

25/04/2016

Trajectòries professionals i gènere; parlem de models de carrera en el desenvolupament professional femení?



La concepció de poder que rodeja els alts càrrecs de responsabilitat encara allunya, dificulta o dilata el camí de la dona cap a la cúspide organitzativa. Aquesta investigació, mitjançant dues sèries d'entrevistes semiestructurades realitzades a vuit dones en un lapse temporal de dotze anys, reconstrueix les seves trajectòries professionals i vitals i atén a les expectatives relatades en les primeres respecte a la realitat produïda a les segones. L'anàlisi de dits relats i experiències mostren com a síntesi quatre models de carrera que sintetitzen les trajectòries, transicions i condicionants de les mateixes, de dones implicades en càrrecs de responsabilitat.

Autor: iStock.com/Topp_Yimgrimm.

Al llarg de la història el treball ha esdevingut un dels eixos principals dins el cicle vital de les persones, especialment dels homes, que han assolit el paper dominant a partir del qual s'ha

conformat tota la xarxa laboral. Tot i els nombrosos intents dels diferents organismes públics i privats per eliminar les diferències de gènere en el món laboral, la concepció de poder que envolta els alts càrrecs continua allunyant, dificultant o dilatant el camí de la dona cap a la cúspide organitzativa.

Els estudis en clau de gènere realitzats a les organitzacions en les darreres dècades assenyalen una sèrie de limitacions o barreres com a constants en els camins de la dona cap als càrrecs de responsabilitat. Entre elles destaquen factors no explícits en el propi perfil professional, com bé podrien ser l'experiència o l'educació, la segregació de gènere existent en determinades professions i posicions laborals, el menor accés a les xarxes socials, les dificultats de conciliació laboral i personal, i/o l'esclletxa salarial. Totes aquestes limitacions configuren i reconfiguren reiteradament estructures laborals masculines sota les quals es privilegia el treball productiu (aquell que produeix béns i serveis) i es dificulta la compatibilitat amb altres esferes vitals, com bé podrien ser el treball reproductiu (aquell relacionat principalment amb la cura i el benestar), l'oci o la participació política.

La idea d'una línia que pot ser recta, corba o escapçada, i que pot tenir fractures i/o discontinuïtats, funciona com el preàmbul o la metàfora d'antesala per a la present investigació a l'hora de pensar en les carreres professionals, on la línia és la materialització del temps. Per tal de conèixer les trajectòries i transicions que configuren la carrera professional, així com l'entramat de condicions que obstaculitzen o permeten l'accés de la dona als càrrecs de responsabilitat, es parteix d'un estudi longitudinal que recull informació en més d'un moment del temps. Concretament, a través d'entrevistes realitzades a un grup de vuit dones l'any 1998 i el 2010, es reconstrueixen les seves trajectòries professionals i vitals i s'atén a les expectatives relacionades en les primeres vers la realitat produïda en les segones.

Les entrevistes es van analitzar segons la vivència de cada participant en esdeveniments i fases. Els esdeveniments s'entenen com els fets objectius que produeixen transicions en la trajectòria laboral i poden categoritzar-se com: ampliació (canvi que implica noves possibilitats laborals), gir (canvi de funcions), pas endavant, reset, mudança organitzativa, relocalització (canvi en la ubicació), repriorització i pas enrere. Les fases, per la seva banda, es definiren d'una manera més personal, atenent a la interpretació de la situació que fan les entrevistades, i es correspondrien amb: aprendre i esperar, aguantar, parèntesi, treballar i gaudir.

A partir de la conjunció d'esdeveniments i fases es van dibuixar les diferents trajectòries professionals que, finalment, van subsumir-se en quatre models de carrera.

MODEL 1: LA MEVA VIDA ÉS A UN ALTRE LLOC

La finalitat inicial d'aquest tipus de trajectòria és la d'arribar a ocupar un alt càrrec; no obstant, un cop es proven aquests tipus de posicions es tira enrere buscant la satisfacció personal i familiar, és a dir, buscant comoditat. A partir d'aquest moment se cerquen nous reptes sempre i quan aquests no impliquin renunciar a la vida privada.



MODEL 2: CAÇAR OPORTUNITATS

A partir d'etapes inicials d'aprenentatge i d'oportunitats de creixement s'acaba fent progressar la carrera professional i s'assoleixen els objectius plantejats. A vegades, però, la vida personal pot quedar compromesa enfront la professional, podent aparèixer sentiments de renúncia. Quan les expectatives professionals no s'acompleixen, es busca la motivació en la vida personal.



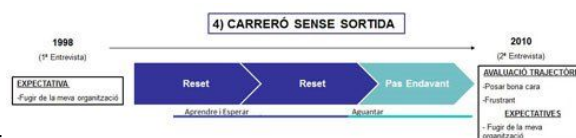
MODEL 3: TOT PER A LA MEVA ORGANITZACIÓ

Se sol caracteritzar per etapes inicials de mudança organitzativa fins que s'arriba a la trajectòria professional d'interès on es creix i es desenvolupa. L'alta implicació i fidelitat amb l'organització fan que s'acceptin diferents rols que poc a poc van convertint-la en referent i que finalment esdevenen oportunitats de creixement professional.



MODEL 4: CARRERÓ SENSE SORTIDA

Malgrat que es busca desenvolupar la trajectòria professional, es presenten condicionants que paralitzen la carrera i que provoquen ambigüïtat i frustració. Tot adquireix un to negatiu, i es resta a l'espera del que pugui esdevenir, sense prendre accions de forma propositiva.



Independentment de la trajectòria professional seguida, tots els models caracteritzats presenten com a denominadors comuns en la carrera de la dona: l'actitud d'espera vers noves oportunitats, l'aprenentatge continu, l'èxit explicat pels elements externs i els ascensos no planificats, així com també la cerca d'equilibri entre l'esfera laboral i la personal-familiar, que en realitat són percebudes com una sola esfera, un sol espai, des del qual s'assumeixen rols de manera alternativa segons el lloc en el qual s'està.

Clara Selva Olid

Departament de Psicologia Social

Clara.Selva@uab.cat

Referències

[View low-bandwidth version](#)