



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

Desigualdad y estereotipos de género en la formación académica y empleo

Alumno/a: **Lucía Espejo Tello**

Tutor/a: Prof. D. Manuel Miguel Ramos Álvarez
Dpto: Grado en Psicología

Julio, 2017

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	METODOLOGÍA	6
2.1.	Criterios de selección	7
2.2.	Objetivos.....	8
2.3.	Muestra de participantes	9
2.4.	Instrumentos	11
2.5.	Variables, análisis de datos y diseño	14
3.	RESULTADOS.....	16
4.	CONCLUSIONES	22
5.	REFERENCIAS	24

RESUMEN

La desigualdad de género entre hombres y mujeres se manifiesta en todos los ámbitos de la sociedad desde tiempos ancestrales. Uno de los ámbitos donde es prominente esta desigualdad es en la formación estudiantil y el empleo. Los estereotipos de género se definen como “el conjunto estructurado de creencias sobre las características –rasgos, conductas, actitudes, valores y normas– que generalmente se piensa que son propias o deseables en la mujer o en el hombre” (Jato-Seijas, 2007, p. 160). Numerosos estudios, de los que se ha tomado una muestra representativa, indican la importancia de los estereotipos de género a la hora de elegir una formación académica, cuya elección se basa en innumerables ocasiones en lo que es considerado de mujer o de hombre. Ello conlleva a la hora de encontrar un trabajo que su búsqueda sea similar. También ocurre cuando un trabajo no requiere una formación académica previa. En relación a los cargos de poder también se puede observar el papel que juega la desigualdad de género y los estereotipos. Las personas directivas de empresas públicas suelen ser en mayor medida hombres, mientras que quienes dirigen las empresas privadas suelen ser mujeres. La desigualdad de género predomina desde siglos atrás. Los estereotipos de género se producen desde que las personas nacen, por tanto es aconsejable para modificar esto trabajarlo desde la niñez. Estas desigualdades pueden evitarse, o al menos en mayor medida, si se trabaja en el ámbito familiar, académico y social, produciendo así que en la adolescencia y juventud puedan elegir la formación y el empleo deseado sin necesidad de la intervención por parte de los estereotipos de género arraigados en la sociedad actual.

Palabras clave: Estereotipos, estereotipos de género, desigualdad de género, equidad de género, empleo, elección de empleo, estudios, universidad, sesgos, orientación vocacional, poder, sector público, sector privado, formación académica, ámbito educacional, ámbito familiar, ámbito social.

ABSTRACT

Gender inequality between men and women appear itself in all spheres of society since ancient times. One of the areas where this inequality is prominent is in student training and employment. Gender stereotypes are defined as "the structured set of beliefs about the characteristics – features, behaviours, attitudes, values and rules - that are generally thought to be proper or desirable in women or men" (Jato-Seijas, 2007). Numerous studies, from which a representative sample has been taken, indicate the importance of gender stereotypes in choosing an academic education, the choice of which is based on innumerable occasions in what is considered to be a woman or a man. This entails when it comes to finding a job that your search is similar. It also occurs when a job does not require previous academic training. With regard to the positions of power can also be observed the role of gender inequality and stereotypes. Managers of public enterprises tend to be mostly men, while, in the other hand those who run private companies tend to be women. Gender inequality prevailed for centuries. Gender stereotypes occur since birth, so it is advisable in order to change this to work since childhood. These inequalities can be avoided, or at least to a greater extent, by working in the family, academic and social areas, so that in adolescence and youth they can choose the desired training and employment without the influence of stereotypes of gender rooted in today's society.

Keywords: Stereotypes, gender stereotypes, gender equality, employment, job choice, studies, university, biases, vocational guidance, power, public sector, private sector, academic training, educational field, family environment, social field.

1. INTRODUCCIÓN

Una de las razones más importantes en la desigualdad de la mujer en el trabajo son los estereotipos de género propiciados desde que la persona nace, que forman parte de un sistema patriarcal vigente en la actualidad desde tiempos ancestrales.

Los estereotipos de género son “el conjunto estructurado de creencias sobre las características –rasgos, conductas, actitudes, valores y normas– que generalmente se piensa que son propias o deseables en la mujer o en el hombre” (Jato-Seijas, 2007, p. 160).

Según Gutek, en 1985, existen tres aspectos surgidos por la influencia de los estereotipos de género en el mundo laboral: a) la segregación sexual del trabajo: Trabajos con menor prestigio suelen ser ocupados por mujeres, siendo este menos heterogéneo que el de los hombres; b) las diferencias de poder, status y prestigio: los trabajos que conllevan mayor poder, estatus y prestigio suelen ser ocupados en gran parte por hombres; c) las condiciones laborales y las características laborales enfatizan el efecto del género: La prioridad del aspecto físico y las peores condiciones laborales suelen estar asociados con empleos dirigidos hacia mujeres

En el ámbito escolar se puede trabajar con el profesorado, junto con las personas encargadas de la orientación escolar, los prejuicios y estereotipos que se transmiten de forma consciente o inconscientemente en el ámbito académico.

Es importante destacar que el alumnado perteneciente a la Formación Profesional trata en mayor medida con profesionales que en otras formaciones, por tanto, la intervención para la enseñanza en igualdad cumple una mayor prioridad. Algunos aspectos importantes a tratar en mayor nivel en este tipo de formación son los siguientes:

1. Reconocer la existencia de los prejuicios existentes para después poder erradicarlos con mayor facilidad.
2. Identificar los estereotipos pertenecientes a los prejuicios y poder así ejecutar su modificación.
3. Reconocer las acciones que producen los prejuicios e intentar erradicarlos.
4. Buscar asesoramiento personal o profesional para formar, interaccionar y valorar al alumnado desde la diversidad y la equidad de género.

Según los derechos fundamentales de la Unión Europea: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

La orientación en la igualdad es un eje transversal que se debe integrar e impartir a partir del currículum ordinario, permitiendo así reconocer, transformar y trabajar mediante contenidos las creencias y valores previamente interiorizadas y estereotipadas por el alumnado. Desde esta perspectiva puede trabajarse con el profesorado los estereotipos y prejuicios que transmiten en numerosas ocasiones, tanto consciente como inconscientemente, a través de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito escolar.

En la cultura española está arraigada la segregación de las profesiones haciendo que muchas de ellas sean utilizadas en género masculino convirtiéndolas como genérico universal. En muchas ocasiones se tratan de profesiones prestigiosas tales como abogado, ingeniero médico o cirujano. Sin embargo, si las profesiones son de medio nivel y están categorizadas como femeninas, las adaptan en femenino, como en el caso de camarera, secretaria, maestra o administrativa. En ambos casos deberían utilizarse en masculino y femenino para dejar que el lenguaje siga siendo un instrumento de refuerzo de ideas patriarcales.

La segmentación vertical hace referencia a la situación en la jerarquía de empleo, dirección de empresas y organismo públicos en mujeres y hombres. Las mujeres suelen encontrarse en gran parte en categorías de menor y medio nivel en las jerarquías empresariales. En los últimos años ha aumentado la posición de algunas mujeres en categorías de mayor nivel, como en juntas directivas, sin embargo, el ascenso a ellas es de gran dificultad. Según la EPA en 1999, las mujeres ocupaban el 36.9% como directivas, de las que solo el 13.9% tenían a su cargo a más de 10 personas.

Las teorías explicativas del techo de cristal indican la evidencia de que los estereotipos de género son como una de las principales barreras de obstaculización que detectan las diferentes modalidades que influyen como el poder o los rasgos físicamente masculinos. Desde un punto de vista tradicional, los hombres han ocupado normalmente puestos de poder públicos mientras que las mujeres se han dedicado al sector privado.

2. METODOLOGÍA

Se ha realizado una selección de diferentes estudios relacionados con la desigualdad de la mujer en el trabajo en base a los estereotipos de géneros estipulados por la vigente sociedad. Estos estudios han abarcado el largo proceso que se produce hasta llegar a la elección y obtención de un empleo y todos los factores que ello implica. La elección formativa es una parte determinante con respecto a la elección y obtención de un empleo.

2.1. Criterios de selección

Los criterios de selección previamente utilizados en la selección de los diferentes artículos tratados abarcan diferentes motivos:

- Estos artículos han sido considerados como una muestra representativa en diferentes ciudades y comunidades autónomas pertenecientes a España.
- Se ha tomado en consideración la importancia de elección de titulaciones universitarias y Formación Profesional por parte de estudiantes de secundaria y bachillerato.
- Han sido tomadas como relevantes las expectativas previas de estudiantes de titulaciones y Formación profesional consideradas socialmente como femeninas o masculinas.
- Se han tenido en cuenta la motivación de elección en formación de ramas industriales por parte de mujeres.
- Se ha dado gran importancia a las creencias previas de estudiantes en referencia tanto al interés profesional como al de la formación académica.
- Ha sido considerado de importancia las diferencias existentes entre los cargos de dirección tanto en el sector público como en el privado, y sus diferencias con Alemania y Estados Unidos, como muestra representativa ante la comparativa con otros países.
- Importancia con respecto a los estereotipos de género arraigados socialmente vigentes en la actualidad.
- Importancia a la futura elección de carreras por parte de estudiantes adolescentes y las notorias diferencias encontradas entre carreras elegidas por mujeres y carreras seleccionadas por hombres.

- Relación establecida en referencia a la denominación de carreras femeninas o masculinas con factores como el poder, la seguridad, el prestigio, el hedonismo o el altruismo.
- Identificación por parte de los estudiantes respecto a los roles preestablecidos como masculinos o femeninos y las características que se les han sido adjudicados.
- Demostración, dentro de algunos de los estudios seleccionados, sobre como los roles y estereotipos de género están arraigados inconscientemente en las personas.
- Prejuicios preestablecidos de antemano consciente e inconscientemente.
- Importancia de los intereses motivacionales tomados por los participantes para la elección de una formación académica y de un empleo.
- Relevancia sobre el entorno social y familiar de los estudiantes y su posible relación en la elección de la formación académica.
- Relación de una formación académica y un empleo con las capacidades y expectativas que la persona percibe tener.

2.2. Objetivos

Los objetivos generales del estudio han sido:

- Analizar y comprobar la desigualdad existente entre hombres y mujeres a nivel formativo y profesional.
- Corroborar la desigualdad de la mujer en el trabajo.
- Corroborar la influencia de los estereotipos y roles de género en el ámbito de formación académica y profesional.
- Comprobar y corroborar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cargos directivos tanto públicos como privados.

Los objetivos específicos del estudio han sido:

- Comprobar la influencia de elecciones de carreras universitarias y Ciclos Formativos en el futuro profesional.
- Corroborar la influencia de los roles y estereotipos de género, previamente establecidos, que se producen en la adolescencia.
- Comprobar las similitudes y diferencias de la desigualdad de género en el ámbito educativo y profesional, tanto a nivel nacional como internacional.

2.3. Muestra de participantes

Los participantes de los diferentes estudios seleccionados son los siguientes:

A) Elección de titulación universitaria y expectativas de resultados de los adolescentes de Granada:

- Muestra representativa de 1164 estudiantes (hombres y mujeres) de un total de 6132 pertenecientes a Ciclos Formativos y Bachillerato.
- La edad de los participantes compendía entre los 17 y 30 años, con una media de 18´24 años).

B) Expectativas de rol profesional de mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas

- Muestra representativa de 51 mujeres estudiantes de diferentes carreras tipificadas socialmente como masculinas (26) o femeninas (25 mujeres).
- Las carreras tipificadas socialmente como masculinas (con una presencia de hombres mayor o igual al 70%) fueron:
 - Ingeniería Industrial: 8 estudiantes.
 - Ingeniería de Telecomunicaciones: 9 estudiantes.
 - Informática: 9 estudiantes.
- Las carreras tipificadas socialmente como femeninas (con una presencia de mujeres mayor o igual al 70%) fueron:
 - Psicología: 10 estudiantes.
 - Enfermería: 5 estudiantes.
 - Historia: 6 estudiantes.
 - Pedagogía: 1 estudiante.
 - Educación Social: 1 estudiante.
 - Magisterio: 2 estudiantes.
- El 96% de las estudiantes pertenecientes a las carreras consideradas típicamente femeninas tenía menos de 25 años, mientras que respecto a las carreras consideradas típicamente masculinas era del 69´23% el porcentaje de estudiantes con menos de 25 años de edad.

C) Elección académica-vocacional de mujeres que cursan o han cursado ciclos formativos de ramas industriales en F.P.: El caso de Galicia:

- Selección de las mujeres matriculadas en Ciclos Formativos en Galicia (pertenecientes a: A Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela, Lugo, Ourense, Vigo y Pontevedra) en los últimos cinco años tomando como punto de partida el año de la realización del estudio (2011).
- El 44% de las mujeres del estudio pertenecían al ámbito urbano, el 17% al ámbito semi-urbano y el 39% al ámbito rural.

D) Madurez y autoeficacia vocacional en 3º y 4º de E.S.O., bachillerado y ciclos formativos.

- Participaron 171 sujetos entre alumnos (32'7%) y alumnas (67'3).
- Estudiantes de tercero y cuarto de ESO (39'8%), Bachillerato (31'6%) y Ciclos Formativos de Grado Medio (21'6%) y Superior (7%) de un instituto urbano y público de Tenerife.

E) Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural:

- Participaron 720 estudiantes pertenecientes a España, Alemania y Estados Unidos.
- En España participaron 238 estudiantes de los cuales 112 eran hombres y 126 eran mujeres.
- En Alemania el número de participantes fue de un total de 140 de los que 110 eran hombres y 30 mujeres.
- En Estados Unidos el número total fue de 242 estudiantes de los cuales 132 eran hombres y 110 eran mujeres.
- La media de edad para cada país fue la siguiente: España tuvo una media de 20'53, Alemania fue de 24'67 y Estados Unidos de 19'43.

2.4. Instrumentos

Para cada estudio se utilizaron diferentes instrumentos:

A) Elección de titulación universitaria y expectativas de resultados de los adolescentes de Granada:

Los instrumentos que se utilizaron en este estudio fueron los siguientes:

- Cuestionario de Intereses Académicos Profesionales (CIBAP) de Hernández-Franco (2001):

- Apartado de Áreas Vocacionales: Estudios y Profesiones. Consta de 19 cuestiones sobre estudios universitarios, ciclos formativos y profesiones. Se evalúa mediante una escalada Likert donde A significa Rechazo y E Es de mis preferencias.
- Apartado sobre el grado de expectativas y valores de preferencia hacia unos parámetros planteados por Bandura (1986). Consta de 11 cuestiones formulados en una serie de afirmaciones sobre cuatro constructos denominados por Hernández-Franco (2004): Altruismo, Seguridad, Prestigio-Poder y Hedonismo. Se evalúan mediante una escala Likert donde 1 significa Total Desacuerdo y 5 significa Total Acuerdo.

B) Expectativas de rol profesional de mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas:

- Entrevista en profundidad y grupo de discusión.
 - Las entrevistas, previamente grabadas bajo el consentimiento de las participantes, fueron transcritas literalmente a posteriori.
 - Se analizaron los siguientes factores:
 - Expectativas de incorporación al mercado laboral.
 - Comparación con compañeros varones.
 - Comparación del discurso entre ambos grupos de mujeres:
 - Expectativas de desarrollo profesional.
 - Conflicto trabajo-vida doméstica.
 - Percepción de los demás.

C) Elección académica-vocacional de mujeres que cursan o han cursado ciclos formativos de ramas industriales en F.P.: El caso de Galicia:

- Entrevista en profundidad y grupos de discusión. 43 preguntas semiestructuradas con un guión semiabierto donde se recogió información sobre las siguientes variables:
 - Datos generales de identificación de la persona.
 - Datos sobre la trayectoria formativa y profesional.
 - Datos sobre sus intereses socio-profesionales.
 - Datos sobre la información del proceso de inserción socio-laboral.
- Cuestionario con un total de ciento sesenta y cuatro ítems que abarcaron la recopilación de los siguientes datos:
 - Datos personales generales.
 - Datos sobre el entorno socio-familiar.
 - Datos sobre su formación académica.
 - Datos sobre sus intereses formativos y profesionales.
 - Datos sobre el curriculum del ciclo de formación profesional desde una perspectiva de género.
 - Datos sobre las relaciones sociales establecidas.
 - Datos sobre las capacidades profesionales y personales.
 - Datos sobre el nivel de cualificación alcanzado con perspectiva de género.

D) Madurez y autoeficacia vocacional en 3º y 4º de E.S.O., bachillerado y ciclos formativos.

- Cuestionario COAL (diseñado por el Grupo de Investigación en Orientación Educativa y Sociolaboral (GIOES) de la Universidad de La Laguna.
 - Contiene 5 escalas: Madurez Vocacional, Autoeficacia Vocacional, Claridad del Proyecto de Vida, Creencias Sobre Género y Desarrollo de la carrera, y Proyecto Personal de Vida.
- Cuestionario de Madurez de la Carrera (CMC) (Álvarez y cols., 2007). Versión reducida de la adaptación española.
 - Se utilizó para medir la Madurez Vocacional.

- Contiene 14 ítems con cuatro alternativas de respuesta, las cuales se puntúan del 1 al 4.
- Se obtuvieron cuatro dimensiones principales: Afirmaciones relativas a la dificultad de tomar una decisión profesional, a la preocupación por elegir una profesión, sobre la dependencia de otras personas a la hora de escoger un trabajo, y sobre la forma de acceder a un puesto de trabajo.
- Escala de Carbonero y Merino (2002):
 - Se utilizó para medir la Autoeficacia Vocacional.
 - Está compuesta por cuatro ítems con cuatro alternativas de respuestas que se puntúan del 1 al 4.
 - Se obtuvieron 5 subescalas: Afirmaciones relativas a la Eficacia en la Toma de Decisiones a la Eficacia en la Ejecución de Tareas; a la Conducta Exploratoria, a la Eficacia en la Planificación de Objetivos, y el Control del Ambiente.
- Escala desarrollada por el grupo GIOES para medir la Claridad del Proyecto de Vida:
 - Contiene 4 ítems con cuatro alternativas de respuestas puntuables del 1 al 4.

E) Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural:

- Cuestionario sobre Percepción de Poder:
 - El cuestionario evaluaba cinco tipos de poder: Económico, político, laboral, en relaciones cercanas y poder individual.
 - Escalas tipo Likert de 9 puntos, donde se valoraba desde “no tiene ningún poder” hasta “tiene un extremado poder”.
 - Los participantes puntuaban a hombres y mujeres con respecto a tres años específicos (1950, 2006 y 2050), con respecto a los cinco tipos de poder utilizados.
- Cuestionario sobre Características del estereotipo de género:
 - El cuestionario contenía ocho dimensiones que evaluaban los estereotipos de género masculino (4 dimensiones) y femenino (4 dimensiones). Estas dimensiones fueron tanto para los estereotipos de género masculino como de género femenino fueron: personalidad positiva, personalidad negativa, cognitiva y física.
 - La escala contenía 7 puntos que abarcaba desde “muy improbable” hasta “muy probable”.

2.5. Variables, análisis de datos y diseño

A) Elección de titulación universitaria y expectativas de resultados de los adolescentes de Granada.

Se tomaron en cuenta las siguientes variables:

- Género: Masculino o femenino.
- Edad: Menos de 18 años, entre 19 y 25 años y mayores de 26 años).
- Titulación de Elección.
- Expectativas y características de la elección.

Para el análisis de datos se utilizó:

- Programa estadístico software SPSS 20.0: Se utilizaron descriptivos, desviación típica y medias.
- Tablas de contingencia que establecieron las diferencias entre las distintas variables objeto de estudio. Fue un análisis comparativo.

El diseño utilizado fue de carácter descriptivo, exploratorio y transversal.

B) Expectativas de rol profesional de mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas.

La variable más destacada fue:

- Tipo de carrera socialmente tipificada: Considerada como femenina o masculina.

Para el análisis de datos se utilizó:

En el análisis de datos se realizó:

- Una categorización previa de los diferentes temas que hacían alusión a las participantes.
- Cuantificación de las diferencias a través de frecuencias.
- Validación interjueces realizada por diferentes colaboradores del equipo de investigación.

Se realizaron técnicas cualitativas de investigación social: entrevista en profundidad y grupo de discusión.

C) La elección académica-vocacional de mujeres que cursan o han cursado ciclos formativos de ramas industriales en F.P.: El caso de Galicia.

Las variables destacadas utilizadas fueron las siguientes:

- Lugar de procedencia en Galicia: A Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela, Lugo, Ourense, Pontevedra y Vigo.
- Lugar del contexto: Urbano, semi-urbano y rural.
- Cuestionarios.
- Entrevistas.

Análisis de datos utilizado:

- Análisis cuantitativo y cualitativo: Práctico, sistemático y verificable.
 - Análisis cuantitativo: Programa informático SPSS v16.0.
 - Análisis cualitativos: Programa informático Hyper Research.
- Estudio Delphos: Utilizado para realizar la categorización.

Se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach para garantizar la validez y fiabilidad del estudio.

D) Madurez y autoeficacia vocacional en 3º y 4º de E.S.O., bachillerato y ciclos formativos.

Variables destacadas utilizadas:

- Sexo: Hombre o mujer.
- Estudios: 3º y 4º de ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior.

Análisis de datos utilizados:

- Utilización del programa SPSS. 18: Estadísticos descriptivos para cada una de las variables estudiadas, coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, análisis de componentes principales y de varianza, y contrastes de medias para grupos independientes.

E) Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural.

Las variables utilizadas fueron:

- Sexo del participante: Mujer u hombre.
- Sexo sobre la persona leída: Mujer u hombre.
- Lugar de procedencia: España, Alemania o Estados Unidos.
- Hipotéticos años en el cuestionario: 1950, 2006 y 2050.

Análisis de datos utilizados:

- ANOVA.

3. RESULTADOS

A) Elección de titulación universitaria y expectativas de resultados de los adolescentes de Granada.

Según el estudio realizado en Granada con adolescentes que cursaban bachillerato y ciclos formativos (Martínez, Castro, Lucena y Zurita, 2015) la elección fue la siguiente:

Las carreras como Medicina, Magisterio, Enfermería, la Fisioterapia y la Psicología fueron elegidas en mayor porcentaje por mujeres, mientras que las carreras como Informática, Ingeniería, Ciencias, Actividad Física y el Deporte la elección fue elegida por mayor porcentaje de hombres. Es destacable el hecho de que las carreras de Económicas y Derecho suelen estar más equiparadas en hombres y mujeres.

Una de las medidas realizadas fueron las expectativas de resultados medidas a través de cuatro factores determinantes a la hora de elección de una carrera determinada por los estereotipos de género. Es importante destacar los siguientes datos más destacados:

- Altruismo: 41.6% en mujeres frente al 26% en hombres.
- Hedonismo, prestigio-poder y seguridad: Puede observarse que aunque la diferencia sea relativamente pequeña, los hombres tienen un mayor porcentaje frente a las mujeres (Hombres: 24%, 12.7% y 37.3; Mujeres: 18.3, 9.6 y 30.5 respectivamente).

B) Expectativas de rol profesional de mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas.

En otro estudio (Sáinz, López-Sáez y Lisbona, 2004) se cogieron a diferentes mujeres de distintas carreras, consideradas como femeninas versus consideradas como masculinas.

Según el modelo de Eccles (1985), la elección de carrera depende de dos tipos de creencias: las expectativas de éxito y la importancia y valoración de cada una de las posibles opciones a elegir. El estudio partió de esta base para llevarse a cabo. Los resultados midieron los siguientes apartados: Motivos de elección de la carrera, expectativas de incorporación al mercado laboral, comparación con compañeros varones, comparación del discurso ambos grupos de mujeres, expectativas del desarrollo profesional, conflicto trabajo-vida doméstica y percepción de los demás.

Todos estos apartados fueron medidos a través de una serie de entrevista obteniendo los siguientes resultados:

- Las mujeres que participaron en el estudio seguían dando una elevada importancia a la faceta preestablecida socialmente de los roles de las mujeres como madres y esposas, anticipando la posibilidad de rechazar algunas oportunidades de desarrollo laboral al no considerarlas compatibles con su vida personal.
- Sienten la desventaja existente cuando se comparan con los compañeros varones en diferentes aspectos relacionados con su inserción y desarrollo en el mundo laboral.
- Algunas mujeres del estudio mostraron doble faceta de la identidad de rol:
 - Asumieron, de forma consciente, la identidad de rol que tradicionalmente ha sido impuesta.
 - Justificaron, de forma inconsciente al haber sido interiorizada, la identidad de rol que se impone de forma tradicional.
- Se comprobó la influencia que las creencias culturales estereotipadas (Eccles, Freedman-Doan, Frome, Jacobs y Yoon, 2000) ejercen sobre el autoconcepto y las atribuciones de la capacidad que hicieron sobre su propia capacidad para el desempeño de algunos puestos y actividades profesionales que las mujeres de ambos grupos presentaron.
- Las mujeres pertenecientes a ambos grupos de estudio, mostraron su percepción estereotipada sobre las mujeres del otro grupo y sobre sus compañeros varones cuando hacían comparaciones.

- También pudo observarse como las mujeres pertenecientes a las carreras de ingeniería tenían mayor ambición profesional que las mujeres de carreras consideradas tradicionalmente femeninas.

C) La elección académica-vocacional de mujeres que cursan o han cursado ciclos formativos de ramas industriales en F.P.: El caso de Galicia.

Un estudio realizado en Galicia por Rial y Mariño (2011) sobre personas que estudiaban o habían estudiado ciclos formativos en ramas industriales con el objetivo de la situación en la que se encontraban las mujeres que cursaban esta modalidad y analizar las trayectorias formativas y profesionales de mujeres que se encontrasen trabajando en dichos ámbitos y su proceso de inserción socio-laboral. Además, el estudio también quería conocer los motivos e intereses para centrarse en la formación en ramas industriales y en trabajos del mismo sector; y examinar las barreras y desigualdades que se encuentran tanto a nivel formativo como profesional, entre otros aspectos.

La validez y fiabilidad del cuestionario utilizado en el estudio fue garantizada a través del coeficiente de Alfa de Cronbach (0.796), lo que implicó una alta confiabilidad. Este proceso fue finalizado a través de “Un juicio crítico de expertos” (docentes con amplia experiencia y formación en estudios cualitativos y cuantitativos) ofreciendo una primera formulación provisional del cuestionario, y un grupo de control (Pretest o Cuestionario Piloto) valorando aspectos como la facilidad para responderlo, incomprensión de instrucciones o de ítems, fatiga, etc. (Mariño, 2009).

Las variables objeto de estudio fueron las siguientes:

- Datos personales generales.
- Datos sobre el entorno socio-familiar.
- Datos sobre su formación académica.
- Datos sobre sus intereses formativos y profesionales.
- Datos sobre el curriculum del ciclo de formación profesional desde una perspectiva de género.
- Datos sobre las relaciones sociales establecidas.
- Datos sobre las capacidades profesionales y personales.
- Datos sobre el nivel de cualificación alcanzado con perspectiva de género.

En las entrevistas semiestructuradas que se les realizaron, de cuarenta y tres preguntas, se recogió información sobre las siguientes variables:

- Datos generales de identificación de la persona.
- Datos sobre la trayectoria formativa y profesional.
- Datos sobre sus intereses socio-profesionales.
- Datos sobre la información del proceso de inserción socio-laboral.

El mayor número de alumnas se dio en la especialidad de edificación y obra civil (24%), seguida de la electromecánica de vehículos (12%) y de la construcción (10%). El menor número de alumnas puede observar que se da en Construcción metálicas (2%). La planificación de obras constituye un 4% de las estudiantes matriculadas en esta modalidad.

Los motivos personales de las estudiantes, más destacados para coger el ciclo formativo fueron: Vocación (20%), posibilidad de encontrar trabajo (18%) y cualidades (16%) frente a los datos obtenidos con menor fuerza: Obligación y amistad (5%).

Respecto a las expectativas de inserción laboral proyectadas, las alumnas participantes del estudio indicaron con un mayor porcentaje querer trabajar en el sector (18.5%), seguido de tener buenas cualidades (16.9%) y ampliar su formación (15.6%); por otro lado, indicaron con un menor porcentaje el futuro incierto (7.6%), trabajar en el negocio familiar (7.4%), consideran que tienen pocas cualidades (6%) y otras (con tan solo un 0.5%). Es importante destacar como el 13.3% que el hecho de ser mujer les limitaría en la inserción laboral.

D) Madurez y autoeficacia vocacional en 3º y 4º de E.S.O., bachillerado y ciclos formativos.

Se realizó otro estudio (Santana, Feliciano y Santana; 2013) donde participaron 171 alumnos y alumnas que cursaban desde tercero de secundaria hasta bachiller, y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, en un instituto de Tenerife. El 32.7% eran hombres y el 67.3 eran mujeres.

Para el estudio utilizaron el cuestionario COAL que estaba formado por cinco escalas:

- Madurez Vocacional.
- Autoeficacia Vocacional.
- Claridad del Proyecto de Vida.
- Creencias sobre Género y Desarrollo de la Carrera.
- Proyecto Personal de Vida.

En el estudio se llegó a la conclusión que no había diferencias notables significativas en cuanto a la madurez y autoeficacia vocacional, a pesar de ello, los autores del estudio proponen mantener en los programas de orientación en prevención de la diferenciación de género. Esto se debe a que el alumnado pese a no mantener diferencias en cuanto a su madurez y autoeficacia vocacional, gran parte del alumnado femenino suele limitar sus elecciones académico-laborales debido a sus creencias débiles sobre la eficacia para la elección de profesiones tradicionalmente masculinas (Hackett, y Betz; 1981). Desde la perspectiva de la orientación vocacional, se cree necesario trabajar la igualdad tomando conciencia de que el sexismo existe en el sistema educativo y en el propio proceso de orientación (Planas, Cobo, y Gutiérrez; 2012).

E) Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural.

Un estudio transcultural con muestras de España, Alemania y Estados Unidos de López-Zafra, García-Retamero, Diekman, y Eagly (2008) se realizó con el fin de comprobar si ocupar un empleo socialmente asociado con el género opuesto al que la persona pertenece, influye en la percepción sobre estereotipos de género y el poder, y la influencia que conlleva las transformaciones sociales del contexto en el que se encontraban. Para la realización del estudio tomaron a 720 personas como muestra, en España 112 eran hombres y 126 mujeres (un total de 238 personas) con una media de edad de 20.53; la varianza fue de 2,45. En Alemania 110 eran hombres y 130 mujeres siendo un total de 240 personas, con una media de edad de 24.67 y una varianza de 3.36. En Estados Unidos la muestra fue de 132 hombres y 110 mujeres, habiendo un total de 242 personas, con una media de edad de 19.43 y una varianza de 2.05.

Los instrumentos utilizados para el estudio fueron los siguientes:

- Percepción del poder: Económico, político, laboral, en relaciones cercanas y poder individual. Las personas participantes puntuaban del 1 al 9 el poder que hombres y mujeres ejercían o ejercerían en un futuro (1950, 2006 y 2050).
- Características del estereotipo de género: Ocho dimensiones que evaluaban tanto el estereotipo de género masculino como el femenino. Las dimensiones fueron las siguientes: Personalidad positiva, personalidad negativa, cognitiva y física. Las personas evaluadas puntuaban en una escala del 1 al 7.

Para la *percepción del poder* se utilizó un análisis de varianza (ANOVAs): 5 (tipo de poder) x 3 (año) x 2 (sexo del target) x 3 (país). Los resultados obtenidos concluyeron que se producía un patrón de resultados similares en los poderes: político, económico y laboral.

A través de este estudio se realizó la hipótesis de que la diferencia de hombres y mujeres era mayor en el sector público que en el sector privado. Los hombres fueron asociados en mayor medida al poder en el sector público en Estados Unidos, seguidos de Alemania y de España.

Se observó que se había producido un incremento significativo por parte de las mujeres en el poder a través de los años en los tres países (España, Alemania y Estados Unidos), con una tendencia lineal $p < .00001$. Este incremento fue mayor en mujeres de España que de Alemania y Estados Unidos. También se comprobó que hubo una ligera disminución, significativa, en el poder público por parte de los hombres en Estados Unidos a través de los años.

El incremento que se percibía que habían tenido las mujeres en poder a través de los años en los tres países era significativo (tendencia lineal significativa), siendo este incremento mucho mayor para las mujeres en España que en U.S. y Alemania. También se observa una ligera tendencia a disminuir el poder público de los hombres en U.S. a través de los años; sin embargo, en España y Alemania se produce un incremento.

Con respecto al poder en el sector privado pudo observarse que las mujeres han ganado poder a lo largo del tiempo y los hombres lo han ido perdiendo ($p < 0.0001$).

Para las características de *estereotipo de género* se utilizó un análisis de varianza (ANOVA): 3 (año) x 2 (sexo del Target) x 3 (País).

Los resultados indicaron que la percepción de los estereotipos de género varía entre los diferentes países participantes en el estudio, percibiéndose un cambio mayor en las características de las mujeres a lo largo del tiempo. En España se percibió que las mujeres puntuaban más en la dimensión de masculinidad que en los otros dos países: La media era de 4'2 en España, frente a 3'7 en Alemania y 3'8 en Estados Unidos. Otra observación a destacar que se produjo en este estudio es que tanto las mujeres como los hombres aumentaron sus características comunales (procedentes de la dimensión feminidad o comunal) a lo largo del tiempo. Este aumento es mayor en España que en Alemania y Estados Unidos.

4. CONCLUSIONES

La lucha de la desigualdad de la mujer tanto en el trabajo como en otros ámbitos forma parte del equilibrio que requiere la equidad de género, buscando así una igualdad de géneros.

La desigualdad de género en el ámbito laboral viene determinada por diferentes factores. La mayoría de estos factores están preestablecidos a lo largo del tiempo en cada individuo y en la sociedad en general. Un factor principal es el de los estereotipos de género, que produce desigualdad laboral desde la elección de una carrera hasta el sueldo asignado pasando por muchos aspectos de gran importancia.

Desde edad temprana, el individuo es educado bajo un sistema patriarcal donde los estereotipos de género juegan un papel bastante importante. En diferentes ámbitos puede comprobarse la existencia de los estereotipos. La elección de un juguete o la manera de comportarse en el ámbito familiar; el trato hacia el alumnado según su género en el ámbito educativo y escolar; la definición de hombre y mujer según la RAE donde se considera al hombre como el sexo fuerte y la mujer como el sexo débil, en el ámbito institucional, son algunos ejemplos de la importancia que tienen los estereotipos de géneros a lo largo de la vida de cada persona, influyendo así en la elección de una carrera o de una profesión.

Como conclusión de la recopilación bibliográfica de estos estudios puede decirse que si desde edad temprana se interviene erradicando estos estereotipos de género, probablemente parte de las desigualdades laborales podrían, como consecuencia, ser eliminadas, ya que es un factor determinante y de gran relevancia.

Habría que trabajar desde la infancia, tanto en el ámbito familia como en el académico para que desde edades tempranas puedan comenzar a tomar decisiones que no estén previamente estereotipadas, y así en el futuro a la hora de la elección de una formación, puedan hacerlo de forma no sesgada, anteponiendo aquello en lo que deseen formarse ante lo que la sociedad, consciente o inconscientemente, les intenten inculcar. De esta forma a la hora de buscar un trabajo, cualquier persona puede tomar una decisión individual a la hora de buscar un trabajo acorde a sus intereses profesionales y su formación y no a los cánones preestablecidos por la sociedad.

En el ámbito familiar, tanto niños como niñas, deben ser educados en igualdad de oportunidades, desde elección en el juego hasta en los intereses y aficiones, pasando

por la vestimenta, dejando a un lado aquellos aspectos que tradicionalmente se han considerado que son de un género u otro.

En el ámbito educativo, el profesorado es un factor importante en su desarrollo, quien debe promover y fomentar la igualdad de ambos géneros y coeducar junto con la familia para que el alumnado aprenda y comprenda bajo el nexo común de la igualdad.

Desde el respeto por el resto de compañeros y compañeras, como la diversidad de género en los juegos, tanto deportivos como educativos. Otro aspecto importante a tener en cuenta en la enseñanza es la realización de actividades sin ser divididas por género.

Es importante destacar el papel que juega el ámbito social en el que convive el individuo, y que también influye negativamente a que los roles y estereotipos de género perduren influyendo así en la toma de decisiones formativas y laborales, además de en el día a día de cada persona.

5. REFERENCIAS

- Navarro-Astor, E., Román-Onsalo, M., Infante-Perea, M. (2016). Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción. *Innovar*, 26(61), 103-118. doi: 10.15446/innovar.v26n61.57169
- Sáinz, M., López-Sáez, M. y Lisbona, A. (2004). Expectativas de rol profesional de mujeres de carreras típicamente femeninas o masculinas. *Acción Psicológica*, 3(2), 111-123. Recuperado de <http://0-search.proquest.com/avalos.ujaen.es/docview/1241007976/fulltext/A27C583846EC4CF6PQ/1?accountid=14555>
- Rial, A., y Mariño, R. (2011). La elección académico-vocacional de mujeres que cursan o han cursado ciclos formativos de ramas industriales en F.P.: El caso de Galicia. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22(2), 165-184. Recuperado de <https://0-search.proquest.com/avalos.ujaen.es/docview/1220623312?accountid=14555>
- Parlamento Europeo. 2000. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Recuperado de http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Alberdi, I., Escario, P. y Matas, N. (2000). Las mujeres jóvenes en España. Recuperado de https://obrasociallacaixa.org/documents/10280/240906/es04_esp.pdf/4e465923-561c-4ce8-bed9-cc2257e97782
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182. doi: 10.1174/021347402320007582
- Martínez, A., Castro, M., Lucena, M. y Zurita, F. (2015). Elección de titulación universitaria y expectativas de resultados de los adolescentes de Granada. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26 (3), 63-77. Recuperado de <http://0-search.proquest.com/avalos.ujaen.es/docview/1808004566/fulltextPDF/993FD0BA1AC44223PQ/1?accountid=14555>

- Santana, L. E., Feliciano, L.A. y Santana, J.A. (2013). Madurez y autoeficacia vocacional en 3º y 4º de ESO, bachillerato y ciclos formativos. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24 (3), 8-26. Recuperado de <http://0-search.proquest.com/avalos.ujaen.es/docview/1516043817/fulltextPDF/7A2D4699563E4A85PQ/1?accountid=14555>
- López-Zafra, E., García-Retamero, R., Diekman, A. y Eagly, A.H. (2008). Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural. *Revista de Psicología Social*, 23 (2), 213-219. doi: 10.1174/021347408784135788