

## **ESTRATÉGIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS QUE TRABAJAN EN AMBIENTES MASCULINIZADOS**

Débora Fabiana Boeff

Célica Cánovas

### **Resumen**

Este artículo deriva de los resultados obtenidos en una investigación llevada a cabo con un grupo de mujeres ingenieras, insertas en áreas productivas de una tenería (industria curtidora), en la ciudad de León, estado de Guanajuato. Los significados del trabajo para mujeres que trabajan en ambientes masculinizados son marcados por cuestiones de género, ocasionadas por determinismos culturales que definen espacios laborales y profesiones tradicionalmente masculinos. Estos significados, adquiridos en la trayectoria de las ingenieras, conllevan a estrategias que moldean la construcción de su propia identidad de género, como la emulación de comportamientos más masculinos, como formas de adaptación a estos espacios masculinizados. Estas estrategias, muchas veces inconscientes, son formas de encontrar aceptación en el ambiente de trabajo, y de adecuación a estructuras laborales constituidas sobre la segregación laboral, resultante de una cultura social y organizacional en que la figura masculina predomina.

Palabras clave: Ingenieras; Tenería; Género; Significado; Identidad.

### **Abstract**

This article describes some results of a research study carried out with a group of female engineers, inserted in productive areas of a tannery (tanning industry), in the city of León, Guanajuato state. The meanings of work for women who work in masculinized environments are marked by gender issues, caused by cultural determinisms which define traditionally masculine labor spaces and professions. These meanings, acquired in the trajectory of female engineers, lead to strategies that shape the construction of their own gender identity, such as the emulation of more masculine behaviors, as ways to adapting to these masculinized spaces. These strategies, often unconscious, are ways of finding

acceptance in the work environment, and of adaptation to labor structures which are constituted on labor segregation, as resultant from a social and organizational culture in which the male figure predominates.

## **Introducción**

La situación social de las mujeres pasó a tener visibilidad cuando empezó a ser abordada desde la perspectiva de género; misma que, surgida en los movimientos feministas, comenzó a cuestionar la posición social polarizada de mujeres y hombres, además de criticar las derivaciones de la organización patriarcal del mundo occidental que consolidaron la subordinación y opresión femenina, así como la desigualdad social de ambos géneros.

Desde esta perspectiva, se ha constatado que la historia femenina en el mercado de trabajo fue marcada por condiciones de inferioridad y discriminación, debido a una estructura social y laboral diseñada con lineamientos patriarcales, bajo la pauta de la división sexual del trabajo. Estos planteamientos implicaron que, al género –tanto femenino como masculino– se les asignaran culturalmente funciones y roles específicos, según la sexualidad de hombres y mujeres. Con ello, históricamente, el *deber ser* social de las mujeres estuvo asociado con los roles de madre, esposa y cuidadora del hogar y de los hijos, es decir, actividades específicas del ámbito privado de la familia y del hogar.

Estos roles del género femenino pasaron por cambios importantes cuando las mujeres entraron al ámbito productivo, a través de la inserción al mercado de trabajo, modificando las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Si bien ellas siempre han trabajado en distintas actividades, según las épocas, la inserción femenina masiva en el mercado laboral, entre los años setenta y ochenta, provocada por cambios sociales en función del proceso de globalización, conllevó a cambios en las condiciones de vida de las mujeres y de las familias. Con todo, la forma tradicional de subjetivación de la identidad femenina aún es fuertemente determinada por las cuestiones de género, fundamentadas en la cultura.

En el campo laboral, la división sexual del trabajo implicó, entre otras cosas, la estereotipia de carreras profesionales, estableciendo trabajos y profesiones adecuadas a

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

hombres y mujeres, lo que se conoce como segregación ocupacional. Se destinaron, tradicionalmente, carreras más adecuadas para las mujeres y para los hombres, generando una separación ocupacional en función de las sexualidades femenina y masculina. Esta segregación de actividades y profesiones llevó a las mujeres a disputar las oportunidades en el campo laboral en desigualdad de condiciones con los hombres. La segregación ocupacional es, por lo tanto, determinante en la significación del trabajo y la consecuente construcción de identidad femenina de las mujeres trabajadoras, pues limita o disminuye la movilidad de las mujeres en el mercado laboral.

No obstante, en las últimas décadas, las mujeres no solo adentraron al mercado laboral de manera contundente, sino que también aumentaron su participación en la educación formal: cada vez más mujeres han accedido a carreras universitarias. Con ello, también ha crecido la elección femenina por carreras *duras* como la ingeniería industrial, contrariando las expectativas sociales de la segregación ocupacional.

Pese a esto, en ciertos segmentos industriales, como en el caso de la industria curtidora, la presencia femenina en puestos de trabajo relacionados con la ingeniería industrial aún se puede considerar baja, sobre todo en las industrias curtidoras (también llamadas tenerías) relacionadas a la producción de piel para calzado, marroquinería y artefactos en cuero. Debido a la naturaleza productiva de este tipo de industria, hay un marcado predominio masculino en el trabajo en áreas de producción. En consecuencia, los puestos técnicos, así como los de ingeniería, relacionados con el procesamiento del cuero, en la mayoría de los casos son ocupados por hombres, contando con el acceso históricamente limitado de mujeres a este tipo de actividad, no solo en León, sino en el mundo.

Optar por trabajos y profesiones masculinizados, implica a las mujeres enfrentarse a cuestiones de género oriundas de los determinismos de los géneros que conllevaron a dicha segregación, y que influyen en la visión de ellas sobre sí mismas y sobre el mundo. Estas cuestiones pueden conllevar la construcción de significados que resulten en actitudes como la emulación de rasgos masculinos, con el propósito de ser aceptadas y valoradas en dichos espacios laborales.

Lo anterior despertó el interés de incursionar en una investigación con mujeres ingenieras que laboraban en una empresa curtidora, mediante estudio de orden cualitativo, a fin de conocer sobre la construcción de su trayectoria en este espacio masculinizado; el estudio fue llevado a cabo a través del rescate de historias de vida, con análisis crítico del discurso según método gramático funcional.

### **Algunos antecedentes**

#### **La segregación ocupacional.**

Los cambios en la estructura sectorial del empleo a finales del siglo XX, aunado a la persistencia de la segregación de las ocupaciones por sexos, fueron decisivos en la incorporación creciente de las mujeres al trabajo extra doméstico. La reducción de empleos en sectores masculinos como agricultura y construcción, y consecuente aumento en el área de servicios, estimuló el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo en estas áreas; así, la segregación ocupacional jugó un papel ambiguo en la inserción femenina al mercado de trabajo: propició el aumento de empleo para las mujeres, pero a la vez, limitó sus oportunidades de ingresos, de valoración del trabajo y desarrollo en otras áreas (Rendón, 2003).

La segregación ocupacional o la tipificación de las ocupaciones por género, constante a lo largo de la historia, fue definida por Rendón (2003) como la división del trabajo extra doméstico entre grupos sociales distintos, tipificando actividades u ocupaciones adecuadas a hombres y a mujeres, en base al sexo, independiente de las capacidades reales y destreza para llevar a cabo dichos trabajos. Complementar con estereotipo

Derivada de la aceptación natural de la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional es considerada una de las principales causas de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres (Rendón, 2003; Kandel, 2006). A pesar de que las mujeres ya se han incorporado a muchas actividades asignadas tradicionalmente a los hombres, prevalecen desigualdades en un mundo laboral construido sobre un sistema de segregación y estereotipia, que favorece que determinados trabajos u ocupaciones o inclusive ciertos segmentos industriales se asocien más con hombres o con mujeres: “Las tareas que

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

requieren delicadeza, dedos ágiles, paciencia y aguante, se distinguían como femeninas, mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad” (Kandel, 2006, p. 28).

Aun que vienen ocurriendo cambios en las características técnicas de ciertas ocupaciones y de que, en ciertos espacios laborales, las mujeres son mejores evaluadas que los hombres en cuanto a su desempeño laboral, como apareció en el estudio de Todaro, Abramo y Godoy (2002), sigue habiendo diferenciación entre carreras masculinas y femeninas, permaneciendo vigente la idea de que ciertas habilidades son propias de los hombres y otras de las mujeres se convierte en ventaja masculina y produce una jerarquización de virtudes y capacidades sobre los *defectos* de las mujeres, incidiendo claramente en las posibilidades mayores de los hombres en acceder a ciertos empleos, puestos o cargos mejor remunerados (Todaro, Abramo y Godoy, 2002).

En lo que concierne a la decisión sobre la carrera profesional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - Cedaw (1979) apuntaba que los Estados debían proporcionar las “mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional” (Cedaw, 1979, p. 4). Además, de la “eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza” (p.4). No obstante, en México, a pesar del aumento en la elección por carreras como las ingenierías, la mayoría de las mujeres aun buscan licenciaturas relacionadas a las áreas de salud, educación, ciencias administrativas y artes y humanidades; los hombres dominan en las áreas de ingenierías, tecnologías, manufactura y ciencias exactas<sup>1</sup>.

En la esfera laboral, la Cedaw previó que los Estados debían tomar las medidas que aseguren el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, aplicando mismos criterios de selección. A las mujeres se les confiere el derecho de elegir libremente su carrera profesional, empleo, derecho al ascenso, formación profesional, aprendizaje continuo, igualdad de remuneración y prestaciones laborales, vacaciones, estabilidad y seguridad social (Cedaw, 1979, p. 4).

---

<sup>1</sup> En 2017, el 27.7% de las mujeres estaban inscritas en carreras de ingenierías, contra 72.3% de hombres (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior – Anuiés, 2018).

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

Con todo, parece que no es suficiente contar con políticas que garanticen igualdad de oportunidades entre los géneros en el ámbito laboral, visto que, aunque esta igualdad exista en la teoría, en la práctica laboral parece no suceder así. La mayoría de las mujeres profesionistas sigue ocupadas en las áreas de servicios y de salud<sup>2</sup>, por ejemplo, lo que indica que las mujeres aún son ocupadas mayormente en actividades consideradas más adecuadas para el género femenino, como la administración y los servicios, por ejemplo.

La diferenciación de profesiones y actividades en función del sexo conlleva el prejuicio y la consecuente discriminación laboral. El Instituto de las Mujeres – Inmujeres (2003) denunció que, en México, la segregación ocupacional es una de las principales formas de discriminación laboral hacia las mujeres, caracterizada por la exclusión o difícil acceso de mujeres a ocupaciones consideradas masculinas, y a la vez, su concentración en ocupaciones consideradas femeninas, que muchas veces carecen de reconocimiento y son mal remuneradas. Tal aspecto implica, también, la discriminación en la adquisición de capital humano, que brinda menor acceso de las mujeres a oportunidades como la educación formal o la capacitación técnica que les permita desempeñar puestos en áreas y ámbitos reservados para los hombres. Tales prácticas laborales discriminatorias que se fundamentan en supuestos culturales, percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres, cuya valoración, por veces, se da sin claridad de criterios o de forma ambigua respecto a los atributos o condiciones laborales femeninas, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros. (Inmujeres, 2003)

Rendón (2003) señaló que, en el caso de la industria de manufactura, la segregación por sexo se ve reforzada también por la segregación por actividades al interior de las industrias, cubiertas exclusivamente por mujeres o por hombres. Este es el caso de la industria curtidora, escenario de la investigación, donde hay una marcada masculinización de las ocupaciones en las áreas productivas, visto que las actividades y el manejo con el cuero suponen la fuerza y resistencia física, a las cuales supuestamente los hombres estarían más aptos a ejercer. En consecuencia, los puestos técnicos y de

---

<sup>2</sup> A ejemplo de ello, en la industria mexicana, mientras el 31.5% de los hombres económicamente activos son incorporados en este segmento, solamente el 18.3% de las mujeres trabajan en la manufactura. (Inegi, 2018)

ingeniería relacionados con el procesamiento del cuero son ejercidos en su mayoría incontestable por hombres, ya que el acceso de mujeres a estas industrias en México y en el mundo, ha sido, históricamente, limitado.

### **Prejuicios en función de la segregación ocupacional.**

La distribución diferenciada de trabajos para hombres y para mujeres fue vista por Rendón (2003) como un problema cultural –no un acto de discriminación deliberado de las empresas empleadoras– que induce a las personas a estas actividades simplemente por el hecho de ser hombres o mujeres. No obstante, aun en aquellas instituciones educativas y laborales que promueven la igualdad de género, pueden existir situaciones discriminatorias indirectas, provocadas por la perpetuación de los estereotipos de género, que indican el trato diferenciado entre mujeres y hombres.

Esto se debe a que, como advirtió Allport (1962/1985), la desigualdad “clandestina” (p.72), muchas veces, se da de forma sutil y variable. Tras analizar estudios previos respecto a discriminación, el autor concluyó que “cuando existe un claro conflicto, con la ley y la conciencia de un lado y la costumbre y el prejuicio de otro, la discriminación se practica sobre todo de modo indirecto y encubierto” (p. 75). En otras palabras, aunque no sean permitidas, las prácticas discriminatorias existen y están encubiertas por acciones difíciles de evidenciar de forma directa; situaciones de desventajas o discriminación de las mujeres que no se perciben como tal, debido a que culturalmente ciertos patrones son aceptados y vividos como *naturales* y adecuados, tanto por hombres como por las mismas mujeres, inclusive para algunas consideradas socialmente independientes, con altos niveles de educación, empleo o ingresos.

Tales prejuicios ofrecen obstáculos para las mujeres trabajadoras, justificando la necesidad de *esforzarse* más para vencer las desigualdades y competir con los hombres en el mercado laboral.

En base a investigaciones con empresarios de distintos segmentos industriales, Todaro, Abramo y Godoy (2002) habían concluido que, en algunas empresas más actualizadas, donde hay mayor idea de igualdad de género, se dificultaba procedimientos explícitos de discriminación, además, que la incorporación de mujeres en funciones no

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

tradicionales podía significar un aporte de nuevas capacidades. Sin embargo, en otra investigación llevada a cabo con empresarios de distintos segmentos, Abramo (2004) concluyó que el discurso empresarial aún reflejaba la persistencia de supuestas limitaciones femeninas, fortaleciendo la idea de que las mujeres son diferentes e inadecuadas para ciertos puestos, cuyo modelo de trabajador es el modelo masculino, el cual puede dedicarse integralmente a sus labores justificando la exclusión femenina de ciertos puestos en sectores productivos o cargos superiores, o puestos que impliquen, por ejemplo, viajes de trabajo o trabajo nocturno. Estas limitaciones atribuidas a las mujeres en el trabajo no tienen que ver con la “naturaleza femenina menos apta para el trabajo remunerado” (Abramo, 2004, p. 231) sino con la organización de roles de género que siguen vigentes en la sociedad actual.

Así mismo, tras investigar mujeres y hombres de variadas edades y con experiencia laboral en sectores públicos y privados, García (2015) concluyó que los roles de alto estatus o de liderazgo, descriptos como más competitivos, conservan rasgos más andróginos que los roles de menor estatus asociados a las mujeres. Eso porque la competitividad es uno de los estereotipos asociados a lo masculino, mientras a las mujeres se caracterizan más por la aptitud a las relaciones, caracterizadas por la calidez y consideradas menos aptas para competir. Así, aunque las mujeres ocupen estos puestos de liderazgo, son vistas como menos competitivas y el nivel de exigencia sobre ellas es mayor, lo que indicaría la desventaja de las mujeres en acceder a estos puestos.

García (2015) verificó que mujeres en el rol laboral de liderazgo se veían en la necesidad de “intensificar su nivel de agencia<sup>3</sup> para que se les reconociera la misma productividad en un espacio que, hasta hace bien poco, se ha asociado con los hombres” (p. 213), esto es, intensificar acciones hacia el logro de objetivos para ser reconocidas al igual que los hombres. Esta cuestión también había sido abordada por Burin (2004), quien observó que las mujeres que desean ocupar puestos típicamente masculinos deben

---

<sup>3</sup> García (2015) explicó que, tradicionalmente, los rasgos masculinos se han denominado rasgos agenticos, cuya dimensión hace referencia a la satisfacción de las propias necesidades y al logro de objetivos personales, mientras los rasgos femeninos son denominados rasgos comunales, cuya dimensión alude a la fusión del individuo a la unidad social, a la cooperación y lazos de unión con los demás. Por eso, el uso del término *agencia* por la autora.

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

enfrentarse a más exigencias, afrontar más riesgos, como por ejemplo del acoso sexual, y “soportar un mayor escrutinio de sus vidas privadas (por ejemplo, si piensan embarazarse, si tienen niños pequeños), a la vez que se les admiten menos equivocaciones” (p. 53). Además, cuando cometen errores, estos no son atribuidos a su formación, entrenamiento o experiencia profesional previa, sino que al hecho de ser mujer: “su pertenencia al género femenino operaría como categoría que explicaría su incapacidad” (p. 54). Para la autora, aunque haya una legislación orientada en contra discriminación directa, el talento, la capacidad y dedicación de las mujeres no les garantiza un éxito laboral equitativo.

### **Emulación de rasgos masculinos: la significación del trabajo para mujeres en puestos masculinizados.**

Otro hallazgo de García (2015) fue que las mujeres entrevistadas asumieron tener que emular ciertas características masculinas para intentar ser percibidas, admiradas y evaluadas como los hombres. Por otro lado, Etcheberry (2017) encontró en mujeres trabajadoras de la minería un cambio hacia un comportamiento más rudo o “más duro” (p. 67), como parte de una gestión emocional y corporal para establecer un distanciamiento frente a los compañeros, con tal de no ser mal interpretadas y alejarse de la perspectiva de mujeres consideradas como objeto sexual.

Burin (2004) llamó “fenómeno del travestismo” (p.53) cuando mujeres que asumen puestos o cargos tradicionalmente masculinos adoptan ciertas actitudes gestuales, conductuales y formas de vestir más semejantes a la masculina, como una “necesidad de identificarse con los modelos masculinos que hasta ahora han ocupado las posiciones jerárquicas más elevadas en la escala laboral” (p.53), a consecuencia de la falta de un modelo femenino jerárquico con quien identificarse. Este fenómeno también puede ser analizado desde la perspectiva de Heller (1985) quien mencionó que la adopción de un estereotipo social o el cumplimiento de un determinado rol es una especie de representación, en donde el individuo incorpora exteriormente las características esperadas para este rol, no dejando trasparecer su yo interior; más bien *interpreta* el rol público sin que necesariamente las acciones y posturas sean propias de sí mismo. Así, mujeres en puestos de liderazgo o masculinizados podrían, en cierta medida, adoptar un comportamiento más similar al masculino, ya sea por asumir este rol que culturalmente

ha pertenecido a los hombres, o por identificarse con el liderazgo masculino, fenómeno que podría ser visto por los demás como una especie de *masculinización* de las mujeres que no se conforman en cumplir ciertos estándares y determinismos del mercado de trabajo.

La concepción tradicional de los roles de género, el sexismo generalizado y la cultura organizacional androcéntrica son algunos de los factores que explican la percepción tan masculinizada de los roles laborales, contribuyendo para la invisibilidad de la competencia femenina (García, 2015). La autora alertó que, probablemente, la admiración que despierta la competencia masculina en el liderazgo, inclusive por las mismas mujeres, es “la forma más eficaz de mantener la jerarquía de género y perpetuar la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral” (p. 219).

La emulación de ciertos rasgos por parte de las mujeres que ocupan puestos o realizan actividades masculinizadas, es parte de la construcción de identidad de género de mujeres que transitan entre el “proceso en que se orienta a las mujeres a trabajos acordes con su modalidad genérica, y el “proceso de construcción de sujetos” (Guadarrama, 2008, p. 324), que plantea la modificación de estas orientaciones preestablecidas en función de sus propios deseos y necesidades y “eventualmente, su identificación como actores colectivos” (p.324). Asumir profesiones construidas sobre metáforas masculinas, como el saber racional, implica transgredir las construcciones del “pensar, actuar y aprender” (Guadarrama, 2008, p. 333) tradicionales de las mujeres.

Este proceso de transición es experimentado con ambigüedad entre aceptación o rechazo, continuidad o ruptura con los estereotipos heredados, frente a “etiquetación de identidades” (Guadarrama, 2008, p. 324). Es vivido a través de intercambios y negociaciones de significados que generan rupturas de estructuras sociales que afectan la identidad de las mujeres: “Estas rupturas además de dar cuenta de la continuidad y la reproducción identifican los quiebres de ciertos patrones y su impacto en las biografías femeninas (...)” (Guadarrama, 2008, p. 325).

Sin embargo, es un proceso contradictorio en que las mujeres asumen las diferencias entre los significados culturales específicos de su género, y las resignificaciones de estos bajo su perspectiva de vida (Cánovas-Marmo, 2002). Las

mujeres que adentran a estos ambientes pagan un alto precio por su decisión, el cual implica la búsqueda de nuevos modos de relacionarse en el ambiente laboral bajo el ejercicio de poder masculino.

Mujeres profesionistas del área de ingeniería asumen valores, comparten expectativas y adquieren una identidad profesional similar a la de los hombres, sin embargo, sus carreras profesionales son distintas, dado las condiciones marcadamente estructuradas sobre valores masculinos de la carrera de ingeniería (Guadarrama, 2008). Una investigación sobre identidades laborales de ingenieras en el norte de México<sup>4</sup> concluyó que, aunque fortalecidas por el reto implicado en la travesía por un espacio masculino del saber, al insertarse en el mercado laboral, afloran contradicciones entre el deber ser femenino y sus aspiraciones profesionales, manifestadas a través de estrategias como la de imitar estereotipos masculinos a fin de alcanzar el éxito, reforzando lo que se mencionó la emulación de características masculinas como una respuesta a la ambigüedad que viven estas mujeres entre la búsqueda de ser buenas profesionistas en una situación contraria a las demandas laborales tradicionales que recaen sobre las mujeres. (Guadarrama, 2008)

El entorno de trabajo masculinizado facilita este proceso ambiguo, entre la manifestación y perpetuación de estereotipos aprendidos y nuevas significaciones que las mujeres construyen sobre su ocupación, frente a este entorno estereotipado, viviendo un proceso contradictorio.

### **Metodología adoptada.**

Lo anterior suscitó el interés de conocer sobre el proceso de inserción de mujeres ingenieras en un ambiente masculinizado como el de la industria curtidora. Para tanto, se diseñó la investigación con ocho profesionistas de la carrera de ingeniería industrial, que laboraban en áreas productivas de una industria curtidora de la ciudad de León, estado de Guanajuato, con el objetivo de conocer los significados que ellas construían en torno a su

---

<sup>4</sup> Guadarrama (2008) se refería a la investigación de Alfredo Hualde (2007) sobre mujeres ingenieras y técnicas del mercado de trabajo maquilador en la frontera norte de México, enfocada a la contraposición entre identidades aprendidas y práctica profesional.

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

trayectoria, relacionándolos a las cuestiones de género en las que pudiese verse envueltas en ese proceso, por lo que se llevó a cabo el estudio desde la perspectiva de género.

Por tratarse de un rescate de significados a partir de historias de vida, se diseñó la investigación bajo el paradigma cualitativo, ya que se quería comprender significados y sentidos compartidos por los sujetos de manera intersubjetiva, por medio del discurso construido en la descripción, interpretación y explicación de sus vivencias, es decir, estableciendo el vínculo entre investigadora e investigadas por medio del lenguaje. El método aplicado fue la observación etnográfica apoyada con la técnica de grupo de enfoque, realizada a través de dos eventos con un lapso de un año entre ellos; posteriormente se realizó la interpretación de los resultados desde la hermenéutica crítica.

### **Algunos hallazgos.**

Como se mencionó, adoptar ciertas actitudes gestuales, conductuales, así como de vestir más semejantes a la masculina, son formas expresadas por mujeres profesionistas que adentran ambientes laborales o asumen puestos de trabajo masculinizados, como formas de aceptación o de identificación con modelos masculinos de liderazgo. En el caso de las ingenieras entrevistadas, se también se constató que la emulación de rasgos masculinos era parte de estrategias para, principalmente, adentrar en el ambiente laboral masculinizado, así como permanecer en el.

El estudio concluyó que tal estrategia se originaba en función de las miradas de los hombres hacia los cuerpos femeninos, que se encontraron como constantes que hacían parte del día-a-día de las ingenieras en la planta productiva, así como del lenguaje sexista, finalmente manifestaciones prejuiciosas sobre las mujeres; y se manifestaba a través de la forma de vestir, de su propia inclusión en el lenguaje sexista y en la rudeza en el trato de las ingenieras hacia los hombres en la planta.

La presencia femenina en el área productiva de la empresa conllevaba miradas de los hombres hacia sus cuerpos, develando la connotación sexual asociada a la función erótica que culturalmente está relacionada al cuerpo femenino, con trasfondo de deseo y acto sexual. Como mencionó Bourdieu (1998/2000) las diferencias culturales que ratifican el androcentrismo de la sociedad, en función de la sexualidad, asocian la fuerza

sexual con la virilidad masculina. Estas diferencias sedimentan la construcción de subjetividades en función de estereotipos que fomentan dualismos y conceptos opuestos: los que asocian la mente al control, a lo racional y al orden –lo masculino– y lo relacionado con el cuerpo, asociado con el descontrol, lo irracional, la naturaleza y el caos– lo femenino.

Derivado del prejuicio sobre la sexualidad femenina, el lenguaje sexista, que acuña sentido de discriminación de un sexo sobre otro por considerarlo inferior, es un ejemplo del poder simbólico de los hombres sobre los cuerpos de las mujeres, que se manifiesta a través del lenguaje, frecuentemente, asociado al machismo, la misoginia o a un desprecio real o aparente de los valores femeninos (Belchí, 2019). Este lenguaje sexista, manifestado en la tenería a través de albures, es la expresión prejuiciosa hacia el sexo femenino por considerarlo inferior; son juegos de palabras que esconden un doble sentido, sobre todo de carácter sexual.

El juego de los albures fue definido por O. Paz (1999) como un combate verbal dotado de alusiones obscenas y sexualmente agresivas, cuyas trampas discursivas pretenden anonadar verbalmente al adversario, el cual, subyugado, queda en la pasividad, es poseído y violado<sup>5</sup>. El albur es de carácter masculino, simbólico y sexual, y convierte el elemento femenino, de manera simbólica, en objeto pasivo de uso y de abuso (García, 2010). Los albures, esa forma aparentemente lúdica de ingenio y sarcasmo, tradicionalmente reconocida en la idiosincrasia mexicana, son formas de expresión de cuño sexual que, en referencia a las mujeres, agreden simbólicamente a su cuerpo y a la sexualidad femenina, exhortando la superioridad masculina:

El lenguaje de los albures y la educación sexual de película pornográfica, con los que crecimos la gran parte de los mexicanos, permea en infinidad de frases en las que la mujer se convierte en un objeto, en un ente sin cerebro ni conciencia –pero sí con vagina– que está al servicio del placer masculino. (Massei, 20 de febrero de 2015)

---

<sup>5</sup> Según Octavio Paz (1999) los albures hacen referencia a la práctica sexual y al homosexualismo en que el agente activo domina y viola el sujeto pasivo.

Adentrar, entender y adoptar el lenguaje de los albuers era una forma de las ingenierías de reconocer en sí mismas rasgos de masculinidad, para ser aceptadas e incluidas en el terreno masculino. Participar en este lenguaje sexista fue considerado una “réplica caricaturesca de actitudes típicamente masculinas” (Meler, 2012, p. 88) que antes eran patrimonio exclusivo de los hombres, y que se están modificando con la incorporación de las mujeres en distintos ambientes laborales.

Esta especie de *código* de lenguaje, principalmente, de hombres, era entendido por las ingenieras como algo que no les afectaba, al contrario, entendían que era necesario acceder a ella, o *acostumbrarse* a ella, aceptándola como una práctica normal entre los hombres que, a pesar de ello, permanecían respetuosos y cuidadosos con ellas. Era como se supieron que los albuers hacían *parte del juego* que decidieron jugar, y eso ni las asustaba ni las hacía desistir de sus objetivos; aunque eran conscientes del machismo y superioridad masculina que denotaba (y reforzaba), no eran conscientes de lo que los albuers implicaban en términos de su propio comportamiento. Como mencionaron Cook y Cusack (2009), muchas veces no se es consciente de que se está pensando en términos de estereotipos, debido a que el acto de estereotipar está embebido en el tejido perceptivo de tal forma que el pensar y el categorizar están demarcados por ellos, sin que se tome conciencia de ello. Esto constituye un reto para combatir el lenguaje sexista, en la medida que las mismas mujeres se ven arropadas por actitudes prejuiciosas.

Otra conclusión del estudio fue de que la necesidad de demostrar cierta *rudeza* era un reforzamiento de un comportamiento más masculino por parte de las ingenieras. Las ingenieras manifestaron haber tenido la necesidad de modificar su forma de dirigirse a los trabajadores hombres, adoptando una postura más rígida, sobre todo en el hablar, con el afán de hacerse respetar, sobre todo al principio, cuando de su ingreso en la tenería. Este cambio comportamental se dio más en la incursión a la tenería, mientras pasaban por un proceso de adaptación, y consideraron que, con el pasar del tiempo, estas posturas se desvanecieron, aunque no se eliminaron por completo: el cambio en las relaciones genéricas en la planta se rigió por un acoplamiento al nuevo panorama en las áreas productivas de la empresa, impulsado por la convivencia diaria de los hombres con un mayor número de mujeres.

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* ISSN 2594-8806

Con todo, aunque aparentemente interpretaban la rudeza como una forma de adaptarse a la carrera y al contexto laboral, esta implicaba la interiorización masculinizada de la profesión de ingenierías reforzada sobre la estereotipia varonil.

El tercer aspecto que se asoció a la emulación de rasgos masculinos fue el quiebre con la imagen estereotipada de mujer femenina, asociada a una cierta imagen masculinizada de las mujeres ingenieras, como un reforzamiento del estereotipo masculino de la ingeniería o del trabajo en áreas productivas. La forma de vestir de las ingenieras era considerada, por los demás, como algo fuera de las expectativas tradicionales para mujeres, es decir, más parecida a la forma de vestirse de los hombres. Esto replicaba el prejuicio hacia las mujeres de la planta productiva, relacionado a una cierta pérdida de feminidad asociada a las mujeres que no adoptan los estereotipos tradicionales: “os misóginos criticaram muitas vezes as mulheres de ação por “se negligenciarem”; más, também lhes pregaram que se quisessem ser iguais a eles deveriam deixar de se maquiar e de pintar as unhas [los misóginos criticaron a las mujeres de acción por descuidar a sí mismas: pero también dijeron que se quisiesen ser iguales a ellos debían dejar de maquillarse y pintarse las uñas]” (Beauvoir, 1949/2009, p. 663). Es decir, si las mujeres quieren ocupar los lugares que ocupan los hombres, deben parecerse a ellos.

Aun que, para las ingenieras, su forma de vestir era resultado de una decisión personal que iba desde el gusto particular hasta la necesidad requerida por el tipo de trabajo, también implicaba, confrontarse con estereotipos que marcan las expectativas tradicionales del colectivo masculino y femenino sobre las mujeres, provenientes del sistema sexo-género, o conjunto de arreglos que hacen de la sexualidad biológica un producto de la actividad humana (Rubin, 1975/2013), en que el sexo define los puestos de trabajo adecuados para las mujeres; así como los puestos de trabajo también definen la forma de vestir. Vestirse de forma discreta, sin hacerse valer de artificios exteriores como maquillaje u otro tipo de accesorios, era una forma de desviar las miradas masculinas; una especie de *escondite* del cuerpo, a fin de ahuyentar el interés sexual sobre ellas.

### **Consideraciones finales.**

La rudeza, asociada a la aceptación del lenguaje sexista, así como a la forma de vestir de las ingenieras, fueron interpretadas como emulación de rasgos masculinos. Con ello, se identificaron posturas de aceptación (al considerar que albures y miradas era algo propio del contexto, con lo que debían acostumbrarse), quiebres (asumir una postura innovadora de adentrar a una carrera más masculinizada y a un trabajo también masculinizado, rompiendo con las normativas sociales en cuanto a profesiones femeninas) y contradicciones (buscar simular características masculinas interiorizando de alguna manera los estereotipos masculinos (objetividad, fuerza) que perpetúan la segregación ocupacional y la idea de que los hombres son más aptos para el contexto productivo).

En este sentido, actitudes más duras y agresivas, el uso de vestimentas menos femeninas (según estándares culturales), la adopción del lenguaje más agresivo y de albures, serían un conjunto de estrategias para insertarse y desarrollarse en el medio masculinizado del trabajo. Es decir, los sujetos de la investigación adentraron en estos espacios, pero mantenerse en ellos –ser parte de– se debía, en partes, a costas de encontrar sus estrategias personales para sobrellevar aspectos y características particulares de estos ambientes.

Entonces, la adopción de comportamientos, gestos y actitudes más varoniles no se darían solo en función de acceder a las mismas oportunidades de trabajo, sino también como formas de ser y estar integradas en el ambiente masculinizado y, a la vez, establecer distancias de la imagen erótica asociada a la idea de mujer como objeto sexual.

Estos comportamientos pueden ser entendidos como las contradicciones que implican el quebrar o romper con los determinismos de los géneros en cuanto a segmentación ocupacional. Adentrar a la carrera de ingeniería y optar por un trabajo como es el de una tenería, significa romper con las normativas culturales que delimitaron las carreras profesionales destinadas a las mujeres, subestimando sus capacidades y sus voluntades. Sin embargo, lo que parte de un compromiso innovador de los sujetos, al respetar a sí mismas y a sus intereses, implica la contradicción de desarrollar estrategias de aceptación en estos territorios de movilidad, las cuales conllevan la emulación de rasgos masculinos que las asemejan a los hombres y a la adquisición de aspectos

masculinos de la profesión, es decir, afirman la estereotipia masculina de la carrera de ingeniería y del trabajo productivo.

Entra en juego la ambigüedad envuelto en este proceso de ruptura con el entorno social en respecto a sí misma, a través de opciones subjetivas y conscientes en que la mujer asume una actitud distinta: por un lado, a postura de las ingenieras indica un direccionamiento hacia un proceso de resignificación, tanto individual como genérico, y a la vez, contradictorio, porque refuerza en cierto punto los estereotipos de género presentes en la segregación ocupacional. Ante todo, las mujeres ingenieras han demostrado sagacidad, actitud propositiva y aparentaron tener claro hacia donde querían llevar su carrera profesional, desenvueltas con adquisición de confianza en sí mismas.

### **Referencias bibliográficas.**

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>
- Allport, G.W. (1962). *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior – Anuiés (2018). Estadística de educación superior – licenciatura y técnico superior. Recuperado de <http://www.anuiés.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Belchí, A. P. (2019). Uso del lenguaje en los textos de los servicios públicos desde una perspectiva de género (lenguas, español e inglés). 1-79. Recuperado en 20 de enero de 2019 de <http://www.mujeresclaras.es/documents/USODELLENGUAJE.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Recuperado de <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondui-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>. Trabajo original publicado en 1998.
- Burin, M. (2004). Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes. *UCES Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 5, 48-77. Recuperado de [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel\\_burin/articulo\\_mabel\\_burin.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel_burin/articulo_mabel_burin.pdf)
- Cánovas-Marmo, C. E. (2002). *Tejedoras de sí mismas. Algo más sobre género, innovación y docencia*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – Cedaw. Nueva York, 1979. Recuperado en 30 de enero de 2019 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Cook, R. J. y Cusack, S. (2009). Estereotipos de Género. *Perspectivas Legales Transnacionales*. Recuperado de

[https://www.law.utoronto.ca/utfl\\_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf](https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf)

- De Beauvoir, S. (2009). O segundo sexo. (2.ed.) [version Adobe Acrobat Reader DC]. Recuperado de <http://lelivros.love/book/baixar-livro-o-segundo-sexo-simone-de-beauvoir-em-pdf-epub-e-mobi-ou-ler-online/> Trabajo original publicado en 1949.
- Etcheberry, L. D. (2017). Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena. *Revista Latinoamericana sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, (24), 61-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6984004.pdf>
- García, A. M. C. (2015). Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género. (Tesis Doctoral). UNED – Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones, Facultad de Psicología, Madrid. Recuperado de [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-cgarcia/GARCIA\\_AEL\\_Cristina.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-cgarcia/GARCIA_AEL_Cristina.pdf)
- García, D. (26 de septiembre de 2010). Albures ¿Folclore o identidad nacional? Recuperado en 20 de enero de 2019 de [https://www.fondodeculturaeconomica.com/DetallePrensa.aspx?seccion=Detalle&id\\_de\\_splegado=37813](https://www.fondodeculturaeconomica.com/DetallePrensa.aspx?seccion=Detalle&id_de_splegado=37813)
- Guadarrama, O. R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios Sociológicos*, 26 (77), 321-342. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59826203> > ISSN 0185-4186
- Heller, A. (1985). *Historia y vida cotidiana. Aportación a la sociología socialista*. CDMX, México: Editorial Grijalbo.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). *Mujeres y hombres en México 2018*. México: INEGI. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)
- Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES). (2013). *Mujeres y Hombres en México 2013*. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2013.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2013.pdf)
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Dunken. Recuperado de <http://www.rebelion.org/docs/202959.pdf>
- Massei, F. (09 de febrero de 2015). Misoginia MX: el desprecio a la mujer en la sociedad mexicana. Recuperado en 20 de enero de 2019 de <https://www.excelsior.com.mx/blog/culturapop/misoginia-mx-el-desprecio-a-la-mujer-en-la-sociedad-mexicana/1007375>
- Paz, O. (1999). *El laberinto de la soledad. Postdata. Vuelta al laberinto de la soledad*. CDMX, México: Fondo de Cultura Económica.
- Rendon, G. T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. CDMX, México: Editora PUEG. Recuperado de <https://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/Trabajo%20de%20hombres%20y%20trabajo%20de%20mujeres.pdf>

*RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar.* **ISSN 2594-8806**

Rubin, G. (2013). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En M. Lamas (Ed.), El género: la construcción social de la diferencia cultural (pp. 35-96). Recuperado de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf> (trabajo original publicado en 1975)

Todaro, R., Abramo, L. y Godoy, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos Pagu*, 17, 197-236. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>

**Recibido: 19/5/2020**

**Aceito: 25/5/2020.**

#### **Sobre autoras e contacto**

**Débora Fabiana Boeff**, UNIVA-Universidad del Valle de Atemajac, México.  
Estudiante de Doctorado en Ciencias del Desarrollo Humano

E-mail: [deboraboeff6@gmail.com](mailto:deboraboeff6@gmail.com)

**Célica Cánovas**, Docente, orientadora doctorado primera autora, UNIVA-Universidad del Valle de Atemajac, México. Doctorado en Ciencias del Desarrollo Humano

E-mail: [celica.canovas45@gmail.com](mailto:celica.canovas45@gmail.com)