

PARTE I

Brechas laborales: Desigualdades en el trabajo y en el salario

*El trabajo de las mujeres es una historia de silencios.
En cada jornada, una brecha; en cada esfuerzo,
una ausencia de justicia.*

Audre Lorde



Capítulo 1

Desigualdades y brechas de género en el trabajo de supervisión de obra

*Edith Estefanía Orenday-Tapia¹
Evangelina Tapia-Tovar²*

Introducción

El presente trabajo muestra algunas dinámicas en el campo de la construcción, centrandó su interés en mujeres ingenieras y arquitectas dedicadas a la supervisión y residencia de obra, para destacar las dificultades que ellas enfrentan por los estereotipos

-
- 1 Arquitecta, maestra en Ingeniería Civil con opción en estructuras y doctora en Ciencias de los Ámbitos Antrópicos. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores y docente del Departamento de Ingeniería Civil de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: eoorenday@gmail.com
 - 2 Licenciada en Sociología, maestra en Investigación y doctora en Ciencias Sociales. Docente e investigadora del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: etapia@correo.uaa.mx

a las que están expuestas. Interesa enfatizar la manera en que ciertas creencias que generan prácticas de desigualdad entre hombres y mujeres en la supervisión de obra, se sustentan en rasgos de la cultura de la ingeniería, asimilada y cultivada desde la formación universitaria y reproducida en el ejercicio de la profesión. Esta cultura de la ingeniería legitima que las mujeres vivan situaciones de discriminación proveniente de sus jefes, de sus subalternos y de otros profesionistas.

El trabajo en obra civil y de construcción tiene patrones culturales patriarcales que definen la interacción entre trabajadores y trabajadoras; se trata de un sector tradicionalmente masculino “que por presiones internas (cambio tecnológico) y externas (crecimiento económico, presión salarial) enfrenta cambios en la composición de género” (Mejía, 2017, p. 168).

Es conveniente señalar que simultáneamente a las representaciones patriarcales que orientan las prácticas sociales, se ha consolidado un marco jurídico nacional cuyo propósito consiste en funcionar como un elemento de prevención y transformación de las situaciones de discriminación:

En México se aprobó, en 2001, una reforma constitucional que introdujo una ‘cláusula antidiscriminatoria’ en el primer artículo de la Carta Magna. En 2003, se aprobó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y en el mismo año empezó a funcionar el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Rodríguez, 2007, p. 7).

Sin embargo, en la vida cotidiana de las personas existen elementos socioculturales que naturalizan, más allá de la normatividad, prácticas discriminatorias hacia las mujeres, especialmente en el ámbito de la construcción.

Se realizó investigación documental de información estadística y artículos sobre el tema, para identificar los estereotipos que afectan la contratación y permanencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo en obra, a partir del análisis de variables como el ingreso y egreso de las carreras de ingeniería civil y arquitectura, su desempeño en la formación a partir del análisis de la eficiencia terminal, la forma en que se desarrolla el campo laboral de la construcción, el ambiente de trabajo, el salario que perciben hombres y mujeres en el ámbito profesional y las actitudes que debe tener una mujer para desempeñarse adecuadamente en el rol de supervisora o residente de obra,

con el propósito de visibilizar y destruir mitos presentes en la cultura sexista prevaleciente en el ámbito de la construcción.

La tendencia a la profesionalización de las mujeres en ámbitos del posgrado, el incremento del número de ingenieras y arquitectas en diversas actividades del campo de la construcción y el buen desempeño que han mostrado en trabajos de responsabilidad y liderazgo, especialmente en el de supervisión y residencia de obra, generan expectativas para que en un futuro inmediato las brechas salariales vayan en declive y se generen condiciones de trabajo donde ellas puedan aspirar a un reconocimiento de empleadores y clientes semejante al que reciben los hombres.

Desarrollo

Antecedentes

Desde la antigüedad se han presentado argumentos para ubicar a las mujeres en la esfera de lo privado, no sólo como el lugar donde se desarrolla la maternidad, la atención a la familia, la preparación de los alimentos y el cuidado de los enfermos y ancianos, sino también como una manera de relegarla a funciones que no son consideradas productivas y no son retribuidas con un salario. Esta división sexual del trabajo propició la salida al ámbito público de los hombres para realizar trabajos remunerados y con prestigio social, a pesar de que desde la época de la Ilustración se han esgrimido explicaciones contra esas posturas como el texto de Marie de Gournay, titulado “De la igualdad entre los hombres y las mujeres” y publicado en 1622, y el de François Poullain de La Barre, “De la igualdad de los sexos”, en 1673, donde se explica

que las diferencias de conocimiento, sabiduría y habilidades —a las que tanto aluden quienes pretenden desacreditar a las mujeres— son producto de la propia falta de educación y restricciones en la información y en la formación de que ellas son objeto en todos los campos (Serret, 2008, p. 18).

Un ejemplo a destacar sobre la inclusión masiva del trabajo femenino fue durante la Segunda Guerra Mundial, pero esta situación se redujo al término del conflicto armado.

El 18 de septiembre ha sido declarado como el Día Internacional de la Igualdad Salarial por la Asamblea General de las Naciones Unidas, como una estrategia para reducir las desigualdades sociales que viven las mujeres a lo largo y ancho del mundo. Esta declaratoria establecida a partir del año 2020 ofrece un espacio para la reflexión sobre las actividades, condiciones y salarios que reciben las mujeres por sus trabajos, así como la manera de reducir las brechas salariales de género que se viven a lo largo y ancho del mundo; se trata de un paso para avanzar en el campo de los derechos humanos, entendidos como aquellos a quienes todos deben tener acceso, por el solo hecho de ser humanos, “sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición” (UNESCO, 2022, p. 5).

Datos presentados por UN Women para destacar la brecha salarial señalan que

A nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres. Ésta es una de las principales causas de la desigualdad de ingresos a lo largo de la vida. Al ritmo actual, se necesitarán 70 años para cerrar esta brecha (2017).

Por su parte, ONU Mujeres (2024) especifica que

La brecha salarial de género es del 20%, lo que significa que las mujeres trabajadoras ganan el 80% de lo que ganan los hombres. Para las mujeres de color, las migrantes, las que sufren discapacidad y las que tienen hijos, la brecha es aún mayor.

En todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada entre el 16% y el 23% a nivel mundial, según la fuente que se consulte. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza ensanchan las desigualdades y

desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres. Superar esta brecha salarial a nivel mundial es también uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuando se refiere al trabajo decente como condición para el crecimiento económico.

Otro dato presentado dentro del Objetivo 8, referente a la brecha salarial entre la población activa a nivel mundial, muestra que el 63% pertenece a la población femenina y el 94% a la masculina, lo que se explica no sólo por la segregación laboral sino también por la división social del trabajo que atribuye a las mujeres una serie de actividades no remuneradas asociadas al cuidado de los hijos, el esposo, los enfermos y el hogar; actividades necesarias para que los hombres puedan trabajar, pero que se ve como un trabajo poco valorado y casi nunca retribuido, aunque llega a ser entre el 10 y el 39 por ciento del Producto Interno Bruto (UN Women, 2017).

A nivel internacional se ha visto esta brecha salarial como un problema que debe ser superado para lograr un desarrollo sostenible; para tal fin la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, junto con algunas otras instituciones, han contribuido a la creación de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), para favorecer la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en todo el mundo, ayudando a gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones a que realicen progresos concretos y coordinados para lograrlo. Desafortunadamente, EPIC es la única alianza internacional interesada en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres (ONU).

Carreras masculinas y femeninas

Según la UNESCO (2022), la brecha de género es un concepto que hace referencia a cualquier disparidad entre la situación de niños y niñas o entre hombres y mujeres, en general. Sus orígenes se atribuyen a factores como la edad, la clase social y la religión, que establecen comportamientos “adecuados” para hombres y para mujeres, generando creencias que se plasman en prácticas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

En fechas recientes, se han dado programas y políticas sociales para favorecer que las niñas y las mujeres logren superar algunas de esas trabas. Destaca en primer término la educación, que antaño incorporaba mayoritariamente a hombres, mientras que en la actualidad se promueve el ingreso de mujeres en todos los niveles educativos, y así ayudar a superar las desventajas de

la discriminación crónica y generar condiciones para que las niñas puedan alcanzar el mismo nivel que los niños. Sin embargo, la discriminación por género también se vive en las escuelas, como lo muestran los trabajos que ha desarrollado Ana Buquet (2023, 2013), y también en Buquet y Moreno (2021), en el entorno de la Universidad Nacional Autónoma de México, quienes han puesto en evidencia la discriminación cotidiana a la que se enfrentan tanto las estudiantes como quienes forman parte del personal docente y administrativo de la máxima casa de estudios del país.

Desde hace varios años y de manera persistente ha prevalecido la idea de que existen carreras más afines al género masculino y otras para el femenino. Aunque varios estudios han ofrecido argumentos para poner en duda que exista alguna asociación de índole esencial o biológica entre sexos para el mejor desempeño en unas carreras o en otras, aún persiste en el imaginario social la creencia de que la rama profesional asociada con la técnica y la tecnología es para los varones y

que las mujeres tienen aptitudes para las actividades relacionadas con la administración, el cuidado, la enseñanza elemental o las artes —en una especie de extensión de su papel tradicional en el espacio doméstico— mientras que los hombres tienen más bien inclinaciones hacia las labores productivas y el espacio público, además del conocimiento y dominio de la naturaleza (Buquet y Moreno, 2021, p. 2).

Estas creencias se hacen presentes en estudiantes al momento de elegir su carrera. La evidencia empírica muestra que existe cierta predisposición social a elegir carreras consideradas “masculinas” entre varones y “femeninas” entre las mujeres, atendiendo al peso que los modelos tradicionales de maternidad o proveeduría asignan a ellas y ellos:

Varias historiadoras han documentado cómo las mujeres se fueron incorporando a los estudios universitarios, comenzando por aquellas profesiones que se asociaban a las cualidades culturalmente reconocidas como ‘propias de mujeres’, por ejemplo: la maternidad las asociaba a la profesión de maestras; el rol de cuidadoras se asimilaba a la profesión de enfermería y médica cirujana y partera, y la habilidad para manejar utensilios similares a los de la cocina se correspondía con las profesiones de farmacéutica y química. Por otro lado, las

profesiones de médico –en algunas ramas–, abogado e ingeniero permanecieron como carreras masculinas (Gutiérrez-Portillo, 2022, p. 8).

En la actualidad, aunque prevalece esta tendencia, la alta inclusión de mujeres en diferentes profesiones, incluyendo las etiquetadas tradicionalmente como “masculinas” ha puesto en entredicho la argumentación de que esa diferenciación está basada en características biológicas como su debilidad física o la falta de capacidad para el pensamiento abstracto.

Estudios sobre la segregación disciplinaria por sexo en los diferentes sistemas educativos del mundo y de México como los de Buquet (2023), Gutiérrez-Portillo (2022), Buquet y Moreno (2021), Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, (2013) y Buquet (2013) permiten sustentar que la tendencia a clasificar algunas actividades y carreras como “masculinas” o “femeninas” está relacionada con aspectos de carácter histórico y sociocultural que se han ido arraigando en el imaginario social de hombres y mujeres, más que en aspectos biológicos:

La incorporación de las mujeres en las universidades y su incremento paulatino a lo largo de los últimos siglos –y sobre todo de las últimas décadas– es, sin duda, un gran avance en la conquista de los derechos de las mujeres y también para el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, la participación de las mujeres en las universidades, más allá de la proporción que ocupen en estos recintos, está atravesada por una serie de condiciones de desigualdad que les dificulta su paso o su estadía en estas instituciones (Buquet. 2013, pp. 7-8).

Las universidades, ámbito históricamente masculino, pasa a ser un espacio al que ingresan también las mujeres con múltiples desventajas y desigualdades documentadas en el libro titulado *Intrusas en la universidad* (Buquet *et al.*, 2013); también, las universidades son un micromundo que refleja fielmente las condiciones de la organización social, como un sistema de “ordenamiento de género” (Buquet, 2013) que sustenta diferencias entre hombres y mujeres en su desempeño cotidiano, estableciendo roles, funciones y actividades asociadas a cada uno de los géneros. El sistema de ordenamiento de género, a través de diferentes mecanismos sociales, es el que ayuda a definir las orientaciones vocacionales de quienes aspiran ingresar a las aulas universitarias.

Actualmente, en las universidades, las ingenierías son consideradas las carreras más “masculinas”; sin embargo, en las últimas décadas se ha dado una mayor

participación femenina. En los 60 era de apenas el 4%, para los 90 fue del 22.8% y en 2021 llegó al 31%, según datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Aquellas mujeres que optan por estudiar una carrera de ingeniería se enfrentan a un ambiente masculinizado no sólo por el número de hombres en ellas, sino también por la cultura ingenieril que se cultiva desde las universidades y que se vive en el ejercicio de la profesión.

Los estudios de Buquet y Moreno (2021) y de Gutiérrez-Portillo (2022) muestran algunos de los rasgos de esa cultura de ingeniería en la que se configuran relaciones de poder a partir de prácticas cotidianas de los hombres, del discurso de docentes y estudiantes, de relaciones simbólicas entre géneros, así como formas de exclusión sutiles y normalizadas que pasan desapercibidas para muchas mujeres y para algunos hombres:

El orgullo que los estudiantes sienten sobre la formación “ruda” y “rigurosa” que reciben en el campus es característico de esta cultura. Sobrevivir a este rigor se enmarca en un esquema de exaltación de la masculinidad tradicional, y significa ser competente y capaz de lograr cualquier cosa (Gutiérrez-Portillo, 2022, p. 30).

Como parte de la cultura juvenil y especialmente en la cultura de ingeniería, para los estudiantes es muy importante ser y sentirse parte del grupo. La camaradería y su contraparte, la carrilla, son elementos esenciales dentro de la vida universitaria; ambas conductas forman parte de la socialización y constituyen mecanismos de exclusión o de integración entre estudiantes. A diferencia del *bullying*, la “carrilla es una práctica social y discursiva que tiene como función [...] distinguir lo propio de lo ajeno, excluir, en algunos casos, e incluir a los miembros del grupo y [...] tiene un efecto de reciprocidad” (Gutiérrez-Portillo, 2022, p. 44). Por tanto, la carrilla refuerza la camaradería, aunque incluye expresiones de violencia física y verbal a través de bromas que pueden ser pesadas para quienes no tienen un comportamiento tradicionalmente muy masculinizado, atributos físicos llamativos, errores o sucesos bochornosos. Es percibida por los estudiantes como juego o diversión y coloquialmente se expresa sólo como cotorreo.

La formación para la supervisión de obra

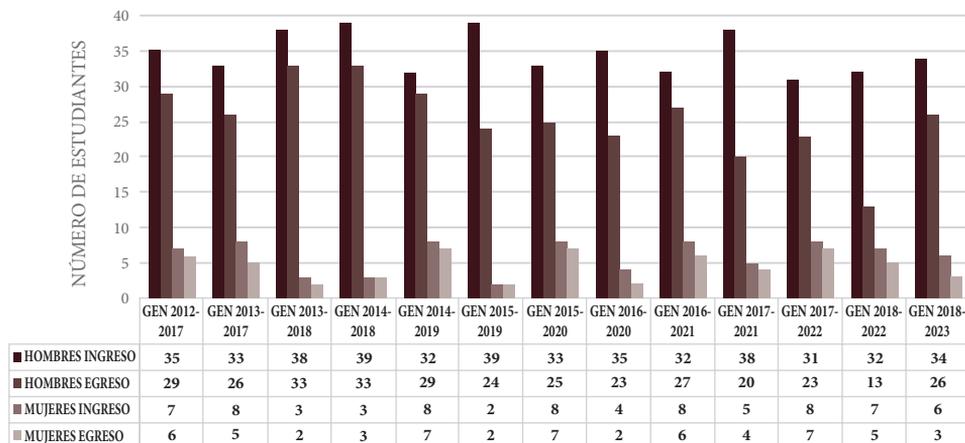
Las carreras universitarias que de manera más clara contemplan en su perfil de egreso el desarrollo de proyectos para la edificación, construcción y la supervisión de obra son Ingeniería Civil y Arquitectura; sin embargo, estas carreras tienen diferencias significativas en el perfil de quienes ingresan, en su formación y en su desempeño profesional.

La construcción es una actividad que socialmente ha sido asociada con los hombres (albañiles, carpinteros, peones de obra, fontaneros, arquitectos e ingenieros, entre otros). Las actividades a pie de obra son diversas, van desde trabajos manuales hasta trabajos de supervisión. Lo que interesa enfatizar aquí es cómo la cultura y el *habitus* de la ingeniería afectan las actividades de arquitectas e ingenieras civiles que se desempeñan como residentes y supervisoras, porque ellas requieren de habilidad para la toma de decisiones, responsabilidad, liderazgo y don de mando para dirigir al conjunto de trabajadores, mayoritariamente hombres.

En fechas recientes se ha dado un incremento en la matrícula de mujeres en Ingeniería Civil y Arquitectura, así como en el número de egresadas. Aquí se presentará un análisis por género de los datos de ambas carreras en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) y se hace referencias a algunos datos de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El propósito es identificar si el desempeño de los estudiantes de ambas carreras es mejor que el de las estudiantes, ya que ésta es una creencia que sustenta la discriminación que prevalece hacia ellas.

La cantidad de mujeres inscritas en Ingeniería Civil es muy inferior a la de hombres, como se observa en la Gráfica 1. De igual manera, se muestra la cantidad que egresa.

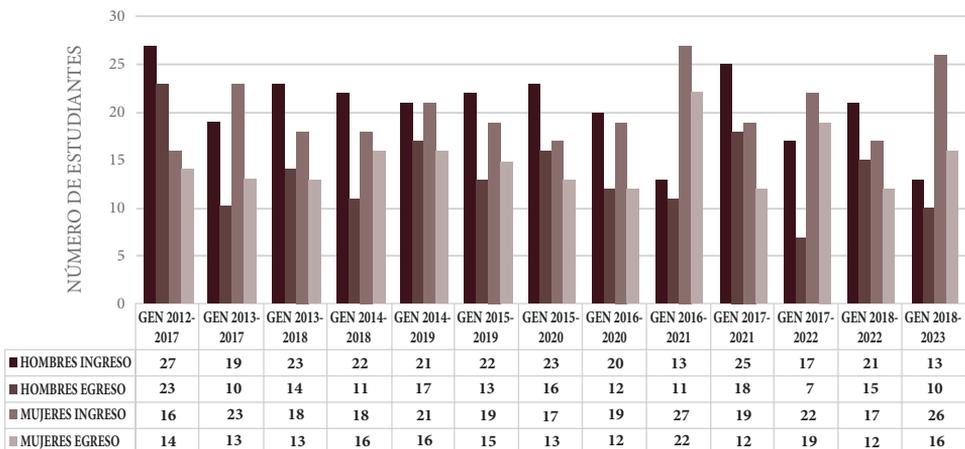
Gráfica 1. Ingreso y egreso de hombres y mujeres en Ingeniería Civil (2012-2023) en la UAA



Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

Como se aprecia en la Gráfica 1, el número de mujeres es significativamente menor al de hombres, situación que difiere de la distribución por sexo de la carrera de Arquitectura para los mismos años, como se observa en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Ingreso y egreso de hombres y mujeres en Arquitectura (2012-2023) en la UAA

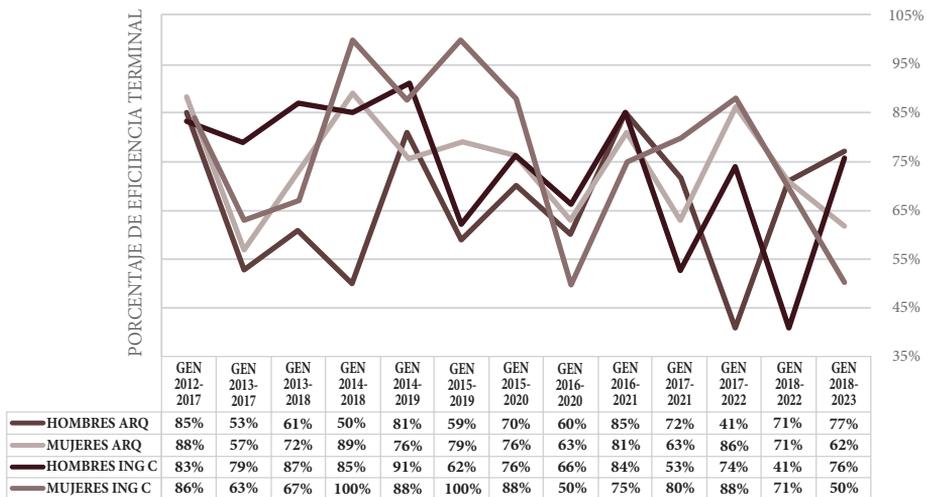


Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

La Gráfica 2 muestra la proporción de hombres y mujeres en Arquitectura, misma que en la UAA tiende a ser semejante; en algunas generaciones existen más hombres y en otras, más mujeres.

Una manera de medir el desempeño académico de estudiantes, tanto de hombres como mujeres de Arquitectura como de Ingeniería Civil para conocer su desempeño durante su formación profesional, es a partir de la eficiencia terminal. La Gráfica 3 muestra un análisis comparativo de ambas carreras.

Gráfica 3. Eficiencia terminal de estudiantes de arquitectura e ingeniería civil por género (UAA)



Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

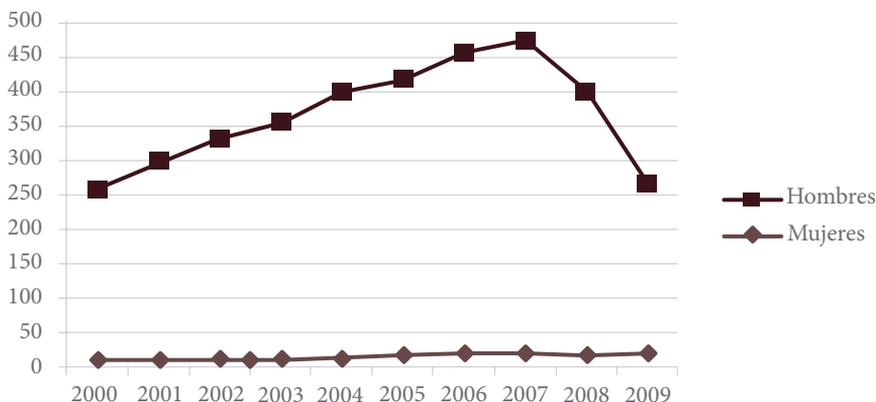
Con el propósito de hacer los datos comparables, la Gráfica 3 muestra los resultados porcentuales de la eficiencia terminal, donde se destaca el desempeño de las mujeres de la carrera de Ingeniería Civil en las generaciones 2014-2018 y 2015-2019, donde el 100% de la población femenina egresó. Por tanto, la creencia que señala a los hombres como mejores para el conocimiento físico-matemático, necesario para una carrera como Ingeniería Civil, queda desmentida, puesto que el desempeño de las mujeres fue tan bueno o en algunos casos mejor que el de sus compañeros. De igual manera, en la UNAM se identificó un mejor desempeño y una mejor eficiencia terminal de las mujeres que entre los hombres (Buquet *et al.*, 2013).

Empleabilidad y desarrollo profesional de Ingenieras Civiles y Arquitectas

A partir del análisis de varios estudios realizados en Latinoamérica, Claudia Piras (2006) concluye que “Nadie se atreve a discutir seriamente la existencia de una diferencia salarial de género” (p. 12), aunque reconoce que no queda claro si ello se debe a la discriminación hacia el sector femenino o a otros factores como la elección ocupacional, el logro educativo o la experiencia laboral previa; pero, ante trabajos y responsabilidades semejantes, las mujeres reciben menores salarios que sus colegas hombres y se enfrentan al rechazo de los empleadores cuando se trata de sectores masculinizados como el de la supervisión de obra en la construcción.

Estas problemáticas laborales no son exclusivas de México o Latinoamérica; al analizar la empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en España en el sector de la construcción, a partir de la variable explicativa del capital cultural, a fin de evaluar si las personas con más nivel educativo pueden lograr más fácilmente ser empleadas, se identificó que, aunque esta hipótesis puede resultar aceptada en la mayoría de los sectores, en el caso de la construcción no es así. Los datos presentados por Infante, Román y Traverso (2011) destacan que mientras el 10.6% de los hombres habían obtenido una titulación de educación superior o doctorado, el de mujeres llegaba al 52%, sin embargo, la empleabilidad de ellas está muy por debajo, como se muestra en la Gráfica 4.

Gráfica 4. Evolución de la población ocupada en la construcción por sexos en Andalucía, España (miles de personas/media anual)



Fuente: Infante, Román y Traverso, 2011, p. 4.

Los datos obtenidos en Andalucía no son tan distintos de los mexicanos. Actualmente, muchas ingenieras y arquitectas han desarrollado estudios de posgrado, con el propósito de lograr mejores trabajos y un mayor reconocimiento en el campo de la construcción, y hasta el momento los resultados no se han visibilizado. Las brechas de género todavía son muchas porque están sustentadas en otros elementos que pasan desapercibidos para las mayorías y que, sin embargo, constituyen estereotipos que afectan la contratación y permanencia de mujeres en la construcción.

Román, Ríos y Traverso (2013) identificaron algunos que afectan el proceso de selección y otros más que son vividos por las mujeres durante su actividad profesional en el ámbito de la construcción y que se agudizan cuando las mujeres se desempeñan en actividades de liderazgo, de responsabilidad y de supervisión de trabajadores, casi siempre del sexo masculino.

Entre los aspectos que influyen negativamente para la contratación de mujeres en la construcción a nivel profesional destaca la creencia sobre la capacidad de las mujeres en obra, pues se considera que son menos aptas que los hombres y que ellas tienen menos experiencia que sus colegas del sexo masculino. Sin embargo, a través del análisis de la eficiencia terminal presentado previamente, parece ser un argumento poco sólido que, además, ha motivado a las mujeres que quieren desempeñarse en la supervisión y residencia de obra a realizar estudios de posgrado para subsanar esas posibles carencias en su formación.

Un segundo aspecto que también aparece como argumento para no contratar mujeres se basa en el estereotipo de que ellas son personas que, por su género y los aspectos socioculturales relacionados, no saben mandar al conjunto de trabajadores hombres de diferentes tipos que se desempeñan en el desarrollo de la edificación: albañiles, peones, yeseros, electricistas, fontaneros, carpinteros; así como otros ingenieros civiles, arquitectos, ingenieros electricistas, estructuristas y calculistas, por señalar algunos pares que también deberán recibir órdenes de quien supervisa la obra. Ante estas dificultades, la mujer deberá adoptar la cultura prevaleciente en la ingeniería y masculinizar su comportamiento, su forma de hablar y de dirigirse a los subalternos y a los otros profesionistas con los que convive, o decidir mostrar su capacidad y liderazgo de maneras alternativas, violentando los cánones culturales de esa actividad considerada masculina por las mayorías.

Zárate y Sánchez (2022) señalan como parte de sus hallazgos la dificultad de los hombres para acatar órdenes de las mujeres. A muchos de ellos les es

difícil reconocer que las mujeres pueden mandar, porque eso no es “natural” en ellas; las ven como mujeres “machorras”, masculinizadas, poco femeninas y trasgresoras. Planteado así, el problema se enfoca en la dificultad de los hombres para asimilar nuevas formas de socialización con las mujeres, más que en la falta de capacidad de ellas para desempeñar el puesto.

Tal vez el estereotipo más difícil de superar, tanto por hombres como por mujeres, es el de la maternidad, considerada socialmente como una característica inherente y esencial de las mujeres. Los empleadores y las empresas ven como riesgo la posibilidad latente de que una mujer se embarace, porque deberá reubicarla en actividades de menor riesgo durante esta etapa y le ocasionará gastos a la empresa por las incapacidades que conlleva. Ante esta situación, las mujeres deben optar entre el desarrollo profesional y el de ser madres. Sin embargo, esta decisión no es exclusiva de quienes trabajan en la construcción, pues la misma disyuntiva aparece en todas aquellas que quieren desarrollarse como investigadoras, docentes universitarias y, en general, aquellas actividades que exigen estudios de posgrado y son mejor pagadas que las tradicionalmente femeninas.

Estrategias de mujeres profesionistas que trabajan en la supervisión de obra

Como se ha puesto en evidencia a lo largo del texto, la brecha laboral que se establece entre hombres y mujeres en actividades de supervisión de obra es amplia porque se trata de una función que se desempeña en un ambiente ampliamente masculinizado. Sin embargo, esta brecha no es privativa del ámbito de la construcción pues también afecta a otras mujeres que se desempeñan en actividades que tradicionalmente han sido atribuidas a los hombres. La profesión que de manera evidente se considera masculina es la de la ingeniería en sus diversas ramas.

La cultura de la ingeniería que se desarrolla a lo largo de la formación universitaria se cristaliza en el ejercicio de la profesión, haciendo evidente que se trata de un ambiente totalmente masculinizado donde se desempeñan algunas mujeres. Gutiérrez-Portillo (2022) muestra la etapa universitaria como el proceso en que las chicas pasan a ser ingenieras, destacando como se logra la asimilación (aculturación) del nuevo rol. En el mismo sentido, Boeff y Cánovas (2020) enfatizan cómo esas formas de actuar y de pensar, así como de expresar en prácticas los significados adquiridos en la trayectoria para ser ingenieras,

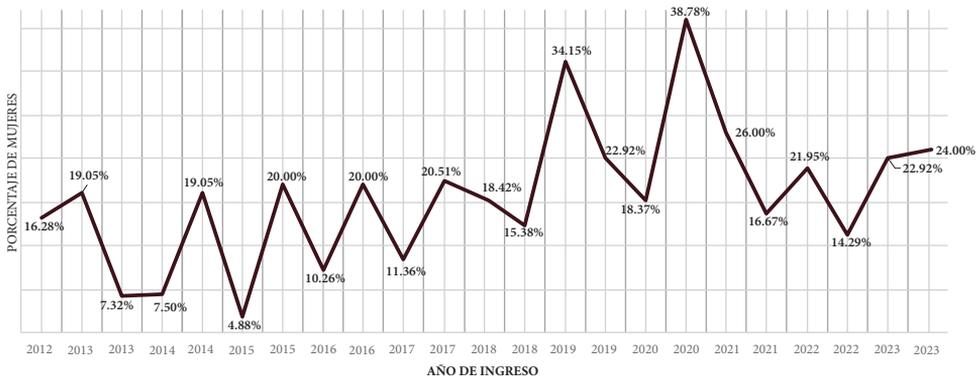
ayudan a establecer estrategias que definen cómo ellas deben comportarse en esos espacios masculinos para adaptarse a estructuras laborales androcéntricas.

La estrategia más socorrida por mujeres que se desempeñan en trabajos y profesiones masculinizadas para poder enfrentarse a los estereotipos que facilitan la segregación laboral es distanciarse de comportamientos y apariencia tradicionalmente femeninos, y emular rasgos masculinos. Burin llamó a este proceso como fenómeno de travestismo, que se presenta “cuando mujeres que asumen puestos o cargos tradicionalmente masculinos adoptan ciertas actitudes gestuales, conductuales y formas de vestir más semejantes a la masculina” (citado en Boeff y Cánovas, 2020, p. 34), porque de esa manera podrán ocupar más fácilmente puestos de liderazgo al mostrarse con una apariencia masculinizada.

Para lograr parecer menos femenina y más masculina, las ingenieras, además de vestir como hombres (zapatos, pantalón, camisa, sin accesorios ni maquillaje), utilizan como estrategia mostrar rudeza en su trato a los subordinados, tanto o más que los hombres y utilizar el lenguaje masculino de la ingeniería, para enfatizar el campo de lo masculino. Las ingenieras que *entran al juego* se colocan en la misma posición que los hombres y no se dejan amedrentar (Boeff y Cánovas, 2020).

Lo que parece ser una tendencia es el incremento del número de mujeres que ingresan a carreras relacionadas con la construcción y la supervisión de obra, como lo muestran los datos de ingreso de Ingeniería Civil en los últimos doce años de la UAA:

Gráfica 5. Porcentaje de ingreso de mujeres a la carrera de Ingeniería Civil en la UAA (2012-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

A pesar de que en los últimos años se ha dado un incremento del número de mujeres en carreras tradicionalmente masculinas, esto no significa que las brechas de género estén superadas, pero sí que cada vez más mujeres se sienten capaces e interesadas en carreras que antaño eran casi exclusivamente para hombres, como la Ingeniería Civil.

Conclusiones

En el campo de la construcción, ingenieras y arquitectas aprenden estrategias, no todas efectivas, para poder sobrellevar la cultura masculinizada y las relaciones con sus colegas, jefes, clientes y subalternos. Ellas también sienten el orgullo de ser ingenieras por toda la exigencia que significa estudiar y ejercer la carrera. Todas las dificultades que enfrentan contribuyen a fortalecer su identidad como profesionales de la construcción que edifican obras donde no había nada y logran superar los inconvenientes del trabajo y de las relaciones personales y sociales derivadas de las actividades cotidianas.

En esta aproximación se encontraron elementos para desmentir las creencias que presuponen que la Arquitectura y la Ingeniería Civil son profesiones fuera del alcance de las mujeres. Por el contrario, y a partir de fuentes estadísticas tomadas de instituciones de educación superior con programas de

pregrado y posgrado en ambas ramas, queda claro que el desempeño académico de las estudiantes es igual o mejor que el de sus pares masculinos. Además, y considerando la situación española y mexicana, hay una contradicción evidente entre la continua preparación de las arquitectas e ingenieras, que optan y adquieren doctorados, y las proporciones de contratación en el ámbito laboral.

Parece necesario que, además de la medición de estas brechas de desigualdad, interese teorizarlas a partir de un enfoque de mayor alcance y potencia explicativa, que logre entretrejer las posibilidades comprensivas de la categoría género, con perspectivas integradoras de la sociología. Particularmente hablando del trabajo conceptual desarrollado por Bourdieu (1991, 1999), que permitiría complejizar la forma en que en el ámbito profesional genera un *habitus*, un sentido práctico y una lucha por acceder o conservar posiciones dentro de un campo, en el que los actores, mediante estrategias, se disputan un capital específico, generalmente económico o simbólico.

En estos términos, el campo de la ingeniería se va creando para definir el dominio y el monopolio del poder masculino, legitimado por prácticas y significados, en el desempeño de la profesión y en la vida diaria de la formación en la universidad, además de ser el soporte simbólico que orienta la acción para la definición de la cultura y el *habitus* de la ingeniería. Para las mujeres, el reto es integrarse a ese campo, a esas prácticas y a esa cultura de la ingeniería, masculinizando su comportamiento, o distanciándose de ella y arriesgarse a ser relegadas o excluidas por los compañeros que viven las prácticas de la carrilla y la camaradería.

Desde su formación escolar, muchas ingenieras son excluidas del grupo de ingenieros y deben generar estrategias para ser reconocidas por ellos a partir de ser más destacadas en algunas materias o en algunas actividades académicas. Sin embargo, la lucha en el campo no excluye situaciones contradictorias, como se aprecia en el hecho de que no siempre la adquisición de mayor capital cultural, como un posgrado, garantiza inmediatamente una mejor posición y el acceso a mayor capital económico y a un reconocimiento social de su trabajo. Y es aquí donde la influencia del género parece evidente.

Referencias

- Boeff, D. F. y Cánovas, C. (2020). Estratégias de mujeres profesionistas que trabajan en ambientes masculinizados. *RECH - Revista Ensino de Ciências e Humanidades - Cidadania, Diversidade e Bem Estar*, 4(1), 36-44. <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/rech/article/view/7558>
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1999). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Buquet, A. (2013). *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. DOI:10.13140/RG.2.1.4657.1680
- Buquet, A. (22 de junio de 2023). *Desigualdades y brechas de género en la educación superior* [Conferencia inaugural]. XIV Coloquio Internacional de la Red de Género, Inclusión y Equidad Social (REGIES) de la Región Centro Occidente de la ANUIES, Aguascalientes, México. <https://vimeo.com/838717357>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. ISSUE/PUEG/UNAM.
- Buquet, A. y Moreno, H. (2021). Género, ingeniería y educación técnica profesional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(113), 1-21. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5170>
- Gutiérrez-Portillo, S. (2022). *De chicas a ingenieros: género y discurso en la universidad*. Universidad Autónoma de Baja California.
- Infante, M., Román, M. y Traverso, J. (2011). La educación universitaria: un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 56(4), 1-11. <https://rieoei.org/RIE/article/view/1494/2557>
- Mejía, C. (2017). Mujeres trabajadoras en ‘sindicatos de hombres’: el caso de construcción civil. En O. Manky (coord.), *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en Perú*. (pp. 167-190). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ONU Mujeres. (2020). *Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

- Organización de las Naciones Unidas. (s. f.). *Día Internacional de la Igualdad Salarial 18 de septiembre*. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *Glosario: comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380971_spa
- Piras, C. (2006). La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política. En C. Piras (ed.), *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*, (pp. 3-25). Banco Interamericano de desarrollo.
- Rodríguez Zepeda, J. (2007). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? Cuadernos de la igualdad*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Román, M., Ríos, A. y Traverso, J. (2013). Barreras de Género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100009>
- Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de Género, en educación superior*. Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.
- UN Women. (s. f.). *Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo. Hechos que debes saber*. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes. (2023). *Información estadística sobre ingreso y egreso de las carreras de Ingeniería Civil y Arquitectura*. Departamento de Estadística Institucional.
- Zárate, L. E. y Sánchez, M. E. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187>

