

TRABAJO FINAL DE GRADO

**“(IN)CONGRUENCIA DE IDENTIDAD
DE GÉNERO EN MUJERES
DIRECTIVAS: UN ESTUDIO
EXPLORATORIO CUALITATIVO”**

GRADO EN PSICOLOGÍA

AÑO ACADÉMICO 2016-2017

ALUMNO/A: CLARA MACIÁN APARICIO 73401785E

TUTOR/A: EVA CIFRE GALLEGO

Junio 2017

UJI, Facultat de Ciències de la Salut

Índice de contenido

(In)congruencia de Identidad de Género en mujeres directivas: un estudio exploratorio cualitativo cualitativo	3
Extended Summary	4
Introducción	7
Objetivo	14
Método	15
Resultados	16
Discusión	19
Limitaciones del estudio	20
Futuros estudios y aplicaciones prácticas	20
Bibliografía	22
Anexos	25
Protocolo de entrevista	25
Transcripción de las entrevistas	25

1. (In)congruencia de Identidad de Género en mujeres directivas: un estudio exploratorio cualitativo cualitativo

Resumen

En el contexto actual, la igualdad de género en diferentes aspectos del mundo laboral sigue siendo una asignatura pendiente. El objetivo del trabajo es analizar la identidad de género de mujeres con un alto cargo en una empresa (puesto de trabajo estereotipadamente masculino), y como gestionan el hecho de tener un puesto de trabajo que estereotípicamente no concuerda con el estereotipo femenino (incongruencia de género). Para ello se diseñó una entrevista, que de manera piloto fue pasada a dos mujeres directivas, una de ellas con una profesión más feminizada, y otra más masculinizada (Directora de colegio y CEO). Los análisis de los resultados muestran como siguen la línea de las hipótesis propuestas en este trabajo: Existe incongruencia entre su identidad de género con la de su puesto de trabajo aunque no la expresan abiertamente.

Palabras clave: Mujeres, directivas, trabajo, identidad de género, incongruencia, entrevista.

Abstract

In the current context, the gender equality at some aspects of work remains a pending issue. The aim of this study is to analyse gender identity in women managers (job stereotypically masculine), and how they manage the fact of working in a job that stereotypically does not match the feminine stereotype (gender incongruity). To do that, we interviewed two women managers in a pilot study, one with a profession more feminized and the other more masculinized. The result of the analysis follow the hypothesis we made previously. There is gender identity and job identity incongruence but it is not directly expressed.

Keywords: Women, managers, work, gender identity, incongruence, interview.

2. Extended Summary

Spanish society have experimented big changes in the past decade in case of gender equality, but not at work neither practical or at work conditions (Perez Acosta, 2002). The work history in this country has been masculine, and the work of women was staying at home and taking care of the house and children and still arise this roles nowadays (Porfirio, 2003). Then the civil war, the women enter in the work worlds to occupy the position of the men, but when the war ended, it was try to reestablish the previous roles, but then was the moment when appear the feminist march, a group to fight for the woman rights.

The term “sex” is used to classify in case of biological differences and “gender” has more in common with sociocultural terms, what a society see has masculine or feminine (Eagly y Wood, 2000). In a society we found a term called “stereotype” and related with the gender, are the characteristics that we associated more with men or women, the role we think they have, As Eagly y Wood (2002) said, they are shared with other cultures and are born on the power division.

Inside the society everyone as a role, the gender roles are considered the individual beliefs and attitudes that fix for men and women (Fitzpatrick, Salgado, Suvak, King y King, 2004). Traditionally men has set is place at the power roles, that is why we attribute masculine characteristics to them, despite of women that we attribute other basic characteristics (Diekman y Eagly, 2000).

Gender identity is the subjective perception a person has over is self in terms of femininity and masculinity. Following Morales (2000) it has four dimensions: a) the identity feeling, b) instrumental and expressive characteristics associated with the gender stereotype, c) interests and d) sexual orientation. Sandra Bem (1974) proposed that the characteristics associated with masculinity and femininity were given in two separate dimensions. She developed the Bem sex roles inventory, one of the most common gender identity measures, in which the respondent is classified according to its gender.

So we understand Gender identity as a psychological, basic and overall feeling if femininity or masculinity is associated with biological sex which girls and boys develop at a very young age. It is one of the first aspects of the self concept and the most central and permanent. (Spence, 1999).

In terms of women's beliefs, they are better able than men to combine traditional professions with family and home. Likewise, they believe they can fail in professions not traditionally exercised by women, because they do not believe themselves able to perform their tasks satisfactorily and because of the difficulty in reconciling it with the family life they perceive. Is important the conflict in choosing between the role of mother and the role of the

female worker (Betz and Fitzgerald, 1983, quoted by Mosteiro, 1997), as Farmer (1985) observed during the development process of the race. Cause of the influence of the environment. Luzzo (1995) supports the idea that today's adolescent women consider much more than men the possibility of integrating work and family roles when choosing a career. Women focus on family or parenting issues, while men talk about salary or economy (Sawson and Tokar's 1991, quoted by Mosteiro, 1997).

Business leadership in 2015 should not be defined by gender, but by the ability to lead successful companies that prioritize benefit, employee well-being and positive impact. Unfortunately, at this time, women are still underrepresented in councils and as executive directors, and women still charge less than men for most jobs (Petru 2015).

Women in management positions, seem, in general not to have the power to promote workers. In contrast, men use these charges to promote men rather than women (Abendroth, Melzer y Kalev, 2016). This and other studies show how women managers have limits when it comes to being agents of change. Thus born the concept of glass ceiling, it is defined as the invisible, and currently insurmountable barrier that stops women and minorities from climbing higher rungs of corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements (The Federal Glass Ceiling Commission, 1995).

The objective of this study is to verify if the women in positions of power or direction, typically related to more masculine traits, identify with these same ones and to study the incongruence that these women can find with respect to their gender identity. As a secondary objective we want to study the consequences that revolve around his job, how it relates to masculinity and self-perceived femininity.

Therefore the specific objectives to be examined will be the incongruity of both directives interviewed, the vision that each of them has, if they perceive limits or consequences of their work.

To carry out the study we contacted 2 female participants of both sexes; one with a profession more feminized and the other more masculinized. The study consisted of an interview, developed by the researcher and corrected by the study tutor. The interview was conducted personally. Later, the interviews were transcribed and an in-depth reading of the interviews was carried out, in which the ideas or fragments relevant to the research were identified. The results were analyzed according to the criteria of the researcher and based on the "Inventory of Roles of Sex of Bem" (BSRI: Mateo and Fernández, 1991) to classify the degree to which the participant identifies with stereotypical masculine, feminine or neutral traits.

Comparing the cases, the participants presented discrepancies and similarities between them.

The results of this study show how both participants show gender incongruity. Although, not in the way that was expected, since the respondents did not respond affirmatively to the direct question, but as the interview progressed we can find it indirectly. We understand that simply when adopting the managerial role, typically male characteristics such as leadership, ability to communicate, objectivity, ambition, self-confidence are revealed ... (Schein, 1973, 1975) According to Schein's (2001) review, recent studies have shown that women, compared to men, generally have a more androgynous view of managerial roles that require communal qualities And authentic. "So we find that Susana plays an androgynous role. Ana, the directive of a more feminized sector shows a female pattern. This may be due to the fact that in her sector, it is typical to see women as directors and there is no such glass ceiling if Susan finds.

The second objective is to study the consequences of the role of women in directing their work, how it relates to masculinity and self-perceived femininity, and the coping strategies used by these women. Many managers comment that, sooner or later, a woman always has to face the dilemma of having to choose between 'family responsibilities' or 'career advancement' (Barberá et al., 2000, Headlam-Wells and Mills, 1999). The analysis of the interviews shows how the participants manifest their negative consequences, Susana, with a more masculinized profession, manifests not to have many consequences, this can be due, as already mentioned the interviewee, to that she was raised in a family of entrepreneurs, where these kinds of consequences were lived daily and for her are not a big problem.

3. Introducción

Desde principios del siglo pasado (XX) la sociedad española ha experimentado importantes transformaciones en cuanto a la igualdad de género. Podemos situar su inicio el 1 de octubre de 1931 con la concesión de voto a la mujer durante la 2ª República, y continua con diferentes reformas a nivel legal, tales como la ley de divorcio, el matrimonio civil, el reconocimiento entre hijos legítimos e ilegítimos, la reforma en el código civil, etcétera. Aunque esta igualdad no se produjo en todos los ámbitos. En el ámbito laboral se mantuvo esta desigualdad, ya no sólo en la práctica, sino también en las condiciones de trabajo (Pérez Acosta, 2002).

Cuando se habla de historia del trabajo, los historiadores puntualizan que ha permanecido en gran medida como historia de los trabajadores masculinos, mientras que la vida laboral de las mujeres se ha visto como particular, especial y diferente. Por ello, en la cultura española todavía está arraigado el rol de la mujer como cuidadora del hogar y del hombre como sustentador de la familia (Ochoa, 2003). Si la mujer estaba en determinados puestos, no era por ella misma sino porque era la hora de 'ser como un hombre', de sustituir a éste en los puestos que dejaba vacantes". (Morcillo, 1988, citado por Ochoa. 2003)

Con la llegada de la guerra civil española, los valores tradicionales de hombre-mujer se ven modificados, ya que la mujer se incorpora en el mundo laboral. Este hecho no fue un cambio que se mantuvo después de la guerra, más bien se vió como temporal (Perez Acosta, 2002). Al terminar la guerra, la ideología franquista promovió la visión de la mujer como madre y esposa, mientras que el hombre se encargaba del trabajo fuera de casa. A pesar de esto, a lo largo del siglo XX va surgiendo y haciéndose cada vez más fuerte el movimiento feminista. Cabe destacar que, en la Constitución Española de 1978, ya se habla de igualdad de género. Este movimiento feminista va organizándose creando una conciencia colectiva y coherente, que da pie a múltiples manifestaciones, debates, etcétera. Por lo cual consiguen un gran número de cambios y llegando a conquistar derechos muy importantes para las mujeres. Aún hoy es un movimiento que sigue activo y luchando (Pérez Acosta, 2002)

En el ámbito laboral actual las mujeres participan de manera igualitaria que los hombres; aun así tradicionalmente, el acceso a altos cargos en una empresa pública o privada ha sido desigual. La distribución de los trabajos del hogar todavía tiene un carácter sexista: cuando se trata de limpiar el baño o pintar el garaje, los roles de género prescritos culturalmente ejercen mayor influencia que la auto-descripción de un individuo (Cuesta, Martínez, Ortiz y López, 2004). Hombres y mujeres han asumido los estereotipos de género como propios, pasando a formar parte de su identidad, siendo esta parte de las causas por las que las mujeres continúan teniendo más dificultades para acceder a puestos de responsabilidad.

El objetivo del trabajo es analizar la identidad de género de mujeres con un alto cargo en una empresa (puesto de trabajo estereotipadamente masculino), y como gestionan el hecho de tener un puesto de trabajo que estereotípicamente no concuerda con el estereotipo femenino (incongruencia de género).

Genero-Sexo-Estereotipo-Rol

Para definir correctamente la diferenciación entre hombre-mujer y lo que entendemos por identidad de género, primeramente, se debe introducir el término género. Éste ha sido, algunas veces, utilizado como sinónimo de sexo, pero se trata de palabras con un significado e implicación diferente. Ambos conceptos trabajan juntos influyendo en el comportamiento de hombres y mujeres.

Cuando se utiliza la palabra “sexo” nos referimos al término estándar que se usa para clasificar según diferencias biológicas, con las cuales nacemos y que nos hacen macho o hembra. En cambio, cuando utilizamos la palabra “género”, lo hacemos en términos socioculturales. Lo que entiende una sociedad por masculino y femenino (Eagly y Wood, 2000)

Dentro de una sociedad también encontramos lo que se denomina estereotipos de género: características que se asocian más a hombres o a mujeres, como entendemos que un hombre o una mujer debería de ser o actuar, que rol debe interpretar. Además, son compartidos por las distintas culturas y derivan de la división de poder (Eagly y Wood, 2002). El papel de la familia y la escuela son clave para la transmisión de los estereotipos de género a través de la socialización. La forma de tratarse en el hogar será el modelo de aprendizaje de los roles de género. Por su parte la escuela, a través de diversas acciones, como las actitudes del profesorado, refuerza los estereotipos sexistas que ya se iniciaron en la familia, y transmite una serie de valores, actitudes, expectativas y destrezas que orientan a los dos géneros por caminos diferentes.

El rol es un conjunto de comportamientos y actitudes esperadas de una determinada persona o personas dentro de un esquema organizativo o un puesto específico dentro de una organización (Mompart, 1994). Por tanto, dentro de una sociedad todos tenemos un rol asignado. En particular, uno de los roles que adoptamos continuamente independientemente de la situación, es el rol asociado con nuestro género. El rol de género es considerado como las creencias y actitudes individuales adecuados para el hombre y la mujer; características de comportamiento establecidas por una sociedad destinadas para ser realizadas por un hombre o una mujer (Fitzpatrick, Salgado, Suvak, King y King, 2004, citado en http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/gil_g_d/capitulo1.pdf).

Según Guzmán 2002, son construcciones sociales de lo que se espera sea el comportamiento de la mujer y del hombre. Contienen autoconceptos, características psicológicas, así como roles familiares, ocupacionales y políticos que se asignan a uno y otro sexo de acuerdo con dicotomías que los separan y los consideran como opuestos.

Tradicionalmente, el que los hombres se hayan concentrado en roles de poder hace que se les atribuyan más características masculinas o agentes mientras que las mujeres han desarrollado más trabajos de cuidado a los demás por lo que se les atribuyen más características comunales (Diekman y Eagly, 2000). Además este acceso ha sido desigual: aunque las mujeres participen en el mercado laboral, el porcentaje de ellas en puestos de alta dirección todavía es muy pequeño (Eagly y Karau, 2002).

Los roles de género afectan tanto al comportamiento de hombres y mujeres en la escuela, el hogar y el trabajo. La familia tradicional ha dado paso a un nuevo tipo de organización familiar, más democrático, más igualitario, más estable, con unos hábitos diferentes y unos valores –para bien y para mal- muy alejados de la concepción de la sociedad tradicional (Alberdi, 1999).

Por tanto, entendemos los roles de género como una construcción psicosocial determinada por el contexto socio-histórico-cultural. En las sociedades occidentales se comparte el estereotipo dicotómico que retrata la feminidad como emocionalidad y la masculinidad como racionalidad, que promovía la división del trabajo por razón de género producida durante la industrialización de occidente (Pérez Fuentes, 2000, citado por Martí 2016). De esta manera, las mujeres permanecían como trabajadoras del hogar, donde la emocionalidad es una característica ventajosa en el cuidado de la familia, mientras que los hombres se situaban fuera del hogar, donde se valoraba la racionalidad y se rechazaba la emocionalidad.

Diversos estudios han contrastado que esta división sexual del trabajo no está determinada innatamente por la biología (Tellez, 2001 citado por Wood y Eagly, 2002), sino por la socialización derivada de la estructura social patriarcal dominante (Wood y Eagly, 2002). Según Fischer y Manstead (2000), en la actualidad el rol femenino se asocia con la habilidad para experimentar, expresar y comunicar emociones a los demás, junto con la habilidad empática; mientras que el rol masculino se caracteriza por la capacidad para reprimir y controlar las emociones.

Identidad de género

La identidad en parte se entiende como el sentido de uno mismo o el “yo”, por ello algunas veces se confunde con el autoconcepto o autoestima, pero es un término que se comprende un significado más profundo (Rocha, 2009).

En psicología, uno de los pioneros en el estudio de la identidad fue Erickson (1968), que la entiende como las características que permiten a una persona diferenciarse de otras y al mismo tiempo sentirse parte de un grupo diferenciándose por una serie de rasgos o comportamientos.

La identidad de género hace referencia a la percepción subjetiva que un individuo tiene sobre sí mismo en términos de masculinidad y feminidad. Morales (2000, citado por López 2016) dice que la identidad de género consta al menos de cuatro dimensiones: a) el sentimiento de la propia identidad, b) rasgos instrumentales y expresivos conectados con los estereotipos de género, c) intereses, comportamiento de rol y actitudes cuyo contenido apunte al género y; d) orientación sexual.

Por tanto, se entiende identidad de género como un sentimiento psicológico, básico y global, de feminidad o de masculinidad asociado al sexo biológico, que los niños y niñas desarrollan desde muy corta edad, y que constituye uno de los primeros más centrales y permanentes aspectos del auto-concepto (Spence, 1999). Aparece a medida que el niño desarrolla un sentido del self que incluye masculinidad o feminidad (Grieve, 1980). Todo esto a partir de definiciones culturales sobre atributos masculinos y femeninos a los que estamos expuestos desde que nacemos. Conforme los niños y niñas crecen se va formando la tipificación del sexo, en la que se adquiere la comprensión de los estereotipos de género culturales. La sociedad asume que los niños serán tratados como chicos y las niñas, no (Angier, 1998).

Es por esto que resulta de vital importancia tener en cuenta la valoración o el rechazo social para la autoestima del individuo, ya que cuando la feminidad se asocia a la mujer se valorada, pero en cambio es rechazada si se asocia al hombre. Y del mismo modo, pero de manera contraria ocurre con la masculinidad. Por ello desde pequeños adoptamos características que nos permiten ser identificados con una identidad de género u otra (Roig, 2015, citado por López 2016).

Es en la época de los setenta aparece una nueva concepción. La masculinidad y a la feminidad pasan a verse no como una única dimensión con dos polos, si no que se concibe como dos dimensiones diferentes e independientes, pudiendo así una misma persona puntuar a la vez alto o bajo en masculinidad y feminidad. Anteriormente a esta época los roles sexuales estaban extremadamente ligados a la parte más biológica del ser, de manera que el ser masculino o femenino dependía de ser hombre o mujer. Algunos estudios defienden que la

combinación de rasgos femeninos y masculinos es el ideal de persona, ya que se combinan para adaptarse mejor a cada situación. (Moya, Páez, Glick, Fernández, y Poeschl, 1997, citado por López 2016)

Nace así el concepto de "androginia" por Sandra Bem en 1974, que es utilizado para clasificar a aquellas personas que tienen una alta puntuación tanto en feminidad como en masculinidad y que por tanto presentan rasgos de ambas dimensiones. De esta manera las categorías de masculinidad y feminidad pasan a representar una serie de conductas y características interpersonales de las personas sin tener en cuenta su sexo. De esta nueva concepción, la masculinidad y la feminidad representan dos conjuntos de habilidades conductuales y competencias interpersonales que los individuos utilizan para relacionarse con el medio, independientemente de su sexo. Y así se refleja en el Inventario de Roles de Sexo de Bem (BSRI) donde los individuos se pueden clasificar como masculinos, femeninos, andróginos e indiferenciados. Gracias a esta perspectiva, vemos como hombres y mujeres son más parecidos en su psicología de lo que se creía. Además, otros estudios han demostrado que muchas características que clasificamos según género son adquiridas y por tanto estas diferencias no yace en la biología (Bem, 1974; Eagly y Wood, 1999).

Mujeres y su elección profesional

En las universidades todavía existen diferencias asociadas al género en la elección de estudios. Las mujeres, siguen eligiendo estudios considerados típicamente femeninos y relacionados con el cuidado (i.e., Farmacia, Psicología, Enfermería, Ciencias de la Educación) mientras que los varones cursan estudios considerados tradicionalmente como masculinos (i.e., ingenierías) (Mosteiro, 1997).

Hackett (1985, citado por Mosteiro, 1997) encontró relaciones entre identidad de género y autoeficacia en matemáticas en una muestra de alumnos universitarios.

Más tarde se realizaron estudios que confirmaron las diferencias de género; en cuanto a las creencias de las mujeres, ellas se ven más capacitadas que los hombres para combinar profesiones tradicionales con la familia y el hogar. Asimismo, creen poder fallar en profesiones no ejercidas tradicionalmente por mujeres, por no creerse capaces de realizar las tareas satisfactoriamente y por la dificultad para compaginarlo con la vida familiar, que perciben.

Otro factor explicativo de las diferencias sexuales en la elección de carrera ha sido el "autoconcepto sexual".

Harren, Kass, Tinsley y Moreland (1974, citado por Mosteiro, 1997) comprobaron que los hombres y mujeres que se auto describen con características del rol sexual femenino tienden a elegir carreras y ocupaciones típicamente femeninas.

Según Strange y Rea (1983, citado por Mosteiro, 1997) los hombres que eligen carreras femeninas son clasificados como masculinos o andróginos; las mujeres en estas mismas carreras tienden a ser clasificadas como femeninas, mientras que los hombres y mujeres en carreras masculinas son clasificados como masculinos.

Es destacable el conflicto al elegir entre el rol de madre y el rol de trabajadora para las mujeres (Betz y Fitzgerald, 1983, citado por Mosteiro, 1997), como comprobó Farmer (1985, citado por Mosteiro, 1997) continúa durante el proceso de desarrollo de la carrera, a causa de la influencia del ambiente. Luzzo (1995, citado por Mosteiro, 1997) apoya la idea de que las mujeres adolescentes de hoy en día consideran mucho más que los hombres la posibilidad de integrar el trabajo y los roles familiares a la hora de elegir una carrera. Las mujeres se centran en cuestiones familiares o relacionadas con la crianza, mientras que los hombres hablan de salario o economía (Sawnsen y Tokar's 1991, citado por Mosteiro, 1997).

Fernández (1996, citado por Mosteiro, 1997) establece que las diferencias en las pautas profesionales de las mujeres y los varones vienen marcadas por las diferentes ocupaciones a las que las primeras recurren para intentar compaginar trabajo y familia.

Luzzo (1995, citado por Mosteiro, 1997) comprobó que las mujeres revelan una mayor planificación en el proceso de toma de decisiones de carrera que los hombres, debido a que éstas perciben la necesidad de superar las barreras con las que se van a encontrar.

Mujeres directivas

Cuando hablamos de mujeres directivas en este trabajo nos referimos a mujeres jefas de departamento como el área de Marketing, Recursos Humanos... o empresa (CEO). Así como de entidades públicas, como colegios, ayuntamientos, etcétera.

El liderazgo empresarial en 2015 no debe definirse por género, sino por la habilidad de liderar empresas exitosamente que priorizan el beneficio, el bienestar del empleado y el impacto positivo. Desafortunadamente, en este momento, las mujeres siguen siendo sub-representadas en los consejos y como directores ejecutivos, y las mujeres siguen cobrando menos que los hombres para la mayoría de los puestos de trabajo (Petru. 2015).

Algunas de las características que se asocian con el liderazgo son la capacidad de comunicar, la objetividad, ambición, seguridad en uno mismo/a. Según un estudio que realizó

Schein (1973,1975) todas ellas se han visto estrechamente relacionadas mas con hombres que con mujeres.

De acuerdo con las teorías sobre las relaciones de poder relacionadas con el género, aquellos/as que se encuentran en una situación de dirección, tienden a impulsar su propio grupo (DiTomaso, Post, y Parks-Yancy 2007 y Stainback, Tomaskovic-Devey, y Skaggs 2010, citado en Abendroth, Melzer y Kalev, 2016). Esto sugiere que las reformas a nivel de directivos en la empresa era la clave para la desigualdad de género, el integrar a mujeres en altos cargos, reduciría esta desventaja (Stainback et al. 2010). Pero un posterior estudio mostró como el integrar a una mujer en un puesto de dirección no reduce automáticamente las desigualdades de género, su impacto es contingente en la organización (Abendroth, *et al*, 2016).

Las mujeres en puestos directivos, parecen, en general no tener el poder suficiente para promover a las y los trabajadoras/es. En contraposición los hombres utilizan estos cargos para promover a los hombres antes que a las mujeres (Abendroth, *et al*, 2016).

Este y otros estudios muestran como las mujeres directivas tienen límites a la hora de ser agentes de cambio. Así nace el concepto de techo de cristal, se define como la barrera invisibles, y de momento, infranqueables que frena a mujeres y minorías de escalar peldaños superiores de la escala corporativa, sin importar sus calificaciones o logros (The Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Según Berenguer *et al.*, (1999, citado por Sarrió *et al* 2017, pg.169) “en fechas recientes, se ha reflejado la complejidad que encierran dichas barreras rebautizando el concepto de *techo* por el de auténtico ‘Laberinto de Cristal’”

Actualmente, un tercio de las empresas que existen aún no cuenta con ninguna mujer en la alta dirección. A pesar de ello el porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres a nivel mundial ha crecido ligeramente desde 2011, con el 24% de los puestos directivos ocupados por mujeres (Grant Thornton IBR, 2016).

En la Unión Europea no se han producido muchos cambios desde el 2011, los datos se han mantenido constantes con 24% de mujeres en puestos directivos y 37% de empresas aún no cuentan con mujeres en la alta dirección. En concreto España cuenta con un 26% de mujeres directivas, situándose en el puesto 20 del ranking mundial de países. Donde el número uno es ostentado por Rusia con un 45% de mujeres directivas y el último Japón con sólo el 7% (Grant Thornton IBR, 2016).

El informe puntúa que las diferencias de puntuaciones pueden deberse a una cultura de liderazgo en la que las características femeninas no son valoradas. A pesar de llegar a altos cargos dentro de la empresa, los puestos que desempeñan se centran mas puestos de apoyo o equipos no ejecutivos, como directoras de recursos humanos (23%) y directoras financieras

(21%). Sólo el 9% de las mujeres directivas ostentan el cargo de directora general (CEO) (Grant Thornton IBR, 2016).

La investigación sobre las evaluaciones de las mujeres y los hombres como grupos sociales cuestiona este enfoque con evidencia de que las mujeres no son consideradas menos buenas que los hombres, a pesar de que se perciben como inferiores a los hombres en el poder y el estatus (Eagly, Mladinic, y MacKinnon, 2000). De hecho, en muchos estudios, las mujeres han sido evaluadas algo más favorablemente que los hombres, incluso en investigaciones que utilizan medidas actitudinales implícitas que evalúan la fuerza de la asociación entre las etiquetas de categoría masculina y femenina y las palabras evaluativas (Carpenter, 2001).

4. Objetivo

A raíz de la bibliografía, nace de la idea de los impedimentos o dificultades de las directivas a la hora de comportarse o actuar natural y abiertamente. El objetivo de este trabajo es comprobar si las mujeres que ocupan cargos de poder o de dirección, típicamente relacionados con rasgos más masculinos, se identifican con estos mismos y estudiar la incongruencia que pueden encontrar estas mujeres con respecto a su identidad de género.

Este análisis se llevará a cabo a través de una entrevista semi-estructurada de creación propia. Con esto se quiere estudiar en profundidad la realidad de estas mujeres, su visión como mujer dentro de la sociedad.

Como objetivo secundario se quiere estudiar las consecuencias que giran en torno a su puesto de trabajo, cómo se relaciona ésta con la masculinidad y la feminidad autopercebida.

Por tanto los objetivos específicos a examinar serán la incongruencia de ambas directivas entrevistadas, la visión que tiene cada una de ella misma, si perciben límites o consecuencias de su trabajo.

5. Método

Instrumentos y materiales

Para evaluar la identidad de género en mujeres directivas se utilizó una entrevista de creación propia. Se basa en un diálogo semi-estructurada que consta inicialmente de 8 preguntas principales que analizan la incongruencia de las mujeres directiva con respecto a su identidad de género.

Proceso de elaboración de la entrevista

En primer lugar, se diseñó la investigación, definiendo las preguntas de investigación que conducen al objetivo general. En el diseño de la entrevista se integraron varios componentes principales: identidad de género (se centra en la idea de mujer que las participantes tienen, en contraposición con lo que la sociedad entiende por mujer), incongruencia (grado en que la persona no se ve integrada dentro de ese rol de mujer y la necesidad de utilizar un rol típicamente más masculino) y estrategias de afrontamiento (capacidad para abordar las consecuencias a nivel personal, familiar y social que ha tenido esta incongruencia, si se ha tenido, y como han sido gestionadas emocional, cognitiva y comportamentalmente).

Posteriormente se contrastó y se consensuó el diseño con la tutora de TFG, profesora e investigadora experta en psicología del género y trabajo. Se planificó y se desarrolló la entrevista.

Participantes

En este estudio participaron 2 mujeres de 43 y 45 años, ambas con estudios universitarios. Residentes en la provincia de Castellón con hijos y pareja. Una de ellas Licenciada en Magisterio y actualmente otorga el cargo de directora de colegio de Infantil y Primaria. La otra participante, estudió ADE y actualmente es dueña de una empresa mediana del sector educacional en la provincia de Castellón.

Procedimiento

La investigación se ha realizado siguiendo los parámetros éticos, con consentimiento y autorización por parte de todas las participantes y garantizando el anonimato.

Se contactó con ellas y se les explicaron las instrucciones para realizar la entrevista, se mantuvo un canal de comunicación abierto para solucionar cualquier duda referente a la entrevista.

La entrevista se realizó personalmente, de manera física. Posteriormente, se transcribieron las entrevistas y se realizó una lectura en profundidad de las mismas en la que se identificaron aquellas ideas o fragmentos relevantes para la investigación.

Los resultados fueron analizados según el criterio de la investigadora y apoyándose en el *“Inventario de Roles de Sexo de Bem”* (BSRI: Mateo y Fernández, 1991) para clasificar el grado en que la participante se identifica con rasgos estereotípicamente masculinos, femeninos o neutros. Este inventario consta 60 divididos entre las tres características (20 cada uno).

6. Resultados

Para conservar el anonimato de las participantes, serán identificadas en adelante con otros nombres y/o iniciales.

Análisis de los casos

Susana, CEO

En primer lugar se entrevistó a Susana de 43 años y directora de su propia empresa.

A la pregunta de que es para ella ser mujer, Susana se refiere a la parte más biológica del ser humano, comenta: *“Ser mujer es vivir con la condición que me ha dado la genética, que es de mujer”*. En cambio a la pregunta sobre lo que piensa la sociedad, la entrevistada nos responde con dos palabras *“Sexo Débil”*.

Susana nos comenta que para ella no hay diferencias entre hombre y mujer por eso dentro del continuo mujer se califica con un 5, al igual que en el continuo hombre.

Manifiesta que para ejercer su puesto no se necesitan características de “hombre” o “mujer”. Susana dice: *“Para mi puesto se necesita empatía y sensibilidad, que a lo mejor las mujeres tenemos más que los hombres, pero no es un condicionante para que la mujer lo haga”*.

mejor que el hombre”. En cambio, dice haber tenido que adoptar un rol más masculino en algunos aspectos de su trabajo *“tienes que enfrentarte a directores de banco, empresas... que son clientes y la mayoría son hombres, entonces ahí sí que tienes que adoptar un rol más masculino. Para ponerme a su altura, un carácter más fuerte, más rudo, más de hombre”*

Cuando se le pregunta directamente por la incongruencia de rol, manifiesta no sentirla y apela a su crianza en una familia de emprendedores donde le han enseñado a defender su posición sin tener en cuenta el género. Seguidamente comenta que al igual que cualquier directivo ha sentido miedo y culpa, pero que lo ha sabido solucionar, dice: *“Pues sentándome tranquilamente pensando las consecuencias de pros y contras y tomando decisiones con la cabeza fría y no con el corazón. Porque como las mujeres somos más sentimentales en este caso, adopto el rol más masculino de hacerlo todo un poco más fríamente”*. Añade que utiliza estrategias comportamentales dependiendo del cliente, es decir se adapta a este.

Por último, comenta que con los años ha sabido separar la vida social de la laboral, por eso manifiesta que no tiene incongruencia a nivel social o familiar.

Ana, directora de colegio

Ana, de 45 años y actualmente directora de un colegio de Infantil y Primaria, fue la segunda entrevistada.

Ella define a la mujer desde el punto de vista más personal y cree en la diferencia entre hombre y mujer, dice: *“ Para mí ser mujer es ser madre, amiga, compañera en definitiva es ser persona. No entiendo que exista una diferencia entre sexos masculino-femenino, por ser mujer, por ser hombre. Creo que todos somos personas y así tenemos que actuar todos”*. Cuando se le pregunta por lo que la sociedad entiende comenta: *“aún se entiende que la mujer es la ama de casa, la que cuida los niños y encima tienes que trabajar y hacer muchísimas más cosas y eso lo tenemos que cambiar”*.

En cuanto a su posición en dos continuos de hombre y mujer de 0 a 10, Ana como mujer se sitúa en un 8 y como hombre en un 2.

Según ella su trabajo lo puede ejercer tanto un hombre como una mujer, pero comenta: *“Sí que es verdad que la mujer, pues somos más familiares o más protectoras de nuestros hijos y eso pues perdemos más tiempo en este aspecto, los hombres aquí son mas ummm, no están tan encima de las familias como las mujeres, les dedican menos tiempo”*.

Cuando se le pregunta si ha tenido que adoptar roles masculinos, vuelve a comentar que no cree en ellos, pero dice: *“algunos padres vienen al centro a pedirte explicaciones (...) Creo que si yo fuera hombre ellos no actuarían de esa manera, pero no por esto los trato diferente o cambio mi forma de llevar a los niños”*.

En cuanto a la incongruencia de rol, dice no sentirla, simplemente como a cualquier persona este puesto le quita tiempo de otras cosas como su familia, en cambio manifiesta que a nivel social no ha sentido incongruencia, sino todo lo contrario, dice que el puesto le ha abierto las puertas para conocer a muchas personas y se siente a gusto con ello y *“me están enriqueciendo mucho personalmente”*.

Comenta que es duro y que *“había muchas cosas que no sabía hacer y he tenido que ir solventándolas poco a poco”*. Añade: *“pues te presentas allí y tienes que decir a los compañeros que tienen que hacer durante el curso y como lo tiene que hacer” “ponerte en el cargo de jefe y tener que dirigir a todo el mundo (...) pues es complicado”*.

Comenta recibir o haber recibido el apoyo de padres y compañeros, que le ha ayudado a seguir adelante.

Comparación de los casos

Las participantes presentan discrepancias y similitudes entre ellas.

En cuanto a identidad de género se refiere ambas manifiestan su idea de mujer desde un punto de vista positivo. Susana nos habla de la mujer como persona que se diferencia de otra por sus características biológicas, mientras que Ana la define como pertenencia a ciertos grupos: madre, amiga, compañera Al contrario de cuando definen como la sociedad ve a la mujer, en este caso hablan de Sexo Débil y de obligaciones tanto fuera como dentro de casa.

Ambas manifiestan abiertamente que no creen en los roles de mujer y hombre. En concordancia con esto encontramos en Susana un patrón androgénico, mientras que Ana presenta un patrón femenino.

En cuanto a su puesto de trabajo ambas comentan que el cargo puede ser ostentado tanto por un hombre como por una mujer, que no se necesitan características específicas y que por tanto manifiestas que no han tenido que adoptar roles masculinos, pero a medida que avanza la entrevista vemos como si dan detalles o incluso hablan directamente características femeninas o

masculinas, Ana: *“ponerme en plan jefe”* Susana: *“Tienes que adoptar un rol más masculino. Para ponerme a su altura, un carácter más fuerte, más rudo, más de hombre”*

Las dos entrevistadas cometan una serie de consecuencias negativas derivadas de esta incongruencia. Para Susana son más personales, se trata de una serie de emociones. En cambio para Ana son situaciones familiares y las consecuencias que vive a nivel social las connota con carácter positivo.

Por último, ambas manifiestan que han utilizado estrategias de afrontamiento para gestionar las consecuencias negativas. En este caso Susana opta más por un afrontamiento cognitivo, mientras que Ana se apoya en el afrontamiento afectivo.

7. Discusión

El objetivo principal de este estudio era comprobar si las mujeres que ocupan cargos de poder o de dirección, típicamente relacionados con rasgos más masculinos, se identifican con estos mismos y estudiar la incongruencia que pueden encontrar estas mujeres con respecto a su identidad de género.

El objetivo secundario se centraba más en las consecuencias que giran en torno a su puesto de trabajo, cómo se relaciona ésta con la masculinidad y la feminidad autopercebida.

Por tanto los objetivos específicos a estudiar han sido examinar la incongruencia de ambas directivas entrevistadas, la visión que tiene cada una de ella misma, si perciben límites o consecuencias de su trabajo.

Los resultados de este estudio muestran como ambas participantes si muestran incongruencia de género. Si bien, no de la manera que se esperaba, ya que las entrevistadas no responden afirmativamente hacia la pregunta directa, pero a medida que avanzaba la entrevista podemos encontrarla de manera indirecta. Por lo entendemos que simplemente a la hora de adoptar el rol de directiva, se ponen de manifiesto características típicamente masculinas como liderazgo, capacidad de comunicar, objetividad, ambición, seguridad en uno mismo/a... (Schein, 1973,1975)

Como comenta Eagly y Karau (2002. pág 577) “De acuerdo con la revisión de Schein (2001) estudios recientes han demostrado que las mujeres, en comparación con los hombres, generalmente tienen una visión más andrógina de los roles gerenciales que requieren cualidades comunales y auténticas.” Por lo que comprobamos que Susana presenta un papel andrógino.

Ana, la directiva de un sector más feminizado muestra un patrón femenino. Esto puede deberse a que en su sector, es típico ver a mujeres como directivas y no existe este techo de cristal que si encuentra Susana.

El segundo objetivo, estudiar en las mujeres directivas las consecuencias que giran en torno a su puesto de trabajo, cómo se relaciona ésta con la masculinidad y la feminidad autopercibida y las estrategias de afrontamiento que utilizan estas mujeres. Se refiere a las dificultades que las mujeres tienen que afrontar para compatibilizar un cargo directivo con su vida familiar, convirtiéndose en una de las barreras más claras y evidentes. Las asimetrías de género se detectan en el perfil biográfico presentado antes (las mujeres renuncian en mayor medida a la vida familiar) y en el significado diferencial que tiene la familia para los directivos y las directivas. Mientras que para los directivos el núcleo familiar representa un lugar de descanso y distracción, una inmensa mayoría de mujeres lo percibe como una fuente de estrés y una traba en su carrera profesional. Muchas directivas comentan que, antes o después, una mujer siempre tiene que enfrentarse al dilema de tener que elegir entre ‘responsabilidades familiares’ o ‘promoción profesional’ (Barberá *et al.*, 2000). Los análisis de las entrevistas muestran como las participantes manifiestan vivir estas consecuencias negativas, Susana, con una profesión más masculinizada, manifiesta no tener muchas consecuencias, esto puede ser debido, como ya comenta la entrevistada, a que fue criada en una familia de empresarios, donde este tipo de consecuencias se vivían a diario y para ella no son un gran problema.

8. Limitaciones del estudio

Al tratarse de un estudio exploratorio la muestra ha sido muy pequeña, contando solo con dos sujetos. Aún así consideramos que se trata de una muestra significativa por que los resultados siguen la línea planteada por la teoría.

Simplemente hayamos una hipótesis que no se cumple de manera total, es la última. La causa de atribuye a la socialización familiar que tuvo la entrevistada, ya que proviene de una familia de emprendedores/as.

El último aspecto a señalar sería el hecho de haber un solo investigador, esto hace que los resultados estén sujetos al criterio de este, por lo que no hay criterio interjueces. Ya que esta investigación, era un estudio exploratorio es un elemento a tener en cuenta si se llevara a cabo una investigación mas exhaustiva.

9. Futuros estudios y aplicaciones prácticas

Nuestro trabajo, trataba acercarse a estas mujeres directivas y conocer su realidad en cuanto a su identidad de género con respecto a su trabajo. Este, solo era la antesala de un estudio más grande. Ahora que ya conocemos el panorama actual, y las consecuencias que sufren estas mujeres, sí que sería posible un estudio a más escala. Se podría estudiar en diferentes sectores y en puestos específicos, en directivas, así como en mujeres con trabajos típicamente masculinos como policía, taxistas, conductor/a de camión. A la hora de llevarlo a cabo sería interesante el uso de instrumentos, como el BSRI, para contar con datos cuantificables y los resultados no se vean influenciados por el/los investigadores.

Estos estudios podrían ser de importancia y servir de ayuda de cara a la formación de nuevas mujeres directivas, proporcionar una adaptada orientación profesional o de carrera, así como la ayuda necesaria a aquellas que ya se encuentren en estos puestos. Dentro de la empresa, se promovería la iniciativa y motivación por parte de las mujeres y se concienciaría al resto de empleados.

10. Bibliografía

- Abendroth, A., Melser, Ss., Kalev, A. y Tomaskovic-Devey, D.. (2016). Women at work: Women's access to power and the gender earnings gap. *Sage Journals* Sitio web: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0019793916668530>
- Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid, Taurus.
- Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42, 155-162.
- Barberá, E. (2000). Género y organización laboral: intervenciones y cambio. En J. Fernández (Ed.), *La intervención en los ámbitos de la sexología y la generología* (pp. 178-216). Madrid: Pirámide.
- Barberá, E., Ramos, A. y Sarrió, M. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI. *Papeles del Psicólogo*, 75, 46-52.
- Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42, 155-162.
- Carpenter, S. J. (2001). Implicit gender attitudes (Doctoral dissertation, Yale University, 2000). *Dissertation Abstracts International*, 61, 5619.
- Cuesta, J., López, P., Martínez, V. y Ortiz, M.A. (2004). *Manual de información de género*. Madrid: Instituto oficial de radio y televisión.
- Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171–1188.
- Eagly, A. H., y Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. In W. Stroebe y M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology* (Vol. 5, pp. 1–35). New York: Wiley.
- Eagly, A.H., y Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408-423.
- Eagly, A. H., Wood, W., y Diekman, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. En T. Eckes y H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., y Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders.

- Psychological Review*, 109, 573-598.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Grant Thornton (2016) *Woman in business: De las promesas a la realidad*. Grant Thornton International Business Report 2016
- Grieve, N. (1980). *Beyond sexual stereotypes. Androgyny: a model or an ideal? Australian women: Feminist perspectives*. Australia: Oxford University Press.
- Harren, V. Kass, R., Tinsley, H. y Moreland, J. (1974). Influence of gender, sex-role attitudes, and cognitive complexity on gender-dominant career choices. *Journal of Counseling Psychology*, 3(26), 227-234.
- López Usero, Sandra. (2016). Regulación emocional y género: Un estudio exploratorio con estudiantado de grados feminizados, UJI.
- Luzzo, D. (1995). Gender differences in college students career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling Development*, 73, 319-322.
- Martí Franch, Yanira. (2016). Desempleo, juventud y género. UJI
- Mompart, M.P. (1994). *Administración de los servicios de enfermería*. Masson: Salvat.
- Mosteiro, M. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. Recuperado de [http://ruc.udc.es/dspace/bitstream\(2183/6622/1/RGP_1-28.pdf](http://ruc.udc.es/dspace/bitstream(2183/6622/1/RGP_1-28.pdf).
- Ochoa Rodríguez, Hector Porfirio. (2003). Historia, trabajo, identidad y género: cuatro categorías que se intersectan. *GénEros*, 10 No.30, 30-33.
- Pérez Acosta, María de los Ángeles. (2002). Movimiento feminista en España. *GénEros*, 9 No. 26, 5-14.
- Petru, Alex . (2015). What Does Women's Leadership Mean in 2015?. 2015, de TriplePundit Sitio web: <http://www.triplepundit.com/special/women-in-leadership/what-does-womens-leadership-mean-in-2015/>
- Rocha Sánchez, Tania Esmeralda. (2009). Desarrollo de la Identidad de Género desde una perspectiva Psico-Socio-Cultural: Un recorrido conceptual. *Revista Interamericana de Psicología*, 43 No.2, 250-259.
- Sarrió, M., Headlam-Wells, J.; Ramos, A., Barberá, E. y Blackman, C. (2000). Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido. *Colecció Quaderns Feministes* , Nº 2. València: Institut Univesritari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.

- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95–100.
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4–28.
- Stainback, Kevin, Donald Tomaskovic-Devey, and Sheryl Skaggs. 2010. Organizational approaches to inequality: Inertia, relative power, and environments. *Annual Review of Sociology* 36(1): 225–47.

11. Anexos

Protocolo de entrevista

- 1) ¿Qué es para ti ser mujer?
- 2) ¿Qué crees que la sociedad entiende por mujer?
- 3) En dos continuos independientes de Mujer y Hombre, de cero a diez, ¿Dónde te situarías? ¿Porqué?
- 4) ¿Crees que tu puesto de trabajo exige características masculinas o femeninas? ¿Cuáles?
- 5) ¿Has tenido que adoptar roles masculinos en tu trabajo?
- 6) ¿Has sentido incongruencia/interferencia entre lo masculina-femenina que te sientes (como te ves) y lo que te ha exigido tu trabajo?
- 7) ¿Crees que ha tenido consecuencias esta incongruencia a nivel individual/personal, familiar o social? ¿Cuales?
- 8) ¿Cómo lo has gestionado? ¿Qué estrategias has utilizado?

Transcripción de las entrevistas

Entrevista CEO

- 1) *¿Qué es para ti ser mujer?*

-¿Que es para mí ser mujer? -Si

- Pues... Ser mujer, a ver como te contesto a eso. Ser mujer es vivir con la condición que me ha dado la genética que es de mujer.

- 2) *¿Qué crees que la sociedad entiende por mujer?*

- Sexo Débil

- 3) *En dos continuos independientes de Mujer y Hombre, de cero a diez, ¿Dónde te situarías?*

-5 y 5, todo a medias

4) *¿Crees que tu puesto de trabajo exige características femeninas y masculinas? Cuales?*

-No, ni una ni otra. Para mi puesto se necesita empatía y sensibilidad, que a lo mejor las mujeres tenemos más que los hombres, pero no es un condicionante para que la mujer lo haga mejor que el hombre.

5) *¿Crees que has tenido que adoptar un rol más masculino en tu trabajo?*

-En ciertos aspectos sí, porque tienes que enfrentarte a directores de banco, empresas... que son clientes y la mayoría son hombres, entonces ahí sí que tienes que adoptar un rol más masculino. Para ponerme a su altura, un carácter más fuerte, más rudo, más de hombre

6) *Sientes alguna incongruencia de masculinidad-feminidad que te haya exigido tu trabajo*

-No, para nada. Porque me han educado a no sentirlo en casa, doy por hecho algunas cosas de las que yo ya me se defender, pero porque me lo han enseñado en casa.

-Entonces no has sentido en ocasiones sentimiento de culpa, miedo...

-Sí, claro que sí. Pero igual que lo he sentido, he sabido solucionar

7) *¿Cómo?*

- Pues sentándome tranquilamente pensando las consecuencias de pros y contras y tomando decisiones con la cabeza fría y no con el corazón. Porque como las mujeres somos más sentimentales en este caso, adopto el rol más masculino de hacerlo todo un poco más fríamente

- A nivel conductual o comportamental?

- Es que depende del cliente, lo estudio y adopto, veo de qué forma me tengo que relacionar con el

8) *Has visto incongruencia a nivel social/familiar?*

-No, porque yo se separar muy bien lo que es la vida social y la vida personal con la laboral, eso es lo que he aprendido con los años a saber separarla.

Entrevista Directora Colegio

1) *¿Qué es para ti ser mujer?*

- Ummm pues ser mujer son muchas cosas, para mí ser mujer es ser madre, amiga, compañera en definitiva es ser persona. No entiendo que exista una diferencia entre sexos masculino-femenino, por ser mujer, por ser hombre. Creo que todos somos personas y así tenemos que actuar todos.

2) *Y la sociedad, ¿qué crees que entiende por mujer?*

-Bueno, pues aun creo que hay que trabajar mucho en esta sociedad, porque aún se entiende que la mujer es la ama de casa, la que cuida los niños y encima tienes que trabajar y hacer muchísimas más cosas y eso lo tenemos que cambiar.

3) *Vale. En dos continuos independientes de Mujer y Hombre, de cero a diez, ¿Dónde te situarías?*

- Yo me situaría como mujer en un 8, más que nada por mi experiencia de vida. Bueno más que en mujer, en persona. Porque la experiencia de vida que he llevado, tengo un trabajo, tengo una familia estable y tengo unas amistades muy buenas. Y hombre 2 porque a veces digo las cosas demasiado directas.

4) *¿Crees que en tu puesto de trabajo exige características masculinas o femeninas?
¿Cuáles serían?*

-Yo creo que no, yo creo que en la dirección la puede ejercer tanto un hombre como una mujer. Sí que es verdad que la mujer pues somos más familiares o más protectoras de nuestros hijos y eso pues perdemos más tiempo en este aspecto, los hombres aquí son más ummm....., no están tan encima de las familias como las mujeres, les dedican menos tiempo. Pero vamos, que no creo que seamos un colectivo en el que tengamos que ser o hombres o mujeres y de hecho la función docente casi el 80% somos mujeres

5) *¿Has tenido que adoptar roles masculinos..?*

-Bueno, ya te lo he dicho antes, no creo en roles masculinos o femeninos, todos somos personas. Sí que es cierto que existe a veces algún tipo de complicación, con algunos padres. Cuando vienen al centro a pedirte explicaciones. No sé, tenemos un gran colectivo de gente

marroquí en el centro y existen algunos padre difíciles de llevar. Creo que si yo fuera hombre no actuarían de esa manera, pero no por esto los trato diferente o cambio mi forma de llevar a los niños.

6) *¿Has sentido incongruencia...?*

- No, a ver como te he dicho antes lo que más echo en falta es el tiempo, que tengo que dedicar a mi trabajo que me quita de otras cosas. A ver, que no lo echo en falta pero sabía que este puesto me iba a requerir un esfuerzo y un tiempo pero no sabía que era tanto.

7) *¿Qué consecuencias ha tenido esa incongruencia/falta de tiempo?*

- Bueno pues a supuesto, dejar muchas aficiones o hobbies, en el ámbito familiar pues poder acompañar a mis hijos a alguna de las actividades que hagan... y en el ámbito social pues yo creo que ha sido al contrario, se han abierto una serie de puertas, he ampliado mucho el grupo de personas a las que conozco y me están enriqueciendo mucho personalmente

8) *¿Cómo lo has gestionado?*

Bueno pues al principio del curso, es que este es el primer año que estoy en la dirección. Entonces el primer semestre ha sido muy duro porque todo era nuevo, horarios nuevos...

Todo el papeleo la burocracia... muchas cosas que no sabía hacer y he tenido que ir solventándolas poco a poco.

El primer claustro, pues te presentas allí y tienes que decir a los compañeros que tiene que hacer durante el curso y como lo tiene que hacer y claro dentro de la docencia las metodologías son diferentes y es complicado intentar que vayan todos por el mismo camino.

Y luego, ponerte en el cargo de jefe o jefa y tener que dirigir a todo el mundo en todos los sentidos pues la gente del transporte, del comedor, de la cocina, los compañeros, padres, familias... pues es complicado, pero bueno poco a poco.

He recibido mucho apoyo de los compañeros, me decían no te preocupes, es el primer año, estas aprendiendo, lo estás haciendo bien...