

Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero?

Women in masculine professions. The case of mechanical engineers electricians. Women vase?

KARLA IRENE MARTÍNEZ MÉNDEZ *

*Universidad Pedagógica Nacional
Unidad 241 San Luis Potosí*

Recibido: 1/4/2017

Aceptado: 21/6/2017

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4079>

Resumen. La presencia de la mujer en el ámbito laboral es mayor cada día, sin embargo los roles y estereotipos de género que prevalecen en nuestra sociedad impiden su pleno desarrollo profesional sobre todo en profesiones como la Ingeniería que ha sido considerada como de corte masculino. Su posición minoritaria promueve que estas mujeres sean consideradas como mujeres tokens o mujeres coartadas, floreros, vitrinas o símbolos. Este fenómeno del “tokenismo” (Kanter, 1977) hace referencia a una de las formas en las cuales se hace presente con mayor frecuencia la resistencia de la organización a la inclusión de la mujer y al establecimiento de la “igualdad real” sobre la creencia de que la igualdad existe sólo con su presencia. La presente investigación** se enmarca en el paradigma cualitativo; para la recolección de datos se empleó la entrevista semiestructurada y tuvo como objetivo analizar los estereotipos de género en el ámbito laboral en profesiones masculinas, específicamente el caso de las Ingenieras Mecánicas Electricistas (IMEs). Las informantes clave fueron IMEs egresadas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) con experiencia laboral afín a su profesión. Los resultados muestran que las mujeres que optan por profesiones de corte masculino, tal es el caso de las IMEs, se enfrentan a una serie de barreras que dificultan su desarrollo profesional. Una de estas barreras es el fenómeno de “tokenismo”, que provoca que las mujeres afronten condiciones que impiden su desarrollo profesional tales como: la alta visibilidad, por ser sujetos únicos dentro de su ambiente de trabajo; la polarización, al ser excluidas o discriminadas de ciertas áreas, actividades o tareas; y la asimilación, en la que las características de las mujeres, se distorsionan para que encajen en las ideas preconcebidas (Simpson, 2004) acerca de su sexo.

Palabras clave: roles y estereotipos de género, ingenieras, discriminación, exclusión, tokenismo.

Abstract. The presence of women in the workplace is greater every day, however the gender roles and stereotypes that prevail in our society prevent their full professional development especially in professions such as Engineering that has been considered as male. Their minority position promotes these women to be considered tokens or women alibis, vases, showcases or symbols. This phenomenon of “tokenism” (Kanter, 1977) refers to one of the

* kmartinezmendez@hotmail.com

** Este artículo forma parte de la investigación doctoral titulada: “Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas”.

ways in which the organization's resistance to the inclusion of women and the establishment of "real equality" over belief that equality exists only with its presence. The present research^{***} is framed in the qualitative paradigm; the semi-structured interview was used to collect data and had as objective to analyze the gender stereotypes in the labor field in male professions, specifically in the case of Mechanical Electrical Engineers (MEEs). The key informants were MEEs graduated from the Universidad Autónoma of San Luis Potosí (UASLP) with work experience related to their profession. The results show that women who choose male professions, such as MEEs, face a series of barriers that hinder their professional development. One of these barriers is the phenomenon of "tokenism", which causes women to face conditions that impede their professional development such as: high visibility, because they are unique subjects within their work environment; Polarization, when excluded or discriminated against certain areas, activities or tasks; And assimilation, in which the characteristics of women, are distorted to fit preconceived ideas (Simpson, 2004) about their sex.

Keywords: gender roles and stereotypes, engineering, discrimination, exclusion, tokenism.

Introducción

Las mujeres en el campo laboral, un panorama general

En los últimos veinte años se han llevado a cabo un importante número de investigaciones acerca de la inserción laboral de la mujer, de sus trayectorias, de las barreras que impiden el desarrollo profesional de las universitarias, de la relación entre el género y el desarrollo laboral y las estrategias para incorporarse al ámbito laboral, (Blanco 2002; Elejabeitia y López-Sáenz 2003; Chávez y Bernal, 2005; Guzmán 2006; Donoso, Figuera y Rodríguez, 2009; Mingo, 2006) entre otros temas. Con relación a las políticas de selección y promoción se encontró que éstas están influenciadas en gran medida por los estereotipos de género y además constituyen el mayor obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres (Elejabeitia y López-Sáenz, 2003). Además, la percepción que poseen los empresarios sobre las actividades que hombres y mujeres deben realizar en un puesto de trabajo y el desempeño laboral de ambos, relacionado específicamente con el nivel de productividad son factores que influyen directamente en las oportunidades de acceso al empleo de uno y otro sexo, en esta medida, son elementos que pueden facilitar o bien obstaculizar la inserción de ciertos grupos de trabajadores por ejemplo, las mujeres, puesto que el ámbito empresarial sostiene una visión poco favorable de la inserción de otros que no sean varones.

Por otro lado, hoy en día persiste la idea de que la principal función de la mujer es su compromiso con la función materna y con el rol de responsable del bienestar de la familia y se cree que estos roles interfieren con su desempeño laboral y disminuyen su productividad. Este ideario sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, y las imágenes que se establecen a partir de estas ideas en muchas ocasiones están fundamentados en comparaciones o en oposiciones, es decir estas imágenes se representan en conceptos dicotómicos y jerarquizados, que se expresan a través de virtudes y defectos.

^{***} This article is part of the doctoral research entitled: "They have sex the professions. Men and women in the masculine and female professions, the case of the nurses and the mechanical electrical engineers.

En el caso de las mujeres, llama la atención que los empresarios las evalúan de mejor manera y las asocian a un mayor número de virtudes que a sus compañeros varones. Las virtudes que reconocen en las mujeres son orden, delicadeza, disciplina, tolerancia, eficiencia, concentración, responsabilidad entre otras, e identifican como defectos la debilidad física, conflictividad, competitividad desleal, entre otras. En los hombres acentúan virtudes como fortaleza de carácter, fuerza física, etc. Como puede observarse estas virtudes se caracterizan por ser contrastantes entre sí y de alguna manera permiten conocer la percepción de los empresarios ante las funciones que deben desempeñar hombres y mujeres, por ejemplo virtudes como fortaleza de carácter está generalmente asociado a puestos relacionados con el manejo de poder y toma de decisiones, mientras que las virtudes que caracterizan a las mujeres desde la percepción del empresario estarían más relacionadas con actividades de poco poder de decisión, menos estresantes, etc. (Todaro, Godoy y Abramo, 2001).

Estos resultados coinciden con los encontrados por la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones (2003, en INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres), 2007) aplicada en Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, la cual afirma que las empresas en todos los sectores de actividad (como electricidad y agua, construcción, manufacturas, comercio, servicio) prefieren contratar fuerza de trabajo femenina por considerar que las mujeres son más responsables que los hombres y poseen habilidades específicas y mayor destreza, pero a pesar de que estas empresas reconocen ciertas capacidades que distinguen a las mujeres, de estas mismas empresas un 65% prefieren contratar hombres y sólo el 35% mujeres.

Resultado de esta misma encuesta, los motivos por los cuales en las empresas de estos sectores de actividad prefieren contratar hombres, es por la mayor resistencia física y la mayor adaptabilidad al horario, incluso se menciona que las labores de estos sectores no son apropiadas para el sexo femenino (Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones 2003, en INMUJERES, 2007).

Este panorama podría parecer desalentador para las mujeres que desean integrarse al ambiente laboral en estos sectores de actividad, ya que, a pesar de que cuentan con suficientes capacidades para llevar a cabo las mismas actividades que los hombres realizan, no son contratadas por las empresas en gran parte debido a los estereotipos que se imponen a los género en nuestra sociedad, es decir aquellas conductas que se espera lleven a cabo cada uno de los géneros.

De acuerdo a Urquizu, De Luis, Garrido, Lechón y Vicente, (2006) al investigar a las mujeres en profesiones subrepresentadas, se encontró que aún hoy en día las diferencias biológicas siguen siendo una de las principales razones que, tanto hombres como mujeres, consideran básicas para realizar cierto tipo de tareas. En los resultados se destaca especialmente la incapacidad física de las mujeres para realizar tareas que requieran fuerza física, pero se recalca la igualdad intelectual de hombres y mujeres. Además se encontró que existe discriminación por parte de los empleadores o empleadoras hacia las mujeres, aunque se intenta justificar esto como una supuesta preferencia de parte de los clientes.

Por otro lado, Ibáñez, (2010) realizó una investigación acerca de los hombres en ocupaciones femeninas y las mujeres en ocupaciones masculinas, encontró que los varones en ocupaciones femeninas presentan mayor permanencia en la empresa, mayor ten-

dencia al contrato indefinido y a trabajar a jornada completa, muestran así mismo una mayor probabilidad de ocupar puestos con supervisión y la diferencia de ingresos con respecto a las mujeres en ocupaciones femeninas parece significativamente relevante, es decir recibe mayores recompensas que las mujeres en estas profesiones.

En el caso de las mujeres que están insertas en profesiones masculinas se encontró, que ellas poseen mayor probabilidad de que en su puesto de trabajo tengan mando sobre personas o responsabilidad sobre equipos, y (al igual que los varones en profesiones femeninas) tener contratos indefinidos y no temporales; además, la organización de la jornada laboral parece más cómoda. Es decir están en mejor situación y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio género. Sin embargo, un dato muy repetido y relevante, su salario/hora es menor que el de los varones en las ocupaciones masculinas.

La ingeniería como profesión masculina

La profesión de la ingeniería desde sus inicios ha sido una profesión considerada exclusiva para los hombres, los que, a diferencia de las mujeres son vistos como seres productivos y proveedores. La ingeniería ha estado asociada al trabajo productivo que requiere de la fuerza física, independencia, liderazgo, fortaleza de carácter, control y dominio sobre la naturaleza y el otro, que permite además demostrar ciertos valores asociados a la masculinidad tales como la demostración del poder y el prestigio, se puede definir como “la práctica de organizar el diseño y la construcción (operación) de cualquier artificio que transforme el mundo físico a nuestro alrededor para satisfacer alguna necesidad reconocida” (Rogers y Vincenti, 1993 en Dettmer 2003, p. 8).

La fuerza física empleada sobre la naturaleza para producir y por lo tanto proveer es una de las características esenciales de esta profesión. En el caso de las mujeres que optan por la ingeniería se encuentran con una serie de retos en su ámbito laboral que inciden directamente en su desarrollo laboral.

Aún hoy en día se puede afirmar que algunas ramas de la ingeniería como la ingeniería civil están fuertemente mediatizada por el papel tradicional que se le asigna a la mujer. El “habitus” del ingeniero civil, es decir la interacción con albañiles y el ambiente de la construcción u obra negra, es un medio para el que no se socializa a la mujer (P. García, 2002). En contraste, algunas otras como la ingeniería en computación, son elegidas principalmente por mujeres puesto que son carreras en las cuales ellas no se “ensucian”, es decir el “habitus” de esta carrera no entra en contradicción con el papel tradicional que la sociedad patriarcal le ha asignado (P. García, 2002).

Planteamiento de la investigación

El presente estudio tuvo como propósito analizar la influencia de los estereotipos de género en el desarrollo laboral de profesionistas inmersos en ambientes laborales con-

siderados como masculinos, tomando como referencia las Ingenieras Mecánicas Electricistas (IMEs).

Se eligió a las IMEs, por desempeñar una profesión estrechamente vinculada a los estereotipos de género masculino es decir, ellas se encuentran insertas en un campo laboral considerado como masculino. Las participantes clave fueron egresadas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) de la Facultad de ingeniería; contaban con experiencia laboral de entre 1 a 14 años en diversos tipos de empresas industriales que elaboran artefactos mecánicos y/o eléctricos, además en universidades públicas como docentes de asignaturas afines a su profesión. Las edades oscilaron de entre los 23 a los 40 años.

Tabla 1. IMEs participantes.

Nombre*	Edad	Experiencia laboral (años)	Lugar de trabajo	Área
Dulce	24	1	Empresa Industrial Corporativo multinacional	Centro de control de motores
Ana	25	2	Empresa Industrial y Empresa de fabricación	Diseño de tableros eléctricos
Claudia	23	0,6	Empresa de fabricación de equipo eléctrico y electrónico	Diseño de proyectos eléctricos
Estela	28	5	Empresa Industria del sector de energía	Instalaciones eléctricas
Diana	33	6	Universidad pública	Jefa de maquinaria
Perla	38	14	Universidad pública	Docente mecánica y mecatrónica

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas transcritas a IMEs participantes. *Los nombres se han cambiado.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo mediante la entrevista semiestructurada, pues se pretendió conocer de viva voz de las IMEs, sus percepciones y significados en relación a sus experiencias en su espacio de trabajo. En el presente artículo, se muestra un apartado de los resultados obtenidos que muestra la feminidad subordinada y sus desventajas por estar insertas en un mundo laboral considerado como masculino.

Resultados

En los párrafos anteriores se ha podido apreciar las distintas barreras a las que se enfrenta la mujer al intentar ingresar a un campo laboral considerado como masculino. En el caso de las IMEs entrevistadas se encontró que ellas se enfrentan a cierto fenómeno por el hecho de estar insertas en una profesión masculina. Este fenómeno ha sido identificado como "tokenismo" (Kanter, 1977) y se considera como una de las formas en las cuales se hace presente con mayor frecuencia la resistencia de la organización a la inclusión de la mujer y al establecimiento de la "igualdad real" sobre la creencia de que la igualdad existe sólo con su presencia. Este fenómeno ha sido nombrado como "tokenismo" al referirse a las mujeres coartadas, floreros, vitrinas, símbolos o tokens (E. García, 2006; Osborne, 1996).

El concepto de token ha sido empleado por Williams (1995 en Hernández, 2011) como algo similar al beneficio patriarcal que los hombres poseen, al referirlo como “teoría de la discriminación minoritaria”, basándose en las experiencias de discriminación, segregación y exclusión de que son objeto las mujeres que se encuentran en situación de minoría, por ejemplo aquellas inmersas en profesiones consideradas masculinas (Hernández, 2011).

Las mujeres tokens o mujeres símbolos (Kanter, 1977) se definen como aquellas quienes “tendrán que enfrentarse no sólo a un insuficiente reconocimiento de su trabajo, sino a situaciones de especial dificultad por su nuevo estatus profesional” con este término Kanter, quería mostrar la problemática que se producía cuando las mujeres se insertan en un pequeño número a trabajos de corte masculino tal es el caso de las IMEs.

En el caso de los hombres que se insertan en campos laborales considerados como femeninos se han encontrado cuatro efectos por los que los varones parecen beneficiarse de su estatus de minoría “efecto de autoridad asumida”, “efecto de consideración especial” “efecto de carrera” y “efecto de zona de confort”, (Simpson, 2004) en el caso de las mujeres, Kanter (1977) destaca tres problemáticas adscritas a la cuestión genérica, a) *la visibilidad*: las mujeres atraen una atención desproporcionada sobre sí mismas sin proponérselo; el grupo dominante observa con detalle las acciones y actividades que la mujer emprende en su día laboral, esto crea por lo tanto un aumento de las presiones en el desempeño de estas mujeres; b) *la polarización*: se refiere a grandes diferencias entre ellas y el grupo dominante que les recuerdan que ellas están inmersas en un mundo que ha sido considerado como exclusivo del ámbito masculino que lleva a las mujeres a vivir una especie de separación y aislamiento del resto de los varones que la rodean, y c) *la asimilación*: los atributos de la minoría en este caso de las mujeres, se distorsionan para que encajen en las ideas preconcebidas (Simpson, 2004) acerca de su sexo imponiéndoles una serie de roles que más que promover su desarrollo dentro de la organización, lo restringen. De igual forma estos fenómenos generan respuestas típicas por parte de los sujetos tokens, estrategias que les permiten de cierta forma adaptarse a un mundo en el que son minoría.

Como se ha comentado, estas situaciones afectan a aquellas mujeres que se insertan en un campo laboral considerado como masculino, por ejemplo el caso de las IMEs; se ha encontrado que en el intento por ser parte de una profesión como la ingeniería, que ha sido perfilada como propia de los varones, ellas se han enfrentado una serie de retos poniendo a prueba su resistencia y coartándoles su derecho a una inserción plena.

Las IMEs entrevistadas no son excepciones, ellas han afrontado diversas situaciones que les recuerda constantemente que son mujeres en un ambiente que no les corresponde. Sus narrativas permiten observar la presencia en su ambiente laboral de los fenómenos a los que Kanter hace referencia.

El primero de ellos se refiere al problema de *la visibilidad*, como se había comentado, este fenómeno hace alusión a la excesiva atención de la cual son objeto aquellas personas que no pertenecen al grupo dominante, por ejemplo las IMEs. El hecho de ser mujeres en la ingeniería y además ser pocas en cantidad promueve esta *visibilidad*, lo que lleva a

producir cierto “asombro” a los varones que las rodean, atrayendo mayor atención hacia su sola presencia.

“No, sólo uno compañero dijo ay qué raro no me había tocado una mujer” (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública).

La presencia de la mujer en este ámbito de la ingeniería, promueve cierta “extrañeza” en los empresarios y aquellos hombres con quienes comparten su día a día, esta extrañeza se transforma en curiosidad y vigilancia a cada movimiento que emprenden. La experiencia de Perla ilustra esta situación. Al solicitar Perla el puesto de encargada de laboratorio en una Facultad de ingeniería, la persona encargada de entrevistarla, un varón, le manifiesta su preocupación por aceptar a una mujer en este puesto, pues nunca había tenido una mujer ahí.

“Desde la entrevista me dijeron es raro porque nunca habíamos tenido una mujer aquí y es un área de hombres entonces sentían preocupación porque a lo mejor no iba a haber un trato especial, digo que no iba a haber un trato especial a lo mejor no me iba a ir muy bien con los alumnos este... a lo mejor con los profesores y entonces desde ahí lo sentí después cuando ya me quedé, ingresé en los laboratorios” (Perla, docente, universidad pública)

En este fenómeno, *la visibilidad*, las mujeres atraen una enorme atención sin proponérselo, lo cual genera una mayor presión sobre el desempeño de la mujer, pues cualquier actividad que emprenda será objeto de mayor escrutinio por parte de los varones que la rodean, incluso su propia presencia (como hemos podido percatarnos en las narrativas de las entrevistadas) resulta sorpresiva para algunos varones, como si la ingeniería fuese un ámbito exclusivo y natural del varón. En ocasiones esta atención excesiva promueve que sus aciertos o errores sean justificados por su condición de minoría o ser mujer, en este caso inserta en un ámbito que no le corresponde, Perla, recibe una serie de críticas por parte del encargado de proporcionar el material en el laboratorio en el que ella era la responsable.

“El que se encarga de darnos el material y todo eso también empezó así a... como que yo sentí como que ataques por ser mujer siempre si algo se fundía, un fusible o lo que sea pues “fue la maestra porque pues es mujer y no ha de saber” (decía el encargado) siempre eran así las críticas, todo lo que se descompusiera era mi culpa por ser mujer y eso así como al principio...” (Perla, docente, universidad pública)

Las mujeres que optan por profesiones masculinas como las IMEs, por un lado atraen una atención excesiva y por otro son invisibilizadas de diversas maneras, permitiendo entrever la dificultad de los varones para la aceptación plena. Esta *visibilización* promueve, según Kanter, (1977) que las mujeres tokens sean altamente individualizadas, ya que son señaladas aparte de la masa general, pero a su vez son invisibilizadas perdiendo su individualidad en los estereotipos dominantes, por ejemplo en el trato.

“Me trataban así como que un hombre más, hasta cierto punto...” (Perla, docente, universidad pública).

O bien, “olvidando” su sola presencia y por lo tanto sus necesidades.

“...entonces tenían puras camisas de hombre y me dieron camisas de hombre; pantalón no nos daban,...entonces me veías con mis camisas de hombre porque no había de mujer, ese fue el único inconveniente que encontré y su calzado era para todos igual hombre y mujer” (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Por otro lado y según Kanter (1977) en un intento por disminuir *la visibilidad* de que son objeto, las mujeres tokens recurren a ciertas “estrategias” intentado disimular sus diferencias con respecto al grupo dominante y así pasar inadvertidas, mostrando con esto la necesidad de adaptarse a un mundo de hombres intentando ser aceptadas e incluidas.

Dentro de la narrativa de algunas de las IMEs entrevistadas se observó que ellas tienden a responder de manera similar ante este fenómeno de *la visibilidad*, por ejemplo adoptando patrones masculinos sobre todo la forma de vestir, de manera que ellas se puedan “ocultar” en el mundo masculino en el que laboran y “desviar” la atención de la cual son objeto.

“... yo siempre andaba de pantalón de mezclilla, burras y playeras como ellos... normal, es que entre hombres no te puedes vestir de otra forma porque das pie a que mal interpreten tu forma de vestir y ahí en ingeniería cualquier mujer que llevara falda le decían hasta lo que no, entonces de vestimenta si, a lo mejor tienes que andar igual” (Perla, docente, universidad pública)

“Si, por ser IME, bueno aparte yo me acuerdo que en la escuela, normalmente las IMEs no... no se pintan y andan nada mas así con la coletita, no sé, ¿Para qué te arreglas?” (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

“Me han dicho es que tú te portas más como un hombre que como una mujer sí, me consta, estuve conviviendo con ellos muchos, muchos años, me volví igual” (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Esta adopción de patrones masculinos refleja la necesidad de ellas por “encajar” en un ambiente que ha sido ocupado primordialmente por varones, pretendiendo integrarse presentándose como “una de ellos” o bien, aparentando ser una excepción de su género estableciendo relaciones estrechas con ellos y manteniendo distancia del resto de las mujeres que les rodean.

“Fíjate que tengo unas amigas pero ellas son de otra carrera y fíjate que eran mujeres únicas en sus áreas entonces todas coincidimos en que se nos dificulta relacionarnos con las mujeres hasta se nos hace raro que entre las cuatro tengamos esa relación pero si ¿no?, todas coinciden en que llegan a una área en que hay hombres y fácilmente encajan tal vez no sé si sea propio de mi carrera pero creo que si es convivir con los hombres tanto tiempo que ya se te hace tan fácil” (Perla, docente, universidad pública)

La decisión de tomar distancia con respecto a las otras mujeres quizá surge como una estrategia más para poder ser aceptada en un mundo de hombres, probablemente esto haga suponer a las mujeres insertas en un mundo de varones que tendrán mayor posibilidad de aceptación al intentar “menospreciar” todo aquello que tenga relación con lo femenino.

“Con los hombres no, si tú no platicas nada, no hay problema, no... y con las mujeres es difícil porque en primera no sé cómo de qué hablar, de maquillajes pues no, de ropa pues no, tampoco, entonces como que si se me dificulta mucho” (Perla, docente, universidad pública)

“Si, porque siento que con las mujeres no tengo como que mucha empatía... y con los hombres se me facilita mucho no sé, llego a un grupo donde hay muchos hombres y entablo conversación fácilmente y cuando hay mujeres no, o sea, me siento así como ashh ¿Qué les cuento? ¿Qué les digo? ¿Qué les comento? No sé de qué platicar...” (Perla, docente, universidad pública)

Esta adaptación excesiva como respuesta ante su situación de minoría promueve que las mujeres dentro de la Ingeniería Mecánica Electricista sean vistas como un varón más dentro de la organización, sin establecer una diferencia positiva entre ambos géneros, y por lo tanto perdiendo su individualidad. El comentario de Perla muestra esta realidad.

“Me trataban así como que un hombre más hasta cierto punto...” (Perla, docente, universidad pública)

La persistencia de los estereotipos y roles de género, promueve que las mujeres que intentan integrarse a ambientes considerados como masculinos respondan de diversas formas ante el rechazo de que son objetos. Al verse discriminadas, excluidas o segregadas, adoptan una serie de actitudes que más que favorecer un cambio en la estructura, se promueve el mantenimiento de éstos estereotipos y roles de género que impactan profundamente en las prácticas organizacionales, en sus significados y en la experiencia subjetiva de hombres y mujeres dentro de las organizaciones, además impide a la mujer una inserción y crecimiento pleno en estos ámbitos laborales. Estas estrategias contemplan la adopción de patrones masculinos puesto que en el ámbito empresarial los únicos valores aceptados son aquellos que han sido asociados a la masculinidad como la tenacidad, disciplina, asertividad, competitividad, la orientación hacia el logro, entre otros.

Otro de los fenómenos que refiere Kanter (1997) con relación a las mujeres que se insertan en campos laborales considerados como masculinos se encuentra, *la polarización*. En ésta, se produce un profundo estrechamiento o por el contrario, amplias diferencias en los lazos entre los dominantes y los dominados, que promueven en las mujeres una serie de respuestas como: separación, aislamiento del grupo dominante y tendencia a adaptarse y aceptar los valores de los dominantes como propios, y/o presentarse como excepciones del resto de las mujeres (Kanter, 1977) tal como lo hemos visto con algunas de las IMEs entrevistadas.

Esta *polarización* que refiere Kanter (1997) produce como se mencionaba una respuesta común en las mujeres en situación de minoría o mujeres “tokens”, el aislamiento del grupo dominante, en este caso de los varones que la rodean.

Un ejemplo es la situación de Diana, la cual comenta que al ser la única mujer en su empresa encuentra ciertas dificultades para relacionarse, sobre todo en las reuniones sociales que se llevan a cabo dentro de la organización lo que la lleva entonces a una especie de aislamiento del grupo en el que labora.

“...la otra nave si tenía mujeres y esta no, siempre había convivios y siempre era así como... ¿y con quién platico?” (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

O bien el ejemplo de Perla, quien es aislada del resto del grupo de trabajo por el responsable del área, quien establece una relación distante, diferente con respecto al resto del equipo de trabajo.

“Pues como que no, como que si había un trato diferente por ser mujer, o sea lo sentía porque o sea, él tenía más empleados hombres con todos se llevaba muy bien, y las carcajadas y el desayuno juntos y todo, y conmigo no, era nada más como que aquí están tus actividades y ya...” (Perla, docente, universidad pública)

La situación de aislamiento que viven en su ambiente de trabajo estas IMEs, puede entenderse como una práctica masculina que permite recordarles que están insertas en un ambiente poco afín a su género, son unas intrusa, unas extraña, son diferentes, no son una de ellos (Kanter, 1997). De esta forma podemos observar cómo la sola presencia de las mujeres no significa una inclusión real, sino una especie de “espejismo” que de alguna forma “castiga” a aquellas mujeres que optan por profesiones que han sido consideradas como masculinas.

Según Kanter, otro de los fenómenos a los que se enfrentan estas mujeres es la *del encierro en el rol o asimilación*, lo cual conduce a la imposición de roles estereotipados a éstas mujeres y promueve la adopción de actitudes y respuestas características por parte de algunas de ellas. Este fenómeno origina que las mujeres sean asimiladas en ciertos roles como el papel de “madre”, de “seductora”, de “mascota” o de “damas de hierro” (Kanter, 1997).

La situación que viven algunas de las IMEs participantes muestra la imposición del rol “mascota” por parte de los varones que la rodean. Ellas son vistas como mujeres divertidas que admiran los despliegues de masculinidad pero no participan en ellos (Osborne, 2005). Son “adoptadas” por sus pares masculinos como “mascotas” dentro del grupo, colocándolas en un rango jerárquicamente menor que el resto del grupo dominante impidiéndoles la realización o la demostración de su propio poder y competencia (Kanter, 1977).

“Bueno a veces sí me veían... a veces como niña, y si llegaban a decir... ¿Por qué trajeron a esa niña? Y ¡ah! es el ingeniero que viene a hacer eso, ¡ah! Perdón, pero de ahí en fuera no...”. (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

Los varones que la rodean, la colocan en una posición de subordinación, totalmente dependiente recordándole con esto el lugar que debe ocupar en esta profesión.

La situación de las IMEs entrevistadas refiere la adopción simbólica de algunas de ellas como “mascota” del grupo. En la narrativa de Ana puede observarse, cómo aquellos hombres que la rodean, la han acogido no como su superior, sino como un sujeto desvalido que requiere la ayuda del varón para poder llevar a cabo sus actividades laborales, exitosamente.

“... me cuidaban bastante, era de que: “si vas a bajar a la planta dime y un ratito y me voy contigo”; “ya sé lo que tienes que hacer pero yo te acompaño para cuidarte”, para todos lados me estaban cuidando” (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

“...pero yo te acompaño [decían sus compañeros] y sí, me cuidaban bastante” (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Este cuidado excesivo que comenta Ana, muestra la dificultad por integrar a una mujer a un mundo considerado como masculino, en el que la mujer que se intenta incorporar es vista más bien como un sujeto raro, incompetente, carente de las capacidades necesarias que requiere un puesto masculino.

“Ah, sí por ejemplo, tenía que abrir una puerta que estuviera más arriba, pues yo me estiraba y alcanzaba pero a veces ellos... no, me decían: espérame, ellos le abrían y yo checaba” (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Por otro lado, la necesidad del varón de proteger a la mujer, responde también a los roles de género que han sido impuestos en nuestra sociedad, la cual espera que un varón siempre se encuentre en una posición superior a ella en todos los ámbitos y por lo tanto la apoye y proteja su integridad.

“No, por ejemplo el que era encargado de servicios... por ejemplo el que iba era el encargado de servicios y decía: yo te acompaño, te cuido y aprovecho y superviso a mi personal entonces...” (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Podemos observar cómo Ana, se convierte en lo que Kanter describe como mujer “florero” o bien, objeto decorativo totalmente dependiente de la validación de los demás para llevar a cabo sus actividades.

“...y me decían: ¿Sabes qué? Nada más te llevas el radio y siempre lo traes prendido. Ok y yo siempre con el radio y ya de repente nada más se escuchaba adelante Ana ¿Dónde andas? No pues que estoy aquí, ah pues perfecto, entonces ya...” (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

De esta forma se reproduce la idea que se asocia la feminidad con la fragilidad, insuficiencia e incapacidad aún y cuando ellas posean preparación profesional para poder demostrar en un espacio propicio su capacidad, independencia y autonomía.

“Sí, lo único es que no me dejan cargar casi nada, así de que no, no mejor nosotros lo llevamos cómo diciendo tu estas muy niña” (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Esta serie de condiciones que recibe Ana evidencia la dificultad de los hombres para aceptar a una mujer en un ambiente considerado como masculino, el extremo proteccionismo del que es objeto Ana, ilustra esta posición de subordinación en la cual son colocadas aquellas mujeres que se aventuran a optar por profesiones masculinas.

“Sí, como que de repente son más condescendientes con uno que con los hombres... Si a lo mejor a mí me... y a los demás no, a mí me ayudaba a cargar y al otro pobre no... En ocasiones... a veces íbamos a instalar tableros entonces traíamos el montón de cablerío y equipo, manuales y todo y necesitábamos... hay quien necesita ayuda para subirlo... o nos ayude a bajarlo y cuando estamos entre muchachas nadie te ayuda ahí te dejan morir sola... Sí, siempre como que eres mujer te ayudan...” (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Al no aceptarlas en el rango jerárquicamente superior que les correspondía Ana y Diana son colocadas en una posición de subordinación y dependencia de la autorización y ayuda del varón que le rodea, que en muchos casos se encuentra en un rango jerárquico menor al de ellas. El rol de “mascota” hace referencia precisamente a esta situación, rebajarlas en estatus y considerarlas como un “delicado símbolo” que requiere de la ayuda de los hombres para poder subsistir en este mundo masculino.

Por otro lado Kanter (1977) en sus conclusiones sobre sujetos tokens o en situación de minoría, afirma, que una de las características esenciales de éstos, es que son sujetos que suelen llamar la atención en demasía, pero permanecen alejados de los asuntos “importantes”.

El caso de Estela ilustra esta situación:

“Sí, es que más por mi puesto, porque mis compañeros eran más como supervisores entonces yo no iba a supervisar algo a menos de que fuera lo de iluminación, pero en iluminación yo hacía el proyecto y mis compañeros ya se encargaban de que checar bien la instalación eléctrica pero eran ya detalles más específicos de que ya conexión, por eso yo no estaba muy pendiente, por eso no me sacaban mucho desconocía lo que se hacía en los mapas...” (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

El poder, el conocimiento, la razón y la inteligencia entre otras, son cuestiones concedidas a los varones, la mujer según los estereotipos de género, deberá mantenerse fuera de los asuntos trascendentales puesto que no posee las habilidades suficientes para funcionar en entornos que exigen supuestamente valores masculinos como el área de ingeniería.

Reflexiones finales

Se ha podido apreciar las distintas barreras a las que se enfrentan las mujeres que optan por una profesión masculina, la situación de minoría que viven se muestra más que como una ventaja un serio obstáculo difícil de sobrellevar, puesto que al intentar incorporarse a estos empleos la institución y los sujetos que las rodean ponen en práctica estra-

tegiyas para colocarlas en posiciones de subordinación y mantenerlas ahí mientras ejercen su práctica profesional.

Por un lado, la visibilidad excesiva de la que son objeto impone mayor escrutinio y por lo tanto mayor presión a las IMEs, pero por otro lado invisibiliza su presencia perdiendo su individualidad en el estereotipo dominante, en este caso el masculino, ante lo cual la mujer opta por adoptar patrones masculinos en un intento por formar parte del grupo dominante.

El grupo dominante el de los ingenieros, mantiene “aisladas” a aquellas mujeres que eligen ingresar al campo laboral de la ingeniería (ya que en ocasiones las IMEs son sujetos únicos dentro de sus empresas) segregándolas y excluyéndolas de los “asuntos importantes” y tareas y actividades propias de su profesión.

El estereotipo de género femenino impide que la mujer ingrese y se desarrolle de manera eficaz en el campo de la ingeniería, la subordinación, dependencia, obediencia y fragilidad características de este estereotipo encierra a la mujer en roles contrarios al de Ingeniera.

Es necesario analizar a profundidad esos espacios considerados como masculinos, resaltando las situaciones que viven estas mujeres en condición de minoría, intentando extinguir esas prácticas misóginas que han funcionado como una especie de “gueto” para las mujeres, propiciando así nuevas experiencias que favorezcan una inclusión real y no solo espejismos.

Un tema emergente es diseñar redes de apoyo entre las mujeres, redes de sororidad que permitan crear verdaderos cambios, pues se ha podido apreciar que la sola presencia de la mujer no es suficiente para promover transformaciones profundas que impacten en el imaginario social. Las alianzas entre ellas, juegan un papel fundamental para romper con esquemas masculinos que caracterizan nuestra sociedad.

Referencias bibliográficas

- BLANCO, MERCEDES (2002). Trabajo y familia. Entrelazamientos de trayectorias vitales. Estudios Demográficos y Urbanos, *Redalyc*, 51, 447-483.
- CHÁVEZ, GARDENIA y BERNAL, GABRIELA (2005). Expectativas y estrategias laborales de adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, *CEPAL*, 1-59.
- DETTMER, JORGE (2003). Ciencia, tecnología e ingeniería, *Revista de la educación superior*, 128, 81-93.
- DONOSO, TRINIDAD; FIGUERA, PILAR y RODRÍGUEZ, MARÍA (2009). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de educación*, 355, 187-212.
- ELEJABEITIA, CARMEN y LÓPEZ-SÁENZ, MERCEDES (2003). Mujeres en la educación con estudios tradicionalmente masculinos. Trayectorias personales y profesionales. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE (Ministerio de Educación Cultura y Deporte).
- GARCÍA, PATRICIA (2002). Las carreras de ingeniería en el marco de la globalización *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 32, 91-105.

- GARCÍA, EVANGELINA (2006). El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. *Revista Miradas*, 1, 24-30.
- GUZMÁN, JOSEFINA (2006). Altas calificaciones, bajas expectativas profesionales: mujeres egresadas de la universidad con altos promedios académicos y su incorporación al mercado laboral. *Revista internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIO-TAM*, 127-145.
- HERNÁNDEZ, ALFONSO (2011). Trabajo y cuerpo. El caso de los hombres enfermeros *La ventana*, 33, 210-241
- IBÁÑEZ, MARTA (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas, *Revista internacional de Sociología*, 68, 145-164.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*, Instituto Nacional de las Mujeres, México: INMUJERES.
- KANTER, ROSABETH (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- MINGO, ARACELI (2006). *Quién mordió la manzana. Sexo, origen social y desempeño universitario*, México: FCE, UNAM.
- OSBORNE, RAQUEL (1996). ¿Son las mujeres una minoría? *Revista Isegoría*, 4, 79-93.
- OSBORNE, RAQUEL (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42, 163-180.
- SIMPSON, RUTH (2004). Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment and Society*, 18, 11-43.
- TODARO ROSALBA; GODOY, LAÍS y ABRAMO, LORENA (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cuadernos pagu*, 02, 197-236.
- URQUIZU, PILAR; DE LUIS, PILAR; GARRIDO, ANA; LECHÓN, PEDRO y VICENTE, SILVIA (2006). Proyecto Incorporación de la Mujer al Empleo en Profesiones y Sectores donde se Encuentra Subrepresentada. España: ARAME e INAEM.