



MUJERES INGENIERAS: PERCEPCIONES SOBRE SU VIDA PROFESIONAL

MERCEDES LÓPEZ-SÁEZ, ANA LISBONA Y MILAGROS SÁINZ

Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones. UNED.

Resumen

Aunque la presencia de la mujer en el ámbito académico es superior a la de los hombres en todas las carreras universitarias, los hombres siguen siendo mayoría dentro del ámbito de las carreras técnicas. La finalidad principal de este estudio cualitativo ha consistido en el análisis de las experiencias de un grupo de mujeres dentro del ámbito profesional de las carreras técnicas, así como de su percepción sobre su trayectoria personal y profesional, además de sobre su proyecto de vida. Para ello, se ha contado con la participación de 26 estudiantes de ingeniería, de 30 ingenieras con diferentes años de experiencia profesional, y con 8 consultores de recursos humanos. El modelo de motivación de logro de Eccles y colaboradores ha servido de base para el diseño de la investigación, así como para el análisis de las entrevistas y de los grupos de discusión. Los resultados muestran cómo a pesar de que las mujeres ingenieras a lo largo de los últimos años han conseguido importantes logros en el ámbito de las carreras técnicas, todavía son objeto de discriminación por parte de las empresas e instituciones en las que se desarrollan profesionalmente.

Palabras claves: Mujeres ingenieras; Desarrollo de carrera, Estereotipia de género, Rol de género, Inserción laboral.

Abstract

Women's presence in the academic environment is higher than men's throughout all the university studies. However, men continue to be the majority in technological careers. A qualitative study has been carried out to analyse the career experiences of a group of women engineers, together with their perceptions concerning their future personal and professional development and their life project. 26 students of engineering, 30 women engineers with different years of work experience and 8 Human Resources consultants participated in our study. The interviews and focus groups were designed and analysed following Eccles and cols.' model of achievement. The results show how, despite the dramatic advances made by women engineers in the last years, they are still a target of discrimination by companies and institutions where they develop professionally.

Key words: Women engineers, Career development, Gender stereotypes, Gender role; Labour insertion.

INTRODUCCIÓN

El punto de partida de esta investigación ha sido, por una parte, el hecho de que haya carreras como las ingenierías que siguen siendo poco elegidas por las mujeres y, por otra, el que en estas carreras el paro femenino sea proporcionalmente incluso mayor que en otras profesiones. Desde hace más de una década, hay más mujeres que hombres en las Enseñanzas Universitarias de nuestro país, aunque la distribución por carreras de ambos sexos es muy diferente. Las mujeres

Correspondencia: Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones. Facultad de Psicología. UNED. C/ Juan del Rosal, 10. Madrid 28040. E-mail: mlopez@psi.uned.es

Agradecimiento: Esta investigación ha sido financiada por el CIDE y el Instituto de la Mujer. Agradecemos a Ana Mañeru sus sugerencias durante el estudio.

optan por estudios relacionados con la Educación, Humanidades o Ciencias de la Salud en mayor medida que los hombres y solamente las carreras técnicas siguen siendo un reducto mayoritariamente masculino. Estas desigualdades -lo mismo que otras que se producen entre hombres y mujeres y que afectan a la vida familiar, académica o laboral- se observan en la mayoría de las sociedades democráticas y avanzadas en la igualdad de derechos, y se asocian a la persistencia de los estereotipos tradicionales entre géneros. Por ejemplo, en España, en el curso 1998/99, último en el que existen en educación estadísticas publicadas desagregadas por sexo, el porcentaje de mujeres en la universidad era del 53,12 %. Sin embargo, en las carreras técnicas esa tasa era del 23,6% (CIDE/Instituto de la Mujer, 2001). Este porcentaje es, por otro lado, bastante superior al que en el mismo año existía en otros países de nuestro entorno cultural (19,2% Noruega; 10,2% Alemania, o 13,9% Italia; datos obtenidos del Anuario de la UNESCO, 1998).

Según el informe PISA 2003¹, en el ámbito de la OCDE el rendimiento de las chicas es superior al de los chicos en todos los niveles del sistema educativo. En cuanto a las expectativas sobre la vida laboral, las adolescentes de 15 años tienen más confianza en su futuro que los chicos, e informan de mejores perspectivas sobre su salario y su estatus profesional que sus compañeros. ¿Por qué, sin embargo, se interesan menos en estudiar carreras técnicas cuando son las que mejores expectativas de empleo y salario tienen? Una de las explicaciones podría ser que la media de las chicas en Matemáticas es algo inferior a la de los chicos, según se recoge en este informe. No obstante, esta diferencia no afecta a la tasa de mujeres en la carrera de Matemáticas que es algo superior a la de los hombres (52,13% en España). En general, se observa que las mujeres no eligen menos que los chicos las carreras de Ciencias, si exceptuamos los estudios tecnológicos.

La investigación en torno a las diferencias cognitivas entre chicas y chicos en Matemáticas contradice los modelos biológicos y pone de manifiesto la importancia de los factores sociales. Las diferencias en aptitudes aparecen en la adolescencia y no se mantienen estables en distintas culturas como sería de esperar si la influencia de lo biológico fuera determinante (Baker y Jones, 1993). Se ha comprobado que la desigual socialización en Matemáticas de niños y niñas es el factor que determina las preferencias por esta asignatura y esas preferencias van asociadas al rendimiento (Eccles y col., 1993, Eccles, Fredman-Doan, Frome, Jacobs y Yoon, 2000)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y ELECCIÓN DE CARRERAS

Eccles y colaboradores han elaborado un modelo de diferencias de elección de conductas importantes basado en las diferencias entre géneros, avalado por más de 20 años de investigación en este tema. Un ejemplo claro de diferencias en elección de rol entre hombres y mujeres lo constituyen las carreras técnicas. Las distintas elecciones de estudios universitarios no se pueden explicar porque existan barreras institucionales que impidan el libre acceso a determinados estudios de unos u otras. Para explicarlas, hay que recurrir a la interacción de algunos factores psicológicos y otros sociales que las condicionan. Eccles y colaboradores explican cómo la socialización diferencial y estereotipada de niñas y niños influye en la identidad social y personal, y en la interiorización de una serie de creencias sobre uno mismo y de expectativas por el hecho de ser hombre o mujer. Las distintas expectativas de éxito, así como las diferencias en valoración social que se percibe en determinadas profesiones y roles, en función de que las ocupe un hombre o una mujer, constituyen otro mecanismo de regulación social y cultural importantísimo. Este modelo de expectativa-valor ha sido probado con diferentes muestras: deportistas, alumnas y alumnos superdotados, o estudiantes de diferentes carreras (Eccles, Barber y Jozefowicz, 1999, López-Sáez, 1995; Macías y Moya, 2002).

¹ Citado en El País (5 octubre 2003)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

El modelo de Eccles, útil para explicar las elecciones libres, no resulta adecuado para explicar otra de las desigualdades a las que se ven sometidas las mujeres: la mayor tasa de paro. Incluso en los estudios tradicionalmente femeninos la tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres. Centrándonos en las tasas de desempleo en España del año 1999, en las personas con estudios universitarios de ciclo corto el paro se sitúa en el 13,4% (9,3% en hombres y 16,6% en mujeres) y en los de estudios de ciclo superior en el 12,1% (7% hombres y 18% las mujeres). Mucho más acusadas son las desigualdades del paro entre hombres y mujeres en las carreras técnicas. A pesar de que son las titulaciones que registran globalmente menos paro, tanto en su ciclo corto (7,5% de desempleo) como en las de ciclo largo (5,5% de desempleo), al desagregar por sexo observamos que en los estudios de ciclo corto de titulaciones de ingenierías y estudios tecnológicos, el desempleo es del 5,5% en los hombres y del 23,6% en las mujeres. En los estudios técnicos de grado superior, las tasas de paro de los hombres son del 4,2% y la de las mujeres del 13,9%. Es decir, en las titulaciones cortas, el paro de las mujeres es cuatro veces superior al de los hombres y en las de ciclo superior es tres veces mayor (CIDE/Instituto de la Mujer, 2001).

Para explicar esta discriminación, pueden ser válidos otros planteamientos teóricos que expliquen como las categorías sociales de sexo influyen en las conductas de otras personas cuando interactúan con un hombre o una mujer concreta. Así, el modelo del "doble impacto" de Abele (2000) permite relacionar estereotipos y roles de género teniendo en cuenta tanto la perspectiva interna de la persona como la perspectiva externa a ella que condiciona sus oportunidades. El primer impacto se deriva de la orientación individual de la persona sobre el rol de género, la cual afectaría a las expectativas, los planes y los objetivos buscados por él o ella. Esta perspectiva es similar a los modelos de expectativa valor anteriormente expuestos. El segundo impacto se origina a partir de las expectativas del rol de género, los estereotipos y las conductas diferenciadoras de géneros de aquellas personas que interactúan con este hombre o mujer en particular. Las oportunidades que se le van a presentar varía con relación a estas expectativas o conductas. También la teoría de la incongruencia de rol, propuesto por Eagly y Karau, (2002), permite explicar aquellas conductas en las que se limitan las oportunidades de las personas por diferencias entre géneros.

De acuerdo con la teoría del rol social (Eagly, Wood y Diekman, 2000), los estereotipos de género provienen de que los perceptores atribuyen a las personas que ocupan un rol disposiciones internas coherentes con ese rol. Según los argumentos de esta teoría, el origen de los estereotipos descriptivos de género hay que buscarlo en que los perceptores infieren que existe correspondencia entre las acciones de las personas y sus disposiciones internas. Puesto que los hombres y las mujeres tradicionalmente han ocupado diferentes roles sociales, se les adjudican rasgos comunales o agénticos congruentes con esos roles. Pero, además, la teoría predice que esas creencias sobre las características diferenciales de hombres y mujeres fomentan las conductas que confirman las expectativas en unas y en otros y así se reproducen los roles diferenciados por sexos. De este modo, se formaría un círculo vicioso difícil de romper: por una parte, para que cambien los aspectos descriptivos de los estereotipos se tienen que dar cambios sociales generales que incluyan cambios en la distribución de hombres y mujeres en los roles; por otra, los roles no cambian hasta que no cambien las creencias descriptivas que los sostienen. La teoría de la incongruencia de rol del prejuicio hacia las mujeres líderes trata de explicar el papel que juegan los aspectos descriptivos y prescriptivos de los estereotipos como causas de esos prejuicios (Eagly y Karau, 2002). Según esta teoría, el origen del prejuicio en contra de que las mujeres ocupen determinados roles tradicionalmente masculinos está en la percepción de incongruencia entre las características requeridas para ese rol y las creencias estereotipadas sobre cómo son las mujeres.

No cabe ninguna duda de que los cambios del rol social de la mujer en el siglo XX han sido espectaculares en las sociedades modernas. El ideal de mujer ha cambiado y es factible que para muchas personas esté mas cerca del ideal de líder que del ideal de ama de casa tradicional que se proponía hace años. En términos de la teoría de la congruencia de rol (Eagly y Karau, 2002, p.574), podemos afirmar que las normas deseables o prescriptivas, que son expectativas consensuadas sobre lo que los miembros de un grupo deberían hacer para ajustarse a un ideal, han cambiado para las mujeres y también, aunque en menor medida, para los hombres. Es evidente que ha dejado de ser una anécdota que las mujeres ocupen roles que antes se consideraban territorio exclusivamente masculino, como el mundo de los negocios, las carreras técnicas, la política o las fuerzas armadas. También el ideal de hombre ha cambiado y cada vez participan más en la vida familiar, la educación de los hijos y las tareas domésticas.

Estos cambios estructurales han tenido que ir paralelos con cambios en la percepción que tenemos de nosotros mismos como mujeres o como hombres y en la forma que percibimos a los demás. Sin embargo, los estudios sobre los aspectos descriptivos de los estereotipos de mujeres y hombres no reflejan esos cambios tan drásticos. Diversas investigaciones han puesto de manifiesto que, en comparación con los hombres, a las mujeres se les considera que poseen menos características agénticas y más comunales y viceversa. Fiske y Stevens (1993) hacen una distinción sobre este tema. Para estas autoras, los aspectos descriptivos de los estereotipos son cognitivos y tienen su base en la tendencia que tenemos a categorizar objetos y personas. Estos contenidos descriptivos son socialmente compartidos, se transmiten a través de la comunicación y se pueden aprender, incluso, sin que interactuemos con personas de esa categoría (podemos tener un estereotipo sobre las características de los mexicanos sin que nunca hayamos tratado con ninguna persona de ese país). Desde que nacen, a las niñas se les atribuyen unas características diferentes de los niños, a pesar de que no cumplen con ningún rol. Por otro lado, el carácter prescriptivo o deseable de los estereotipos se refiere a que establecen cómo deben ser y comportarse las personas. Este aspecto de los estereotipos de género depende, en gran medida, de la experiencia con personas que pertenecen a cada una de las categorías sociales de género. De ese modo, predicen que aquellas personas que tienen experiencia con hombres y mujeres que contradicen los estereotipos irían cambiando los prejuicios hacia posiciones más igualitarias sobre qué conductas son deseables para unas y otros. No obstante, es importante señalar que aunque la estereotipia de rol sea menor en esas personas, necesitarán clasificar a los hombres y a las mujeres como pertenecientes a dos grupos sociales, y para ello recurrirán a rasgos descriptivos diferenciadores.

Tanto la teoría del rol como la perspectiva de Fiske y Stevens dejan de lado una característica esencial de la funcionalidad de los estereotipos. No se puede olvidar que esos aspectos prescriptivos de los estereotipos sirven para regular la sociedad y asignar a cada miembro de ella su papel o rol, contribuyendo así a mantener el *statu quo* y las relaciones de poder. Una de las formas de racionalizar las relaciones injustas entre hombres y mujeres es aludir a las diferencias en características, justificando así por qué se dan conductas discriminatorias (Huici, 1984). El carácter descriptivo y prescriptivo de los estereotipos de género cumple esa función de "dejar las cosas en su sitio". Los aspectos descriptivos de los estereotipos de género tendrían una función de categorización y también de justificación del prejuicio y la discriminación. Si los estereotipos de rasgo sirven para justificar los estereotipos de rol, además de para categorizar, deben de ser más resistentes al cambio, ya que no tiene por qué haber una relación exacta entre los nuevos roles que ocupen hombres y mujeres y los rasgos que se les atribuyen y que se transmiten a través de la comunicación (Hoffman y Hurst, 1990).

Desde nuestro punto de vista, incluso las mujeres que desconfirman el estereotipo y son percibidas con características adecuadas para el rol masculino padecen los prejuicios de género porque cualquier conducta de discriminación contra ellas se justificará a partir de los estereotipos

descriptivos de género, adjudicándoles características propias de su grupo siempre que sea necesario para mantener una situación injusta. El problema de la discriminación no está solamente en que se considere incongruente un rol tradicionalmente masculino como el de ingeniero con las prescripciones de género sobre las mujeres. Esas prescripciones han cambiado y encajan perfectamente las creencias sobre cómo debe comportarse un profesional de la ingeniería y cómo debe comportarse una mujer profesional. Sin embargo, es fácil que se utilicen los estereotipos descriptivos sobre rasgos de personalidad para justificar el que no se le de a una mujer un puesto de trabajo tradicionalmente masculino, un ascenso, o un puesto de responsabilidad cuando compite con un hombre, ya que los estereotipos se utilizan para defender intereses individuales o de grupo (Glick y Fiske, 1999b). En ese caso se puede aducir que aunque la mujer reúna suficientes aptitudes y cualidades para el puesto, el hombre la aventaja en esas características.

El objetivo de esta investigación es explorar y analizar la experiencia de las mujeres dentro de un campo de trabajo tan marcadamente masculino como las ingenierías, y si perciben que las diferencias entre géneros han influido en su trayectoria académica y profesional, así cómo hasta qué punto su profesión ha afectado a su proyecto de vida. Al tratarse de un trabajo fundamentalmente exploratorio, no se han perfilado hipótesis concretas. No obstante, dos supuestos muy generales han guiado las comprobaciones realizadas en nuestros análisis: a) los estereotipos y las representaciones sobre los géneros influirán en la trayectoria profesional y personal de las mujeres ingenieras; y b) el aumento en los últimos años de la proporción de mujeres en las carreras de Ingeniería originará cambios en las relaciones y en las representaciones sobre los roles de los géneros. Estas dos hipótesis nos han servido como categorías de análisis centrales a lo largo de la investigación sobre las historias de vida de nuestras entrevistadas.

El modelo de Motivación de Logro de Eccles y colaboradores, así como el resto de aspectos teóricos comentados a lo largo de este apartado, han servido de guía para la planificación del estudio empírico. Los guiones de las entrevistas y de las discusiones de grupo se han estructurado teniendo en cuenta los componentes teóricos expuestos, adaptándolos al contexto en el que se ha realizado la investigación.

MÉTODO

Se ha utilizado una metodología cualitativa. La recogida de datos se ha efectuado mediante dos técnicas: entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión. Las entrevistas se han dirigido fundamentalmente a conocer la trayectoria personal de las participantes y cómo la vivenciaban. Los grupos se han centrado en los discursos ideológicos sobre aquellos temas conflictivos. El perfil de las participantes en cada uno de los grupos era homogéneo en alguna de las siguientes variables: carrera (en estudiantes), años de profesión, o cargas familiares similares. Los grupos fueron creados *ex profeso* para la investigación sin que las participantes mantuvieran relaciones previas que pudieran interferir en la espontaneidad del discurso.

Participantes

En la primera fase de la investigación han participado 26 estudiantes de último curso de carreras técnicas o superiores de ingeniería, todas ellas con tasas de mujeres inferiores al 30%. Es un grupo muy homogéneo en características sociodemográficas. El 50% indica que su madre solamente trabaja en el hogar, y el 27 % que su padre es ingeniero. La segunda fase ha tenido como participantes a 30 ingenieras profesionales. Este grupo es más plural, lo que nos permite aproximarnos a la variedad de situaciones que viven las mujeres actualmente. Para esta segunda muestra se seleccionaron mujeres que hubiesen cursado los estudios en tres periodos temporales con tasas muy diferentes de mujeres en carreras técnicas: mujeres en torno a los 50 años que

cursaron los estudios cuando las tasas eran inferiores al 5%; mujeres entre 31 y 40 años, en cuya generación las tasas se situaban en torno al 15 %; y mujeres menores de 30 años, que han estado en minoría en las escuelas pero representando aproximadamente el 25%. Las características de la familia de origen de las profesionales es muy similar al de las estudiantes: el 28,6% de los padres son ingenieros y, respecto a la profesión de la madre, sólo el 46,4% tienen otro tipo de profesión diferente de las tareas del hogar (para más detalles sobre la distribución de la muestra ver Elejabeitia y López-Sáez, 2003, p. 192-193).

Respecto al estado civil de las profesionales entrevistadas, 46,4% son solteras y 52,6% están casadas o conviviendo en pareja. Del total de profesionales, el 64,28% no tienen hijos, 7,14% tienen un solo hijo, 14,28% tienen dos hijos, 7,14% tienen tres hijos, y el 7,14% tienen cuatro hijos. Si consideramos solamente a las que viven en pareja, sorprende que el 93,3% de sus cónyuges son ingenieros. Por otra parte, a pesar del prestigio de la profesión que ocupan y del elevado número de parejas de la misma profesión, solamente el 5% considera que ella hace una tarea de mayor estatus social que su pareja; un 40% piensa que la tarea de mayor estatus social la desempeña su pareja, y un 55% cree que ambos realizan tareas de igual estatus. Hay que puntualizar que, como el resto de las variables que se analizan en el estudio, estamos hablando de percepción psicológica, ya que no se han recogido datos objetivos.

Una tercera fuente de información ha sido las entrevistas realizadas a expertos para contrastar las percepciones del grupo de profesionales y las expectativas del grupo de estudiantes con la situación del mercado laboral actual. Para ello se ha entrevistado a 8 expertos en consultoría, selección de personal y gestión de recursos humanos, 3 hombres y 5 mujeres. Todos ellos son conocedores de la situación del mercado laboral actual y han estado en contacto con ingenieras a nivel profesional. Entre estos expertos se contaba, por ejemplo, con un alto directivo de una empresa internacional de "cazatalentos", con un alto directivo de una empresa de automoción, donde el porcentaje de mujeres es mínimo, con un consultor *senior* de una de las principales consultoras internacionales, o con una responsable de recursos humanos de una gran cadena de distribución.

Procedimiento

Las entrevistas y grupos han sido conducidos por miembros del equipo investigador. Se contactó con las participantes, a las que no se conocía previamente, cuyos datos (nombre, teléfono o correo electrónico) se obtuvieron a través de terceras personas. La investigadora, después de presentarse y mencionar a la persona que había facilitado el contacto, solicitaba la colaboración para el proyecto de investigación, presentando solamente las líneas más generales de los objetivos del estudio. Se hacía hincapié en el anonimato, se explicaba que se iba a grabar la entrevista o grupo para su posterior transcripción y se les informaba de la duración que fue aproximadamente de media hora para las entrevistas y en torno a una hora para los grupos. Al final de la sesión las participantes rellenaban una ficha en la que se recogían una serie de variables sociodemográficas.

Análisis de los datos

Primeramente se llevó a cabo una segmentación temática de las transcripciones escritas de acuerdo con el guión, para obtener un conjunto inicial de categorías. Como categorías de análisis transversales a lo largo de la investigación se han tenido en cuenta los estereotipos de género y los factores de cambio relacionados con diferentes contextos y situaciones. Además, se han considerado las siguientes categorías de análisis: socialización, creencias y símbolos relacionados con los géneros, metas y aspiraciones, autoconcepto, "yos" posibles en el futuro, y valores en torno a actividades específicas, tanto en el trabajo como en otras facetas de la vida. Posteriormente, en cada una de las categorías se ha realizado un análisis pormenorizado para extraer subcategorías

que han puesto de manifiesto los diferentes discursos sobre un mismo tema, cuantificándose las diferencias mediante frecuencias. La clasificación de categorías y subcategorías se ha sometido a una validación inter jueces por diferentes colaboradores del equipo. En este artículo se presentan los datos referidos exclusivamente a las trayectorias profesionales.

RESULTADOS

Para analizar los procesos de cambio en el ámbito laboral que se han dado a lo largo de tres generaciones, se ha dividido a la muestra en tres grupos de edad: mujeres cuya edad está alrededor de los 50 años; el grupo de mujeres entre treinta y cuarenta años, y las participantes de 30 o menos años. La etapa del ciclo vital en la que se encuentran las participantes es fundamental para valorar su experiencia por dos razones. Por un lado, los años transcurridos desde que se incorporaron a la profesión les ha permitido acumular más o menos experiencia en el contexto laboral y en la vida privada. En segundo lugar, y muy importante para nuestros objetivos, por los cambios que se han producido en la sociedad española a lo largo de los últimos treinta años, en relación con la ideología del rol social de la mujer.

Ingenieras que finalizaron sus estudios hace 30 años

El grupo de las veteranas está formado por Ingenieras con estudios superiores que fueron pioneras en este tipo de carreras. Al inicio de la carrera, las creencias sobre el papel de la mujer en la sociedad eran muy conservadoras. Estudiaron en una época en la que la presencia de la mujer en la universidad era minoritaria y en las promociones de ingeniería no salían más de dos o tres mujeres por Escuela. Una de las participantes nos comenta que fue consciente de hasta qué punto había entrado en un mundo masculino cuando inició una campaña de recogida de firmas para que habilitaran aseos para alumnas, ya que todos los del alumnado eran para hombres.

Como se desprende de sus testimonios, sus expectativas laborales al finalizar la carrera no eran muy elevadas, por lo que no se sintieron defraudadas cuando fueron consiguiendo trabajos en condiciones mucho más precarias que sus compañeros de promoción. En esta generación se observa que el significado del trabajo, una vez terminados los estudios, era mucho menos importante que en las siguientes generaciones de mujeres. En ese momento, las normas y expectativas sobre el trabajo de las mujeres eran muy diferentes a las actuales. Si bien se admitía que una mujer instruida trabajase, si la remuneración del trabajo no era imprescindible para su sustento, la profesión quedaba siempre relegada ante el deber de las obligaciones domésticas y familiares. En sus comentarios, se hace patente que se produce una adaptación de la trayectoria profesional a otras facetas de la vida, como la atención a la familia, y no a la inversa. Una catedrática nos comenta *“ Nos trasladamos de ciudad. Y yo con un grupo director en Madrid y otro allí fui haciendo la tesis. La tesis la leí aquí al mes de nacer mi tercer hijo, se llevan como un año y pico así que tardé dos o tres años en el doctorado. No me vino mal porque era una forma muy buena de compaginar. A veces me maté, a veces tenía que ir a los trabajos de campo con una buena tripa, pero bueno, lo arreglé bien”*.

El valor del trabajo estaba ligado, fundamentalmente, a intereses vocacionales y no tanto salariales o de poder. Una ingeniera de caminos, que actualmente ocupa un puesto de dirección en su organización, nos habla así de sus comienzos en la profesión: *“ No había nadie en España que supiera mucho de ese tema, entonces tuve un buen momento en el sentido de que había mercado para mis temas... empecé a colaborar con esa empresa, como profesional libre... si no tenía muchos trabajos adicionales me daba un poco igual. Nunca le he dado prioridad a los temas económicos, siempre le he dado prioridad a hacer un poco lo que me gustaba, lo que quería. No tener una estructura muy militarizada por encima de mí, que pudiera estar yo más libre”*.

Una característica de este grupo de mujeres es la de plantearse el trabajo con una gran flexibilidad y capacidad de adaptación a diferentes situaciones. Característica que se ve confirmada en el grupo de expertos, ya que dos de ellos señalan la flexibilidad y la polivalencia como una de las ventajas de las mujeres en perfiles técnicos, aunque una de las expertas señala la falta de flexibilidad como característica tanto de los ingenieros como de las ingenieras. Están en una etapa vital de estabilidad en los aspectos relacionados con la profesión. Su implicación laboral es alta si tenemos en cuenta su identificación psicológica con el puesto de trabajo y la importancia que el trabajo tiene para su auto-definición. Se ha argumentado que las mujeres difieren de los hombres en que están menos orientadas al éxito y que esa es una de las razones de que haya menos mujeres en puestos de dirección. Sin embargo, la motivación de logro es uno de los mejores predictores de liderazgo y en estas mujeres esa motivación es muy alta. La motivación de logro no implica competir por estar arriba sino que se trata de una competitividad con uno mismo para alcanzar unos criterios de excelencia en el rendimiento personal. No rechazan la promoción, pero para ellas la autorrealización consiste en superarse a sí mismas. *“Ya veis cómo me tomé las cosas. Dije ¿que hay que competir? pues allá voy. Yo siempre he sido muy competitiva; desde cría quería hacer las cosas mejor que nadie y claro, mejor que nadie, llevar los hijos, el trabajo, y estar al día fue horroroso. Pero yo me lo achaco a mí misma, me lo podría haber tomado de otra manera”*. Resulta llamativo que una de las consultoras señale la alta auto-exigencia a todos los niveles, tanto en formación como en profesionalidad o dedicación, como una de las características de las mujeres en puestos de responsabilidad frente a las características de los hombres.

El conflicto entre familia y trabajo ha sido mucho mayor en esta generación que entre las participantes más jóvenes y surge en relación con la atención que debían prestar a los hijos, no así con las tareas domésticas. Todas las mujeres casadas y con hijos de este grupo lo mencionan de forma espontánea en su discurso.

Su experiencia profesional les ha enseñado que es mucho más difícil conseguir puestos de poder a las mujeres que a los hombres. Creen que los problemas que han tenido en este tipo de cuestiones son comunes a otras mujeres en otras profesiones, aunque en su caso sea aun más difícil porque, parafraseando a una de las entrevistadas, *“viven en un mundo de hombres”*. Tanto en el ámbito de la empresa como en la universidad la experiencia que tienen es que los problemas aparecen cuando las mujeres reúnen los requisitos necesarios para acceder al poder. Además, y de acuerdo con los postulados de Eagly y Karau (2002), cuando una mujer detenta un puesto de poder se critica mucho más su gestión que la de un hombre. *“Lo peor me lo encontré cuando me asomé a las esferas ya de poder... porque en esas esferas se pertenece a clanes y evidentemente los clanes son masculinos todos. Tú, como mujer, no puedes pertenecer a esos clanes. Ellos se sienten amenazados. Están ahí y dicen ‘esa tía está fuera, no pertenece al clan, no la controla’, y es que a veces te enfrentas. Cuando hay algo de poder por medio tienes que plantar cara y desde luego hay una discriminación brutal”*. Las opiniones de los expertos confirman este hecho, y siete de los ocho entrevistados señalan las dificultades para promocionar, por encontrarse en un mundo de hombres. En relación a los clanes que se encuentran en las esferas de poder, como señala esta profesional, una de las expertas señala el difícil acceso de las mujeres a esas redes de contactos que se establecen en los niveles más altos de las empresas. Existe un límite en la jerarquía hasta el que no existe discriminación y que se corresponde con el de los mandos intermedios. Lo difícil es cruzar esa barrera y acceder a puestos de alto nivel.

Ingenieras de comienzos de los 90

El siguiente grupo en edad, entre los 31 y 40 años, se caracteriza por estar en una etapa de ascenso profesional. Desempeñan trabajos interesantes y con alto nivel salarial. Cuando se incorporaron a la vida laboral, en este sector existía una gran demanda debido a los cambios

tecnológicos, por lo que no encontraron dificultad para encontrar trabajo. En ningún caso observamos que se consideren en una posición de desventaja respecto a sus compañeros varones en el salario, en la valoración de sus capacidades o en la formación recibida en la empresa. Sí perciben discriminación, en alguno de los casos, en la promoción en la empresa *“He sido una persona luchadora y entonces, pues bueno, no es que me haya estado preocupando de mirar mucho alrededor, pero sí que en algún momento puntual he pensado: si yo hubiera sido hombre en vez de mujer sí que hubiera sido antes jefe o me hubieran dado más rienda suelta”*.

Aunque no son mayoría, varias de las profesionales nos comentan que se les han presentado problemas con clientes y sus experiencias son un claro testimonio de la persistencia de los estereotipos sobre géneros en esta profesión. *“Con los clientes sí que he tenido problemas al llegar nueva a una reunión, por eso yo forzaba mucho el intercambiar las tarjetas ya al principio, para que se viera que yo era directora de proyecto, que no era la secretaria”*. Este tipo de problemas también los anticipan las estudiantes, porque saben que los estereotipos sobre roles de las mujeres juegan en su contra. Asimismo, los expertos hablan también de estos estereotipos y de los prejuicios del empleador, tanto en la incorporación al trabajo como en la promoción.

En cuanto a las barreras o problemas que puedan existir para el desarrollo de las mujeres dentro de la profesión, fundamentalmente destacan las dificultades para alcanzar puestos directivos. No observamos en los comentarios sobre este tema que la discriminación se relacione con el planteamiento de Eagly y Karau (2002) sobre la incongruencia de los aspectos deseables entre el rol de una mujer y el rol de los profesionales de la ingeniería. Lo que comentan nuestras entrevistadas guarda relación con aspectos descriptivos de los estereotipos de género pero no con los prescriptivos. La justificación de que en algún momento no se les promoció o incluso que no se les considere públicamente una posición dentro de la organización, que sí tienen por la labor que desarrollan, se justifica porque otros tienen el estereotipo –por ejemplo los clientes– y no estaría bien visto que la empresa mostrara en un puesto de dirección a una mujer, o porque los compañeros de la misma promoción no lo aceptarían de buen grado. Por ejemplo, una ingeniera industrial nos comenta que ella era la directora de proyectos, pero que cuando había que presentar un proyecto a veces preferían que fuera otro compañero varón el que lo hiciera. *“Entonces ahí había un problema, no te nombraban a ti de jefe, nunca se quiso reconocer que yo era jerárquicamente superior a una serie de compañeros que en realidad nos decían que éramos todos iguales.”* También aluden a que se sugiere que ellas van a tener más problemas para realizar determinados trabajos por ser madres, sin que se les de la opción de elegir. *“Mucho machista por aquí, sobre todo cuando tienes hijos. Parece que no vas a viajar porque tienes hijos. Bueno, y el otro también tiene hijos...y eso sí que se nota. Y no en general, pero hay muchos que sí. ‘Tú estás embarazada y no puedes salir’. Vamos a ver, perdona, lo dirás tú, yo podré salir. Si estoy bien para trabajar, ¡no voy a estar bien para viajar!”*.

En las entrevistas a expertos se les pedía, en primer lugar, que describieran el perfil de las mujeres ingenieras, y las características de las mujeres en posiciones directivas en contraposición a las características de los hombres. Con ello pretendíamos analizar los aspectos descriptivos de los estereotipos. En segundo lugar, se les pedía que describieran qué se demanda en el mercado laboral a un profesional con un perfil técnico y, de esta manera, poder evaluar su posible incongruencia. Nos encontramos con que en el caso de la descripción de los perfiles técnicos no aparece ninguna característica comunal, señalando aspectos como el razonamiento numérico y matemático, la independencia e individualismo, o la iniciativa, aspectos más relacionados con las características agentes, contrariamente a lo que señalan otros estudios. Sin embargo, al preguntar sobre las características de las mujeres líderes en contraposición a los líderes masculinos si aparecen características comunales, como el desarrollo de sus colaboradores o las habilidades comunicativas, entre otras. Aunque es importante señalar que tres expertos no encuentran diferencias entre líderes masculinos y femeninos. En el caso de las características

deseables para los puestos de dirección, los expertos buscan profesionales con características comunales, tales como el trabajo en equipo, la creatividad y la capacidad de comunicación. En concreto uno de los expertos afirmaba *“creo que afortunadamente se está huyendo del técnico especialista para buscar al técnico humanista”*. Pero también buscan aspectos que han sido descritos como característicos de las ingenieras, tales como por ejemplo la iniciativa. Por lo que podemos afirmar que en el grupo de expertos tampoco hemos encontrado la incongruencia señalada por Eagly y Karau (2002).

Estas profesionales coinciden en muchos aspectos con las características del grupo anterior, por ejemplo en la valoración del trabajo, que se centra, fundamentalmente, en la satisfacción psicológica que les proporciona realizar un trabajo creativo y que les exige estar permanentemente aprendiendo y profundizando en el conocimiento adquirido. Coincidiendo con las funciones psicosociales que enumeran Salanova, Prieto y Peiró (1993, citado en Palací y Lisbona, 2002) al examinar el significado del trabajo para las personas, para estas ingenieras su trabajo cumple una función integradora, pues contribuye a dar significado e integración a su vida, siendo una fuente de autoestima y de realización de sus potencialidades y cumple también la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. El siguiente comentario, de una ingeniera industrial con la especialidad de Electrónica y Automática, es característico del discurso que hemos recogido en relación con este punto: *“Yo, más que las posibilidades de promoción, otro punto que valoro mucho en mi profesión es la satisfacción personal respecto al tipo de trabajo que hago y a la posibilidad de creatividad que se me permite, al no estar ceñida a un trabajo muy rutinario, sino que he tenido la gran suerte de ir cambiando de temas. He tenido mucha libertad para aprender, para moverme en diferentes campos”*.

A partir de los datos recogidos en la ficha, en la que se pedía informaran sobre las empresas en las que habían estado a lo largo de su vida profesional y de los puestos ocupados en ellas, llegamos a la conclusión de que apenas si existe movilidad laboral entre las mujeres de nuestra muestra, ya que tienden a permanecer en la misma empresa en la que iniciaron su carrera. Sin duda, este hecho guarda relación con las motivaciones prioritarias en su profesión: realizar un trabajo que les guste y que sea interesante. Normalmente, en este sector se cambia de empresa para promocionar en estatus y no tanto porque se acceda a un trabajo más interesante desde el punto de vista profesional. *“Yo llevo aquí 11 ó 12 años, no sé, y es que el trabajo de aquí me gusta porque es justo la especialidad que yo hice, y entonces me veo como que es el sitio perfecto para desarrollar el trabajo que yo en su momento escogí y que me gusta”*.

Hay que subrayar que a lo largo de esta investigación ha sido frecuente encontrar este tipo de discurso en el que se plasma que el trabajo técnico que realizan es una importante vía de autorrealización, y que son aspectos del trabajo diferentes de la promoción en la jerarquía de la organización los que valoran. No es que rechacen el asumir los retos de la dirección cuando se les presenta esa posibilidad, pero no es una motivación prioritaria. El siguiente comentario de una directiva, con 14 años de antigüedad en la empresa y que coordina a varios ingenieros e ingenieras, es paradigmático de cómo es la actitud de las mujeres de nuestro estudio cuando se toca este tema: *“Yo estoy en un punto en el cual pienso que no quiero ser dirección o pura gestión. Ahora a mí me han ofrecido puestos más altos, bueno, más altos y diferentes. Y yo he dicho que no, que no me interesa pasar a pura gestión porque pienso que... bueno, el entorno del ámbito técnico, y no sé, del grupo humano... El asumir responsabilidades no me importa, es decir, que me ha gustado siempre asumir y las he asumido y las sigo asumiendo, es por el tipo de trabajo, más bien. Porque creo que cuando pasas ya a un ámbito muy arriba te pierdes ver cosas”*.

Coincidiendo con otros estudios que han demostrado que las mujeres con profesiones tradicionalmente masculinas están más motivadas a buscar la promoción profesional que las mujeres con carreras más femeninas (Betz y Fitzgerald, 1987), encontramos que no les asusta el hacerse cargo de puestos jerárquicos altos, siempre y cuando no les suponga renunciar a otros

aspectos del trabajo que valoran más que el estatus como, por ejemplo, tener buenas relaciones personales o un horario más reducido. Una ingeniera de caminos expresa así su opinión al respecto: *"Si me ofrecen un puesto de alto nivel lo aceptaría.... Yo creo que un puesto de más responsabilidad no va unido a estar más horas en la oficina. Sí a más quebraderos de cabeza. Desde luego sí lo que me van a proponer es estar hasta las 10 de la noche evidentemente no"*.

Uno de los problemas a los que se enfrentan muchas ingenieras es que, en las empresas en las que trabajan, la jornada se alarga más allá del horario laboral siempre que hay un pico de trabajo o cuando se planifican reuniones que se prolongan fuera de ese horario, como señalan también dos de los expertos entrevistados. Creen que esa forma de organizar el trabajo es característica de los hombres y que es innecesario pasar tantas horas en el lugar de trabajo para obtener un rendimiento satisfactorio en sus obligaciones. Piensan que los hombres lo aceptan porque son muy tradicionales, pero que se van produciendo cambios en las nuevas generaciones debido a que las mujeres van imponiendo nuevas pautas en las relaciones con sus parejas. *"Porque tradicionalmente han tenido una mujer que se ha encargado de la casa y de los hijos, pero ahora tengo compañeros que, casualmente su mujer es ingeniera también, bueno da igual cualquier clase de trabajo, y está totalmente de acuerdo conmigo. Yo tengo que recoger a mis hijas de la guardería y él también. No te estoy hablando de jefes ni nada por el estilo, te estoy hablando de compañeros, que su mujer trabaja y unos días le toca a él y otros a ella"*.

Respecto al conflicto familia-trabajo, habitual en mujeres profesionales, a la conclusión a la que llegamos teniendo en cuenta el discurso de la mayoría de madres de este grupo es que son capaces de funcionar en ambas facetas de su vida sin que consideren que el rol de madres y el de profesionales se vean afectados el uno por el otro. Su manera de enfocar este problema es muy diferente del grupo anterior. En el grupo de expertos, un consultor y una consultora señalan este hecho como una posible dificultad en el ascenso profesional.

La maternidad es un tema crucial en las diferencias de género en el desarrollo profesional porque las mujeres se sienten más obligadas moral y afectivamente que los hombres a participar directamente en la educación de los hijos. Curiosamente, son las profesionales sin hijos las que ven más conflictivo compatibilizar la maternidad y el trabajo. Puede que por esa razón no quieran tener hijos o pospongan el ser madres hasta que consideren que han llegado a sus metas profesionales. Sin embargo, las mujeres con hijos de este grupo consiguen sentirse satisfechas con su cumplimiento en ambos roles. Como ellas mismas comentan, pertenecen a una clase social de mujeres privilegiadas ya que el nivel económico familiar es muy elevado, lo que les permite tener ayuda externa. Otros estudios han puesto de manifiesto que el conflicto familia-trabajo es menor en mujeres con puestos tradicionalmente masculinos (Martínez-Pérez, 2002; Moore y Gobi, 1995). Una de las explicaciones puede ser que este tipo de ocupaciones están mejor remuneradas que las tradicionalmente femeninas lo que permite a las mujeres contratar a otras mujeres que se ocupen de las tareas domésticas. Además, en relación con el trabajo de las mujeres fuera del hogar, en la dinámica familiar influye la simetría o asimetría entre ambos cónyuges en cuanto a salario y estatus.

Evidentemente, la equiparación con la pareja en salario lleva aparejada que la valoración del trabajo de ambos sea parecida y como consecuencia que las tareas domésticas y de atención a los hijos también tiendan a equipararse. En el caso de las ingenieras de este grupo, profesionalmente su situación es muy similar a la de sus parejas. Tienen salarios semejantes a los de ellos o superiores, y en la inmensa mayoría han encontrado por su parte no sólo colaboración en la unidad familiar sino apoyo para su desarrollo profesional. Para las mujeres de esta edad el conflicto se plantearía si tuvieran que dejar el trabajo. El siguiente diálogo se establece en un grupo entre dos mujeres que tienen cuatro hijos cada una: *"A: Somos las que tenemos que cambiar el mundo y yo he concluido que, puesto en una balanza, elegiría a la familia, pero que no me da la gana renunciar a mi trabajo, o sea, que lo van a tener que poner muy, muy, muy difícil para que yo*

renuncie a mi trabajo también. Que he estudiado, que me lo paso bien, que me descansa, que... o sea, ya nos han educado de otra manera". "B: Entonces renunciar a nuestro trabajo supone un conflicto, yo lo reconozco. Personalmente hubo un momento en que me planteé si merecería la pena, que es otro tema, renunciar durante unos años a trabajar fuera de casa e incorporarme más tarde, pero es difícil hacerlo".

Esta postura ante el trabajo no implica que sea fácil para ellas compatibilizar el rol de madres, aunque sea con ayuda, y el trabajo que realizan con un nivel muy alto en exigencias. Para las participantes que son madres, la familia no solamente es una fuente de obstáculos en la carrera sino, sobre todo, de apoyo emocional y de satisfacción de necesidades afectivas. Como nos explica una participante, es difícil compatibilizar ambos roles y sentirse satisfecha, sobre todo en los momentos bajos de moral por los problemas que surgen en el trabajo o porque has estado hasta muy tarde en una reunión y cuando llegas a tu casa los niños están durmiendo y *"entonces piensas que has perdido un día de la vida de tus hijos por algo que no valía la pena"*.

En las parejas de doble carrera las circunstancias profesionales de uno de los cónyuges pueden entrar en contradicción con el desarrollo y avance en la carrera de la otra parte. En ese caso, lo que observamos en nuestra investigación en relación con este grupo de edad es que unas veces ha sido el hombre el que ha cedido en favor del desarrollo profesional de la mujer y otras ha sido la mujer la que ha supeditado o pospuesto la carrera. Estas decisiones están estrechamente vinculadas a la etapa de crianza de los hijos e hijas pequeños. Se observa que esas elecciones individuales en cuanto a quién cede a favor del otro no dependen tanto del sexo como de la racionalidad desde el punto de vista de la economía familiar y del cuidado de los hijos. Así, son varias las participantes que comentan que su pareja pidió la baja por maternidad y una madre de dos hijos explica que tuvo problemas continuos con uno de ellos al nacer y que fue su marido el que se quedó en casa a cuidarle porque el trabajo de ella era más importante y los dos lo percibían así. En otro caso, una madre de tres niñas nos comenta que cuando se plantearon tener hijos decidió dejar la empresa privada y hacer unas oposiciones para la administración lo que le permite tener un horario regulado. Su marido también es ingeniero y tiene que realizar con frecuencia largos viajes. Fue ella la que se planteó el cambiar de empleo.

En el discurso de las ingenieras aparece con gran consistencia la crítica a un modelo de relaciones laborales dentro de la profesión de ingeniería, muy marcado por la prioridad de intereses de los hombres, que conceden demasiada importancia al trabajo en detrimento de otras facetas de la vida. Además, creen que esta visión del trabajo es una característica diferencial de hombres y mujeres. Y no sólo en lo que atañe a los roles familiares, sino a toda una concepción de cómo vivir. Son muchas las que echan en falta el tener más tiempo libre para dedicarse a otras cosas, aparte de trabajar. *"Siempre estamos oponiendo trabajo y familia, y por qué no podemos oponer trabajo con tiempo libre, con ir a clase de pintura, ir a un museo, ir al cine, esa confrontación nunca existe, se da por supuesto que a todo lo demás se renuncia.[...] hay que llegar a la mentalidad de que hay que dedicar de las 24 horas del día una parte a trabajar y otra a vivir, sea en familia o tú sola, y llenarla como quieras [...] Yo aspiro a que tenemos que cambiar el mundo y tener nuestra familia y nuestro hobby"*.

Ingenieras del siglo XXI

El grupo de profesionales menores de 30 años lógicamente tiene una experiencia menos rica y prolongada que la de los dos grupos anteriores porque se acaban de incorporar a la profesión. Así como para la generación anterior el título de ingeniería era garantía de encontrar empleo, para esta generación de ingenieros e ingenieras la situación es más difícil. Aunque en menor medida que a otros sectores, la crisis económica, la acentuación del paro y la precariedad en los contratos también están presentes en el sector de las nuevas tecnologías y en las ingenierías.

La mayoría de las participantes de este grupo han obtenido el primer empleo después de un tiempo como becarias en prácticas. En algún caso, han sido seleccionadas directamente por la empresa a la que enviaron su *curriculum* mediante alguna persona conocida que trabajara allí. Ninguna de las entrevistadas menciona que haya pasado por una consultora de selección de personal a través de anuncios publicitados por la empresa. Comentan cómo el lenguaje utilizado en los anuncios es discriminatorio para las mujeres, ya que implícitamente siempre parece referirse exclusivamente a varones.

Las mujeres conocen la realidad social en la que se mueven y saben que en los roles tradicionalmente masculinos es muy difícil competir con los hombres y que esa competencia se hace en desventaja. Los trabajos de Schmitt y Branscombe (2002) y Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz y Owen (2002) plantean qué sucede cuando una mujer es rechazada en un trabajo y lo achaca a que la persona que ha hecho la selección es sexista y que ha sido discriminada por el hecho de ser mujer. Es evidente que hay una atribución externa: el sexismo prejuicioso de quien emplea. Pero también hay una condición necesaria para que se produzca esa discriminación: el ser mujer. La mujer no se culpará a sí misma por ser rechazada, y no lo atribuirá a su falta de capacidad. Pero un aspecto tan importante del yo, como es la pertenencia a un sexo concreto, se percibe como la causa de ese rechazo. Esta última atribución es interna y tan estable como el sexo biológico. En sus estudios, estos autores demuestran que cuando las mujeres atribuyen el rechazo al prejuicio se sienten peor que cuando las atribuyen a causas solamente externas. La explicación es que la mujer sabe que sobre esas causas no tiene control, ya que no las puede modificar. Este tipo de atribuciones son cruciales para las expectativas de las mujeres.

En este sentido, los expertos fueron preguntados por las diferencias entre hombres y mujeres de carreras técnicas en las tasas de paro. Dos de los expertos aludieron a las dificultades de acceder a un mundo de hombres, incluso uno de ellos afirma lo siguiente: *“son sectores masculinistas con puestos que exigen viajes o residencia temporal en obra...o en países complicados en los que es inadmisiblemente culturalmente un trabajo de ingeniero desempeñado por una mujer”*. Otros tres señalaron los prejuicios de los empleadores o los estereotipos como causas de esta mayor incidencia del paro en las ingenieras. En cuanto a sus expectativas sobre su posible tendencia a la igualdad, no son optimistas a corto plazo, aunque esperan que disminuyan esas diferencias. Resulta llamativo el hecho de que aparezca de manera espontánea el tema de la discriminación positiva. Mientras que un consultor cree que tales medidas son negativas: *“éstas alimentan el prejuicio que tratan de evitar: si se contrata a alguien por cuota y no por competencia, será fácil demostrar que el colectivo beneficiado de esa discriminación positiva acaba siendo peor ya que parte de sus componentes han sido contratados por su pertenencia al colectivo favorecido. La consecuencia es que se perpetúa la discriminación”*. Una experta afirma que las iniciativas actuales que suponen una discriminación positiva no solo son positivas, sino que todavía son insuficientes y no todas las empresas las aprovechan. Entre las ingenieras, tanto profesionales como estudiantes, la mayoría se opone a las medidas de acción positiva. No obstante, algunas sí se muestran a favor de este tipo de medidas para contrarrestar la tendencia a discriminar a las mujeres en este sector. *“Digo bueno, yo por ejemplo durante muchos años veía lo de ser la mujer cuota un poco de reojo, ahora pienso que, oye, si se te cuelan 50 veces en la fila, que una vez te cuelen a ti porque eres mujer, me parece bien”*.

Dos de las entrevistadas están en situación de paro y atribuyen las dificultades de encontrar empleo a su condición de mujer. Una ingeniera técnica industrial nos cuenta que coincidió en una entrevista de empleo con un compañero que tenía peor expediente que ella y una nota más baja en el proyecto de fin de carrera, en el que ella había obtenido sobresaliente. Al final el puesto se lo dieron a él. Para ella el problema es que los empresarios no tienen en cuenta en las mujeres su *curriculum*, sino que anticipan una serie de problemas como, por ejemplo, que no seas capaz

de dirigir a obreros o que causes baja por maternidad. Otra de las desempleadas, ingeniera técnica de minas, también recalca la dificultad de las mujeres en su campo para acceder al primer empleo. *“De las chicas que empezamos la carrera juntas ninguna está trabajando en Ingeniería de Minas y, sin embargo, de los chicos la mayoría sí”*. Dentro de las ingenierías hay carreras y especialidades más masculinizadas que otras y minas es de las que más tradicionalmente se ha considerado típica de hombres. Cuanto más masculinizado es el puesto más difícil es que sea ocupado por una mujer. Una ingeniera de minas que está trabajando con un contrato de prácticas en una empresa nos comenta que en toda la empresa las únicas mujeres son la secretaria del director, la limpiadora y ella. Se ha sentido discriminada respecto a un compañero con el mismo contrato que ella al que enviaron a la cantera mientras que a ella no le encargan trabajos a pie de obra.

Sólo el 30.2% de las mujeres de este grupo conviven en pareja y ninguna ha tenido hijos. Quizás porque están más libres de responsabilidades familiares que el grupo anterior, o porque llevan poco tiempo de profesionales, no se quejan de los horarios prolongados sino que es algo que tienen asumido como normal, como comenta una ingeniera de telecomunicaciones: *“No tengo ningún problema para dedicarle tiempo a un trabajo, y de hecho no es una de las cosas de...es que yo creo que ese tema lo tenía claro desde el principio desde que elegí esta carrera,... no tiene un horario fijo, sino que te tienes que ir amoldando, pues a los proyectos, a las tareas en las que estás y unas veces requieren más... una jornada completa pero en el sentido amplio”*.

La mayoría de las ingenieras de esta edad tienen pareja, convivan o no con ella. Sin embargo, el tema de la familia o de los hijos no aparece de forma espontánea en su discurso. No es un aspecto del “yo”, presente o futuro, que en esta etapa de su vida les inquiete. Hay que tener en cuenta que, independientemente de la profesión, las nuevas generaciones de mujeres se mantienen solteras y sin hijos cada vez más tiempo, prolongando su formación y tratando de ser competitivas en un mercado de trabajo precario y exigente, en el que es difícil entrar y en el que la baja por maternidad puede ser un obstáculo para la renovación de un contrato. Cuando se les pregunta por la maternidad, algunas nos comentan que su opción es la de no tener hijos, a no ser que cambien de opinión con el tiempo. Por otra parte, siempre que comentan el tema de la maternidad como proyecto futuro plantean las obligaciones afectivas y de renuncias en un plano de absoluta igualdad con su pareja, aunque la experiencia les dice que en la realidad las mujeres se sienten más ligadas a los hijos que los hombres. *“Yo te digo mi opinión personal porque no tengo niños pero sí que sé que en el momento en que yo decida tener un niño yo voy a querer estar con ese niño, igual que supongo que mi novio va a querer estar con ese niño. Entonces los dos nos vamos a auto imponer unos horarios un poco más restringidos en cuanto al número de horas de trabajo. Lo que pasa es que...cuando pasen los años a él se le va a olvidar antes que tiene que volver...eso lo veo por la experiencia de familias externas a la mía y también por la mía”*.

En cuanto al orden de prioridades en los que basan su satisfacción en el empleo, igual que en los grupos anteriores, se observa una postura generalizada en cuanto a la poca importancia que conceden al estatus en relación con otras facetas del trabajo. Sirvan como ejemplo dos comentarios de estas profesionales más jóvenes. Una de ellas expresa así su escala de valores: *“Yo creo que lo primero que valoraría es que me gustase el trabajo. Eso lo primero, y la razón de llevarte bien con los compañeros también es muy importante, es que va como todo en conjunto. Luego quizás el dinero, que me paguen. ¿El estatus?, el estatus no sé, me da igual, yo soy quien soy para mí, para mi familia, para la gente que me quiere”*. La otra muestra una percepción muy generalizada en todas las participantes del estudio, que el desinterés por ascender es algo que diferencia a hombres y a mujeres: *“No, ascender no es una de mis prioridades en la vida, no. A lo mejor, ésta es otra razón por la que las mujeres tenemos menos puestos de dirección, a lo mejor, en general pensamos así muchas, no lo sé. Porque yo también le doy mucha importancia a mi vida fuera de la empresa, ahora mismo a nivel de amigos, a*

nivel de hacer las cosas que me interesen. Irme un fin de semana al campo a andar, que me gusta mucho, o ese tipo de cosas, le doy mucha importancia y cuanto más responsabilidad tienes, menos tiempo tienes para ti misma”.

Expectativas de las estudiantes

El porqué de su elección es un tema que se ha tratado sobre todo con las estudiantes y en sus explicaciones se pone de relieve la importancia que ha tenido en su decisión el que son carreras valoradas socialmente, que se consideran carreras difíciles a las que pueden aspirar por sus calificaciones y, también, el que permiten obtener un buen empleo. Por lo tanto, las motivaciones que guiaron la elección de su carrera fueron las mismas que pueden guiar a un chico que opte por este tipo de estudios. En líneas generales, el análisis del discurso de nuestras entrevistadas pone de relieve que reconocen elementos transgresores y de ruptura con las normas tradicionales de roles y con los estereotipos de género a lo largo de su socialización. Del mismo modo, son conscientes de que en las elecciones de la mayoría de chicas y chicos esas formas de estereotipia influyen. Entre los consultores las opciones más señaladas como base de la elección de una carrera técnica en el caso de las mujeres son las expectativas de empleo y la vocación. Una experta señala que todavía pesa en las mujeres la educación recibida y los estereotipos a la hora de elegir la carrera. Sin embargo, otra experta señala que ya no existe el estereotipo que hacía ver a una mujer ingeniera como algo extraño. Con respecto a las diferencias con sus compañeros varones en la elección sólo dos expertos encuentran diferencias: uno de ellos señala la competitividad de los chicos al elegir carreras técnicas, mientras que la segunda experta opina que las aptitudes y el conocimiento de los chicos tienen un peso mayor en la elección. Como posibles explicaciones de las bajas tasas de mujeres en este tipo de estudios, nuestras entrevistadas aluden a las diferencias de socialización, a estar expuestas a modelos tradicionales y a los estereotipos de género.

Tienen que afrontar el reto de sentirse observadas como minoría ya que no cumplen con las expectativas sociales sobre ocupaciones de las mujeres. En ese sentido, hemos comprobado en varias de las estudiantes que se sienten presionadas cuando sus estudios se prolongan, algo habitual en las carreras de ingeniería, debido a su alta dificultad. *“También depende mucho de las presiones familiares, pero yo creo que a un chico se le permite más que esté x años haciendo la carrera que a una chica. Una chica, te metes en una Ingeniería y dices, vale son 6 años, lo normal es que la hagas en 7 u 8, pero no te puedes salir más de ahí, si te sales es como que ‘jijo la niña!, pudiendo hacer Derecho u otra carrera más fácil se está tirando 10 años haciendo la carrera. En un chico la cosa es mucho más laxa, les dejan mucha más libertad... es que va a ser ingeniero y como el niño estudia Ingeniería, pues si tarda 10 años, pues nada. Pero la niña no, la niña por cabezonería se metió en Ingeniería y si está ahí lo tiene que sacar, entonces en ese aspecto sí tenemos más presión por el hecho de que se supone que podemos hacer cosas más fáciles”.* En contextos típicamente masculinos, las mujeres son evaluadas positivamente si su rendimiento es muy bueno pero, en general, su situación es más difícil que la de los hombres cuando están en minoría (Fuegen y Biernat, 2002).

La creencia de que algunas personas las perciben como extrañas y masculinizadas constituye un elemento importante en el discurso de las estudiantes. No en todas, pero sí en la mayoría de las chicas de esta submuestra existe la creencia de que el hecho de que sean ingenieras supone una amenaza para establecer relaciones con ciertos hombres. *“Mi hermana siempre decía: ‘les asusto’. Mi hermana es que estudió ‘Teleco’ y fue a año por curso...Ella salía con amigos y decía ‘no digas nunca que estudio ‘Teleco’, que se asustan”.* La percepción que tienen de que en general sigue extrañando que una chica estudie ingeniería debe de tener bastante de realidad a juzgar con la frecuencia con la que aparecen este tipo de comentarios entre las estudiantes. De hecho, entre las profesionales con pareja el 93,3% de ellos son

ingenieros. Aunque puede haber varias razones que expliquen esta “endogamia profesional” al establecer la pareja, no parece descabellado, como comenta una de las estudiantes, el atribuirlo a que para muchos hombres el que la mujer le supere en la carrera profesional supone una amenaza para su autoestima.

Las alumnas de las diferentes ingenierías no perciben problemas de integración en las Escuelas, tanto en las relaciones con los compañeros como en el trato con los profesores. El sexismo en las escuelas, como sucede en otros ámbitos sociales, rara vez se hace manifiesto o explícito, sino que aparece de forma sutil en las bromas de algunos compañeros y profesores o en el trato diferencial –a veces paternalista- por parte de algunos docentes. Se trata de un entorno con una tradición marcadamente masculina y, aunque la presencia de las chicas ha dejado de ser una anécdota, persisten conductas estereotipadas propias del pasado, típicas cuando las mujeres están en minoría (Taylor, Fiske, Etcoff y Ruderman, 1978). *“Por ejemplo, en laboratorios los profesores siempre se te acercan mucho más a los grupos de chicas que a los de chicos y te dicen: ‘¡venga, las chicas, que sois más lentas!’ Y te lo dicen, y a lo mejor te lo dicen un poco de broma, pero tu piensas: ‘¡este tío! ¿qué se piensa, que soy más tonta que los demás?’ O comentarios por ejemplo, al poner ejemplos en clase: ‘si le das la tarjeta de crédito a tu mujer y se lo gasta todo en una tarde’...”*

La mayoría de las estudiantes encuestadas piensa que podrán incorporarse al mercado laboral en un puesto que les permita desarrollar satisfactoriamente sus aspiraciones profesionales pero, en comparación con sus compañeros, anticipan que van a tener más dificultad a la hora de encontrar un empleo. Aunque confían que la trayectoria académica sea el factor de peso para la selección en el empleo, creen que les resultará más difícil que a un hombre por el temor de los empresarios a que las mujeres se queden embarazadas. *“Se ve que primero van a la gente que va a curso por año, después ya van poniendo pegas, los idiomas, la disponibilidad tanto para viajar como el que seas hombre o mujer. Yo creo que la mujer tiene limitado el acceso a determinados puestos de trabajo, por un montón de cosas, en principio porque este tipo de carreras lo han hecho un mayor número de hombres que de mujeres”.*

Se plantean los primeros años de vida profesional como una etapa de lucha, en un mercado de trabajo muy competitivo, hasta que consigan consolidar un determinado puesto pero, igual que se ha visto en las profesionales, la mayoría de las estudiantes no están dispuestas a integrarse en un trabajo con grandes exigencias de horario, y prefieren renunciar a los beneficios económicos o de estatus que les podría reportar un empleo de esas características, para salvaguardar otras facetas de su vida que consideran importantes. *“Luego ya buscas algo más normal que se acomode más a tu vida normal, a lo que quieras hacer, que tengas unos horarios. El problema de la empresa privada es que no tiene horarios”.* Para algunas de las estudiantes, entrar como profesoras en la Universidad o las oposiciones al sector público son una posibilidad que les permitiría solucionar la sobrecarga de horarios del sector privado. Como ya se ha comentado en relación con los otros grupos, no quieren que el trabajo sea el centro de su vida.

Cada vez está más extendida la creencia de que algunas de las características que tradicionalmente se han asignado a las mujeres son valoradas de forma especial por les empresas para determinados puestos. Así, entre las estudiantes circula el discurso de que las mujeres ingenieras pueden tener ventajas en determinados contextos porque las empresas las reconozcan ciertas habilidades, como la capacidad de diálogo o de negociación, en mayor medida que a sus compañeros. No obstante, el miedo a la discriminación no se centra solamente en la empresa, sino en la imagen que hay que dar de cara a los clientes y en los estereotipos sociales que persisten sobre los roles de género y las ingenierías. *“Y ya no solamente depende de tu empresa en sí, del entorno en el que trabajas, sino para quien trabajas, si a tus clientes no les gusta, lo llevas crudo aunque en tu empresa estés muy a gusto y te valoren muchísimo. Y las empresas cuando contratan tienen que saber qué es lo que quieren sus clientes”.*

Para las estudiantes, el principal problema en relación con la profesión se plantea de forma recurrente en torno a la maternidad de la mujer. Mientras que para el hombre la familia y el trabajo son esferas separadas, para muchas mujeres son facetas que hay que compatibilizar en una tensión de renunciaciones de satisfacciones de uno u otro rol. Debido a la influencia de los estereotipos de género en torno a los roles en la familia y a la maternidad, las expectativas de muchas mujeres sobre su vida profesional son más bajas que las de los hombres. Respecto a la formación de una futura familia, las opciones de las estudiantes no son monolíticas. Algunas no se lo plantean, al menos en un futuro próximo: *“Yo no me quiero casar, lo que tengo claro es que primero un trabajo, ser independiente, comprarme mi casa y después si viene alguno, pues bien”*. Para otras, la familia y la maternidad son una faceta a la que no están dispuestas a renunciar: *“Yo no creo que la familia sea ningún obstáculo, yo necesito desarrollarme tanto profesionalmente como mujer, yo creo que sí pueden ser compatibles las dos cosas, por ejemplo si tengo dos o tres hijos, hay unas guarderías estupendas y una señoras maravillosas que se pueden encargar de tus hijos y pasar los fines de semana con ellos. Para mí, la familia no es un obstáculo, me llena como mujer”*.

En general, cuando comparamos las expectativas de las estudiantes sobre su futuro profesional con la narrativa de las profesionales, observamos que creen que su vida cotidiana va a estar más condicionada por las diferencias entre géneros de los que sucede en la realidad. Las estudiantes, a punto de finalizar la carrera, están en una etapa de transición en la vida en la que es lógico que aparezcan los miedos e inseguridades que algunas manifiestan.

CONCLUSIONES

Se ha analizado la realidad social en la que se mueven una muestra de mujeres ingenieras, a las que consideramos “expertas” para el análisis de la construcción social y simbólica de esa realidad, puesto que su vida se entronca en esa experiencia. Nos hemos centrado especialmente en analizar hasta qué punto esa realidad se ve afectada por las creencias estereotipadas sobre hombres y mujeres, y en los cambios y persistencia de esos estereotipos en diferentes generaciones.

Respecto a la influencia de los estereotipos de género, en la trayectoria profesional de las mujeres ingenieras se observa que el entramado social en el que viven no es neutral, ya que persisten una serie de patrones de comportamiento entre los padres, profesores y empleadores que tiene que ver más con el sistema de géneros que con las características personales de las mujeres que los denuncian.

En el plano laboral, destaca en nuestra muestra, tanto de estudiantes como de profesionales, la alta valoración de su trabajo. Constantemente aparece en su discurso la alta motivación por las tareas que realizan y la autosatisfacción que encuentran en la profesión. Anteponen la satisfacción con la tarea y las buenas relaciones interpersonales al salario o a la promoción, si bien hay que matizar que no renuncian a puestos de dirección, sino que no se trata de un logro prioritario para ellas. En este sentido, se observa que perciben el sistema de valores y las actitudes hacia el trabajo propias como características de las mujeres y diferentes de sus compañeros. Tienen bajas expectativas de llegar a puestos altos en las empresas, pero dado que no conceden especial importancia al poder, el éxito profesional para ellas no radica en tener un puesto más o menos alto en la jerarquía, sino en sentirse valoradas como profesionales.

La discriminación que observan en el trabajo se centra, fundamentalmente, en las oportunidades de ascenso. No creen que las razones estén en que no se les reconozcan las cualidades para ocupar esos puestos, sino en una especie de inercia, dentro de un mundo marcadamente masculino, a mantener alejadas a las mujeres de los puestos de dirección, así como de determinadas especialidades que concuerdan con el rol más tradicional de los ingenieros: maquinaria y dirección de obreros. A partir del discurso observado en nuestra investigación no sacamos la impresión de que este tipo de discriminación se fundamente en que las personas que detentan

el poder de distribuir diferentes oportunidades crean que las ingenieras tengan menos cualidades para la dirección, sino que se anticipa que serán peor aceptadas por ser mujeres y desarrollar un rol hasta hace poco propio sólo de hombres y porque es más fácil mantener el status quo que promover cambios en las organizaciones.

Una de las razones por las que explican las entrevistadas esa discriminación es la dificultad de las mujeres para adentrarse en las redes desde las que se maneja el poder en las empresas. Tener mentores es más determinante en el éxito de la carrera para las mujeres que para los hombres, como han puesto de manifiesto Burke y McKeen (1990). La razón es que las directivas tienen más dificultades en las relaciones laborales informales que los hombres, en parte debido al escaso número de ejecutivas presentes en reuniones fuera de horas de trabajo en bares o restaurantes. Los mentores varones no sabrían cómo tratar a las mujeres que ostentan roles distintos a los que tradicionalmente ha venido ocupando la mujer en ese tipo de encuentros, que no son otros que los de esposa o amante.

Las estudiantes y las profesionales en paro creen que van a tener más dificultades que sus compañeros para encontrar empleo y viven la condición de ser mujeres como una amenaza por los vínculos que los empleadores establecen con la maternidad y, por lo tanto, sus expectativas son más bajas. Los resultados de algunas investigaciones parecen indicar que el desarrollo profesional de las mujeres se ve limitado por sus propias expectativas por dos motivos. Por un lado, saben que les va a ser más difícil alcanzar puestos directivos, por lo que se adaptan a esa realidad y conceden menos importancia al desarrollo profesional en su proyecto vital. Por el otro, esperan dedicar más tiempo a las tareas familiares, especialmente de atención a los hijos, lo que les va a impedir poder asumir compromisos laborales que les exijan mucha dedicación, como ocurre con los puestos de dirección (Jackson, Gardner y Sullivan, 1992). Esa es la razón de que los conflictos familia-trabajo afecten en mayor medida al desarrollo curricular de las mujeres que al de los hombres (Osca y López-Sáez, 1994; Osca y Martínez-Pérez, 2002). En nuestro estudio se comprueba que este conflicto, incluso cuando no existe para una mujer particular, sirve de excusa para justificar que no se les otorguen determinados puestos a las mujeres.

La mayoría creen que las políticas de acción positiva para incrementar la presencia de las mujeres en aquellos sectores en los que están en minoría no les favorece para el desarrollo de su carrera. No obstante, algunas sí ven estas políticas como un factor que contribuya a la paridad entre mujeres y hombres. Como solución a la discriminación se propone el aumentar el mentorazgo entre mujeres, así como las redes de apoyo dentro de las empresas y una férrea vigilancia para controlar que se cumplan las leyes antidiscriminación.

Comparando las historias de vida de nuestras participantes no cabe duda de que ha habido importantes cambios para las ingenieras en los últimos veinticinco años. No sólo porque las circunstancias sociales han variado, sino porque los aspectos prescriptivos de los estereotipos de género sobre el papel de la mujer en la sociedad han cambiado. Ello permite una gran variabilidad de opciones en las nuevas generaciones de mujeres en cómo se plantean la vida. El rango de variabilidad socialmente aceptado era mucho menor en las generaciones de pioneras, que podían ejercer en su profesión siempre que no desatendieran su papel fundamental de ocuparse de los hijos y de la familia. El trabajo de la mujer se ha revalorizado. Asimismo, se constata que en el plano familiar la división tradicional de los papeles de hombres y mujeres ya no es tan evidente. Por tratarse de parejas con salarios equiparados y altos, el trabajo de la mujer adquiere gran valor y las tareas domésticas y de atención a los hijos son objeto de negociación entre los cónyuges. Aunque creen que las protagonistas de los cambios habidos son las mujeres, reconocen y valoran los cambios de los hombres, más generalizados en los más jóvenes.

Nuestro objetivo al entrevistar a un grupo de expertos en contratación laboral era cotejar su percepción sobre la situación de las mujeres en el sector de las ingenierías y los testimonios recogidos por nuestras protagonistas. Tras comparar ambos discursos, hemos encontrado que

la realidad que perciben las ingenieras, en general, se corresponde con la percepción que tienen otros profesionales sobre su desempeño laboral y cómo afecta este a otras facetas de su vida, como puede ser el hecho de compaginar la vida personal y la laboral.

Las limitaciones de este trabajo son las asociadas al carácter cualitativo de la metodología empleada, sujeta a las subjetividades del investigador y, por la laboriosidad del procedimiento, condicionada a un tamaño muestral pequeño. No obstante, este estudio puede servir de base para el desarrollo de un estudio cuantitativo complementario en muestras más extensas de mujeres con profesiones especialmente masculinas en razón de las tasas de uno u otro sexo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abele, A. E. (2000). A dual-impact model of gender and career-related processes. En Eckes, T. Y Trautner, H. M. *The developmental Social Psychology of gender*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Baker, D.P. y Jones, D.P. (1993). Creating gender equality: Cross-national gender stratification and mathematical performance. *Sociology of Education*, 66, 91-103
- Betz, N.E. y Fitzgerald, L.F. (1987) *The carrier psychology of women*. Orlando: Academic Press.
- Burke, R. J. y McKeen, C.A. (1990). Mentoring in organizations: implications for women. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 317-322.
- Centro de investigación y documentación educativa (cide) e instituto de la mujer (2001). *Las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Eagly, A. H., Wood, W. y Diekmann, A. B. (2002). Social Role theory of sex differences and similarities: a current appraisal. En T. Eckes y H.M. Trautner. *The developmental Social Psychology of gender*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Eagly, A. H. y Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109, 3, pp. 573-598.
- Eccles, J.S., Jacobs, J. E., Harold, R. D., Yoon, K. S., K. S., Arbretton, A. y Freedman-doan, C. (1993). Parents and gender-role socialization during the middle childhood and adolescent years. En S. Oskamp y M. Costanzo (eds.) *Gender issues in contemporary society*, Newbury Park., Sage, 59-83.
- Eccles, J. S., Freedman-doan, C., Frome, P., Jacobs, J. y Yoon, K. S. (2000). Gender-role socialization in the family: a longitudinal approach. En Eckes, T. Y Trautner, H. M. *The developmental Social Psychology of gender*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Eccles, J.S., Barber, B. y Jozefowicz, D. (1999). Linking gender to educational, occupational and recreational choices: applying the Eccles *et al.* model of achievement-related choices. En W.B. Swann, J.H. Langlois y L.A. Gilbert (Eds.) *Sexism and stereotypes in modern society*. Washington, American Psychological Association, 153-191.
- Elejabeitia, C. y López-Sáez, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE / Instituto de la Mujer.
- fiske, s.t. y stevens, l.e. (1993) What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. En S. Oskamp y M. Coostanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Fuegen, K. y Biernat, M. (2002). "Re-examining the effects of solo status for women and men" *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (7), 913-925
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1999). Sexism and other "isms": Interdependence, status, and the ambivalent content of stereotypes. En W. B. Swann, J.H. Langlois y L.A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society: the gender science of Janet Taylor Spence*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Hoffman, C. y Hurst, N. (1990) Gender stereotypes: perception or rationalization?. *Journal of personality and social psychology*, 58, 2, 197-208.
- Huici, C. (1984). Individual and social functions of sex-role stereotypes. En H.Tajfel (ed.) *The social dimension*. Cambridge: Cambridge University Press, Vol. 2, 579-602.
- Jackson, L.A.; Gardner, P. y Sullivan, L. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: social comparison standards and perceptions of fair play. *Journal of Applied Psychology*, 77, 651-663.
- López-Sáez, m. (1995). *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde la perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- Macías, V. y Moya, M. (2002). Género y deporte. La influencia de variables psicosociales sobre la práctica deportiva de jóvenes de ambos sexos. *Revista de Psicología Social*, 17, 129-148.
- Martínez Pérez, M.D. (2002). *Determinantes estructurales y psicosociales del éxito en la carrera: un estudio longitudinal desde la perspectiva del género*. Tesis Doctoral no publicada. Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Moore, D. y Gobi, A. (1995). Role conflict and perception of gender roles (The case of Israel). *Sex Roles*, 32, 251-270.
- Osca, A. y López-Sáez, m. (1996). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10, 73-85.
- Osca, A. y Martínez-Pérez, M.D. (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17, 193-205.
- Palací, F.J. y Lisbona, A. (2003). *El nuevo mercado laboral*. En F.J. Palací y J.A Moriano (Eds.) Estrategias de Inserción y Desarrollo profesional. Madrid: UNED.
- Salanova, M.; Prieto, F. y Peiró, J.M.(1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En J.M. Peiró et. al (Eds.): *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Nau LLibres. Valencia.
- Schmitt, M.; Branscombe, N.; Kobrynowicz, D. y Owen, S. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well being in women and men. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 28, 197- 210.
- Schmitt, M. y Branscombe, N. (2002). The internal and external causal loci of Attributions to prejudice. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 28, 484- 492.
- Taylor, S.E., Fiske, S.T., Etkoff, N.L. y Ruderman, A.J. (1978). Categorical bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 778-793. (versión castellana: *Revista de Psicología Social*, 4, 191-215).
- UNESCO (1999). *Anuario Estadístico 1998*. París, UNESCO.