

# Convenio de Reforma Juvenil y Protección de Menores

PACO ESTELLÉS

Secretario Técnico de las Plataformas de Educación Social de los Salesianos de Cataluña.



**E**l pasado 5 de junio de 2006 se constituyó la mesa negociadora del Primer Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores. El citado convenio ha de ser una herramienta de estructuración de un sector en el que se dan muchas situaciones de precarización, especialmente en aquellos territorios donde no hay un convenio que ayude a la articulación necesaria. Una precarización que se concreta no sólo en salarios desiguales respecto a los proyectos del mismo perfil que son gestionados directamente por las administraciones, sino también en ratios y dedicaciones, en muchos casos, poco adecuados para el tipo de actuación que se lleva a cabo.

En un momento como el actual en que el paradigma de la "calidad" está en boga y en boca de las instituciones y administraciones, hemos de poner en evidencia que la calidad pasa no solo por la certificación correspondiente sino también por unas condiciones de atención adecuadas para los chicos y las chicas destinatarios de estos servicios, condiciones de atención que se traducen en muchos aspectos en condiciones laborales de las personas que los atienden. Esperemos que este Convenio ayude a esto.

El ámbito de negociación del convenio será el primer elemento de discusión, pero no estará muy alejado de lo que plantea tanto la legislación estatal de protección de menores como de justicia

juvenil. En este sentido seguro que quedarán recogidos los centros residenciales de los dos campos y habrá que aclarar qué pasa con otro tipo de medidas o recursos de medio abierto, dado que en este punto las legislaciones son más ambiguas, con lo que ha dado lugar a diferentes tipos de recursos según la CA.

Todo lo dicho y las bonanzas que pueden venir asociadas a este Convenio, la tarea que se nos presenta por delante se plantea difícil y no exenta de riesgos los cuales habremos de tener presente en todo el proceso de negociación. Estos riesgos están vinculados a temas de fondo como:

- ✓ Establecer el equilibrio entre las Comunidades Autónomas con regulación y las que no las tienen, teniendo presente que unas condiciones económicas muy altas pueden llevar al cierre, a corto plazo, de muchos servicios por la imposibilidad de mantenerlos. Los convenios requieren un plazo de tiempo de adecuación, en el que la negociación con las administraciones se hace imprescindible. No nos podemos dejar llevar pues por las situaciones privilegiadas que se dan en algunos territorios, pensando que serán de aplicación inmediata en los otros.
- ✓ El criterio anterior no ha de ser un freno o puerta de entrada a situaciones de precariedad en las zonas que han conseguido una estabilidad, hay que elaborar un convenio que preserve el trabajo realizado en las comunidades autónomas con mejoras consolidadas, es decir hay que evitar que el convenio sirva de plataforma para empresas de ámbito estatal que reduzcan las condiciones de los concursos autonómicos tomando como base el nuevo convenio.

Esperemos que el trabajo iniciado sea de provecho y una base esencial de mejora de estos servicios en concreto y del Tercer Sector Social en general.

# La DESIGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

VIRGINIA GARCÍA LAGO

Maestra y licenciada en psicopedagogía. CES. Don Bosco. Madrid.

## 1. INTRODUCCIÓN

Existe desigualdad en la proyección laboral entre los hombres y las mujeres. El difícil acceso de la mujer a los puestos de dirección, suele ser explicado con un término metafórico: el techo de cristal. Uno de los factores que explican la existencia y los mantenimientos de estas barreras, es el estereotipo. Y el estereotipo tanto descriptivo como prescriptivo impide a la mujer acceder en igualdad de condiciones (formativas y personales), a un puesto determinado.



La educación en el "no estereotipo" se revela como la única vía posible para superar la desigualdad imperante.

## 2. LA DESIGUALDAD LABORAL ENTRE GÉNEROS: UNA REALIDAD

El final del siglo XX y el inicio del XXI se caracterizan por ser una época de cambios rápidos en el entorno socio-económico. Uno de los cambios significativos ha sido el aumento de las tasas de actividad

de las mujeres en ámbitos en los que su presencia tradicionalmente era escasa. Las mujeres han ido accediendo progresivamente a las organizaciones y comenzando a formar parte de sus estructuras de poder, pero su acceso no se ha realizado en los mismos porcentajes en todos los niveles.

Según datos del Eurostat (2002), aunque el 43.1% de las personas empleadas en la Unión Europea son mujeres, sus condiciones de empleo son peores que las de los hombres: el 32% de las mujeres trabaja a tiempo parcial (frente al

7% de los hombres) y de las personas que reciben supervisión por un superior, el 21% tiene como jefe a una mujer, mientras que el 63% tiene como jefe a un hombre.

Existen numerosas investigaciones que tratan de explicar las diferencias en el avance profesional de hombres y mujeres. Osca y Martínez-Pérez (2002) llegan a las siguientes conclusiones:

- No existe igualdad en los indicadores de avance profesional de los hombres y de las mujeres (mostrando ellas un menor número de ascensos y sueldo).



- Sin haber diferencias en nivel de estudios ni en el status alcanzado en la organización, los hombres consiguen mejores resultados en su carrera profesional.
- Respecto al poder predictivo de algunas variables personales sobre los indicadores del éxito profesional, vemos que para las mujeres el nivel de estudios es la única variable significativa, mientras que para los hombres influyen no sólo los estudios, sino también los años en el mercado laboral y el esfuerzo que realizan para promoverse.

La desigual participación y trato para ambos sexos vienen a reflejar la realidad y actualidad del concepto de *techo de cristal*.

### 3. EL TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal —*glass ceiling*— es una alusión metafórica a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos.

Las explicaciones sobre el techo de cristal son múltiples y variadas, pero tomaremos dos como vía de referencia: las mantenidas por Burn (1996, p.73) y la de Morrison y Von Glinow (1990). Burn resume las razones para explicar la existencia del techo de cristal en siete puntos, a saber:

1 La creencia extendida de que la mujer ofrece menos capital humano a la organización (recursos individuales que ofrecen a la organización).

2 Creencia de que la mujer no dirige tan bien como los hombres (asumiendo que los hombres y las mujeres utilizan estilos de liderazgo, es más efectivo el usado por el hombre).

3 Existencia de estereotipos que hacen percibir a las mujeres como menos capacitadas para las posiciones directivas.

4 Las normas existentes en algunas organizaciones pueden favorecer la contratación y ascenso de los hombres.

5 En determinadas organizaciones las mujeres no pueden acceder a las experiencias necesarias para poder avanzar en la organización (las mujeres están en ocasiones estructuralmente en desventaja).

6 Las responsabilidades que las mujeres asumen en la casa y en la familia pueden impedirles la movilización en la organización.

7 La percepción por parte de los hombres, pero también de las propias mujeres, de que su compromiso primario está en la casa y en la familia.

Morrison y Von Glinow proponen tres teorías para explicar el acceso diferencial de las mujeres a los puestos directivos:

1 La teoría del capital humano (la mujer ha invertido menos en su formación y capacitación profesional). Teoría fácilmente rebatible con cifras en la mano: mayor presencia de las mujeres en la universidad desde el curso 1986-1987, mejores expedientes académicos y brillantez en los estudios...

2 Los grupos de presión (clientes, directivos...), a los que aún les afectan los estereotipos sexuales, y que pretenden mantener el status quo hacen muy difícil la igualdad entre hombres y mujeres.

3 Los grupos existentes en una organización reflejan la estructura y el reparto de tareas a nivel social, y es posible que las decisiones que atañen a las mujeres en el ámbito laboral reflejen los prejuicios de la sociedad.

### 4. ESTEREOTIPOS, PREJUICIOS Y SU REPERCUSIÓN EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Un estereotipo es una creencia compartida acerca de los atributos personales típicos de un determinado colectivo (en este caso la población femenina). Son el componente cognitivo de las percepciones que tenemos acerca de los demás, una imagen mental compartida por un grupo de personas. Son resistentes al cambio, simplifican la realidad, generalizan y orientan las expectativas.



El prejuicio es una actitud o predisposición negativa injustificable hacia un grupo y los individuos que lo integran, teniendo un fuerte componente emocional. El prejuicio es previo al juicio; nos inclina en contra de una persona con base sólo en su identificación con un grupo particular.

El que las posiciones directivas y de liderazgo hayan estado tradicional y legítimamente ocupadas por hombres, hace que los estereotipos de esas ocupaciones y el personal que las ocupa, así como los prejuicios a que sean ocupadas por "otros", (léase la mujer) son, a mi modo de ver, los factores que hay que tener más en cuenta en la existencia del techo de cristal.

Numerosos autores encuentran en el estereotipo y el prejuicio la

causa principal de la discriminación a la mujer en su trayectoria profesional. Así, Eagly y Karau (2002), desarrollan la "Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos". Su punto de partida es que el prejuicio hacia las mujeres que ocupan un puesto de liderazgo surge de la incongruencia que las personas perciben entre las características femeninas y los requisitos del rol de líder. Y estas incongruencias pueden deberse a las expectativas descriptivas asociadas al rol social (estereotipo descriptivo), a saber: creencias sobre los atributos, roles y conductas que caracterizan a hombres y mujeres, o debido a las expectativas injuntivas (estereotipo prescriptivo): creencias sobre los atributos, roles y conductas a las que "deben" conformarse hombre y mujeres.

Revisando la literatura psicosocial, vemos que tanto el componente descriptivo como el prescriptivo o injuntivo, juegan un papel principal en la discriminación (Burgess y Borgida, 1999, p.666) (Ver cuadro página 12).

Así, el estereotipo femenino describe a la mujer como cálida, sensible, orientada a las relaciones, expresiva, débil...; y al hombre como frío, duro, práctico, orientado a las tareas, asertivo, fuerte... En el aspecto que nos ocupa se ve al hombre como "capaz" de liderar una organización y al hombre como "incapaz" de ejercer este liderazgo.

Pero en el meta-análisis de Eagly y Johnson (1990) se encuentra que aunque las diferencias son poco significativas, se destacan las siguientes:



## Componentes descriptivos

- o Creencias acerca de los atributos, roles y comportamientos que caracterizan a los hombres y a las mujeres.
- o Sus resultados en la discriminación a través del impacto disparatado cuando las mujeres son percibidas en términos del tradicional estereotipo de género y consecuentemente son infravaloradas para desempeñar ocupaciones masculinas.
- o La discriminación puede ser no intencional.
- o El estereotipo sirve para estructurar la información de nuestra vida diaria.
- o Los hombres y las mujeres pueden discriminar.

## Componentes prescriptivos

- o Creencias acerca de los atributos, roles y comportamientos que se espera de los hombres y las mujeres.
- o Sus resultados en la discriminación a través del tratamiento disparatado cuando las mujeres son devaluadas o deben trabajar en un ambiente hostil de trabajo por violar las prescripciones acerca su manera de comportarse como mujer.
- o La discriminación es motivada por la hostilidad y el prejuicio de género.
- o El estereotipo sirve para mantener el poder de la sociedad.
- o Los hombres suelen discriminar más que las mujeres.

- Las mujeres lideran con estilos más democráticos y participativos que los hombres y que estos lo hacían de forma más autocrática o directiva.
- Las mujeres están más orientadas a las relaciones que los hombres, pero no existen diferencias en la orientación a la tarea.

res líderes es ligeramente peor que la de los hombres... ¿por qué? Por el componente prescriptivo del estereotipo. Veamos un ejemplo ilustrativo en el caso Price Waterhouse versus Ann Hopkins.

Ann Hopkins era una contable a la que se denegó la participación en los beneficios de su compañía por "no ser suficientemente femenina" (sin tener en cuenta la brillante carrera desempeñada hasta el momento).

Como trabajadora era competente, ambiciosa y tenaz. Recibía excelentes evaluaciones de sus clientes y era la persona que más horas extras hacía en la empresa. Pero según la empresa, tenía problemas de habilidades interpersonales, se comportaba como un

macho y necesitaba un curso de encanto, advirtiéndole que debía "andar, hablar y vestirse de modo más femenino".

Es decir, a Ann Hopkins se le denegaba la participación de los beneficios no por no tener cualidades "masculinas" para una ocupación que las necesitaba, sino por todo lo contrario. Es decir, no fue excluida por ajustarse al componente descriptivo del estereotipo femenino, sino por satisfacer los aspectos prescriptivos del rol de género masculino.

Si una mujer se comporta según el estereotipo descriptivo de género, en muchas organizaciones se considera que esa mujer no es válida para desempeñar un puesto de alta dirección; si una mujer no se com-

porta según el estereotipo descriptivo, está traicionando los preceptos del estereotipo prescriptivo, e igualmente esto la incapacita ante la opinión pública para acceder a un puesto de liderazgo.

Parece que nos encontramos en un punto sin retorno. Y más si miramos las cifras (García-Lago y Tejado, 2004): 150 alumnos de 5 años al recibir la orden "dibuja a una persona trabajando en su casa", dibujaron a una mujer... a los 5 años el estereotipo de género ya está conformado en la mente de los niños.

Sólo queda una vía posible que reduzca la desigualdad entre géne-

ros: la educación. Y la educación en los primeros años de vida, cuidando los mensajes a los que están expuestos los niños (en los cuentos, en las películas, en su casa, en el colegio...).

La erradicación de los estereotipos es un proceso largo y costoso que implica compromiso por parte de todos los sectores de la sociedad. Pero un mundo que exige y pide igualdad, merece el esfuerzo de todos y la creación de programas educativos que reduz-

can la estereotipación. En este caso, de las mujeres, pero no nos olvidemos de los demás colectivos estereotipados que por similares razones a las aquí expuestas, siguen luchando por la igualdad.



### BIBLIOGRAFÍA

- BURGUESS, D. y BORGIDA, E. (1999) Who women are, who women should be. Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination. *Psychology, Public, Policy and Law*. Vol. 5, No. 3, 665-692.
- BURN, S.M. (1996). Limitations of the Traditional Female Role. En S.M. Burn: *The Social Psychology of Gender*, pp. 59-85. Nueva York: McGraw-Hill.
- CUADRADO, I., GARCÍA, M.C. Y NAVAS, M. (2001) Mujeres y liderazgo: una revisión desde la perspectiva psicosocial (11-12) En Varios: Libro homenaje a los profesores *Covadonga Grijalva Castañón y Francisco Alarcón Alarcón*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Almería: Almería.
- CUADRADO, I., MOLERO, F. y NAVAS, M. (2003) El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, Vol. 2, n.º 2, 115-129.
- EAGLY, A. H. y JONSON, B.T. (1990) Gender and leadership atyle: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- EAGLY, A.H. y KARAU, S.J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598.
- EUROSTAT (2002). *The life of women and men in Europe, a statistical portrait*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo.
- GARCÍA-LAGO, V. (2002). ¿Educamos en prejuicios o educamos en valores? *Revista Educación y Futuro* 7, 63-73.
- GARCÍA-LAGO, V. y TEJADO, A. (2004) Investigación sobre la asunción del estereotipo de género a través del cuento tradicional en alumnos de 3.º de educación infantil y opinión de los maestros de infantil y primaria sobre los cuentos. *Educación y Futuro versión digital* <http://www.cesdonbosco.com/revista>.
- MORALES, J.F. y CUADRADO, I. (2004) Introducción: Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Revista de Psicología General y Aplicada* 57 (2), 135-146.
- MORRISON, A.M. y VON GLINOW, M.A. (1990) Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200-208.
- OSCA, A. y MARTÍNEZ-PÉREZ, M.D. (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista de Psicología Social*. 17 (2), 193- 205.
- OSCA, A. y MARTÍNEZ-PÉREZ, M.D. (2004). El éxito profesional desde una perspectiva de género: propuesta de un modelo. *Revista de Psicología General y aplicada*. 57 (2), 193- 208.
- 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.