

DEL DISCURSO A LAS PERCEPCIONES DE ESTUDIANTES DE INGENIERÍA EN LA CUESTIÓN DE GÉNERO

From Speech to Perceptions of Engineering Students in the Matter of Gender

Lizbeth Habib-Mireles y Nivia T. Álvarez Aguilar

Universidad Autónoma de Nuevo León

lizbeth.habibm@uanl.mx

nivial12@yahoo.es

Resumen:

La participación de la mujer en las diferentes esferas de la actividad humana, así como los obstáculos y retos que la afectan, han sido objetos de estudio de diversos proyectos y trabajos. El presente artículo profundiza en algunas cuestiones relacionadas con el protagonismo de la mujer en la sociedad actual y muestra la falta de coherencia entre el discurso y la realidad a la que están expuestas las mujeres. Se usa un enfoque descriptivo, aporta reflexiones personales de las autoras y criterios de mujeres estudiantes de ingeniería con respecto a su percepción en cuestión de equidad de género.

Palabras Clave:

Género, discurso, estudiantes de ingeniería, mujeres, equidad.

Abstract:

The participation of women in the different spheres of human activity, as well as the obstacles and challenges that affect her, have been objects of studies of various projects and works. This article dives into some of the subjects related to the role of women in the modern society and demonstrates the lack of coherence between what is said and the reality to which women are exposed. A descriptive approach is used in this article; it provides personal reflections of the authors and criteria of women studying in the engineering field regarding their perception in matters of gender equality.

Keywords:

Gender, Speech, Engineering Students, Women, Equity.

Recibido: 18/03/2018

Aceptado: 03/07/2018

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han intensificado los estudios sobre género, en ellos se encuentra una gran diversidad de temas de tipo epistemológico, psicológico, pedagógico, sociológico, entre otros.

Las investigaciones que abordan las cuestiones de género siempre son actuales puesto que en cada etapa del desarrollo histórico las adversidades y retos que una mujer puede enfrentar en la búsqueda de su desarrollo personal y profesional, adquieren matices y condiciones diferentes. Se añaden otros factores a los ya conocidos como son: la maternidad, las oportunidades justas de empleo, tiempo de inserción laboral una vez graduadas y a estos se agrega, la inserción en la sociedad de las mujeres con capacidades diferentes que es un tema casi virgen en las investigaciones actuales.

Los foros internacionales de cooperación entre países de los últimos años han proporcionado un marco general para dialogar y discutir sobre la cuestión de género. Se han tomado acuerdos muy prometedores pero la realidad indica que con frecuencia la intención solo queda plasmada en el discurso.

El discurso oficial en los diferentes países, así como en sus lineamientos y políticas, expresan la aspiración de concretar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad, aunque se ha avanzado en esta pretensión, en la práctica persisten las desigualdades. En el manual "El género en la investigación" (2011), apunta a que las investigaciones más recientes ponen de manifiesto que en muchos campos del conocimiento científico donde se incluye la ingeniería, no se les presta todavía la atención deseada a los aspectos relacionados con el sexo y el género.

Persisten estereotipos y sesgos en la investigación y en los desarrollos tecnológicos, que muchas veces construyen como norma universal lo que son las realidades, experiencias y expectativas de un grupo de personas, mayoritariamente varones, y también habría que decir de raza blanca y de un cierto nivel socioeconómico, y consideran como desviaciones de la norma las realidades de otras personas. Sánchez de Madariaga, citado por González y Álvarez (2016:1122).

Álvarez y González (2016) expresan que en la última década se nota un aumento del número de trabajos e informes que abordan la situación de la mujer en la actividad científica y que la generalidad coincide en que se ha avanzado en la cuestión de equidad de género pero también se requiere de mejorar entre otros muchos aspectos, el empoderamiento de la mujer actual.

Relacionado con lo anterior, en Argentina según menciona Anzorena: "El Estado tiene una relación ambivalente con las mujeres: a veces las considera pobres pertenecientes a grupos vulnerables, a veces madres responsables de la supervivencia de otros/as, a veces ciudadanas con (ciertos) derechos; pero escasas veces se combinan" (2015:100) Esta digresión manifestada principalmente en el discurso, implica muchas veces que las acciones no se concreten en la práctica del día a día.

Vale destacar que esta situación no es solo de los países menos desarrollados. La implementación de estrategias y medidas para atacar este problema son aún insuficientes en los diferentes países.

Incluso resultados de diversas investigaciones causan la impresión de que este es un problema que no ha sido concientizado siquiera por la población femenina. En el caso de México se han visto avances en cuanto a la inclusión de las mujeres en las actividades de la Ciencia y la Tecnología pero se mantiene una insuficiente presencia sobre todo en estas áreas del conocimiento.

Aún tiene vigencia el planteamiento realizado por De la Cruz (1998: 8) cuando expresa que “La importancia de la función económica y social que desempeñan las mujeres en los países en vías de desarrollo, a pesar de los condicionamientos a los que están sometidas por razón de sexo, lo que limita la eficacia de su labor y reduce los beneficios para el conjunto de la sociedad, ha llevado a plantear como indispensable la participación plena de las mujeres con el fin de que el desarrollo sea duradero y efectivo”. Es obvio que hoy día es imposible imaginarse el desarrollo de la sociedad en los diferentes órdenes sin una inclusión activa de la mujer.

En España por ejemplo, hace poco tiempo se observaba una notoria diferencia en cuanto a la participación de mujeres y hombres en determinadas áreas. Alcalá et al. (2005), al analizar las estadísticas por sexo del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSI) de España, encontraron sesgos discriminatorios sexistas por la permanente cifra más alta de hombres respecto de las mujeres en los puestos de mayor rango académico. Estas cifras según el autor se han mantenido estables en las series históricas. Los estudios sobre las mujeres y las ciencias son muy diversos y abordan, fundamentalmente cuestiones de tres tipos: pedagógicas, sociológicas y epistemológicas.

Se ha demostrado que la mujer puede cumplir cualquier objetivo con iniciativa, valentía y enfrentando los obstáculos que se le anteponen. No obstante al papel proactivo que debe primar en la mujer contemporánea, existen muchas barreras que se van transmitiendo de generación en generación y son muy difíciles de eliminar.

En la actualidad, las diferencias del género según el discurso, no son determinantes en el desarrollo profesional y productivo. La mayoría de las mujeres tienen la necesidad de trabajar por muchas razones, entre ellas podemos encontrar: el ser cabezas de hogar, el interés de desarrollarse profesionalmente, necesidad económica, por estatus, como apoyo familiar o simplemente por salud emocional, esa es la realidad organizacional que vive el mundo moderno (Saucedo-López, 2015).

Estas aspiraciones de las mujeres se han tomado en cuenta por diferentes organismos y organizaciones, Sánchez y Ruiz (2014) apuntan que la Comisión Europea apoya por varias vías incorporar la perspectiva de género en el nuevo programa Horizonte 2020, pero también financiando proyectos como “Gendered innovations”, que muestra cómo las innovaciones de género aportan calidad en la investigación y en prácticas profesionales para la salud y el bienestar.

La ciencia, como cualquier otro campo de la actividad humana, no está libre de los condicionantes culturales y sociales de su tiempo: los estereotipos de género y la menor valoración social de que son objeto las

mujeres se trasladan a menudo a una consideración estereotipada y menor de sus realidades específicas, sean de orden social o biológico (Sánchez y Ruiz, 2014: 404).

Es pertinente establecer ciertos conceptos como la equidad de género, la cual se conoce como la igualdad del hombre y la mujer, consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo.

2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA UTILIZADA

El objetivo del presente estudio consiste en analizar desde la situación real que presenta el tema de género reflejado en estudios realizados, así como desde percepciones de estudiantes mujeres de carreras de ingeniería. Este análisis permite palpar una realidad que no siempre se corresponde con la aspiración y esfuerzos realizados, expresados en el discurso.

En la presente investigación se utilizaron datos cuantitativos obtenidos de un instrumento diseñado con el fin de obtener la opinión de estudiantes mujeres de ingeniería. También datos cualitativos relacionados con análisis crítico de investigaciones actuales que muestran características de diversos contextos. Los estudios similares permiten establecer relación entre los hallazgos arrojados en este estudio y los desarrollados por otros autores. En particular, se puede observar el contraste de la realidad con el discurso.

Con el propósito de obtener información sobre algunos aspectos esenciales acerca del tema de género, se aplicó un cuestionario a estudiantes de 10 carreras de ingeniería de la Universidad Autónoma de Nuevo León. En la actualidad esta facultad cuenta con una elevada matrícula, con un total de 17, 420 estudiantes, de ellos 14, 463 son hombres y 2095 mujeres. Estos datos revelan un porcentaje poco significativo de mujeres en comparación con la cantidad de estudiantes hombres. La presencia femenina alcanzó apenas el 12% durante el 2017. La tabla 1 muestra la distribución de estas estudiantes por carrera.

Tabla1. Total de estudiantes mujeres por carrera durante el 2017

Carrera	Total de mujeres	Primer ingreso	De 2° en adelante
Ingeniero en Aeronáutica	118	12	106
Ingeniero Tecnología de Software	225	23	202
Ingeniero Administrador de Sistemas	671	57	614
Ingeniero Electrónica y Automatización	77	03	74
Ingeniero en Electrónica y Comunicaciones	95	07	88
Ingeniero en Manufactura	103	15	88
Ingeniero en Materiales	134	23	111
Ingeniero Mecánico Administrador	1048	103	945
Ingeniero en Mecatrónica	380	58	322
Ingeniero Mecánico Electricista	104	12	92
Totales	2955	313	2550

Fuente: elaboración propia con base a datos del Departamento de Escolar y Archivo de la institución.

De las estudiantes de los diferentes programas que participaron en esta investigación (Figura 1.), el 92% se encuentra en el rango de los 18 a los 23 años, lo que representa que cursan sus estudios acorde a lo que es apropiado para su edad de acuerdo al discurso. De las estudiantes encuestadas, el 7%, se encuentra entre los 24 y 29 años de edad, lo que representa una presencia tardía según los estereotipos de la sociedad para estudiar una carrera profesional. Por último el 1% que son mayores de 29 años.

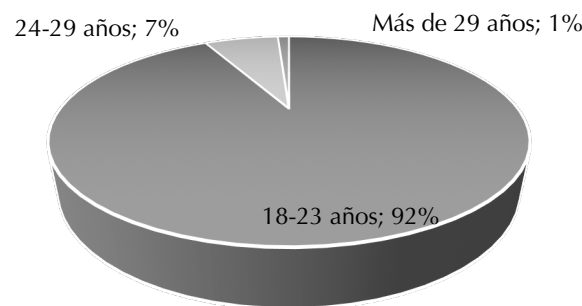


Figura 1. Porcentaje de estudiantes según su edad que conformaron la muestra. Elaboración personal con datos de la encuesta.

La figura 2 muestra la cantidad de estudiantes de ingeniería que conformaron la muestra según las diferentes carreras. Se observa que la mayoría de las estudiantes que conformaron la muestra cursan las carreras de Ingeniero en Administrador de Sistemas y de Mecatrónica.

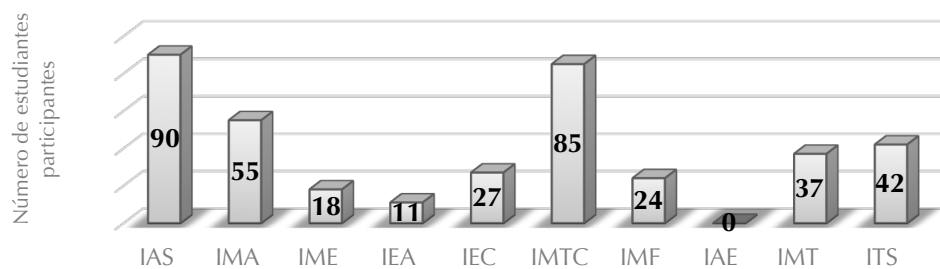


Figura 2. Estudiantes que conformaron la muestra por carrera¹. Elaboración personal con datos de encuesta.

¹ (IAS, Ingeniero Administrador de Sistemas; IMA, Ingeniero mecánico Administrador; IME, Ingeniero Mecánico Electricista; IEA, Ingeniero en Electrónica y Automatización; IEC, Ingeniero en Electrónica y Comunicaciones; IMTC, Ingeniero en Mecatrónica; IMF, Ingeniero en Manufactura; IAE, Ingeniero en Aeronáutica; IMT, Ingeniero en Materiales; ITS, Ingeniero en Tecnología de Software)

3. LA MUJER EN MÉXICO

En la cultura occidental los hombres suelen tener el trabajo fuera del hogar mientras que es muy probable que para la mujer estén reservadas las responsabilidades del hogar y los hijos. Todo esto no es más que la discriminación de uno de los grupos, en este caso, a través de generaciones ha sido el grupo femenino el que la ha sufrido (González, 1999).

En los últimos años la inserción femenina en diversos ámbitos sociales, de los que se ha visto excluida tradicionalmente desde su participación en la ciencia hasta su incorporación al ejército profesional pasando por su integración en campos profesionales variados, ha jugado un papel importante en la transformación del país. A pesar de lo expresado, la mejora del estatus de la mujer no se produce por igual en todos los niveles de la vida social, de forma que aún persisten ciertos sectores que presentan una fuerte resistencia a la aceptación de una igualdad plena hombre-mujer ya que se enfrentan a las exigencias de mayor preparación académica y cumplir con ciertas características estéticas y físicas (González, 1999).

Desde años atrás se han incluido en los temas prioritarios y en los discursos tanto del sector gubernamental como en el social e industrial, políticas que favorezcan la equidad de género. Si bien no se ha alcanzado la equidad, se ha estrechado poco a poco la brecha entre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. Estos avances no han sido producto de la casualidad, sino de una serie de movimientos sociales de género en los últimos siglos, que dieron como resultado conquistas de nuevos derechos a favor de la mujer, por lo que se torna pertinente un análisis sobre la evolución de las prestaciones laborales de la mujer en los últimos tiempos, para comprobar el avance en este sentido.

A nivel nacional se han generado diversas legislaciones para proteger a la mujer en el sector laboral. La propia Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948 en su artículo 22, establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social; posteriormente en el segundo apartado de su artículo 25, manifiesta que la maternidad debe de ser materia de un trato especial. Es a partir de este momento que el desarrollo de la protección laboral de la mujer se vuelve sinónimo de dos contingencias protegidas: la no discriminación y la maternidad, mismas que recogen cada uno de los ordenamientos jurídicos aplicables de nuestro país (ONU, 1948).

En las últimas décadas en México ha evolucionado el papel de la mujer en la vida profesional, sin embargo, aún hay una gran diferencia para considerar que la equidad de género está presente en la industria, la vida política y el contexto profesional en general.

En el ámbito educativo, México se encuentra en proceso de crecimiento en materia de igualdad de oportunidades para que tanto mujeres como hombres obtengan acceso a niveles de educación que les permita sumarse de igual manera a los beneficios del desarrollo. En años recientes, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), junto con otros organismos subsidiarios de Naciones Unidas, promovió la

igualdad entre géneros respecto al acceso a los diferentes niveles de enseñanza formal. De acuerdo con cifras de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en el ciclo escolar 2015-2016, 49.9% de los inscritos en el nivel de enseñanza básico en el Sistema Educativo Nacional es una mujer; en el nivel medio existe una ligera pero mayor proporción de mujeres inscritas (50.2%) que hombres (49.8%), en tanto que en el nivel superior 49.3% de las personas que cursan estudios profesionales es una mujer (INEGI, 2017). Estas estadísticas muestran un avance muy significativo para México en cuanto al acceso de las mujeres a la educación. No obstante, tal como se expone más adelante, no aplica en todas las áreas del conocimiento.

La presencia de la mujer también ha avanzado considerablemente en la enseñanza superior; aun cuando el acceso sigue resultando problemático en muchos países, en los últimos cincuenta años han aumentado los estudios superiores en todas las regiones del mundo. La matrícula femenina en este nivel ha crecido casi al doble de velocidad que la masculina por la influencia de factores como la movilidad social, las crecientes posibilidades económicas o la presión internacional en busca de una menor disparidad entre los sexos. Sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora de oportunidades profesionales para ellas, sobre todo en cuanto aún no existe una igualdad total, independientemente de que vaya en aumento (López-Guerrero, 2016).

A pesar de que existe la presencia de modelos genéricos tradicionales donde se excluye la presencia de la mujer, se está de acuerdo con Flores (2015) que es motivador descubrir destellos discursivos que cuestionan y/o rechazan la cultura dominante y que bien modelados, con conocimientos firmes sobre la filosofía feminista, podrían conducir al cambio.

4. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

La irrupción femenina en el sector laboral ha sido tardía en comparación con los hombres y además en circunstancias desventajosas. La organización internacional del trabajo (OIT) informó que 80% del trabajo informal en Latinoamérica es realizado por mujeres (Clark, 2004).

Cabe resaltar que las mujeres mexicanas al desarrollar actividades dentro de la economía informal no generan derechos laborales (antigüedad, aguinaldo, prima vacacional) ni de seguridad social (pensiones o subsidios por incapacidades laborales), además carecen de mecanismos jurídicos que les permitan ingresar a la economía formal. Sin embargo, le ahorran considerables gastos a la seguridad social y al estado al encargarse del cuidado de niños, ancianos y miembros discapacitados de sus familias, actividades que realizan de forma simultánea al trabajo formal o informal (Mendizábal, 2006).

Por ejemplo, las mujeres que por determinadas razones no pudieron recibir una preparación académica y/o profesional que desarrollan tareas como domésticas, ya sean internas o como ambulatorias no cuentan con seguro social ni prestaciones establecidas por la ley. Este hecho es extremadamente discriminatorio.

Es un hecho que la inserción de las mujeres mexicanas en el mercado laboral en las últimas tres décadas ha influido en la transformación política, social y económica

del país. Actualmente, son reconocidas en todos los ámbitos de la vida pública, más allá del trabajo doméstico, según asegura Rodríguez (2013).

En cuanto a las diferencias de género, se evidenció que a los hombres les resulta más complicado lograr conciliar la vida laboral, personal y familiar, mientras que las mujeres tienden a tener la capacidad de lograr un ajuste entre el trabajo y la familia. Por otra parte, en la autoeficacia parental se encontró que los padres han podido brindarles a sus hijos lo necesario al contar con un nivel educativo alto. El estudio sobre el equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental, arrojó que cuando hay una mayor autoeficacia, los participantes tienden a sentir que son capaces de desempeñar de manera acertada las funciones tanto laborales como familiares (Riquelme, 2012).

Pese a las políticas, programas y presupuestos para lograr la igualdad de género, hoy ningún país ha logrado la paridad entre hombres y mujeres. Lo que indiscutiblemente hace que exista una brecha considerable entre el discurso y la realidad, sobre todo en la aspiración del “deber ser y el ser”.

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, a través de su Informe Global de la Brecha de Género 2016, alcanzar esta equidad podría tardar hasta 170 años debido a la persistente desigualdad salarial y a la baja participación de las mujeres en el mercado laboral. Este hecho es corroborado por muchos estudios, en este sentido apunta Gúezmes de ONU Mujeres.

Tenemos evidencia de que invertir en igualdad es un buen negocio. Por ejemplo, un estudio que realizado por Catalyst en 2011, demostró que las empresas con más mujeres en la junta de dirección llegaban a ser hasta 16% más rentables. Por otro lado, un análisis de McKinsey & Company que incluyó a más de 100 empresas de Asia, Europa y Estados Unidos, indica que cuando las mujeres ocupan al menos el 30% de los puestos superiores en las empresas, la eficiencia organizacional crece (Gúezmez citado por Solís, 2017).

En este sentido, el discurso establece que 3 de cada 4 empresas incluyen entre sus diez prioridades en los negocios, la equidad de género. Sin embargo, la realidad muestra que no hay un cambio al respecto, existen menos probabilidades de que las mujeres sean promovidas, por lo que cuanto más alta sea la posición dentro de la empresa menos mujeres están presentes en esos rangos (Navia, 2016).

5. POSICIONAMIENTO DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MEXICANA

Según datos obtenidos en “Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer” del INEGI (2017), la tasa de participación económica de la mujer es 43.9%, lo que significa que cerca de la mitad de mujeres en edad laboral tiene o está en búsqueda de un empleo. Pese a que el empleo en las mujeres ha crecido a un mayor ritmo que en los hombres en las últimas dos décadas, aún existe un largo camino por recorrer.

El documento citado destaca que de las mujeres ocupadas, 23.3% trabajan por cuenta propia, 2.3% son empleadoras y 7.5% no recibe remuneración por su trabajo. Dos de cada tres mujeres ocupadas (66.9%) son subordinadas y remuneradas, de ellas, 37.7% no cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral, 41.9% labora sin tener un contrato escrito, más de la tercera parte (33.8%) no cuenta

con prestaciones laborales, solo una de cada dos trabajadoras subordinadas (55.2%) goza de vacaciones pagadas, 62.6% recibe aguinaldo y 16.9% reparto de utilidades.

Hay pocas mujeres a nivel de gerencias o directivos. En las grandes empresas, de cada 10 directores generales, ocho son hombres, y siete de cada 10 funcionarios en México son varones. Ellas pueden tener las mismas responsabilidades y cargos similares, pero ganan menos; si son madres, no compiten por puestos más altos y se les castiga por no tener disponibilidad de tiempo, viajar o cambiar de residencia. A esto se suma el acoso sexual por parte de compañeros y superiores, expuso la integrante de la Unidad de Investigación Economía Fiscal y Financiera del IIEC (Rodríguez-López, 2013).

Las asalariadas con mayor preparación, que ocupan puestos en el sector formal, las contratan con salarios bajos, condiciones precarias de trabajo, sin prestaciones, jornadas extensas sin descanso y, además, son discriminadas. Deben eliminarse las brechas salariales en toda la estructura y garantizar mayor preparación académica femenina, para que las mujeres reconozcan su capacidad y ejerzan su derecho a decidir qué hacer con su vida.

Así como las mujeres han accedido en forma progresiva a los estudios universitarios, han mantenido consistentemente elevados porcentajes de egreso en la educación superior, superando los niveles alcanzados por los varones en diversas áreas de estudio. A pesar de esto, la tendencia refleja que la mujer continúa participando mayoritariamente en áreas académicas y carreras profesionales de servicios culturalmente asociadas al género femenino, mientras que las ingenierías y ciencias exactas siguen siendo asociadas a los hombres (Habib et al, 2016).

La Universidad Autónoma de Nuevo León, consciente de las necesidades de lograr una mayor coherencia entre el discurso y la realidad objetiva ha sumado a los programas nacionales y estatales, algunos proyectos con la finalidad de dar a conocer entre las estudiantes de bachillerato las diferentes carreras de ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (por sus siglas en inglés STEM). Ejemplo de ello es el proyecto que se desarrolla cada año en coordinación con la Facultad de Ingeniería sobre: "Mujeres en la Ciencia", cuyo objetivo principal es la familiarización y orientación de las estudiantes de preparatorias técnicas y generales hacia carreras de ciencia y tecnología.

Otro dato interesante del aporte de esta institución al tema de género es la cantidad de títulos otorgados a mujeres entre el 2010 y el 2014. A pesar de que existe una diferencia en el número de matrícula o estudiantes inscritos a nivel licenciatura donde predominan el sexo masculino, se otorgaron una mayor cantidad de títulos a mujeres, como se puede observar en la figura 3, este dato es a nivel institucional sin considerar el tipo de carreras.

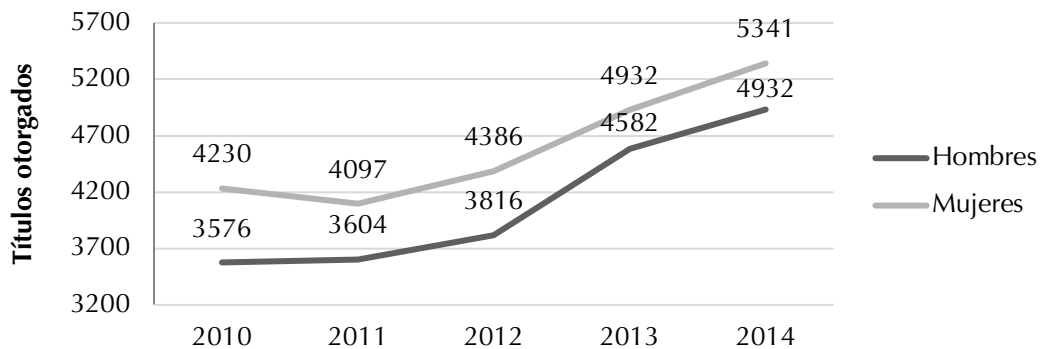


Figura 3. Títulos otorgados por género en la UANL. Fuente Habib et al. (2016).

En opinión de diferentes autores se observa un avance en cuanto a la equidad de género en las universidades. Flores (2015) considera que si bien las mujeres hemos “ganado” espacios en la universidad donde la matrícula femenina va en aumento, la inclusión de mujeres en áreas no tradicionales ha aumentado, más no en la proporción de equidad. Este mismo autor refiere que, otro elemento que también va en incremento es el número de docentes e investigadoras; pero se observa aun la poca presencia femenina en áreas como la ingeniería, aunado al sesgo que se mantiene en oportunidades laborales, posicionamiento de mujeres en los sectores directivos y la diferencia salarial.

6. PERCEPCIONES SOBRE GÉNERO DE ESTUDIANTES DE CARRERAS DE INGENIERÍA

Como es conocido, “La universidad como recinto formador, creador de conocimientos y poseedor de saber, tiene la obligación de generar espacios de interlocución, útiles para reflexionar sobre las implicaciones de las desigualdades de género” (Flores, 2015:313) En este sentido, el presente estudio pretende aportar elementos para una reflexión que conlleve a la realización de acciones específicas en busca de la solidificación de oportunidades para las mujeres estudiantes de ingeniería.

El cuestionario aplicado a mujeres estudiantes de ingeniería posibilitó explorar varios aspectos de interés relacionados con el objetivo de este trabajo, tales como: estereotipos, maternidad y trabajo, autoconfianza y la presencia de la mujer en altos puestos. En este sentido se puede destacar que a pesar de que la política tanto nacional, como estatal visualiza en sus programas prioritarios la equidad de género, existe una diferencia en cuanto a este tipo de discurso y lo que perciben las estudiantes de ingeniería.

6.1. Estereotipos

Una de las cuestiones que ha estado presente tanto en el discurso sobre género como en las formas de pensar de mujeres y hombres son los estereotipos los que pueden definirse para efectos de esta investigación como “modelos o patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar, pensar y sentir los hombres y las mujeres en una sociedad y representan un conjunto de atributos o características que se asignan a mujeres y hombres” (Instituto familia y vida, 2012).

González (1999), menciona que los estereotipos, tienen una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él, es en este sentido donde los estereotipos cobran mayor fuerza que lo planeado a nivel internacional en el discurso frente al género.

La conducta individual se ve como el reflejo de las características propias de la persona, olvidando que no es otra cosa que un desempeño del papel que ocupa y de la situación que vive. Un ejemplo claro lo constituye el aprendizaje de roles de hombres y mujeres que tienen que hacer los niños y las niñas respectivamente en sus hogares y en los centros docentes; las sociedades les asignan roles y ocupaciones muy diferentes a unos de otras.

Existen muchos estereotipos acerca de la carrera que debe estudiar las mujeres. Históricamente se ha observado que el género femenino se asocia en mayor medida con las carreras de Humanidades y Ciencias Sociales y las carreras de Ciencia y Tecnología con los hombres. Aunque poco a poco estos estereotipos se han ido modificando, es un hecho que en las áreas de ingeniería aún la participación de la mujer es pobre, a pesar de que la práctica ha demostrado que el desempeño femenino ha sido muy positivo.

Este aspecto fue uno de los explorados a través del cuestionario. La Figura 4, muestra que la mayoría de las estudiantes encuestadas está totalmente de acuerdo con que los estereotipos influyen negativamente en la posición de las mujeres en el mercado laboral, lo que representa el 53.72% de las 202 estudiantes: Se observa que 101 estudiantes están de acuerdo (el 26.86%), el 80% de estudiantes que confirman la existencia de estereotipos.

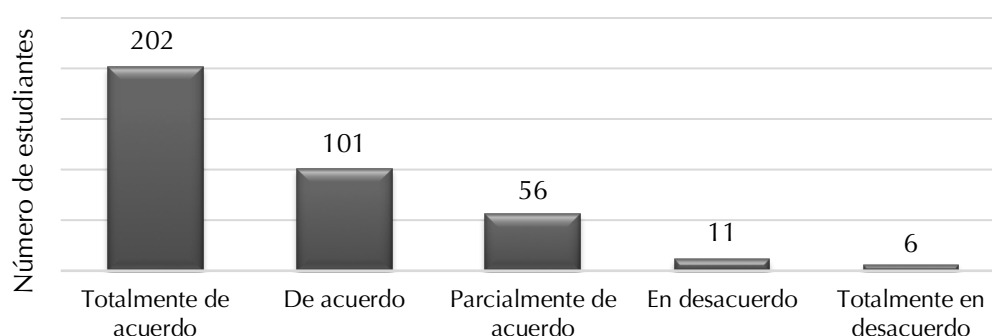


Figura 4. Grado de aceptación de existencia de estereotipos por parte de las estudiantes. Elaboración personal con datos de encuestas.

6.2. Maternidad y trabajo

Mendizábal (2006) menciona que la presión social es la responsable de la separación existente entre la vida familiar y la laboral, la cual no debería presentarse pues es un factor que favorece la discriminación y permite una posición machista. La maternidad hoy en día puede integrarse a nuestro sistema jurídico como una presentación de carácter familiar, que si bien, no será la respuesta a todas las problemáticas sociales

respecto a esta institución y a la convivencia perfecta de la mujer en el sector laboral, si coadyuvará para el alcance de dichos objetivos.

Existen muchas cuestiones que afectan a la mujer en su vida laboral pero la maternidad es un hecho que no se puede catalogar como estereotipo, la atención a los hijos va más allá de cualquier conflicto que esto pueda generar. Pero es real que cuando una pareja decide procrear, de antemano sabe que en las condiciones actuales esta decisión constituirá un problema que muchas veces se hace complicada su solución.

Entonces la cuestión fisiológica se une a la discriminación de carácter cultural por diferencia de género. La maternidad constituye la principal fuente de discriminación laboral de género en el México moderno. Esto se materializa en acciones tales como la solicitud del certificado de no embarazo para contratar a una mujer, la petición periódica de exámenes de embarazo y, por supuesto, el despido por esta causa. Como es conocido, las mujeres refieren con mucha frecuencia tener problemas en el trabajo precisamente por su condición de ser mujer. Entre estos problemas se incluye como uno de los más frecuentes; la maternidad. Muchas pasan su período de gestación previniendo discontinuidad en el empleo, entrando, saliendo y volviendo a entrar en el trabajo, pero siempre destacando la importancia del mismo en su crecimiento subjetivo (Mendizábal, 2006).

En este sentido los casos más comunes se pueden identificar de la forma siguiente:

- Comparten la maternidad y el trabajo.
- Otras priorizan el trabajo descuidando el tema de la maternidad.
- Otras dan un espacio exclusivo a la maternidad.

En el primero de los casos “presenta contradicciones muy dolorosas para las mujeres en la organización actual del trabajo, pensada a la medida de los deseos y de las necesidades de los hombres.” Cigarini (2006: 55) menciona que es usual que las mujeres que combinan la maternidad con el trabajo, trabajan dobles jornadas a pesar que el discurso se orienta a la necesidad del trabajo compartido donde a pesar de cada vez más los hombres comparten tareas y obligaciones en casa, son pocos los verdaderos casos en los que se hace realidad, pues en la mayoría es común que en el discurso exista una equidad pero en las labores domésticas esta no se vea reflejada.

En sus hogares, son responsables del cuidado psicológico de los demás, además de negociadoras y administradoras de los ingresos, mediadoras en conflictos y responsables de la crianza de los niños, entre otras tareas. La consecuencia de esta doble actividad es la menor experiencia femenina en el campo laboral, menor disposición de horarios y de ocupaciones (una madre de familia difícilmente acepta un empleo que le requiera viajar), situaciones que se traducen en menores salarios, prestaciones y calidad de vida, aunadas a las transformaciones en la esfera familiar donde se le atribuye a que la vida laboral de la mujer conducen a serios problemas sociales, al no estar pendiente de sus hijos lo que conlleva al aumento en la adicción a las drogas, la desintegración familiar y, en los peores casos, el aumento de la criminalidad (Rodríguez-López, 2013). De lo anterior es importante recalcar, que es parte de la percepción de la sociedad, sin embargo, existen otras teorías donde la

calidad del tiempo y la presencia de enseñar los valores con el ejemplo, compartiendo los padres los mismos derechos y obligaciones pueden constatar lo contrario.

Al explorar el tema de la maternidad en las estudiantes encuestadas se puede apreciar en la Fig. 5 que el 36.96% está totalmente de acuerdo con que la maternidad influye negativamente en las oportunidades de la mujer de obtener una buena posición en el mundo laboral. El 28.45% está de acuerdo, el 21.80% parcialmente de acuerdo y la minoría 13.29% se agrupan en las categorías “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”.

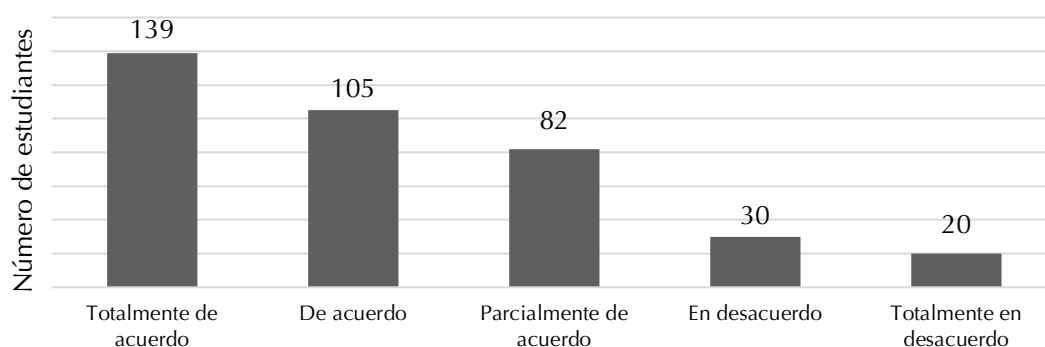


Figura 5. Percepciones sobre limitantes de la maternidad para el trabajo, opinión de estudiantes de ingeniería. Elaboración personal con datos de encuesta.

Los datos del INEGI (2017) mencionan que los cambios en los patrones sociales han provocado un decremento en los matrimonios como práctica, prueba de esto es que para el año 2015, la tasa bruta de nupcialidad es de 4.6 matrimonios por cada mil habitantes en nuestro país, que implica una disminución del 34.3% con respecto al año 2000 donde este indicador fue de 7.0 matrimonios por cada mil habitantes. En lo que respecta a las mujeres en edad fértil, la edad promedio en relación con la primera unión ha presentado un incremento en las últimas décadas, de pasar de 18.8 años en 1976 a 20.2 años en 2014.

En la Tabla 2 podemos observar los datos que proporciona el INEGI donde el 38% de las personas activas laboralmente son mujeres. No obstante, al analizar los inactivos, se observa que tan solo el 26% de los hombres no se encuentran laborando, mientras que este porcentaje aumenta mucho para las mujeres al alcanzar el 74%.

Tabla 2. Datos de Genero activos e inactivos laboralmente.

	Hombres	Mujeres	Totales	% H	%M
Activos	33,771,799	20,924,839	54,696,638	62%	38%
Inactivos	9,836,109	27,511,175	37,347,284	26%	74%
Totales	43,607,908	48,436,014			

Fuente: INEGI 2017

6.3. Capacidad de confianza en sí mismas

Otro de los aspectos importantes que impacta en la cuestión de género es la capacidad que tienen las mujeres para confiar en sí mismas. Los mismos estereotipos y tabúes sobre todo en las clases más vulnerables influyen en la autoestima de la mujer, su seguridad y confianza en sus potencialidades y posibilidades.

Los sesgos sociales hacen que las mujeres en muchas ocasiones se sientan inferiores a los hombres, estos mismos temores constituyen un freno para su crecimiento, por ello es común que se queden en su zona de confort sin intentar crecer. La mujer con frecuencia al enfrentar conflictos de género puede tener temor a un rechazo o un fracaso debido incluso a la propia educación que recibió en su familia donde con frecuencia encuentra su primer obstáculo en cuanto al género.

Es por ello que la discriminación es un tema que abarca tanto a mujeres como a hombres. Este fenómeno requiere de potenciar más la igualdad en la formación en los centros educativos y a través de los medios de difusión.

En este aspecto, las percepciones de las estudiantes encuestadas revelan que el 36% consideran que la falta de seguridad de las mujeres sobre su capacidad afecta el buen desempeño en el mercado laboral. El 23% estuvo de acuerdo, el 22% parcialmente de acuerdo y la minoría de ellas, el 20% se incluye en las categorías “en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”, tal como se observa en la Fig. 6. Entonces podemos deducir que conforme vamos creciendo, algunas personas cercanas, influyen de manera negativa con comentarios llenos de estereotipos, lo que de alguna manera impacta en la autovaloración que tienen las mujeres al respecto de lo que pueden lograr y su autoestima.

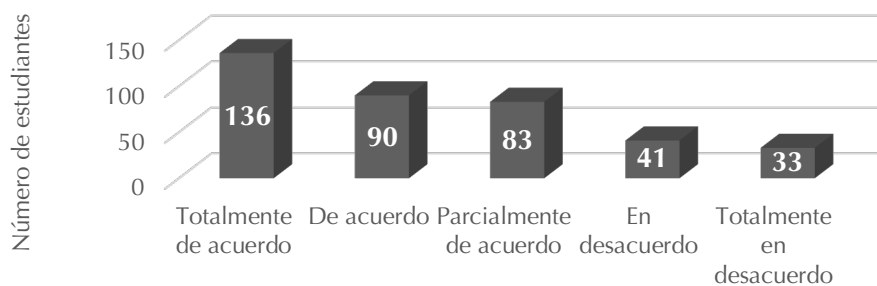


Figura 6. Autovaloración de las estudiantes respecto a su capacidad de confiar en sí misma. Elaboración personal con datos de encuestas.

6.4. Inclusión de las mujeres en puesto de altos rangos

Otro de los aspectos constatados a través del cuestionario fue el relacionado con el tema del poder en los altos rangos donde la presencia de mujeres es cada vez más escasa en cuanto más alto sea el puesto dentro del sector laboral. En este sentido, un 59% concuerda con que este es uno de los aspectos que más ha influido de forma negativa en el posicionamiento de las mujeres en puestos importantes pues estos lugares son ocupados por hombres, lo que concuerda con lo expuesto anteriormente por distintos autores, el 22%, está parcialmente “de acuerdo” y el 20% “en desacuerdo” (Figura 7).

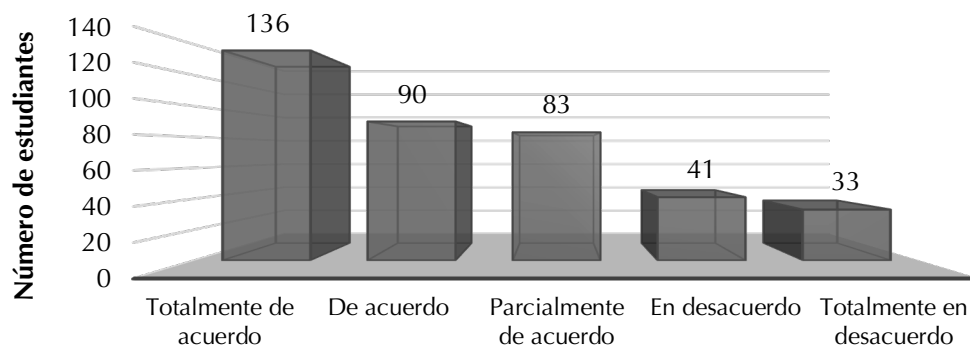


Figura 7. Dificultad para posicionarse en altos puestos por ser mujeres. Elaboración personal con datos de encuestas

7. A MODO DE CONCLUSIÓN

En esta investigación se ha podido corroborar la brecha que existe entre el discurso y la realidad en cuanto a la situación de la mujer en múltiples aspectos de la actividad social. No obstante, cada día aumentan los aportes del género femenino en todas las esferas profesionales. Este problema requiere de continuar un profundo trabajo de educación y de concientización que involucra a todos comenzando por las propias mujeres.

El análisis crítico de las fuentes y las experiencias de las propias autoras como profesoras de carreras de ingeniería que hasta no hace muchas décadas eran consideradas casi de exclusividad de los hombres, revelan que las mujeres vencen múltiples obstáculos para la consecución de sus objetivos con resultados altamente satisfactorios.

Sin embargo, aunque el avance está presente y los cambios en la sociedad actual se están dando, no se puede considerar que se ha logrado la equidad de género. Asimismo queda de manifiesto que aún es necesario seguir trabajando en vencer la brecha entre el discurso social y su concreción en la práctica. Este hecho requiere un esfuerzo de las mujeres para hacer valer sus derechos y buscar alcanzar sus objetivos según sus intereses y cualidades para realizarse en sus estudios y oportunidades laborales venciendo los estereotipos y limitaciones causadas por el género.

En este estudio se hace patente que la realidad no siempre se corresponde con las aspiraciones y esfuerzos realizados, tanto por las mujeres en la búsqueda de su superación, como por las políticas y lineamientos que potencian la equidad expresados en los discursos.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ, P. (Coord.) et al. (2005). *Mujer y Ciencia, La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Edita: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

ÁLVAREZ, Nivia; GONZÁLEZ, Valeria (2016). La formación investigativa como una necesidad actual: percepciones de mujeres profesionales que cursan posgrado. En:

- Coords: Mendieta, A; Caldevila, D. *Educación superior: Formación, investigación y propuestas de las investigadoras del SNI*. Piso 15: pp. 197-216.
- ANZORENA, Claudia C. (2015). ¿Qué implica la protección social para las mujeres? Un análisis feminista de las políticas sociales y de igualdad en Argentina. *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política*, (7), 98-118.
- CIGARINI, Ua (2006). "El doble SI de las mujeres a la maternidad y al empleo", *DUODA: Estudios de la diferencia sexual*, 30: pp. 51-59.
- CLARK, R. (2004). *El mito del sistema pensionario chileno: un desafío pendiente. Sistema de pensiones-desafíos y oportunidades*.
- DE LA CRUZ, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior, Dirección de Cooperación al Desarrollo Vitoria - Gasteiz 1998. ISBN: 84-87595-72-3. Universidad del país Vasco, 1998.
- FLORES HERNÁNDEZ, A. (2015). La práctica docente como herramienta para transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política*, (7), 300-316.
- GONZÁLEZ GAVALDÓN, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12).
- GONZÁLEZ-DUÉÑEZ, Valeria. P., & ÁLVAREZ-AGUILAR, N. T. (2016). Factores que fortalecen la investigación. Caso investigadoras de la FIME-UANL. *Opción*, 32(13).
- HABIB MIRELES, L. G., ALFARO CÁZARES, N., & ZAMBRANO GARZA, M. (2016). La estudiante de Ingeniería Mecánica: Una perspectiva de género. *Revista Elementos*. 103(23): pp.25
- INEGI (2017). Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer". Consultado el 10 de Julio de 2017 en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017_Nal.pdf.
- INSTITUTO FAMILIA Y VIDA. (2012) Estereotipos de Género: lo masculino y lo femenino. Consultado el 27 de Julio de 2017 en <https://institutofamiliayvida.wordpress.com/.../estereotipos-de-genero-lo-masculino-y-l...>
- LÓPEZ-GUERRERO, M; LIZARDI-ROJO, V; (2016). La mujer mexicana educada en valores para su inserción laboral sin discriminación. *Opción*, 32() 815-839. Consultado el 25 de Julio de 2017 en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310-48483039>.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G. (2006). Mujer, trabajo y familia. *Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos*, (4): pp. 23-30.
- NAVIA V. M.S, (2016). Equidad de género en el mundo laboral. *Columna Portafolio*. Consultado el 24 de Julio de 2017 en <http://www.portafolio.co/opinion/maria-solnavia-v/equidad-de-genero-en-el-mundo-laboral-501549>
- ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Consultado el 24 de Julio de 2017 en <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

- RIQUELME ORELLANA, E., ROJAS HABIBE, A., & JIMÉNEZ FIGUEROA, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, (18); pp. 203-215.
- RODRIGUEZ-LOPEZ, Patricia. (2013). *Inserción laboral femenina, motor de la transformación de México en los últimos 30 años*. Instituto de Investigaciones Económicas. UNAM. Consultado el 10 de Julio de 2017 en http://www.dgcs.-unam.mx/boletin/bdboletin/2013_147.html.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I. (2011). Una herramienta para la innovación de género en la investigación científica. Prólogo en: EC, *Manual. El género en la investigación*, 2011. Ministry of Science and Innovation, España.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, RUIZ CANTERO María T. (2014) Oportunidad de integración de la perspectiva de género en investigación e innovación en salud en Europa: red COST genderSTE. *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, ISSN 0213-9111, Vol. 28, N°. 5, 2014: pp. 401-404.
- SAUCEDO-LÓPEZ, E. S. (2015). La mujer en la cultura laboral del nuevo milenio. *Conexión de Psicología*, 3(6): pp.10-16.
- SOLIS, W. (2017). Mujeres Poderosas / En ningún país existe la equidad de género. *Forbes México*. Consultado el 25 de Julio de 2017 en <https://www.forbes.com.-mx/ningun-pais-existe-la-equidad-genero/>.

