comença tu presentant-te.

ALBA: Sóc l'ALBA, i vaig estudiar ciències polítiques i de l'administració a la universitat Pompeu Fabra. Després vaig fer un Màster en comunicació social, i bàsicament en termes laborals doncs he participat políticament en l'Associació Joves d'Esquerra Verda, Iniciativa i ara estic a la Universitat Pompeu Fabra també, que em vaig quedar allà treballant en el servei de carreres professionals, connectant la universitat i l'empresa. He estat 2 anys treballant com a tècnica d'intermediació i ara passo a portar la comunicació del servei i aleshores són els mateixos temes però des d'una perspectiva de la comunicació. Fem contingut a la web, butlletins i coses d'aquestes.

SARA: Jo sóc la SARA, i vaig estudiar també Ciències Polítiques a la Universitat Pompeu Fabra, i després vaig fer un Màster en Gestió Pública i a nivell laboral després d'estar un temps saltant de feina en feina de 6 mesos a 6 mesos, i estar un temps a l'atur, ara fa 1 any que em va contractar l'empresa on estic amb un contracte indefinit, que de fet es molt *guay* per a mi, i és una empresa d'enginyeria civil que no té res a veure diguéssim amb el món que he estudiat jo. Estic al departament de licitacions i contractació pública i aleshores porto concursos públics per a l'empresa. Els gestiono i una vegada quan els adjudiquen, preparo les adjudicacions. Es així mes o menys, resumidament.

EMMA: Jo em dic EMMA, vaig estudiar també Ciències Polítiques a la Universitat de Barcelona i quan vaig acabar la carrera vaig començar a treballar ja en una empresa que es un Institut de Estudi Social. Treballo com a tècnica analista i a part de fer investigació social també fem disseny i implementem regulació de polítiques públiques. En part sóc Sociòloga-Politòloga.

MERCÈ 1: Jo em dic MERCÈ. Vaig estudiar la EGB. Vaig fer BUP també però no el vaig acabar, o sigui no el puc posar aquí perquè no el vaig acabar, i després em vaig casar molt jove, raó per la qual vaig estar molts anys treballant en una botiga molt familiar i quan vaig marxar d'allà vaig anar al sector de la neteja en un hospital i allà és on estic encara després de 24 anys. M'he dedicat molts als meus, als meus fills i a la meva mare i a tots els de casa.

MERCÈ 2: Jo també em dic MERCÈ. També he treballat jo amb la família tota la vida. Jo he treballat 40 anys però amb la família. En aquests moments no treballo, *bueno* no treballo, estic cuidant a la meva mare (*cares d'assentiment amb el cap d'altres participants*), les tasques aquestes que ningú vol fer. Estic per la llar, els fills, per la meva mare que necessita cures i atencions tot el dia i així, i he treballat amb la família sempre. He fet algun intent del món laboral, *bueno* al món laboral hi he estat però d'autònoma. Vaig entrar al món de l'hostaleria i allò és de bojós, és explotar, no vaig aguantar-ho i ara em dedico a la llar.

MANOLI: Jo em dic MANOLI. Tinc el graduat escolar que el vaig acabar. Tinc 60 anys i abans les dones no estudiaven tant com afortunadament ara. Vaig néixer a un poble de Sevilla. Quan em vaig casar amb un noi d'aquí de Catalunya, vàrem vindre els 2 a viure aquí a Catalunya. He fet molt d'esforç per a aprendre el Català. He anat a estudiar-lo, tot i que encara no em surt del tot parlar-ho, per aquest motiu ja demano disculpes avançades. Quan vaig venir aquí a Catalunya vaig treballar a la Hosteleria, el qual el recordo molt positivament. Després vaig entrar a treballar al mateix hospital on treballa la MERCÈ 1, que es precisament on la vaig conèixer a ella. Més o menys fa els mateixos anys que porta ella treballant allà, algun més, 20 i pico d'anys. Encara estic treballant allà i l'any que ve faré la jubilació parcial i més o menys això es tot.

MOD: Està molt bé. Així ens hem pogut conèixer una mica i ens podem ja situar totes. Començarem per un tema que es més genèric i després ja anirem aprofundint si les coses van sortint. La idea es que a cada pregunta hi dedicarem com a màxim 10 minuts, i seran unes 6 preguntes. La primera pregunta -que pot semblar molt àmplia però que jo crec que així també poden anar sortint temes i així podem anar reconduint a veure cap a on va el grup es sobre: "L'estat actual de la dona" i per tant no la dona en el passat

sinó com està la dona en el present en el mercat de treball i si aquesta situació la podem considerar que es bona o si per contra considerem que es dolenta. Hi ha alguna voluntària que vulgui començar amb alguna reflexió, després també podeu tornar a parlar si voleu comentar el que una altra ha dit, no és només un torn per persona però.

MERCÈ 1: Jo començaria dient que crec que hi ha una diferència perquè aquí l'hem vist. Crec que les dones joves us heu llençat i evidentment que sí que també n'hi han que estan en el nostre àmbit, però no gaires. Perquè nosaltres mateixes a l'hospital entra gent a treballar i ja li veu un... és a dir, gent de la vostra edat no ve a buscar feina, si que hi ha alguns casos, però no ve a buscar feina com nosaltres en el seu moment. Com jo que amb 24 anys vaig anar a buscar feina, i molt bé, jo sempre he estat molt a gust amb la meva feina. Ara es veu des de fora com les dones comenceu a trepitjar, a poder estudiar. També potser perquè els pares d'ara tenen més possibilitats que no pas els d'abans; que si tenien molts fills havien de racionalitzar els recursos per a cadascun. Les altres 2 companyes tenien una 5 germans i l'altra 10 i no havien recursos per a tots. També jo he sigut sempre de dir als meus fills d'estudiar perquè avui en dia si no estudies no hi ha possibilitats de res a diferència de nosaltres que sense estudis podíem anar a molts llocs a buscar feina. Avui en dia, tot i que hi han moltes possibilitats, si no s'estudia no hi ha res a fer.

MOD: Una pregunta: des de l'altra banda com ho veieu vosaltres, és bo o no és bo?

ALBA: Jo entenc aquest discurs, però jo crec que en general hem estudiat més tant nois com noies i que un cop arribes al mercat laboral de treball, la situació no es igualitària i que et trobes amb molts frens i que potser un dia que si, que estem allà, però amb pitjor salari que companys o senzillament has de fer molts esforços, molts menys que abans perquè si que has tingut oportunitats, però si que és veritat que has de fer esforços per a fer-te valer i si que es complicat i amb moltes desigualtats encara ara.

MERCÈ 2: Jo l'exemple que us puc donar és el dels meus fills. Un és enginyer informàtic -que es un món bastant d'homes encara- i que si, que trepitgen mes fort els homes que les dones, això s'ha de reconèixer. I la meva filla que ella és mestre i en aquí si que es igualitari. En el món dels mestres si un noi i una noia van a cobrar el mateix, si que després potser als llocs directius no ho sé...potser si que a una noia li costa més trepitjar en aquests tipus de llocs, però si que es veritat que el món dels mestres es un món mes igualitari que no pas en canvi, el de la enginyeria, on allà si que hi ha més desigualtat. Es un món d'homes. L'enginyeria informàtica és un món d'homes. A una noia li costa molt més obrir-se camí, potser perquè és una carrera més de nois, no ho sé, però que si, que es veu la diferència.

SARA: Jo crec que l'ambient laboral, si el comparem amb el de fa anys, si que la situació laboral de les dones pot ser molt millor, però fent una comparativa amb anys enrere. Però si ens parem a mirar la situació actual a les empreses, les diferències entre homes i dones si que hi ha una diferència. Quan has comentat el tema de la enginyeria, jo m'he trobat al món de la enginyeria civil, que és un món que no el coneixia per a res, doncs a l'empresa on treballa, treballen 100 i pico de persones, crec que hi han 10 o 12 despatxos, hi han moltes dones per ser una empresa d'enginyeria civil i arquitectura, però tots els despatxos estan ocupats per homes. No n'hi ha cap ocupat per una dona. Sent una empresa on -no sé quin percentatge- hi hauran de dones, però potser esta al 40-60% i clar, ja es veu que hi ha una diferència laboral també. És un món més masculinitzat però bé, en aquest cas es veu molt. No sé si te gaire a veure, però ara estava pensat en el cas de ma mare, que va tindre la sort que va poder estudiar. Ella va vindre d'Aragó en aquest cas i comparativament venia també d'una família molt humil però va tenir aquesta sort i va fer primer una carrera i després va fer una altra quan era més gran. I és de la mateixa generació més o menys que vosaltres (*en referència a la Mercè, la Mercè 2 i la Manoli*). Va venir amb 20 i pico anys i va estudiar per tenir el català i aprovar les oposicions.

MOD: EMMA, tu com ho veus?

EMMA: Volia aportar respecte el que deies tu (*en referència a Mercè 1*), que les condicions laborals, que has fet la reflexió que les condicions vostres i nostres són molt diferents i a mi m'agradaria aportar que són diferents també gràcies a vosaltres, que gràcies al esforç i a la vostre feina i a que vosaltres us llencéssiu també a treballar fora de casa, va permetre tenir uns ingressos que va permetre a la nostre generació, gràcies tant això com a que hi hagin menys fills per família, doncs haguem pogut tenir nosaltres la majoria, carrera. Després volia dir també que personalment no he patit situacions de desigualtat laboral, en el meu cas per ser dona, però si que es perceben a la societat aquestes desigualtats sobretot en llos com deies tu (*en referència a la Sara*) en càrrecs de més graduació, càrrecs de més alt rang, més desigualtat; però jo penso que això lluitant-ho en el pas de quan la nostre generació tingui la vostre edat (*en referències a les dues Mercès i la Manoli*), segurament que el fet de que tinguem tant de nivell educatiu nosaltres tant els homes com les dones, quan tinguem 50 anys d'edat segurament aquests llocs de més rang també, crec, que és una qüestió de temps que els aconseguim les dones.

MOD: Perquè si ara aconseguim parlar de quins son els principals problemes que tenen les dones a l'hora d'enfrontar-se al mercat de treball, quins de vosaltres valoraríeu que son o quins creieu que poden ser?

MANOLI: Problemes? Per a mi, jo ara mateix, no penso que ni per ser home ni dona, ara mateix, es més, penso que les dones estudien més, més les dones que els homes eh? Es així eh? Les dones... per cada noi que fa una bona carrera n'hi han 5 dones que l'han fet també. Però dificultat, dificultat bé, el país en el que estem, la societat que estem també. Mira la societat que tenim. Abans a la nostre edat eren molt masculistes, més que ara -que també-, que podríem fer 1 llibre... i 2 i tot. Teniu molts problemes però no tants com abans. Abans a les dones ens educaven per cuidar a la família, portar la casa i el cas de la mare de la SARA segur que era perquè va voler venir aquí i ja tenia la mentalitat. Segurament els pares a casa tenien una altra mentalitat, la família... la societat no es que vagi ara millor, però en aquest aspecte sí. Ara a la societat no hi han tants rics i tants pobres com abans... nosaltres hem passat una època que tothom menjava, tothom tenia feina, tothom i abans no. Abans era el sou del teu pare -petit-, per a tothom i per a tot. És veritat o no? (*busca l'aprovació de Mercè 1 i Mercè 2 que assenteixen amb el cap*). Ara no, ara no. Ara treballa la dona, treballa l'home, vosaltres no sé però ella (*fa referència a la moderadora*), la seva filla (*en referència a Mercè 2*), la meva filla han estudiat i estan treballant. Estudiaven i treballaven. Ho sigui, abans no, abans no. Era una altra mentalitat. Jo penso que abans, la gent que estudiava, apart de la família, que a qui el tocava en aquella casa, era la societat, no sé com dir-te. El meu germà va estudiar i no perquè era el meu germà, era perquè era la mentalitat que hi havia i els diners que hi havien a casa, efectivament.

ALBA: Jo he agafat coses que heu dit i crec que sí que hi ha més dones que estudien que nois i que, de fet, tenen millors resultats, però després els càrrecs directius és veritat que els ocupen nois. Aleshores anava a això que comentaves abans, a les enginyeries hi ha el problema que hi ha poques noies que ho estudiïn, i després hi ha el problema de que els nois passen per davant com en altres sectors, que ho deia la Sara. Però també penso que en espais molt feminitzats, com en magisteri que has dit (*en referència a Mercè 2*), que és un molt bon exemple, el ser home es premia perquè hi ha pocs models d'home (*ah si, també, també diu la Mercè 2*) i llavors els poses perquè els nois es puguin reflectir, perquè sinó només tindrien referents dona. I jo treballo un espai molt feminitzat perquè és l'educació superior en la part de serveis i la part de serveis bàsicament són dones, i es premien els homes. I a vegades es premien sense intenció de fer-ho. I com que apuntaves quines dificultats es troben jo tinc un company que té el mateix rang que jo, que va entrar més tard que jo amb un rang superior al que ara he

accedit jo, i sí que és veritat que és comunicació i ell havia fet publicitat. Tenia més experiència laboral, era més jove, i jo m'entenc molt bé amb ell, ell no és masclista, la meva empresa no són masclistes com a tal, tinc una directora que és dona, però ell fa molta gala del que sap, ell sap una cosa i defensa el seus arguments, ell creu que una cosa és així i es "posa" molt (*fa gestos de superioritat, aixeca el cap*). I nosaltres potser, o jo de vegades em trobo que sóc més tímida o que dubto més, a ell se'l escolta més.

MANOLI: Jo penso que és l'herència de l'educació masclista. Afortunadament no tothom, gràcies a déu, però és l'herència de l'educació masclista que hem patit.

MOD: Per tant de problemes hem parlat del lideratge, que de fet ha sortit el primer i després aprofundirem, hem parlat de masclisme, però creieu que hi ha més problemes en l'àmbit laboral als que s'enfronten especialment les dones?

EMMA: Jo crec que, la meva opinió és, que el principal problema és la conciliació familiar. Això ens atura, que quan una dona vol tenir fills pensa, ostres, justament ara que tinc l'experiència, que em pot fer pujar de nivell, pam!, ara un *parón*. I després també quan envelleixes la cura dels pares segueix sent una tasca de la dona. Llavors jo crec que aquest és el punt de frenada més important. Just en aquell punt que has de fer el pas coincideix.

MANOLI: però cada vegada menys. Jo tinc un fill, vaig a per un altre fill o pujo de rang, tu pujaries de rang, perquè jo també ho faria. Abans no, però ara sí que ho faria.

SARA: A part del que diu ella, que és una cosa que jo anava a dir, quan vols tenir fills, doncs o sé, cap als 30 i 40, que és quan ja portes un temps treballant, ja tens un recorregut laboral, i és en aquell moment que potser pots pujar o pots adquirir una certa experiència i aleshores clar decideixes que vol ser mare i tenir fills i és un moment que et canvia. Doncs ara també em ve la ment l'empresa on treballa jo que moltes dones treballen fins les 15h de la tarda però no hi ha cap home que treballi fins les 15h de la tarda per anar a buscar els nens. Són les dones que treballen fins les 15h de la tarda per anar a buscar els nens. Aleshores et talla, no sé si et talla o et prohibeix una mica que pugis de nivell laboral. I també com dieu parlava amb una companya que estava fent un doctorat i aleshores sí que el que deia que cada any que fas un doctorat et donen una certa puntuació, ara potser no ho explico gaire bé però anava més o menys així, i aleshores clar les dones que decideixen ser mares doncs durant un *any i picu* aquesta puntuació ja no l'obtenen i, per tant, es queden enrere.

MERCÈ 1: és que realment el ser mare només ho pots fer tu, altra cosa es que diguis em quedo embarassada, continuo treballant perquè tinc la sort de trobar-me bé (que

aquesta és una altra) i *vale, pues mira*, fins l'últim dia estic allà treballant, però després clar aquells 4 mesos o el que donin. *Vale* potser sí que després d'aquests 4 mesos sí que hi ha l'opció de dir *bueno*, doncs jo me'n vaig a treballar i el pare que es quedí, però és que el ser mare ets tu, i això no ho pots canviar de cap manera. I això jo crec que a vosaltres, als que esteu en aquests llocs que voleu ascendir, frena pel que diem que la societat està fet com està feta, i clar, si aquesta té la idea de ser mare i tal escolta, potser que mirem si voldrà fer aquest *parón* i ens deixarà penjats, o jo que sé els que estan a dalt que vigilen.

MANOLI: jo penso que en aquest punt sí que ho teniu malament, o una miqueta bastant malament. Però clar però això la societat ha de canviar, i sou vosaltres, el jovent, qui l'ha de canviar. Perquè després les estadístiques diuen, es que no hi ha natalitat, que és veritat, cada vegada la gent del país té menys fill. Perquè mira nosaltres, totes tres tenim fills, filles i fills, en edat per tenir fills, i no som àvies. Perquè serà? Perquè tenen edats de ser mares, per això vosaltres ho heu de canviar. El *parón* que s'ha de fer per ser mare s'hauria de veure molt natural, i la societat i les empreses no ho veuen molt natural.

MOD: Deixeu-me un moment perquè heu entrat soles al segon tema que ens tocava que és precisament el de la conciliació i que una de les coses que plantejava és precisament si la maternitat, el fet de la maternitat, és un impediment per les dones.

MERCÈ 2: Jo crec que sí. A veure, si fos la dona tenir la criatura i que pogués optar ella personalment, si vol estar més de baixa que ho estigui, però hi ha dona que en 15 dies està recuperada, perquè no pot l'home fer la funció que fa la dona? I més avui dia que hi ha l'extracció de la llet, que no és com abans que t'havies d'endur la criatura *enxufada*, avui dia tot ha canviat molt, hauria de ser així. I sinó, haver-hi uns programes a les empreses que el temps que la dona perquè vol, això és opció personal o opció personal que s'han de parlar les parelles, i si és que ho vol fer l'home que ho faci l'home i si ho vol fer la dona que ho faci la dona, o si s'ho volen partir que s'ho parteixin, però que llavors les empreses ho valoressin de la mateixa manera, tant si és noi com si és noia. El noi perquè no està embarassat però la figura també és la mateixa i és això el que crec que no es valora en la societat.

MANOLI: però jo penso també si el sou de la dona fos el mateix que el de l'home o una miqueta més que el de l'home ja s'ho penarien d'una altra manera. Ah no, ves tu, que cobres menys, i vaig jo que cobraré més, com que econòmicament el sou de l'home de moment gairebé la majoria cobra més que nosaltres, *pues...* per tant jo em quedo a casa. I un altre punt també molt important que potser que tu no el recullis aquí és el

sentiment. Quan tu ets mare aquest sentiment ni cap pare ni ningú, sinó un altra mare, ho entén. Doncs fins ara les mares, es pateix molt amb les criatures, patim molt amb les criatures. Un fill de 3 mesos l'has de deixar a una guarderia, o amb la iaia, o amb una cangur.. buf! Que si febre, que si.... ja ho passareu, ja.

ALBA: Doncs no sé si ho passarem, perquè a mi em passa el contrari, no és que pensi que em penalitzarà la maternitat, *bueno* si que ho penso que em penalitzaria el treball, però no em plantejo si surto el mercat de treball, em plantejo si no haig de ser mare perquè vull prosperar i perquè per mi és més important prosperar laboralment que ser mare. Aleshores crec que aquí hi ha com una diferència, evidentment estem en una situació molt millor nosaltres, però a mi em fa enveja el sentir que vols ser mare i portar-ho a terme, enlloc d'estar pensant que vull sentir que he aconseguit ser algú en el món laboral. Perquè crec que a nosaltres, i amb molt bona fe, sí que se'n ha inculcat això: heu de ser, és al revés. I en canvi dius, jo voldria ser mare, però com que sé que és un peatge molt car dius, mira, saps que, o sigui jo la sento al revés la pressió.

EMMA: La cosa és que els homes no l'han de fer aquesta elecció, no han d'establir quina de les dues és la seva prioritat.

MANOLI: Al contrari, si has de ser mare plega un any o dos si has de plegar. Home, i tu per què no plegues?

MOD: Sí, aquí les dades ens diuen que les dones són les que més jornades parcials agafen, les que més excedències agafen, per motius de conciliació, i que de fet en els homes no només és que no suposa un impediment, sinó que és el moment en el qual ells fan el salt a pujar. Quan són pares se'ls recompensa i per tant la situació encara està a la inversa. M'agradaria passar a una altra pregunta, creieu que el repartiment més equitatiu de les tasques, no només quan parlem dels fills, sinó de la cura que també sortia quan parlem de persones grans o malaltes, que també acostuma a recaure més sobre la dona, si creieu que eines que puguin fer aquest repartiment més equitatiu, que aquest equilibri de les tasques fos millor, perquè parlem també de totes les tasques domèstiques, de qui posa la rentadora, qui cuina, qui fa totes aquestes coses, si un repartiment més equitatiu és necessari per la posició de la dona pugui millorar. És a dir, si és un punt clau o si creieu que no.

SARA: sí, jo aquí estava pensant com en la situació que m'he trobat familiar. Perquè si penso com es gestionen a casa doncs la neteja, les rentadores, i tot això, vull dir, a casa som 3, els meus pares i jo, doncs està clar que tot recau en ma mare i que moltes vegades al meu pare sí que se li ha d'incidir. En canvi, sí que és veritat que durant molt anys vam tenir la meva àvia a casa, ma mare són 3 germans i cada dos mesos estava

a casa d'un. I sí que en aquest aspecte el meu pare que és autònom i per tant no té un horari fixe, durant una època sent la mare de ma mare qui estava a casa, el meu pare es quedava tots els matins amb la meva àvia fins que al migdia jo hi anava a dinar ell marxava una mica abans i al cap d'una estona arribava ma mare que tornava de la feina. Sí que en aquest sentit de cuidar de la meva àvia vam tenir la sort de que el meu pare s'ho pogués muntar i que ell va estar disposat a fer això. Però jo sé que aquest cas és excepcionalíssim. Primer perquè va estar molt temps fent això, quan no és el cas que fos la seva mare sinó que era la seva sogre, o sigui encara més complicat. I jo sé que això és molt excepcional però sí que en aquest cas a casa meva es va donar com aquest cas ens ho vam poder combinar d'aquesta manera i entre els tres va quedar molt repartit. Però clar, després veus tota la gent que es dedica a cuidar de les persones grans i són totes dones, majoritàriament, no sé els percentatges però...

MERCÈ 1: Són aquelles dones que en el seu moment van deixar d'anar a treballar per cuidar el fill i després han anat a treballar una altra vegada pel que sigui, perquè els fills s'han fet grans i han tingut un tipus de feina que han pogut reincorporar-se però que quan ha arribat el moment dels pares han tornat a deixar la feina per tornar a cuidar els pares. Es que ho veus i dius, bueno, perquè, perquè he deixat jo, perquè no ho deixes tu. Bueno també pel que diem moltes vegades les diferències de sou, tot i no ser la mateixa feina evidentment; és com que el nostre sou sempre havia sigut com que bueno, és un a més a més, una ajuda. No perdona, jo faig 8 hores cada dia i porto el sou que porto pues perquè el meu sector té el sou que té, però realment el sou és important, o sigui tots els sous són importants. Clar, llavors feies el plantejament de qui es queda, doncs clar et quedes tu perquè sinó després de que menjarem. Que sí, tot això és un d'allò que va canviant però...

MANOLI: I a l'edat vostre, perquè els vostres pares encara són joves, més o menys seran de l'edat nostre, però jo li pregunto a una de vosaltres, tu deixaries la feina o posaries una dona o un home a cuidar-la? (*dirigeix la pregunta cap a Emma, Sara i Alba*).

EMMA: jo segurament posaria un cuidador.

MANOLI: Clar. Repeteixo, l'herència nostre és la mentalitat, que anem canviant. Jo ara parlo per mi, jo no plegaria per cuidar la meva mare i me l'estimo moltíssim, però no plegaria, i no pels diners, sinó perquè no, perquè jo he de treballar, m'he de relacionar amb gent, he de fer la meva vida.

ALBA: Jo crec que estem canviant però no tant eh. A casa meva qui sempre s'ha encarregat de fer les coses era ma mare, la meva tieta és qui ha cuidat, era la única

germana per part de pare i és la que ha cuidat els avis, o sigui el patró molt així. I en un moment donat els meus pares es van separar, jo estava estudiant, i el meu pare m'ha arribat a dir tu ets la meva filla m'has de venir a netejar, i si no tens temps doncs deixa d'estudiar. I no ho he fet, però és veritat que sense haver-ho fet sí que tens la sensació que, no perquè siguis dona, sinó perquè és ton pare, llavors suposo que el cas de ma mare quan sigui gran em passarà igual, sí que tens aquella vinculació emocional de que deus alguna cosa a canvi a aquelles persones que són els teus, i són els teus perquè els has triat, els parit o t'han portat a tu al món. I crec que aquesta responsabilitat, que evidentment la pots superar, tenir un acompanyament per fer-te veure que no, que tu no ets la cuidadora, que ets una persona autònoma (*bueno*, en el meu cas és molt clar, perquè mon pare és mon pare m'hauria de cuidar ell a mi, no, és més fàcil fer). Crec que suport en aquesta part de treure'ns responsabilitats que no ens toquen ens aniria molt bé, perquè és un problema social però a nivell personal tu ho vius malament encara que decideixis no fer-ho.

MERCÈ 1: El que passa que nosaltres crec, i que parlo per totes tres, que nosaltres ja no volem que ens cuideu. Nosaltres ja som diferents. No perdona, jo quan arribi el moment ja em buscaré la vida, jo els hi dic als meus fills.

MERCÈ 2: Jo també els hi he dit.

MANOLI: Tenim una altra mentalitat. Jo els hi dic, el dia que no pugui, o una dona que em cuidi i si no es pot a una residència. Però és que la meva mare és impensable ni per nosaltres posar la meva mare en un lloc. Ara nosaltres tenim un cas a la família molt recent, la meva sogra fa 20 dies, un mes, ha anat a una residència, i plora molt.

MERCÈ 2: Bueno en el meu cas la meva sogra va ser un cas que ella hi va estar contenta. Jo no tenia cap opció en aquell moment, jo estava al món laboral.

MANOLI: La meva sogra no s'hagués pensat mai que acabés en una residència i no obstant nosaltres ja tenim aquesta mentalitat que hi anirem, i no perquè mira la gran festa, sinó perquè no volem posar als nostres fills aquest problema, aquesta responsabilitat. I per això hem de treballar, per tenir el dia de demà la nostra jubilació.

MOD: Que us sembla si parlem, concretament, perquè és veritat que aquí incideixen moltes coses, el cuidar els fills, el cuidar els grans, però a mi m'agradaria també que incidíssim en el repartiment de les tasques de la llar que van més enllà de la cura. Les estadístiques diuen que les dones dediquem unes 3 o 4 hores més al dia que els homes a tasques que vindrien a ser coses de la vida quotidiana d'una cosa. Això hem avançat, molt? Hem avançat poc? Ens falta poc? Que en penseu?

EMMA: Hem avançat molt però jo sóc un mal exemple perquè els meus pares tenen un bar i ells han estat sempre treballant al bar i per tant una persona ens ha hagut de fer les neteges a casa. Però quan hem sigut a casa les tasques han estat repartides també perquè potser ma mare feia els menjars i el meu pare cuidava el jardí, per exemple, llavors sempre han estat repartides. I en el meu cas particular ho fem repartit al 100%. És més, quan va venir la crisi, *bueno*, jo vaig estudiar la carrera ja de gran, no quan tocava amb 18 sinó amb 27, perquè va venir la crisi i *bueno*, ens va tocar i vam haver de tornar a estudiar. Llavors la meua parella es va quedar sense feina i va començar a estudiar i jo mentre treballava el bar dels meus pares també estudiava la carrera, per tant, durant aquests 4 anys que jo estudiava la carrera la meua parella va fer el 100% de les tasques de la llar. Llavors ell estudiava i mantenia la llar i jo estudiava i portava els diners a casa, per tant, ho vam repartir així. Ara els dos treballem i fem les tasques repartides.

MOD: Ens els més joves potser està canviant, però per exemple, en les qui ja heu agafat un rol...*(em dirigeixo cap a Manoli, Mercè 2 i Mercè 1 que es senten de seguida interpel·lades)*.

MANOLI: Ha millorat, sí, ara ha canviat.

MERCÈ 2: Jo et diré que el 90% m'ha tocat a mi en les tasques de la llar. També he tingut un marit que ha treballat molt i no tenia hores, també ho he de dir. Ell tenia una empresa pròpia, es fuster, tenia empresa pròpia, tenia treballadors, llavors clar, no tenia temps, tampoc no li puc recriminar res. Però *bueno* jo treia el temps. Perquè jo també treballava, tenia botiga, després anava als mercats, a les tardes havia anat al camp, i a més a més, la casa. I en canvi ell només podia fer lo seu.

MERCÈ 1: Jo us posaré un exemple que m'està venint el cap, una reflexió. Nosaltres estem ara en una etapa que jo treballo de dilluns a divendres i ell dissabte i diumenge. Jo durant la setmana és veritat que jo quan arribo a casa tinc el plat a taula, fantàstic perquè això sempre ho he valorat moltíssim, quan hi havia la meua mare perquè hi havia la meua mare i quan ella va marxar ell s'ho va poder combinar. Però em vinc a referir, ell posa el plat a taula i quan estem de dinar se'n va cap al menjador, i jo em quedo recollint, que jo ho trobo, no sé, jo vaig fent, ho he fet tota la vida i a mi (fa cara de que no li importa), però ai coi, dissabte i diumenge ell troba el plat a taula perquè només faltaria que jo no m'hi posi, però quan està, que si estic molt cansat i també se'n va... i a vegades és aquella que penses, *vale*, doncs llavors de dilluns a divendres quan jo arribo i acabo de dinar també hauria de dir doncs agafo i me'n vaig a descansar, perquè jo he estat treballant les 8 hores igual que tu. Que no és una recriminació, ni li diré res,

perquè és veritat que a vegades les dones som com som, som molt punyeteres, i no ens agrada com ens ho fan (això ja és una altra cosa).

EMMA: O que ells fan lo mínim, que una cosa és passar l'escombra i l'altra és que el terra quedi net.

MERCÈ 2: Jo us poso un exemple, el meu marit fa el llit, perquè és l'últim que es lleva, i jo dic, aquí l'últim que s'aixeca fa el llit. I el feia pim pam pum, ell amb la seva feina és al mil·límetre saps, tot ha de quadrar, i em va dir, escolta!, i jo li vaig dir, no, oi que la teva feina vols que es faci ben feta, doncs el llit també es fa ben fet.

MANOLI: El meu marit amb la *colcha* que tinc ara que és de quadrats em diu, "no, si hauré de treure el cartabó perquè ho vols perfecte", home, és que no ho veus, està fatal.

MOD: Però en el teu cas, Manoli, dius que sí que ha millorat el repartiment de les tasques de la llar.

MANOLI: Sí, i tant. Ha millorat molt però també perquè jo he canviat. Abans, en l'edat del meu pare, per no anar-me'n més enllà, es que la dona abans era per això, esclava, per satisfer en tots els sentits, el que parlem. El meu pare estava assegut a taula i li deia a ma mare: "Manuela, em portes un got d'aigua?". Perdona, a mi el meu marit em diu això i... I doncs, de qui és la culpa, és el que jo abans volia dir, nosaltres tenim molta culpa, molta culpa de que els homes hagin fet el que hagin fet perquè a veure, tu vens de treballar de fora, d'on sigui, però és que jo no he parat des de que me aixecat al matí, no he parat eh.

SARA: Jo amb aquestes coses a casa, *bueno* m'ha fet molta gràcia lo del llit perquè ma mare li passa exactament el mateix perquè el meu pare fa el llit i ma mare li diu que no l'ha fet bé, i el meu "però com vols que el faci" (riures). I si que estava pensant en el repartiment de tasques com anècdota, i que sempre es riu, i sempre li recrimina al meu pare però en *plan* broma de que, quan jo era petita i ma mare feia el dinar, li feia cada dia el *tupper* al meu pare, i un dia ell li va dir "Ai, es que cada dia em fas el mateix" i ma mare li va dir, "si, doncs a partir d'ara no et faré res". I ma mare sempre ho diu i a partir d'aquell moment mai més li va fer el *tupper*.

MANOLI: per això, de qui és la culpa que els homes facin menys coses a casa que nosaltres? A veure, no tenen mans per posar la rentadora o el rentaplats, o per fregar. Jo no tinc queixa eh del meu marit, jo faig més coses que ell, però pel que diu la Mercè, ho volem més perfecte, però *bueno*. Però jo quan treballava de tardes, jo arribava a casa meva a les 22h i *picu*, perquè plegava a les 22h. El meu marit si plegava a les 20h ell ja banyava els nens i els nens estaven sopats. Home jo per mi estava contenta, que un dia

igual havia de rentar els plats, però *bueno*, no sé, el meu marit sempre ha col·laborat molt, però perquè tothom estem canviant, la gent gran també. Estem canviant les dones, o obliguem a canviar als homes.

MERCÈ 2: La manera d'educar als meus fills vaig ser jo que vaig canviar la mentalitat i llavors no vaig voler que ells passessin el que jo havia passat. Per lo tant, jo per lo que sigui he tingut noi i noia i jo vaig dir, igual, aquí el noi farà el mateix que farà la noia. I de fet els hi he ensenyat el mateix a un i a l'altre.

ALBA: Sí, jo aquí veig dues coses. O sigui a casa meva ma mare ho feia tot, però com que ella no volia que jo ho fes tot i volia que jo estudiés jo no vaig fer mai res a casa meva, aleshores jo no tenia ni idea de fer. I ara, el meu company, havia viscut sol i és veritat que té un bon horari, té les tardes lliures, i a més és molt meticulós, igual que ho és a la feina ho és a casa i ho fa tot ell. Però tot. O sigui jo el dia que tinc temps doncs cuino perquè m'agrada, però perquè m'agrada. Si no tinc temps sé que tindrè el meu *tupper*, és tot el contrari. Però sí que crec que per una banda hi ha unes dones que s'han carregat amb lo dels seus companys i també amb lo dels seus fills; perquè això de no voler que la teva filla *pringués* doncs al final ha sigut a l'alta, m'ho quedo jo tot. I en canvi ara sí que les coses són més igualitàries, sé que casa meva no és tampoc l'exemple més paradigmàtic però crec que les coses són més igualitàries i de fet coincideixo que es tracta de posar límits per part nostre, de dir no ho assumiré jo tot, crec que és cultural, però evidentment en aquest canvi cultural podem posar-hi límit i aprendre a posar-los, com passava amb lo de la cura, i també crec que hauríem d'aprendre a no ser tant *tiquismiquis*, o sigui el meu company és infinitament més meticulós que jo, jo no sé fer un llit i ell fa un llit perfecte, i en canvi jo un dia no trobo allò com a mi m'agrada, que no és perquè estigui millor i (sons simulant enfado). Vull dir que una mica desacoplar-nos d'aquests dos clixés.

MOD: No sé si hi ha alguna referència o alguna reflexió més sobre això, perquè si no, passaríem ja al últim torn de preguntes; que de fet es un dels temes que al principi han anat sortint quan parlàvem del mercat de treball. Jo el que volia dir es si creieu que hi ha una manca de visibilitat en dones líders, es a dir, jo us proposo una cosa: aneu a la secció d'economia de qualsevol llibreria i mireu les portades; qui ha escrit els llibres? I veureu que tots els han escrit homes. Aquest es un exemple però segur que en trobaríem més. Aquesta manca de visibilitat, de models, de referents de dones que puguin ser líders o que puguin parlar, creieu que és important i per tant un fet important en això que parlàvem de les dones, m'agradaria que penséssim al respecte.

MERCÈ 2: Crec que ara el govern que hi ha del PSOE ha sigut notícia que hi han més dones que homes. Si hagués sigut al revés hagués sigut notícia això? No. Això ja et marca les pautes de la societat que estem vivint. Escolta, els inputs de totes les xarxes socials són bromes d'aquest govern, perquè aquest nou govern que es més de dones que de homes, jo dic que la Societat encara no està preparada per aquestes històries.

MANOLI: *Es el pez que se muerde la cola.* Tot influeix, perquè tu veus per exemple els llibres, que és una cosa que a mi m'agrada. Jo llegeixo més escriptores que escriptors. Ara em fixo més en una escriptora que ha tingut una miqueta d'èxit doncs vaig a buscar el seu llibre, *a por ella*. Tot ve del mateix, encara li falta molt a les dones per a moltes coses, i en fer llibres encara més, moltíssim més. Un director de cine, són tot homes. Per a que hi hagi una dona... hi han 40 homes. L'altre dia vaig anar a un concert de guitarra: tot homes. Ni una sola dona tocant la guitarra. Quan s'arriba aquest punt són tot homes iguals que els jefes, són tot homes. Nosaltres a la neteja: hi ha alguna supervisora, però la resta de dalt homes, els caps ja ni et dic. Nosa quin exemple més posar... allà si que hi ha molta tasca a fer, per a visualitzar que a vegades és millor una dona que un home però igualment...posen a un home. Per que? Per que? Es com si fos més seriosa la cosa, si hi ha un home que una dona.

SARA: es potser una cosa que et marca molt des de petita, que hem sentit per exemple quan estudies. Perquè quan estudies tots els referents o com a mínim el 99% de referents que tens a l'hora per exemple d'estudiar història o literatura, la majoria de referents son homes. La història, els personatges històrics que han marcat fets, com per exemple a literatura la majoria d'escriptors referents son homes, i les dones que estudies son molt poques. O sigui no només al moment d'estudiar si no que també a l'hora de llegir els diaris, de veure la TV, programes de política, d'economia, quan es reuneixen el G7... Es un aspecte visual que des de petit et marca, els referents que tens com, be com a líder, un referent a seguir, la majoria són homes i no són dones. Tot això provoca que quan vas creixent vegis més natural també el paper de líder com a home que no un paper líder com a dona. Inevitablement, i es una cosa que a mi a vegades també em passa. Quan veus una dona et sorprèn més i potser qüestions molt més a la dona que no a l'home i dius: si em passa a mi ,em fa molta ràbia perquè penso, com pot ser? Si em passa això a mi, a una altra persona que no estigui tan ficada en qüestions polítiques o feministes, doncs ni t'explico ja...

EMMA: Jo crec que això que del lideratge a l'empresa, les posicions directives amb tot això que hem parlat abans de les dones que tenen més ganes d'estudiar, doncs crec que es qüestió de temps que acabem assolint posicions de més poder dins del món

laboral i de direcció. Però això no treu, que jo crec que s'hauria d'incentivar també i que la manera de fer-ho més efectiva que hi pot haver es la política, mitjançant les lleis.

MANOLI: Ara estúdieu més les dones que els homes o arribeu a més estudis que els homes no? Però no es reflecteix a la societat.

EMMA: Per això es qüestió de temps que nosaltres que tenim 25-30 anys i quan tinguem la vostra edat, segurament hi haurà més igualtat en les posicions directives, però que això no treu que crec que s'hagi d'incentivar políticament, amb mesures com segurament facilitar la conciliació.

ALBA: Jo no crec que hi hagi una relació lineal entre que cada cop hi hagin més dones amb estudis i la relació amb les posicions directives. Jo crec que es premien els valors del lideratge masculí. Jo crec que si que hi ha un lideratge que es veu com a més bo que un altre i crec que nosaltres tenim unes maneres de fer que són diferents i que potser en algun moment convergiran, però que de moment les que es premien són les altres. També crec que es un tema d'aspiracions. O sigui, abans quan sentia a la SARA, jo si penso en el que he volgut fer o en qui m'he emmirallat, tot em surten dones. O sigui que jo, o sigui, hi havien homes que feien coses *xules* i em podien caure bé, però no volia ser com ells i amb les dones si que m'ha passat. Jo no he tingut cap professora de tecnologia, ni he tingut professores de Matemàtiques durant tota la escolarització. Hi han sectors que poden créixer més i hi han determinades tasques que són més valorades que potser ens falten referents. Crec que es barreja una mica el tema de les aspiracions i els referents sens dubte, crec que també els tipus de lideratge, però no se si això val.

MOD: Si, de fet em serveix per a obrir l'última part, perquè per exemple a l'enquesta estan dividides pel que fan a les respostes, en el 50-50; i és si existeix o no un lideratge femení, es a dir: hi han teories que diuen, que expliquen, que les dones tenim, liderem des de altres valors i els homes des d'uns altres. De fet es la imatge del home més autoritari, mes des d'una posició de poder i en canvi de les dones liderant des de una posició més horitzontal, més compartida, més acompanyada; és a dir, de maneres de fer diferent. Òbviament no seran el 100% dels homes ni el 100% de les dones, perquè també es una part del caràcter, però si que hi ha aquesta diferència quan pensem en referents femenins, quan t'ho trobes a l'empresa, quan t'ho trobes a la política. Creieu que existeix que hi ha una part que les maneres de fer femenines són diferents i això potser es el que ens esta frenant, el que ens esta perjudicant o el que ens esta invisibilitzant?

SARA: Jo estic segura que sí, és a dir, que les dones actuem diferent al que actuen els homes, però també crec una cosa: es com que els referents o líders, no els meus si no els de la societat, les maneres que has pogut veure de liderar al llarg de la vida son molt masculines, es a dir, molt autoritàries, molt competitives, doncs aleshores al final crec que sense ser-ne conscient, les dones adquirim aquests rols. De fet pensava: ostres el govern de Rajoy també tenia dones que estaven allà, com Maria Dolores de Cospedal, Soraya Saenz de Santamaria, però que estiguin aquestes dones allà, no vol dir que la seva posició de lideratge sigui femenina perquè era un lideratge molt masculí en el sentit autoritari i competitiu per exemple. Però si que penso que les dones quan coordinem grups o liderem grups -i jo crec que es veu fàcilment- jo crec que es fa diferent. Pot ser ho fem de manera mes cooperativa, mes participativa i no tant autoritària.

MOD: Com ho veieu per aquí?

MERCÈ 2: Jo crec que va amb el caràcter. A veure, evidentment que les dones per naturalesa tenim les maneres de fer diferents que la dels homes i socialment també. Depèn de l'educació que s'han anat rebent. Crec que hi ha una part que es el caràcter. Hi ha una Margaret Thatcher, hi ha clar unes idees que van ser de ferro i vull dir no com un home. Jo ara dic aquesta dona perquè em ve al cap, però hi ha hagut líders al llarg de la historia de dones, que han sigut mes potents que els homes.

SARA: Jo crec que, per exemple penso en la Merkel i fins a quin punt aquestes dones s'han vist com obligades a tenir aquest tipus de caràcter per a que la gent els hi tingui respecte i aleshores es com mà dura. No em ve al cap cap home que l'hi hagin dit el home de ferro i en canvi a la Thatcher si. L'hi diuen precisament perquè te un caràcter diferent, d'homes.

ALBA: Jo estaria desacord amb el no. No crec que sigui exclusiu d'homes i dones, però en el que reflexa estic d'acord, crec que abunda mes el masculí entre els homes i que algunes dones adopten el masculí com deia la SARA per a poder-se fer valer, perquè amb el femení no es pot.

MANOLI: No hauria de ser així. Una dona no hauria de fer-se fer valer si ja val. Perquè hem de demostrar més que els homes? Perquè? Tu estàs millor preparada, sempre diuen: darrere un gran home hi ha una gran dona i es veritat. Mira el Obama, moltes decisions segur les va prendre la seva dona, però ell tenia el lloc de líder.

ALBA: Si l'hi diem lideratge femení, no se si l'adoptaran i al final el que interessa es com...

MANOLI: Però això esta canviant, al final esta canviant.

MERCÈ 1: Potser el que interessa es que canviï el que deia la SARA, jo vull ser líder perquè jo ho se fer d'una altra manera, ni millor ni pitjor. Anem a provar-ho. El que també es veritat es que a la societat tots ho fem això, inconscientment quan una cosa ens va bé, pensem: ai això ha de canviar,... però costa.

MANOLI: Un exemple es el que va passar amb el FMI. La dona aquella que va entrar (*en referència a Christine Lagarde*), encara va ser mes dura i va fer mes retallades que el anterior que hi havia. Aquella dona quan va arribar encara va ser pitjor que l'altre, i perquè? Segur que es pel mateix, per a demostrar que podia.

MOD: EMMA, com ho veus?

EMMA: Volia fer 2 comentaris. Primer que tal com començaves la pregunta, m'ha semblat molt oportú, perquè això que preguntaves del lideratge masculí i femení, doncs precisament quan vaig fer l'enquesta, va ser una pregunta que vaig estar com 5 minuts pensant-la abans de respondre perquè no sabia si dir que si (que eren diferents lideratges) o que no, que era el caràcter de la persona. Reflexionant-ho, encara no sóc capaç de contestar. Es una reflexió de que no es fàcil respondre a aquestes preguntes. I segon volia també dir que els referents femenins durs com la Thatcher sovint són demonitzats. En canvi els referents masculins durs com per exemple el Llop de Wall Street, son profundament admirats i també ho volia deixar aquí caure. Una dona dura es veu diferent d'un home dur.

MERCÈ 2: L'any passat la reina d'Anglaterra ens va fer passar al seu marit com un *monigote*, el seu marit el fan servir també de titella. Ho sigui que també es aquesta part que també ridiculitzen als homes. Com podria ser el home de la Thatcher que potser es va dedicar més als fills, a les seves tasques, no se si era professor...però se'l va ridiculitzar.

MOD: Ara us deixaré fer una ultima intervenció per si la voleu fer servir. Si no la voleu fer servir no cal. Es per si us ha quedat alguna cosa que creieu que voleu que quedi reflectida en general sobre els temes que hem parlat o sobre algun aclariment o alguna cosa. Si alguna vol fer-ho, i sinó no. Hi ha alguna que tingui alguna cosa mes a dir? Alguna cosa que hagueu apuntat i que en aquell moment no heu pogut dir per exemple.

SARA: Bé, una cosa que es mes anecdòtica, però quan estàvem parlant de la conciliació i de les cures, si que evidentment que a mi no m'ha passat, però sé que sí que hi han una sèrie de dones en edat adulta que a les entrevistes de feines una de les preguntes que els hi fan es que si és filla única perquè en el cas de que sigui única, segons l'edat que tingui, això condicionarà a que potser haurà de cuidar dels seus pares. De la mateixa

manera que pregunten si tens intenció de ser mare, també et pregunten això. Jo no ho sé, però es una cosa que a mi m'ha arribat de dones que els hi han fet.

EMMA: La pregunta de si vols ser mare, em sembla que esta prohibida avui en dia.

SARA: A mi l'any passat, que vaig estar a l'atur pensava: si en alguna entrevista em fan aquesta pregunta, no contestaré! O pensava que podia dir. Doncs en una que vaig anar em van preguntar de tot: que si estava casada, que si tinc fills, que si tinc intenció de casar-me... i jo vaig contestar a tot. Quan van acabar vaig pensar que ho havia contestat tot *de carrerilla*. I llavors vaig pensar que perquè havia contestat a tot això. En aquell moment però, em vaig sentir incapaç de no fer-ho. Estava buscant feina i era el raonament de que si volia treballar havia de contestar.

EMMA: Segurament a la propera entrevista ja dius el "no vull contestar".

SARA: Si que em va sobtar aquestes preguntes, perquè vaig pensar: ostres que jo sóc filla única.

MANOLI: Per sort la cosa esta canviant molt i molt de pressa. Abans qui estudiava polítiques? I ara mira, 1, 2, 3, 4. Abans una dona estudiava com a molt mestre, infermera, per a fer administrativa.

MERCÈ 2: A la meva època hi va haver una noia que va estudiar enginyeria informàtica, una companya amb la que jo havia estudiat i era la única. En un mon d'homes, ho va tenir complicat.

MANOLI: I els arquitectes, les dones arquitectes. I avui en dia gràcies a deu, per sort jo sempre dic que esteu molt bé, millor que nosaltres, però encara falta reivindicar des de els partits polítics, des de tots llocs.

ALBA: Doncs jo només voldria dir una cosa en el tema de la conciliació, que jo a casa no haig de fer tasques com a contraexemple. Jo treballo 8 hores al dia, participo políticament moltes hores, tinc temps per a venir aquí o fer oci amb qui vull; ho sigui que tinc una sensació de tranquil·litat i benestar que bé, com a contraexemple de si es important o no es important el repartiment de les tasques, doncs a mi comparat amb altres relacions que he pogut tenir doncs que tot el benestar que puc desitjar.

MOD: O sigui, com tot això et pot permetre dedicar totes les hores que dius al oci.

ALBA: La qüestió recau en com jo puc administrar el meu temps i també el que puc aprendre i el que puc millorar.

MOD: Si no tenim mes comentaris ho deixariem aquí, de fet hem fet com un repàs i segur que ens han quedat temes dels que podríem haver parlat mes, però hem parlat del paper de la dona en el mercat de treball, dels seus problemes, de la maternitat de si es un impediment o no, de la conciliació i de lideratges femenins. Per tant jo crec que hem fet un repàs important. Agrair-vos un cop mes la vostre participació i ser avui aquí i per tota l'ajuda. Crec que ha funcionat bé que espero que us hagueu sentit be. Com veieu es diu grup de discussió però no ens hem hagut de barallar ni molt menys i que en tot cas agrair-vos molt la vostre col·laboració. Ho deixariem aquí. Gràcies.