Estudio, trabajo y discriminación de género

Estudiantes avanzadas y profesionistas de la carrera de ingeniería

Graciela Borrás e Irene Bucci

Introducción

Esta investigación se desprende del proyecto "Universidad y mercado de trabajo", cuyo objetivo es indagar acerca de las trayectorias laborales y educativas de los graduados de las carreras de ingeniería y psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Como parte del mismo, se analiza específicamente la existencia o no de condicionamientos de género en dichas trayectorias.

Abordar el tema desde el enfoque de género implica estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades, analizando las relaciones sociales donde se manifiestan, abierta o encubiertamente, la subordinación femenina y la dominación masculina. El género como categoría analítica, incluye pero trasciende la definición biológica y ubica a hombres y mujeres como categorías socialmente construidas.

El análisis de las trayectorias laborales y educativas permite interpretar cómo los sujetos elaboran distintas estrategias a partir de la socialización recibida; desarrollo que posibilita la construcción de la identidad a partir de la interacción dialéctica entre los procesos internos y los fenómenos externos.

Los cambios visibles de las condiciones educativas y socioprofesionales ocultan una permanencia de las posiciones relativas. La igualación de las posibilidades de acceso y de las tasas de representación no debe enmascarar las desigualdades que subsisten en la distribución de alumnos/as y docentes, entre las carreras y determinadas especialidades (tal es el caso de ciertas ramas de la ingeniería como: mecánica, electricidad, electrónica, etcétera), áreas que quedan prácticamente reservadas para los varones. "El principio de división se sigue aplicando, en el seno de cada disciplina, al asignar a los hombres lo más noble, lo más teórico, lo más sintético y a las mujeres lo más analítico, práctico o menos prestigioso" [Bourdieu, 2000].

Los ejes temáticos de este trabajo son: mandatos familiares, elección de la carrera y expectativas al inicio con relación a su realidad actual, percepciones acerca del estudio, trabajo y maternidad, proyectos futuros y conciencia de género.

La metodología empleada es exploratoria y cuanticualitativa. Los resultados expuestos se basan en el análisis de diez entrevistas semi-estructuradas realizadas a estudiantes avanzadas que cursan cuarto y quinto año de la carrera de ingeniería en la Universidad Nacional de Mar del Plata y su comparación con las respuestas dadas por treinta profesionales ingenieras con inserción en el ámbito privado, público y académico.

El objetivo es cotejar ambos grupos, para visualizar si ha habido cambios con respecto a las prácticas y representaciones acerca de la posición que ocupan las estudiantes y las profesionales ingenieras.

Por otra parte, creemos que ante las restricciones que presenta el mercado laboral como consecuencia de la actual situación económica, se hace necesario problematizar la situación de las mujeres profesionales con el propósito de evitar el riesgo de profundizar una mayor exclusión.

Marco conceptual

La segregación profesional basada en el sexo está muy extendida en todas las latitudes, cualesquiera sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos y los entornos religiosos y culturales, hoy sigue siendo una de las características más importantes de los mercados de trabajo de todo el mundo. Las investigaciones distinguen dos formas de segregación por sexo, una horizontal y otra vertical. La primera da cuenta de la distribución en el reparto de las distintas ocupaciones entre hombres y mujeres, mientras que la segunda describe la división dentro de una misma ocupación en donde uno de los dos tiende a situarse en grados y niveles superiores [Anker, 1997].

Las relaciones de género, al ser una construcción social, condicionan el modo de vida de hombres y mujeres al fijar posiciones, situaciones de poder, etcétera. Ellas definen los cuadros institucionales, sociales, económicos, culturales y políticos en los cuales evolucionan los miembros de la sociedad. Fernández [1994] plantea que: "El ejercicio histórico del poder ha creado una profunda convicción en la mayoría de los varones que los coloca «automáticamente»—siempre que haya una mujer— en una posición de mando y/o protección. Correlativamente, las mujeres, al mismo tiempo que han legitimado y legitiman este poder de los varones, han ido ocupando nuevos espacios y desarrollado en los intersticios de dicho poder variadas formas de resistencias, que si bien no ha revertido su situación de subordinación, ha ido conformando espacios sociales y subjetivos de significación".

En igual sentido, Bourdieu [2000] señala que las estructuras antiguas de la división sexual del trabajo todavía parecen determinar la dirección y la forma de los cambios. Tres principios se ponen en práctica en sus decisiones.

- Las funciones adecuadas para la mujer son una prolongación de las funciones domésticas: enseñanza, cuidado, servicio.
- Las mujeres no pueden tener autoridad sobre los hombres y tienden a verse postergadas en igualdad de circunstancias por un hombre en posición de autoridad. Por eso se les asignan en general funciones subordinadas de asistencia.
- El hombre posee el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas.

Las dificultades y restricciones de género vinculadas con el mundo del trabajo nos plantea interrogantes acerca de la coexistencia de múltiples identidades caracterizadas a partir de los ámbitos de socialización en que se conforman. La condición laboral es la dimensión donde mejor se visualiza la discriminación de las mujeres en el aspecto económico. Se comprueban oportunidades diferentes de acuerdo al género para grupos igualmente productivos, debido a causas ajenas a lo económico y donde pesan más las cuestiones culturales. Mujeres y varones tienden a participar en distintos procesos y subprocesos de trabajo, a circular por otros espacios, a usar diferentes tecnologías. Todos ellos conforman saberes, conocimientos y prácticas que determinarán la condición de género [Pautassi, 2000].

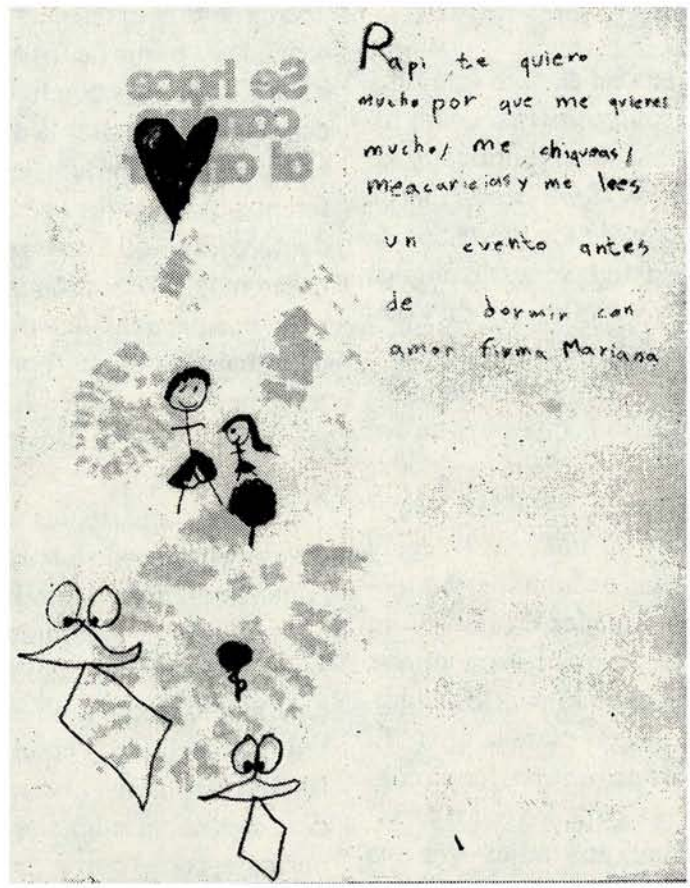
Por otra parte, las representaciones sobre la inserción en el mercado laboral señalan las limitaciones, dificultades, escasez, posibilidades, discriminación y nuevos requerimientos que marcan la necesidad de una mayor capacitación y adecuación a perfiles laborales más flexibles, aunque todavía no existen respuestas acabadas. Distintos especialistas en el tema "mujer" señalan que, en las diversas áreas, al comenzar la carrera laboral la tendencia es hacia la igualación salarial de ambos sexos. No obstante, con el correr del tiempo, debido a los múltiples roles femeninos extra-laborales, tales como la maternidad o la menor responsabilidad paterna en el cuidado de los hijos, las mujeres van perdiendo la posibilidad de obtener aumentos o bonificaciones, y su salario relativo disminuye con respecto al de los varones. Llama la atención que las diferencias salariales más pronunciadas se muestren en los niveles más altos de calificación, ya que los ingresos de científicos, profesionales y técnicos varones duplican a los de las mujeres en la misma posición, sin embargo éstos son una minoría dentro del conjunto del trabajo femenino [Birgin, 2001].

Hoy se podría evaluar al mercado laboral argentino como de "los sub" profesionales. El desfase entre formación de profesionales y científicos y la estructura macroeconómica explica el deterioro acelerado de la situación del empleo para los graduados y la acumulación de desequilibrios en el mercado laboral. El estancamiento en la estructura ocupacional hace que la devaluación de los diplomas no se produzca por la aceleración del campo tecnológico (circunscrito de forma acotada y desigual a algunos sectores y empresas) o por insuficiencia en la formación de grado, sino porque la abundancia de los recursos humanos deriva en un mercado sobrecompetitivo que erosiona las oportunidades de inserción laboral asociados a los diplomas, logro de las capacidades de utilización económica, de valores y disciplina y de rasgos

especiales de fuerza de trabajo. Sólo en el segmento privado moderno aparece una selectividad "fina" para la cobertura de empleos profesionales [Gómez, 2001].

El ámbito universitario es el espacio educativo y social significado como relevante para la formación hacia el cual se dirige el proyecto de los jóvenes. En general, los estudios superiores son representados en el marco de las intenciones de futuro y están incluidos en un proyecto a corto plazo [Aisenson y otros, 2001].

Uno de los acontecimientos más importantes con relación a la educación superior, es que en la Argentina la población estudiantil se duplica cada 10 años. En las últimas décadas su crecimiento fue del 7% anual superando el crecimiento vegetativo poblacional. Actualmente, la educación se ha constituido en un factor necesario pero no suficiente para obtener una mejor posición social. La posibilidad de proseguir un estudio universitario adquiere relevancia desde la perspectiva de mejorar la condición propia, de la familia de origen y familia futura.



Mariana Mendoza Araiza, 6 años.

Cuando se analiza la distribución por género se detecta que el 52,4% son mujeres. Fanelli [2000] explica que la distribución por carrera y género muestra la amplitud de las variaciones entre disciplinas que va de una presencia femenina que supera el 80% en ciencias de la educación y psicología, hasta las ingenierías, donde la participación femenina no supera históricamente el 20%. Si bien ha aumentado la proporción de mujeres en casi todas las disciplinas, entre aquellas que han experimentado una feminización notable se encuentran veterinaria (71%), ciencias naturales (70%), farmacia y bioquímica (66%), medicina (59%), odontología (58%), abogacía (56%) y ciencias económicas (50%).

Con respecto a los ingenieros egresados de la Universidad Nacional de Mar del Plata, se comprobó que en el periodo 1990/2000 egresaron 812 profesionales de los cuales el 84% eran hombres. Al observar el comportamiento de la matrícula se detecta que a medida que se avanza en la década crece la proporción de egresados en forma regular para ambos sexos, mientras que la cantidad de ingresantes permanece constante (300/400). La participación femenina aumenta progresivamente hasta el año 1999, llegando prácticamente a duplicar los egresos respecto al año 1990 [Borrás, Bucci, 2001].

De acuerdo con la información arrojada por el INDEC [1998], seis de cada diez estudiantes se dedican a estudiar en exclusividad, siendo mayor dicha tasa para las mujeres (65%). El 62% de los estudiantes de ingeniería no trabajan. Se observa una mayor tasa de egreso entre aquellos sin inserción laboral. Con respecto a la edad, el 73% tiene menos de 24 años. Son mayoritariamente solteros, patrón que se correlaciona con el cambio de actitud de los jóvenes hacia el matrimonio. Se detecta que entre aproximadamente un cuarto y un tercio de los estudiantes tienen padres que han cursado o finalizado estudios de nivel superior, en particular el 35% de los estudiantes de ciencias de la salud y el 31% de ciencias sociales. En promedio el 60% de los gastos de estudio es aportado por la familia de origen. Entre el 13% y el 24% proviene de hogares de bajo nivel socioeconómico, realidad que para los expertos debe ser considerado a través de la implementación de un sistema de becas que asegure la permanencia de dichos sectores.

Al comparar la composición de las matrículas se observa un bajo interés por las ciencias básicas, situación que podría ser explicada a partir de las escasas oportunidades de inserción académica o laboral de los futuros egresados. Dichas unidades académicas tienden a formar a sus alumnos con una clara orientación hacia la investigación y la docencia, pero, por otra parte, el fondo que el país invierte en investigación y desarrollo es sólo el 0,38% de su PBI. Porcentaje insignificante frente a la inversión realizada por los países del primer mundo y algunos latinoamericanos. Sin duda, ante una matrícula que

no se expande, las posibilidades de inserción de los egresados es baja, existiendo poca movilidad ascendente dentro de las estructuras académicas [Fanelli, 2000].

No obstante, a pesar de estas restricciones, en los últimos años este nicho laboral ha sido receptivo al ingreso de mujeres profesionales. De acuerdo con la información aportada por ciencia y técnica del Ministerio de Educación de la Nación [1998], el sector que más absorbe investigadoras de tiempo completo son las universidades públicas. Un 60% de las mujeres desarrolla en este sector su tarea de investigación contra un 38% de hombres. Porcentaje que disminuye cuando se observa la situación en los organismos públicos donde los hombres alcanzan un 38% y las mujeres un 28%. En las empresas son los hombres quienes ocupan en mayor proporción este espacio laboral (22%), frente a un 9% de mujeres. Con relación a los becarios de jornada completa, prácticamente no hay diferencias de género. Por lo cual, en este ámbito laboral no se obstaculizaría la entrada de la mujer a la carrera científica. Al analizar por grupo de edad, se advierte que en los menores de 30 años se registran índices más bajos de masculinidad, lo que indica una tendencia de incorporación constante de investigadoras. Este hecho se podría explicar a partir del achicamiento del mercado laboral donde la marginación de las mujeres es mayor para ciertas profesiones de acuerdo con los sectores productivos, lo que convertiría a la investigación en un refugio donde existirían mejores posibilidades de ingreso.

Cabe reflexionar ante el marco de agudización de la crisis económica, cómo se manifiestan los patrones de género, y si éstos inciden en una más rígida estratificación de posiciones, lo que conlleva a la competencia y refuerza los mecanismos de exclusión por el acceso a los segmentos sociolaborales. Ante esta situación creemos oportuno plantearnos: ¿cuál es la situación de estas mujeres —estudiantes o profesionales— de la ingeniería?, ¿cuáles han sido sus estrategias?, ¿existen diferencias generacionales en cuanto a la formación de uno y otro grupo? Algunas de estas interrogantes intentamos responder en el análisis que realizamos a continuación.



Juan José Benavídez Reinaga, 6 años.

Descripción de la muestra

a) Estudiantes avanzadas

El grupo de estudiantes avanzadas está compuesto por diez mujeres que cursan actualmente cuarto y quinto año de la carrera de ingeniería. Fueron entrevistadas tres estudiantes de la especialidad de materiales, tres de alimentos, dos de química, una de electrónica y una de mecánica.

Ingresaron a la universidad inmediatamente al concluir sus estudios de bachiller (80%) y comercial (20%). Una sola cambió de especialidad. Sus edades oscilan entre 21 y 25 años, siendo la mayoría soltera (90%). El promedio académico es de 7.42 y el mejor nivel de aprovechamiento corresponde a dos estudiantes del área de alimentos (8.50).

b) Mujeres profesionales

Se realizaron treinta entrevistas a profesionales que trabajan en el sector privado, público y académico. Para proceder a dicha clasificación —cuando existía superposición en diferentes ámbitos—, se consideró la actividad principal desempeñada.

La mayoría estudió en la Facultad de Ingeniería de la ciudad de Mar del Plata (73%). El 50% de las entrevistadas posee la especialidad de química, el 17% civil, un 10% mecánica, un 10% electrónica, un 10% electricista y un 3% bioingeniería. El 63% tiene entre 40 y 49 años, el 30% entre 25 y 39 años y el resto más de 50 años.

En general, ingresaron a la facultad a los 18 años, tardaron en recibirse 7 años 9 meses (si bien la forma en que se extrajo la cantidad de años que demoraron en recibirse está sujeta a diferencias, la misma ha sido utiliza-

da para comparar los grupos y las situaciones al interior de cada uno) en promedio. Según su estado civil, el 67% de estas mujeres está casada, el 22% es soltera y el resto separada o viuda. El promedio de hijos es 2.5 hijos por hogar, siendo menor para las mujeres que trabajan en el ámbito académico y público (dos). Respecto a las edades de los hijos en estos tres grupos, en el caso de las profesionales que trabajan en la universidad, se observa una mayor presencia de hijos adolescentes (de 12 a 18 años) y jóvenes (de más de 19 años). En el sector público predominan los hogares con adolescentes o con niños y adolescentes, mientras que en el sector privado los hogares con niños (hasta 12 años) y jóvenes.

Los maridos de las que están casadas trabajan fundamentalmente en el sector privado. Se observa una importante tendencia de las mujeres de los tres grupos a casarse con profesionales de la misma profesión ya que el 60% de las académicas, el 55% de las que trabajan en el sector público y el 57% de las que lo hacen en el ámbito privado se casaron con ingenieros. En general, los maridos que no poseen títulos universitarios, alcanzan la titulación secundaria completa (algunos son técnicos industriales), y solamente dos cónyuges de las profesionales académicas no terminaron sus estudios de ingeniería.

Mandato familiar

Todas las estudiantes avanzadas respondieron que sus padres apoyaron su decisión de seguir ingeniería. Sin embargo, no todas opinan que sus padres le dan la misma importancia al trabajo y al estudio: "El estudio es lo primordial"; "Ellos no le dan ninguna importancia al trabajo, de hecho yo nunca trabajé, a excepción de atender de vez en cuando el negocio de mis padres". Una minoría (30%) destaca que sus padres equiparan en orden de importancia ambas posibilidades: "El trabajo es parte del desarrollo de la carrera". Cuando se les pregunta —en el caso de tener hermanos—, si éstos estudian, la mayoría contesta que sí, existiendo una tendencia muy particular. Expresan que muchos de sus hermanos siguen alguna rama de la ingeniería. Dos de los padres que tienen hijos en Polimodal muestran posiciones contrapuestas: en uno de los casos lo incita a seguir ingeniería y en el otro prefieren que no lo haga porque: "Ven como estudio yo y se dan cuenta que es una carrera larga y difícil".

Respecto al grado de importancia que le otorgan los padres al desarrollo profesional con relación a la maternidad, las respuestas no son uniformes. Algunas opinan que: "La tradición de madre, ama de casa, está presente en la familia [...], pero ellos ya entendieron que yo voy a ser una profesional, además de esposa y madre". Algunas estudiantes expresan que para sus padres las dos cosas son importantes, otras que: "Lo más importante es el presente para recibirse ante todo". Desde los relatos se hace hincapié en el desarrollo profesional como prioridad, y proyecto de inmediata realización.

Tal como lo hemos señalado en un trabajo anterior [Borrás y Bucci, 2001], se observan las mismas tendencias. Los padres de las profesionales demostraron tener una valoración muy alta hacia el estudio de sus hijas (posición que se repite con los hermanos).

Al analizar el discurso de las profesionales se detectan diferencias marcadas a partir de los sectores laborales de procedencia con respecto al grado de importancia que le daban los padres a la maternidad. Para las que trabajan en el sector privado y público, predominó quizá un mensaje en donde la maternidad era algo natural para las mujeres y estaba sobreentendido que la profesión no podía inhibir la condición de madre. Mientras que para las profesionales con inserción en el ámbito académico, la mayoría de los padres consideraban natural que estudiaran y ejercieran su profesión. Seguramente dentro de este grupo no se jerarquizó la maternidad debido a que, como dijimos anteriormente, la mayoría de las madres trabajaron fuera del hogar (90%). Condición que no se reproduce en las madres de los otros sectores —el 70% y el 60%, respectivamente, no trabajó mientras sus hijas estudiaban—. En este sentido, Pierre Bourdieu [2000] observa que las hijas de madres que trabajan tienen aspiraciones profesionales más elevadas y sienten menor adhesión al modelo tradicional de la condición femenina.

En general, se encuentran tendencias similares a las enunciadas por Heller [1996], en su investigación sobre mujeres que han alcanzado puestos jerárquicos en diferentes ámbitos. En dicho estudio se analiza la composición familiar de académicas exitosas, comprobándose que no respondían al modelo tradicional de socialización, en donde la mujer es criada y educada para asumir los roles sociales de madre, esposa y ama de casa. Tal como lo explica Kohen [1994], la identidad de género se adquiere a través de la socialización temprana en el seno de la familia de origen. Citando a Shmukler, agrega que: "El ideal maternal tradicional impone a las madres una disponibilidad incondicional que se traduce en la postergación de sus propios proyectos, deseos y capacidades, a la vez que dificulta su desarrollo personal autónomo".

No obstante, si bien no se pone el acento en el ideal maternal, el hecho de priorizar el estudio respecto del trabajo,

podría indicar de parte de los padres, que todavía no se han podido superar las posiciones intermedias—como la que sería ver en la educación formal un ascenso para los hijos en la escala social—, y no una forma de acceder al ejercicio pleno de una profesión. Sin embargo, las estudiantes poseen una mayor conciencia que las profesionales que las precedieron, pues disponen de mayor información tanto de los cambios que se han efectuado en estos últimos años en el mercado de trabajo, como la recibida en su formación académica, que las lleva a pensar que: "Lo prioritario es el ejercicio de la profesión".

Por otra parte, no se puede hablar de una socialización uniforme porque se estarían ignorando todas las transformaciones que están operando en las maneras en que cada generación se apropia de los bienes culturales y materiales y construye sus estrategias. Las diferencias generacionales están dadas por las distintas posibilidades de aprendizaje que permiten conformar otras representaciones.

Ingreso y desarrollo de la carrera

Frente a la pregunta de por qué eligieron la carrera de ingeniería, la mayoría de las estudiantes (70%) aludió a su interés por las ciencias exactas, fundamentalmente por su inclinación hacía la matemática y química. En menor medida (20%) refieren al amplio campo laboral que posibilita la carrera en el sector privado. Se destaca un caso —como también sucedió con las profesionales—, que si bien le gustaba la bioquímica y debía trasladarse a otra ciudad para realizar sus estudios, decidió quedarse en Mar del Plata, optando por ingeniería.

La elección de la especialidad está en relación con el interés por cada una de ellas (50%), no obstante destacan —en un 40%—, las posibilidades laborales que les brinda la carrera: "Me gustaba la química en la escuela secundaria y dentro de la facultad las opciones son química o alimentos. Esta última me pareció que tenía más salida laboral en la ciudad".

La mayoría respondió que poseía referencias sobre los espacios ocupacionales. Pero, en algunos casos, muestran haber estado poco o nada informadas: "No tenía ninguna referencia, no me propuse saberlo". Solamente una dijo haber hecho una búsqueda activa, asistiendo a charlas en la facultad, consultando guías, etcétera. Dos estudiantes percibían el futuro profesional como "trabajando en planta", resolviendo problemas. Algunas expresan que sus padres o algún profesor del Polimodal las orientó claramente sobre la amplia gama de oportunidades que existía en el mercado laboral local. Bonder [1992], en una investigación sobre género realizada en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de La Plata, revela que las estudiantes expresaban hace algunos años concepciones sumamente tradicionales. No elegían la carrera por su meta laboral, desconocían casi por completo los campos ocupacionales que brindaba la especialidad: su interés se centraba en determinadas materias como matemáticas durante la etapa de estudios secundarios y/o la admiración hacia profesores que las dictaban. Las jóvenes graduadas manifestaban también haber elegido la carrera con escaso conocimiento del campo ocupacional.

Actualmente, todas expresan que sus percepciones sobre los espacios ocupacionales se han ido modificando a lo largo del tiempo. Dentro del 80% de las estudiantes que sí observaron dichos cambios, un 30% lo relaciona con las transformaciones ocurridas negativamente en el mercado laboral. Subrayan: "A causa de la recesión las posibilidades son escasas"; "Antes se conseguía trabajo, ahora no". Otras han ampliado las perspectivas y responden que: "Se puede trabajar en centros de investigación"; "En la facultad, te dan más formación general, tenés muchas más salidas: trabajo operativo, investigación, gestión, mientras que en la industria los puestos de trabajo se desarrollan en el sector de análisis, control de calidad, compras y procesos". Una estudiante cree que existen carencias al llegar al ciclo superior: "Me doy cuenta que no tengo nociones sobre aspectos técnicos y que el trabajo en el sector privado es muy distinto al que desarrolla un investigador o un docente en la facultad".

Tanto las profesionales como las estudiantes destacan las mismas motivaciones acerca de la elección de la carrera; manifestaron tener una predisposición muy clara hacia las ciencias exactas. También señalan otros motivos como las posibilidades de aplicación, no tener medios para seguir otra disciplina fuera de la ciudad, no quedar condicionadas a trabajos de laboratorio o convertirse en docentes. Asimismo, tuvo importancia la influencia que ejercieron algunos profesores del nivel secundario que se constituyeron en referentes del área elegida.

Existen claras diferencias entre uno y otro grupo acerca de las referencias sobre los espacios ocupacionales al inicio de la carrera. Dentro de las profesionales, la mayoría reconoce no haber tenido demasiada información, situación que en un principio no les preocupaba, pues no tenían expectativas definidas con respecto al futuro profesional: no sabían en qué iban a trabajar y la salida laboral se pensaba una vez recibidas. Por otra parte, se encuentran semejanzas entre las estudiantes y profesionales más jóvenes (menores de 30 años), ya que afirman

que sabían que querían trabajar en la industria y en investigación (sector privado y académico). Se detecta una diferencia generacional fuerte que indica que en las más jóvenes existe un perfil profesional más definido en el que se asocia la profesión con la condición laboral.

Heller plantea que existen diferencias entre los varones y las mujeres, en la forma de construir una trayectoria laboral. Las mismas están en relación con las "imágenes" o "visiones" que cada individuo trae al iniciar una carrera. Citando a Henning, muestra que la visión de las mujeres es mucho más inmediata y está en función del hoy.

Por lo observado, existen nuevas tendencias que señalan un comportamiento diferente en las actuales generaciones de mujeres profesionales, pues se comienza a ver al trabajo en función de una carrera, tal como acontece con las expectativas de los varones. Vemos en las estudiantes la instalación de este discurso, que las distingue de las generaciones anteriores en las expectativas de logro profesional, ya que desde los inicios de su paso por la facultad, tienen una idea más desarrollada sobre las posibilidades laborales de la ingeniería.

La mayoría de las estudiantes (40%) opina que estudian más hombres que mujeres por asociar la ingeniería al "trabajo en planta", razón por la cual la consideran "eminentemente masculina". Piensan que esto se debe a la tradición o a cuestiones culturales que —como lo indica una de las estudiantes—: "Es difícil ver a una mujer en una fábrica en situación de mando". En el mismo sentido, una entrevistada argumenta que: "Todavía hay muchos prejuicios pues es problemático para la mujer conseguir trabajo en el sector privado". Otra cree que el problema está en que: "Las mujeres no se animan a optar por los colegios industriales y eso hace que estudiar ingeniería les resulte más difícil, antinatural o que ni siquiera lo intenten"; pero esto no se da en todas las especialidades: "Sino en aquéllas donde el número de hombres es mayor como en mecánica y eléctrica".

En general, no perciben que en la facultad se le asigne a las mujeres un modelo profesional específico (70%). Dos estudiantes —que siguen la especialidad de materiales—, opinan todo lo contrario. Consideran que en esta especialidad se busca un perfil de: "Investigadoras o para trabajo en laboratorio, sin actividad en planta". Una expresa que en investigación no hay diferencias, incluso sostiene que hay más mujeres que hombres en este ámbito.

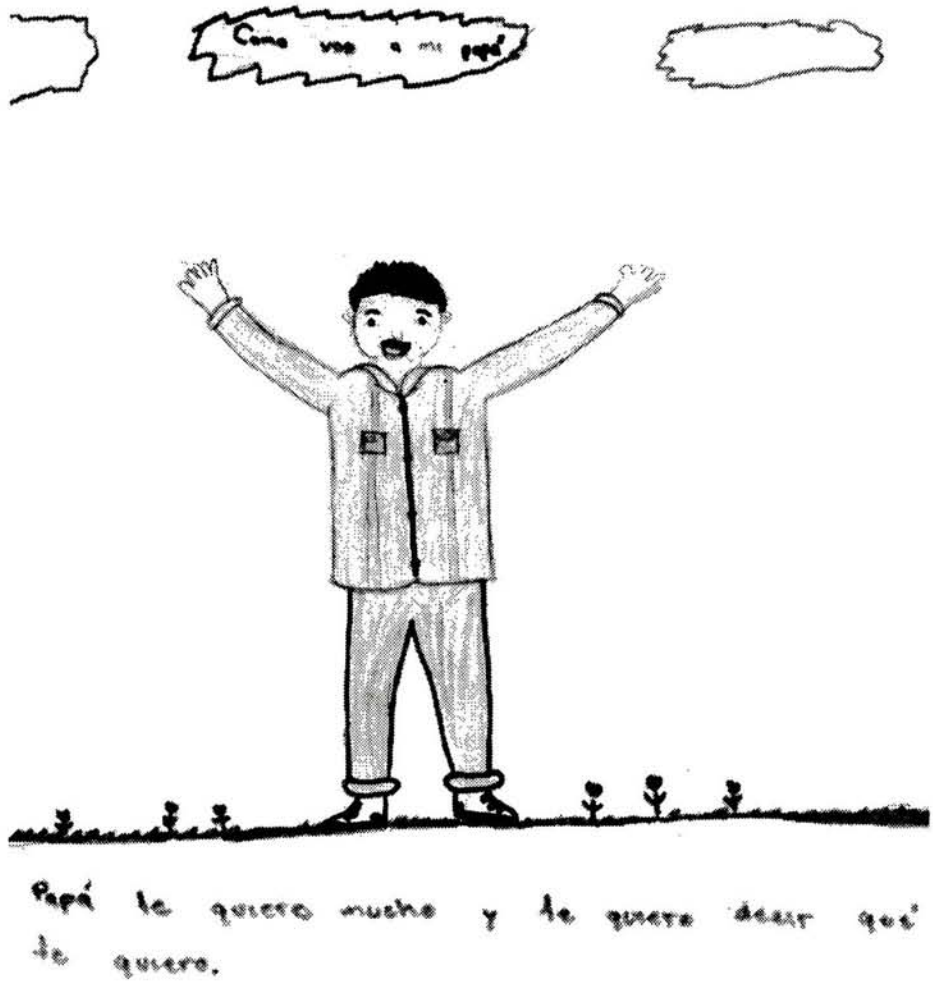
En el mismo sentido, las graduadas en general tampoco percibieron que se le asignara a las mujeres un modelo profesional específico. Sin embargo, existen distintas representaciones en donde influye la evolución de la carrera de ingeniería (enmarcada dentro de procesos históricos más amplios), dando lugar a diferentes percepciones generacionales condicionadas a partir del ámbito en donde desarrollan su trabajo. En el grupo de las profesionales de más de 40 años —con inserción en el sector privado—, se señala que las desigualdades, cuando ellas estudiaban en la facultad, se manifestaban en forma sutil a través de comentarios de los docentes: "Era algo tácito que la mujer debía estar en un laboratorio tomando muestras, por ser un ambiente más apropiado ya que en una planta distraía a los hombres"; que: "Solamente tendría posibilidades de inserción en un municipio", o "Harían trabajos administrativos". Surge también de los relatos la existencia de actitudes discriminatorias por parte de algunos de sus compañeros de estudio, cuando les planteaban que iban a la facultad a buscar marido y aprovechaban su capacidad de seducción para aprobar los exámenes, desvalorizando de esta manera su esfuerzo y compromiso. Algunas de las más jóvenes no percibieron discriminación e incluso señalan la sobreprotección por parte de sus compañeros y un lenguaje más cuidado de los docentes. No obstante, comentan lo siguiente: "Mis profesores muchas veces decían que cuando las chicas eran grandotas y morochas, tenían mejores posibilidades de trabajar en plantas"; "Nos fueron formando para trabajar en investigación y docencia, en una empresa era impensable, el mercado pedía otras cosas que supuestamente para las mujeres era más difícil alcanzar".

Las profesionales que actualmente trabajan en el ámbito académico fueron las más categóricas al evaluar —en mayor proporción que las que se desempeñan en el sector público o privado—, que sí recibieron un modelo de formación en cierta medida diferente al de los varones, sobre todo en aquellas especializaciones consideradas como más masculinas: "En electrónica éramos y somos una minoría. Tuve un profesor que no corregía los exámenes de las mujeres y se los daba a los auxiliares, había subestimación"; "Algunos docentes eran más frontales, te decían directamente que las mujeres no podían estudiarla"; o, "Era horrible, en la época del proceso militar, te señalaban que tu actividad era traducir protocolos del inglés". Una relata que no sólo los hombres se manejaban con esos estereotipos: "Cuando las profesoras tenían que elegir estudiantes para que hicieran trabajos para terceros, siempre preferían a los hombres".

Si bien, en general, no se consideran discriminadas se percibe, analizando las historias sobre sus trayectorias laborales, cierta conciencia de género —sobre todo en

las de mayor edad y dentro de éstas en las académicas—, cuando describen las dificultades que han encontrado cuando han querido acceder o han logrado posiciones más altas. Situación coincidente a lo expresado por Heller [1996], cuando analiza —en una investigación realizada a mujeres destacadas— que las de mayor edad tuvieron que enfrentar múltiples dificultades y abrir el camino a las futuras generaciones: "Estos obstáculos provenían tanto de los profesores como de sus pares masculinos y sucedían especialmente cuando la elección de la carrera se alejaba de los modelos tradicionales".

Según Bourdieu [2000], "de acuerdo a la ley universal de la adecuación de la esperanza a las posibilidades, de las aspiraciones a las oportunidades, la experiencia prolongada e invisiblemente amputada de un mundo totalmente sexuado tiende a hacer desaparecer, desanimándola, la misma inclinación a realizar los actos que no corresponden a las mujeres sin tener ni siquiera que rechazarlos". Un ejemplo de esto lo observamos cuando los padres, profesores o condiscípulos desalientan las inclinaciones de las mujeres hacia determinadas ramas, técnicas o ciencias.



Miguel Ángel García Munguía, 10 años.

No obstante, estas mujeres han tenido la capacidad de sostener una carrera e insertarse en una mundo laboral que no era precisamente para ellas, cuando hace más de veinte años las posibilidades dentro del campo eran mucho más cerradas de lo que son actualmente.

Trabajo y percepción sobre el futuro

El 50% de las estudiantes avanzadas no trabaja y el resto realiza trabajos temporarios (30%) o lo hace en forma parcial (20%). Solamente una dijo trabajar desde hace siete años, mientras que la mayoría tiene una inserción reciente —entre uno a dos años—. Tres son ayudantes de trabajos prácticos de segunda y una adscripta, todas integran grupos de investigación. Fueron designadas en estos cargos de acuerdo al orden de mérito. Los ingresos de las que trabajan solo en la facultad son menores a los que perciben las que están empleadas en otros sectores.

Las estudiantes que se desempeñan como ayudantes de trabajos prácticos de segunda y en grupos de investigación, piensan que estas experiencias de trabajo les permiten una mejor posibilidad de inserción en el mundo laboral debido a que pueden hacer "contactos" para acercarlas a "un futuro trabajo". Una, afirma que esto depende del director con quien desarrollen la investigación, y de las relaciones que pueda manejar.

Dicha percepción corrobora lo señalado por Riquelme [1998], cuando sostiene que: "Existen indicios fuertes de funcionamiento estratificados diferenciados según los *cuasi* mercados laborales que suponen ventajas para ciertas carreras, nivel de preferencia por disciplina, por facultad y/o universidad, canales de acceso a puestos de trabajo, áreas, becas, pasantías y prácticas desde cátedras que ofician como orientadoras o preselectoras de candidatos, lo cual supone la existencia de estilos meritocráticos de evaluación de los estudiantes que refuerzan la hipótesis sobre la segmentación socio-educativa". Al comparar la cantidad de horas de trabajo, se evidencia que las estu-

diantes trabajan menos que las profesionales cuando eran estudiantes (solamente el 10% no lo hacía). Quizá esto se deba a que antes, el promedio de duración de la carrera insumía más tiempo. Las profesionales lo explican a partir del régimen anual de materias y por no existir demasiadas exigencias para un egreso en menores plazos. Hoy los docentes motivan a los estudiantes en el logro de una buena *perfomance* académica que los pueda posicionar mejor en el mercado. Este discurso no existía en su época, los plazos eran más flexibles y la mayoría terminaba tomando trabajos afines a la carrera en puestos intermedios, que a la larga las detenía más. Por el contrario, las estudiantes, posiblemente a causa de las pocas posibilidades laborales existentes se dedican todo el tiempo al estudio, razón por la cual la mayoría probablemente se recibirá en menos de seis años.

Por otra parte, existe una importante diferencia generacional en cuanto a la apreciación de las que fueron ayudantes de trabajos prácticos antes de recibirse: tanto las más jóvenes dentro del grupo de las profesionales y la totalidad de las que actualmente son estudiantes, describieron como "un trabajo" su experiencia como auxiliares en la facultad. En cambio, dentro del grupo profesional con edades de más de 40 años, omitieron en general designarlo como una práctica laboral. Algunas comentan al respecto: "Era un honor, un premio al buen alumno", "Como estaba estudiando no me costaba hacerlo, era algo afin".

Muchas que tuvieron sus primeras experiencias profesionales dentro de la facultad, pudieron después continuar con sus carreras dentro de este ámbito. Algunas ingenieras que han continuado con la carrera docente, consideran el ámbito académico como un lugar con mayores posibilidades para la mujer, más flexibles, debido a que permite atender el doble rol, como es el de ocuparse del cuidado de los hijos y el desarrollo de su profesión: "Es un lugar más cómodo para la mujer. No tiene la exigencia o la presión que se vive en una empresa (sobre todo con los horarios)".

Para Anker, "parece claro que la responsabilidad que pesa sobre las mujeres en lo que atañe al cuidado del hogar y de los hijos repercute sobre sus preferencias sobre determinados tipos de empleo, debido a que la flexibilidad de horario (o el trabajo a tiempo parcial) y la relativa facilidad de entrada, salida y reincorporación les permiten compaginar más fácilmente la actividad laboral y las responsabilidades familiares".

Todas las estudiantes afirman tener incertidumbre al pensar en su futuro ingreso al mercado laboral, por un lado, por la falta de experiencia y por otro por la difícil situación que atraviesa el país: "No tengo experiencia, y en el sector privado la competencia es grande, se eligen a los mejores y en este país, hay poco trabajo para los ingenieros". El 90% estaría dispuesta a irse de la ciudad y, el 70% está de acuerdo en buscar otros horizontes fuera del país. Evidentemente si bien esta pregunta no puede medir las prácticas respecto a un futuro profesional, la misma podría indicar que cuando no se está sujeta a obligaciones familiares se piensa con mayor libertad el hecho de poder emigrar para mejorar su capacitación y posibilidades futuras.

Al comparar sus respuestas con las dadas por las profesionales, parecería que estas jóvenes apuestan mucho más fuerte a salidas individuales, tienen un mejor conocimiento de lo que sucede en el mercado laboral y por ello una mayor preocupación sobre su futuro. Posición contraria a la que ha predominado entre los ingenieros, quienes tienden a mantenerse en una sola ocupación bajo relación de dependencia: como empleado o contratado evitando el multiempleo [Berdaguer, 2000]. Sólo las profesionales del sector público, en su mayoría ingenieras civiles, antes de recibirse creían que podían enfrentar proyectos por cuenta propia. La especialización elegida determinaría en este caso, la visualización de un trabajo más independiente.

Este cambio posiblemente se deba a que la realidad se ha ido modificando, sobre todo a partir de las transformaciones ocurridas en los años noventa. La profundización de la globalización, su impacto en la estructura productiva, la apertura y desregulación de la economía han incidido fuertemente en el espacio laboral. La recesión se hace sentir a través del desempleo y subempleo de los profesionales, aumentando las dificultades para ingresar. Hoy se tiene más conciencia de que la posesión de un título universitario no garantiza el acceso al mercado laboral como sucedía en otras épocas. Bonder [1992], expresa que el trabajo dejó de ser una opción personal para muchas mujeres, como sucedía en las generaciones anteriores, y que hoy están obligadas a trabajar para aportar ingresos insustituibles al presupuesto familiar.

Relaciones interpersonales

En cuanto a sus relaciones interpersonales con sus compañeros/as de estudio, en el grupo de las estudiantes, en general, refieren tener muy buena relación con ambos. No obstante, en algunos casos, aclaran que se llevan mejor o que prefieren a los varones. Una estudiante describe a los hombres como más sencillos y más prácticos; otra piensa

que las mujeres son más competitivas, mientras que algunas opinan que tienen compañeras con las que puede establecer una relación de amistad.

En igual sentido, la mayoría de las profesionales expresan que los vínculos son mejores con los compañeros, aunque no descartan llevarse bien con compañeras, no obstante que aparezcan problemas de competencia. Sin embargo, se establece con los hombres una relación laboral compleja, debido a que, para las que tienen cargos jerárquicos, siempre está presente el tema del poder. Opinan que la mujer tiene que demostrar siempre más y debe ganarse el respeto del otro: "Cuando fui gerente noté que los hombres tienen un machismo tan afianzado que no toleraban que una mujer dé una orden, el juego era desestabilizarte. Ahora, como mi cargo es político la forma de tratarte cambia, percibo que me respetan por el puesto que ocupo y sienten avidez por saber qué pienso (sector público).

Las profesionales del ámbito privado que realizan o han realizado trabajo en fábricas, se asumen como formando parte de un mundo masculino, pero destacando diferencias en las relaciones que establecen. Una dice que no se hace llamar ingeniera porque cree que irritaría a los hombres. Trata de establecer relaciones relativamente horizontales y percibe que siempre le exigen más por tener un título. Otra señala: "Nunca traté de mostrar un perfil masculino, sino asexuado, siempre intenté mimetizarme con el medio. Al principio lo hice en una forma inconsciente, tenía como regla no hablar de más, ni con el que estaba arriba ni con el de abajo, cuando tomaba una decisión la argumentaba, nunca nadie me faltó el respeto". La más joven menciona cierta discriminación: "Todos en mi trabajo son hombres, la relación es buena, pero hay cierto menosprecio, quizá por ser mujer y joven. Generalmente el trabajo administrativo lo termino haciendo yo, mis compañeros consideran natural que lo haga por ser mujer".

Las más críticas dentro de las académicas acotan que cuando discuten de igual a igual y se atreven a competir, los hombres les recriminan que no cumplen con el modelo femenino. No obstante, muchas veces: "Son las mujeres las que ponen piedras al éxito de una mujer", pues como mencionan otros autores, en una primera etapa las mujeres tendieron a incorporar pautas masculinas, adoptando los modelos propios de la cultura tradicional y patriarcal que va desde la forma de comportarse hasta la manera de vestirse.

En cambio, actualmente esta situación tiende a revertirse por un mejor aprovechamiento de las aptitudes femeninas para el desempeño de los cargos.

En igual sentido, Bourdieu [2000] explica que: "Lo típico de los dominadores es ser capaces de hacer que se reconozca como universal su manera de ser particular [...]. La definición de un puesto, sobre todo investido de autoridad, incluye toda suerte de capacidades y de aptitudes sexualmente connotadas [...]. El acceso al poder coloca a las mujeres en situación de *double bind*: si actúa igual que los hombres se exponen a perder los atributos obligados de la feminidad y pone en cuestión el derecho natural de los hombres al poder; si actúan como mujeres parecen incapaces e inadaptadas a la situación [...]. La perspectiva de feminización de una profesión reduce su atracción y su prestigio".

La mujer frente a la maternidad y el trabajo

Como dijimos anteriormente, el 90% de las estudiantes avanzadas no están casadas. Una sola vive en pareja, pero no tiene hijos. El 70% considera que los hijos pueden interferir en el desarrollo profesional, mientras que la mayoría considera que es importante planificar el casamiento y el nacimiento de los hijos: "Todo el mundo tiene sus objetivos. Los míos son recibirme y trabajar"; "Hay que estar segura que vas a poder hacer las cosas bien. No sirve tener un hijo para verlo dormir una hora"; "Tendré que dedicarle a mi carrera todo el tiempo posible antes de tener hijos ya que después dispondré de menos tiempo"; "Es necesario planificar el nacimiento, primero debo asentarme profesionalmente sin obstáculos"; "El casamiento es nada más que un papel, pero la maternidad es algo más serio, ahí hay que prepararse como para no jugar con una vida". También hay quien destaca que si bien los hijos requieren mucho tiempo, eso depende de la pareja; es decir, de los acuerdos que pueden establecer ambos cónyuges para la crianza.

Por otro lado, expresan que las empresas "son renuentes a tomar mujeres debido a las cargas familiares que están asociadas a ellas".

Asimismo, la mitad de las estudiantes evalúa que "los hijos son la primera responsabilidad de la mujer", mientras que la otra mitad piensa lo contrario. Entre los argumentos de éstas últimas se destaca que debe ser una responsabilidad compartida por ambos padres. Entre las que contestaron afirmativamente una opina que: "Si nosotros fuimos la primera responsabilidad para mi madre, yo quiero que mis hijos sientan lo mismo".

En lo que respecta a las profesionales, encontramos que las académicas son las que más han planificado el

nacimiento de sus hijos (63% totalmente y 12% lo han hecho en parte), con relación a las mujeres que trabajan en el sector privado que fueron las que menos planificaron (72% nunca y 14% en parte). Las mujeres del ámbito académico y las que trabajan en el sector público tardaron menos para recibirse que las que se desempeñan en el sector privado. La tendencia parecería mostrar que aquellas mujeres que se casaron antes de graduarse (tuvieran o no hijos), demoraron más años en egresar. Evidentemente para ellas, el nuevo rol asumido frente al casamiento alargó el periodo de permanencia en la universidad.

Al comparar a las estudiantes con las profesionales, constatamos que en las primeras existe una mayor conciencia y preocupación sobre la importancia del desarrollo profesional en primera instancia. Los temores aparecen por la discriminación de género de la que puedan ser objeto, toda vez que como lo afirma Anker [1997]: "Cuando una persona decide aceptar determinada ocupación, o cuando un empleador decide contratar principalmente a hombres o a mujeres, en tal decisión influyen con frecuencia los valores culturales y sociales adquiridos, que a menudo entrañan una discriminación en contra de las mujeres (y a veces contra los hombres) y los estereotipos que dividen las ocupaciones en «masculinas» y «femeninas»"

Ingresos

El 70% de las estudiantes considera que en el matrimonio, el hecho de aportar dinero facilita una igualdad en la toma de decisiones: "Cuando una persona tiene capacidad para automantenerse, puede irse si no le gustan las reglas del juego. En primer lugar, descompensa el poder y hace más simétrica la relación, condición decisiva para un proceso de toma de decisiones más democrático". En el caso de las que opinaron negativamente argumentaron que con sus padres no existen diferencias —cuando uno no aporta dinero al presupuesto familiar—, "las decisiones las toman juntos": La única que vive en pareja dice que la desigualdad era frecuente en los matrimonios de antes, ahora, las parejas de jóvenes tienen otros comportamientos. En cambio, las mujeres profesionales no son tan categóricas. En general, manifiestan que aportar dinero es fundamental, destacan que ganarlo implica mayor grado de independencia ya que contar con ingresos propios: "Da la posibilidad de elegir y eso se logra cuando se lo gana"; "Los hombres piensan que el poder se basa en el dinero, muchas veces las mujeres aceptan recriminaciones y postergaciones personales por no tenerlo". Piensan que la toma de decisiones en la pareja no pasa por quien aporta más, sino en tener un proyecto en común. El dinero no parece tener un peso relevante, ya que si en ciertos periodos ganan más que sus maridos, no lo hacen valer como una superioridad económica.

Por otro lado, el grupo de las profesionales afirma que no conciben el trabajo sin retribución salarial y la mayoría —independientemente del sector de procedencia laboral—, considera sus ingresos como "imprescindible". Para algunas al principio de sus carreras fue sólo un complemento, pero hoy esta situación ha cambiado debido fundamentalmente a las circunstancias por la que atraviesa el país: "Mi salario tiene dos condiciones para el presupuesto familiar. Puede resultar complementario, pero por la situación económica es imprescindible; si mi marido llega a tener problemas en su trabajo, mi remuneración es segura y constante" (sector académico, antes de la *Ley de presupuesto cero*). Las mujeres que trabajan en el sector público señalaron con más fuerza el valor indispensable del dinero, existiendo dentro de este grupo más mujeres que ganan más que sus maridos (este grupo, posee un ingreso promedio inferior comparado al de las mujeres que trabajan en el sector académico y privado). Es interesante señalar que las que se desempeñan en el sector privado son las que consideraron en mayor proporción que sus salarios son complementarios (70%). Recordemos que dentro de este grupo, la mayoría se casó antes de terminar la carrera, tuvieron en general más hijos, dejaron de trabajar o disminuyeron la carga horaria —en mayor proporción que los otros dos subgrupos—, sobre todo cuando sus hijos eran pequeños.

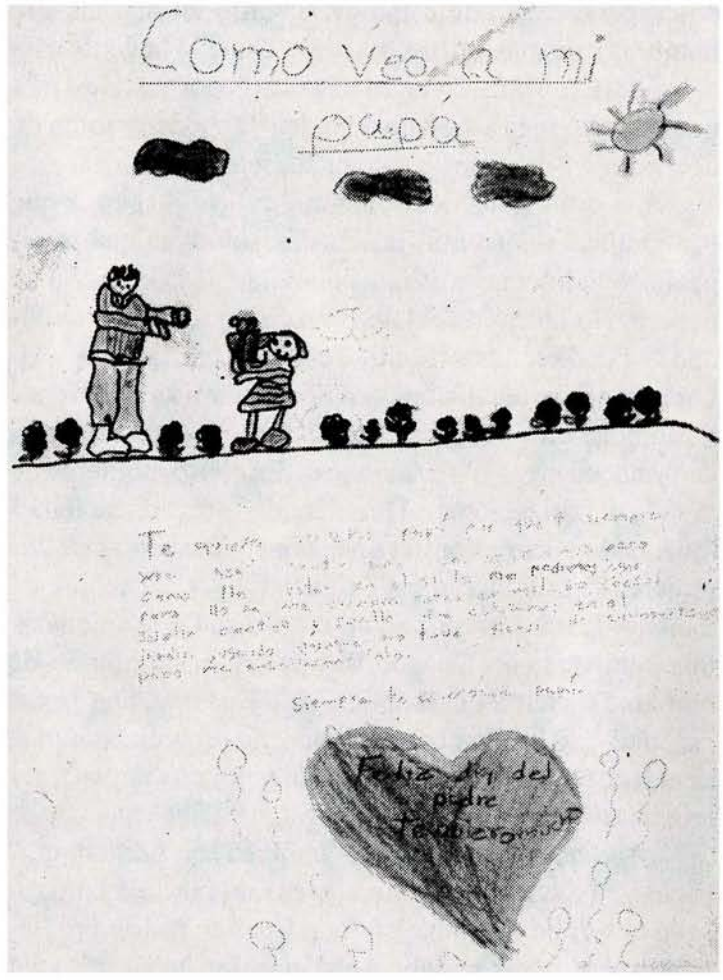
Podría ser que a la aparente liberalización de ciertas mujeres frente a los aportes de dinero y el manejo en las decisiones en sus hogares, se contraponga la creencia de ver a sus ingresos como complementarios y no como imprescindibles, ya que socialmente no se le asigna el papel principal de sostén económico de la familia.

Por otra parte, el análisis del discurso debe ser interpretado a la luz de las redefiniciones del rol de las mujeres en un momento de cambio que impacta en los espacios sociales y subjetivos. La tendencia indica un tránsito de la dependencia a la autonomía económica, con efectos en el lugar que ocupa la mujer en el hogar, en la distribución de poder en la pareja y en su participación en los aspectos monetarios. Sin duda, son las estudiantes desde su discurso las que asumen una posición más igualitaria y de defensa de su condición. Al indagar si los salarios y beneficios que reciben las mujeres son iguales, mejores

o peores al de los hombres, sólo cuatro profesionales del sector privado dicen ganar lo mismo, mientras que solamente un 30% considera que son inferiores. Algunas son más críticas con respecto al comportamiento del sector en cuanto a la discriminación salarial. Frente a esto, muchas veces la mujer deja de pelear lugares, y por lo general acepta el sueldo que le ofrecen. Las que han sido pasantes en empresas consideran que es en el ámbito privado donde se visualiza el desnivel en forma más marcada: "Prefieren varones, para conseguir trabajo debes aceptar un menor ingreso, la excusa sigue siendo la maternidad, y eso te hace perder independencia porque está implícito que no vas a disponer de tiempo en exclusividad, si se quiere trabajar se termina aceptando"; "En el sector privado los hombres ganan más, negocian de otra manera, todo depende de la personalidad, pero primero para aprender a negociar se debe estar adentro".

La mayoría de las ingenieras del sector público considera que sus salarios son peores que los que reciben los hombres, mientras que en las académicas el pensamiento común es que son iguales en los que respecta a un mismo cargo, pero que las facilidades de ascenso son diferentes: "El espacio de decisión sigue siendo de los hombres. Siempre hay un resquemor a la presencia femenina. Entre la gente más joven existe una competencia más igualitaria. Los más grandes tienen una actitud más paternalista, se encasilla a la mujer en una actividad no relacionada con la conducción". Dentro de las que ejercen en el sector público se observa una mayor conciencia respecto al tema del poder: "Nunca existió una mujer directora de Obras Públicas, ni lo habrá por mucho tiempo". La más crítica opina que son pocas las mujeres que logran llegar: "Si alcanzas el cargo tenés que valerte de la política y adoptar el mismo comportamiento que los hombres. El sector privado es más exigente, pero podés ser despedida, en el Estado gozas de más libertad y otros beneficios, pero no vas a llegar lejos".

Es decir, en general ninguna profesional pudo relacionar la remuneración con un proyecto económico y profesional propio. Aún estas mujeres no se atreven a plantear que el dinero es un componente significativo en el desarrollo profesional. Situación paradójica donde el proyecto profesional, incluso exitoso, nunca tiene referencia a su envergadura económica, o donde no pueden considerar el valor de lo que ganan independientemente de los ingresos del marido. Sólo una se atrevió a expresar que era más exitosa que su pareja. En tanto que el estado civil permitió captar en las separadas, viudas y solteras una mayor autonomía y defensa del ingreso con relación a las



Edgar Alberto Vázquez Montes, 8 años.

casadas, donde la presencia del marido condiciona la importancia de un proyecto propio y depende más de la negociación de su contrato conyugal. Aunque muchas han logrado autonomía profesional e independencia económica en los hechos, no pueden explicitar un discurso de autonomía. El comportamiento observado acerca del lugar de relevancia dado a la remuneración de acuerdo con el estado civil, confirma lo señalado por Anker [1997], en el sentido de que "las diferencias salariales entre hombres y mujeres son pequeñas cuando se trata de personas solteras. El diferencial de ingreso se observa más fuertemente en las remuneraciones de las personas casadas".

Condiciones profesionales y percepción de logro

La mayoría de las estudiantes entrevistadas no cree que un jefe hombre tenga más influencia que una jefa mujer (70%). Consideran que: "Eso depende del carácter de cada uno, no del sexo", agregan que si la mujer logra imponer respeto desde el principio, no tendrá problemas en su

desempeño. Las que están de acuerdo en que un jefe hombre tiene más influencia, destacan que la gente está más acostumbrada a ver en esos cargos a varones: "El hombre está más asociado a la idea del poder y toma de decisiones y eso genera mayor respeto".

Las profesionales evalúan que es un mito pensar que los hombres tienen más influencia, subrayan que la capacidad de liderazgo es independiente de la cuestión de género. No obstante, existe consenso que ante la igualdad de condiciones, el hombre es mejor considerado. Algunas sí advierten distintos estilos de gestión de varones y mujeres. La diferencia gira en torno a cómo establecen y hacen jugar sus relaciones: "En cierto momento de la vida organizacional se requiere de la presencia femenina, cada género conlleva ventajas y desventajas. Las mujeres se involucran más, tienen mayor capacidad de dialogo. Los hombres ven en esa actitud una amenaza, una competencia. Cuando son pocas en un mundo de hombres suelen ser más solidarias". En tanto, una minoría opina que los hombres se saben mover políticamente, tienen otro manejo de la situación y por eso llegan a ser jefes.

Algunas piensan que las mujeres son más complicadas y muchas veces el tiempo es una variable limitante en el ejercicio de una jefatura. Cuando el hombre trabaja menos horas se debe a una cuestión económica, en el caso de la mujer las razones, por lo general, son siempre familiares: "La condición de jefa me resulta ardua, siempre trato de fundamentar las decisiones pero imponer cosas es problemático. Incluso a los alumnos les cuesta ver a una mujer como jefa. Llegar es difícil pero sostenerse en el lugar puede ser más duro". Las mujeres del sector privado admiten que cuando ellas empezaron a trabajar tuvieron que esforzarse más.

En general, las estudiantes consideran que los profesionales ingenieros le asignan más importancia al éxito profesional que las mujeres, debido a que socialmente es considerado como el principal proveedor: "Los hombres asocian más el éxito con la remuneración económica que las mujeres". Sin embargo, una opina que ambos tienen la misma presion por ser exitosos. En tanto, un 40% responde que tanto las mujeres como los varones tienen iguales expectativas de éxito, una agrega: "Si estudian ingeniería, las expectativas son las mismas".

Al formularle la misma pregunta a las ingenieras, se observan diferencias significativas de acuerdo a los sectores de inserción laboral, pues son las mujeres que trabajan en el ámbito académico las que opinan con mayor peso que para los hombres, es más importante el éxito profesional (70%). Señalan que el discurso instalado socialmente acerca del éxito es muy fuerte. Se le asigna al hombre la obligación de triunfar ya que resulta esencial para su autoestima: "Para los hombres el trabajo es todo. La mujer comparte sus éxitos y responsabilidades con su vida familiar". Las profesionales del sector público creen que el éxito tiene la misma importancia para ambos (70%). Aducen que hoy en día los roles se comparten, cada cual debe definirlo y eso depende de la personalidad, pero plantean que probablemente la mujer viva el éxito con culpa por haber abandonado a la familia, mientras que en el hombre esta situación es inusual.

Participación

En cuanto a la percepción acerca de si las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres de participar y alcanzar cargos jerárquicos, el 80% opina que no; una sola desconoce la respuesta y otra argumenta que eso depende de las personas que toman las decisiones, agregando que esta situación de discriminación se produce cada vez menos. Esto último también es compartido por algunas de las que respondieron afirmativamente. Es interesante destacar el comentario de una de ellas: "En el sector público creo que es más difícil, yo lo veo en el ámbito político, para acceder a un cargo hay que estar en todos lados, ir a todas las reuniones, etcétera, y para una mujer eso se hace más difícil por el tiempo que insume". En el mismo sentido, otra estudiante expresa no ver estas diferencias en la facultad; desconoce lo que sucede en el ámbito privado, pero sí sabe lo que ocurre en el sector público: "Mi referencia es lo político. No es un problema de capacidad sino de que los hombres hacen sus contactos de otra manera".

Coincidiendo con lo anterior —en el caso de las profesionales— la mayoría está convencida de que las mujeres no tienen las mismas posibilidades que los hombres de participar y alcanzar cargos jerárquicos en el ámbito público y privado. Sin embargo, dentro de los grupos de las mujeres que trabajan en el sector privado y público, un 40% y un 20% respectivamente piensan que sí, mientras que ninguna de las académicas contestó esta pregunta de manera afirmativa. En general, creen que el medio profesional está dominado por los hombres y, aunque tengan la misma capacidad intelectual, no se les cede espacio a las mujeres fácilmente. En algunos casos, dicen ser consideradas como un "referente lateral". Cuando llegan a ocupar lugares importantes es porque lo merecen por demás. En su gran mayoría, argumentan que sólo pue-

den crecer en el área de investigación. Evalúan que la situación se agrava por tratarse de carreras técnicas, donde las posibilidades son menores, y no siempre se consideran las trayectorias independientemente de la cuestión de género.

Señalan que la participación es más efectiva desde el trabajo, pero por otra parte admiten que la mujer se repliega y le cuesta más llegar, no se siente aún preparada para exponerse públicamente.

Las mujeres que trabajan en el ámbito académico son las que consideran en mayor proporción que no han accedido a puestos superiores por su condición de mujer (60%). Situación opuesta a las profesionales del sector publico (20%), quienes evalúan que lograr una jefatura depende más de los manejos y juegos políticos que se puedan instrumentar.

Con respecto a la ocupación jerárquica alcanzada por las mujeres profesionales, tal como se señala en un trabajo de investigación en donde se analiza la distribución de cargos y dedicaciones en la facultad de ingeniería, psicología y en la municipalidad de Mar del Plata [Borrás, Bucci, 2001]: "Las diferencias estarían dadas por las distintas posibilidades de acceso a cargos de mayor jerarquía y/o dedicaciones. En ingeniería, las mayores diferencias se encuentran en los cargos de titulares de cátedra, ya que el 85% son ocupados por hombres. En relación con las dedicaciones más altas (Exclusiva y Parcial), las mujeres poseen el 28% de las mismas, mientras que para los hombres dicho porcentaje asciende al 43%. En el caso de la municipalidad, se comprobó que las mujeres ingenieras acceden en menor proporción a los cargos jerárquicos y cuando esto ocurre, se ubican en los escalafones más bajos.

A modo de síntesis

Indudablemente la crisis económica y los cambios generacionales plantean otras representaciones. Hoy los procesos son más fragmentarios y complejos. En el pasado, la salida laboral tendía a estar más articulada y ahora se superponen modelos profesionales diferentes de acuerdo al sector productivo demandante. Cada época tiene sus códigos, sus determinantes tecnológicos, económicos, políticos y una cultura del trabajo entendida como las concepciones más generales y globales de la realidad.

Para Fuchs y Vispo [1994]: "Mas allá de un cierto efecto moda percibido en cuanto a los criterios de búsqueda de selección de personal por parte de los empresarios, se manifiesta una tendencia consistente con los cambios registrados en el perfil de habilidades requeridas por el nuevo paradigma tecnológico que enfatiza las capacidades de generalista, exigiendo simultáneamente mejoras sustantivas en el umbral de calificaciones y una mayor inversión en capital humano".

Desde el discurso, se evidencian diferencias en la socialización académica recibida; si bien las estudiantes no enfatizan discriminaciones fuertes de género por parte de sus docentes, como las señaladas por las profesionales, surge de los relatos una mayor conciencia sobre las posibles dificultades que tendrán que enfrentar como mujeres ante un mercado laboral deprimido. Apuestan a la capacitación como salida individual y no dudan en emigrar si no logran una inserción. Aceptan sin cuestionamientos la flexibilidad y rotación laboral como algo natural, propia del modelo, desconocen —por carecer de dicha práctica—, los condicionamientos de género significativos que se manifiestan en este espacio laboral, fundamentalmente masculino. Pero por otra parte, no consideran que cuanto más cantidad de recursos humanos de alta formación se vuelquen al mercado, mayor va a ser la presión en el deterioro de la condición laboral. Porque, en conjunto, existe una tendencia creciente a subutilizar la fuerza de trabajo profesional.

Se detecta en las estudiantes un pensamiento más utilitarista con relación a su vida afectiva, todas están dispuestas a instrumentar estrategias que no perjudiquen su inserción futura. Estas jóvenes no esperan recibirse para casarse, aparece un modelo profesional más nítidamente perfilado como proyecto propio. No asumen la maternidad como el eje central de su vida sino como una maternidad acotada, lo que implica cambios en el modelo de madre y en la vida cotidiana, especialmente en lo doméstico. Algunos especialistas del área consideran que si se tienen hijos dos o tres años después de empezar a trabajar, la situación no resulta tan crítica, pero por lo general cuando los hijos son pequeños se define el rol profesional. De acuerdo con los relatos de estudiantes y profesionales se asume que a la mujer se la socializa para manejarse en ambos roles (doméstico-profesional). En los hechos, la mayoría cede en lo laboral, adoptando un bajo perfil no demasiado visible que implica la renuncia a poder desarrollar capacidad de mando y gestión. En general no saben vender proyectos propios, y aún no han asumido el riesgo de poder enfrentar otras áreas de trabajo. En las mujeres profesionales de las generaciones anteriores, el trabajo fue para muchas una opción buscada; sin embargo, para las jóvenes generaciones se observa un cambio en las representaciones ya que reconocen que el estudio por sí solo es condición necesaria pero no sufi-

ciente para lograr mejores posiciones laborales. Hoy las estudiantes comienzan a vislumbrar la educación no como un fin en sí mismo —como lo muestran trabajos de investigación anteriores— sino como una preparación en el camino de la profesionalización.

Actualmente hay más mujeres en la profesión que empezaron a optar por otras ramas —alimentos, materiales, sistemas, etcétera—, pero la gran mayoría aún no trabaja en forma directa con "operarios en planta". Hoy las mujeres son docentes de especialización del ciclo superior, han encontrado en los últimos diez años en la universidad un nicho laboral importante, fundamentalmente en investigación.

Cuando se compara lo dicho por profesionales y estudiantes se detecta un cambio en la formación académica. Indudablemente a las nuevas generaciones se las orienta más, se trata de formar a los alumnos integrando lo técnico con lo vincular. Quizá las estudiantes manifiesten una posición más profesional con relación a lo expresado por las profesionales cuando fueron alumnas, pero es indudable que los modelos de referencia fueron otros. Modelos que se han flexibilizado pero persiste en forma sutil en algunos profesores, discriminación desde el discurso, y en otros a pesar de mostrarse más abiertos existen expectativas diferentes en cuanto a las trayectorias posibles de estas jóvenes para "ciertos trabajos".

Las docentes-mujeres han empezado a competir de igual a igual y algunas disputan cargos de gestión (el año pasado una de ellas se presentó para el decánato, en una elección muy pareja), lo que implica pensar proyectos de trabajo y asumir que eso es también parte del éxito, "ser pública", "ser una referente de". Hoy las mujeres empiezan a recorrer este camino como una posibilidad más del desarrollo profesional. Posiblemente serán las nuevas generaciones las que tengan mejores oportunidades de ampliar los espacios laborales y limitar las inserciones diferenciadas a las que a menudo se ven sometidas por su condición de género.

Coincidimos con Bonder [1992] cuando plantea que la institución universitaria conforma a las mujeres con el logro de la igualdad educativa (iguales oportunidades de acceso, igual currícula), y de este modo evade el tratamiento de los múltiples factores de discriminación que las afectan. Por eso resulta necesario plantear en las currículas, independientemente de la disciplina, la "cuestión de género". ♦

Bibliografía

Aisenson, Legaspy y Manadero (2001). *Trayectorias educativas y laborales de jóvenes en transición de la escuela al estudio y/o trabajo.* Buenos Aires, Asociación de Estudios del Trabajo (ASET).

Anker, Richard (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", en *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 116, nº 3, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Berdaguer, Leticia (2000). *Educación superior, los jóvenes y el trabajo.* Buenos Aires, Asociación Latinoamericana sobre Estudios del Trabajo (ALAST).

Birgin, Haydée (1995). *Acción pública y sociedad.* Buenos Aires, Femirama Editora.

Bonder, Gloria (1992). "Las mujeres y la educación en la Argentina: realidades, ficciones y conflictos de las mujeres universitarias", en *La mujer y la violencia invisible*: Giberti, Eva y Fernández, Ana María. Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina.* Barcelona, Anagrama.

Heller, Lidia (1996). *Por qué llegan las que llegan.* Buenos Aires, Femirama Editora.

Fernández, Ana María (1994). *La mujer de la ilusión. Pactos y contratos entre hombres y mujeres.* Buenos Aires, Editorial Paidós.

Fuchs Mariana y Vispo Adolfo (1994). *Diagnóstico sobre la demanda futura de ingenieros.* Documento de trabajo, Buenos Aires, Cepal.

García Frinchaboy, Mónica (1994). "Mujer y educación", en *Capacitación política para mujeres, género y cambio social en la Argentina actual*, Maffia y Kuschnir (compiladoras), Buenos Aires, Femirama Editora.

Gómez, Mario (2000). *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes. Resultados de una encuesta de inserción laboral y situación ocupacional de algunas especialidades profesionales.* Buenos Aires, Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Jozami, Aníbal y Sánchez Martínez, Eduardo (compiladores) (2001). *Estudiantes y profesionales en la Argentina. Una mirada desde la encuesta permanente de hogares.* Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Kohen, Beatriz (1994). "El ideal maternal en las mujeres profesionales", en *De mujeres y profesiones*", Beatriz Kohen (compiladora). Buenos Aires, Ediciones Letra Buena.

Ministerio de Educación de la Nación (1998). Investigación realizada por la Secretaría de Ciencia y Técnica.

Pautassi, Laura (2000). "El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en la Argentina", en *Ley, mercado y discriminación. El género del trabajo.* Haydée Birgin (compiladora). Buenos Aires, Editora Biblos.

Riquelme, Graciela (1991). "Trabajo de jóvenes universitarios. ¿Búsqueda de experiencia o precarización laboral? Un análisis para la ciudad de buenos Aires)", en *Revista Estudios del Trabajo*, ASET, nº 2, segundo semestre de 1991, Educativa colección: Reflexión y debate.