

Desarrollo y vida profesional de las ingenieras

PILAR TEJO MORA-GRANADOS
Ingeniera Naval

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mujeres e Ingeniería. Hasta hace bien pocos años estas dos palabras eran contradictorias: o mujer o ingeniero, no ambas cosas a la vez. Afortunadamente, el esfuerzo y las ansias de muchas mujeres de no plegarse a lo establecido y de romper las barreras invisibles y sin sentido levantadas han permitido que esa dicotomía pertenezca ya al pasado... Sin embargo, el proceso no ha sido fácil y ha sido necesario que desde hace cientos de años muchas, muchas mujeres hayan peleado duramente para llegar al punto en el que hoy nos encontramos.

En efecto, el camino que las mujeres como colectivo hemos tenido que recorrer para alcanzar ciertas cotas de igualdad con los varones en los distintos aspectos de la vida ha sido –y sigue siendo- largo y tortuoso. Queda mucho por hacer, son muchos los países y áreas del planeta en que la situación de las mujeres es inconcebible para las que disfrutamos de elevados niveles de igualdad, pero también para esta minoría privilegiada todavía hay trabajo por hacer. Cada paso que una mujer da hacia delante, cada vez que consigue un logro hasta ahora no alcanzado, está colaborando en el avance de ese largo camino.

8 MARZO 2010: CENTENARIO DEL ACCESO LEGAL DE LA MUJER A LA UNIVERSIDAD Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE EMPLEO

Sin duda, uno de los logros con mayor trascendencia en el avance de las mujeres hacia la igualdad de oportunidades ha sido el acceso a mayores niveles de conocimiento y de formación, a través de su ingreso en la universidad. En España, fue precisamente un 8 de marzo – reconocido internacionalmente como el Día internacional de la Mujer trabajadora- cuando este acceso fue declarado legal:

En 2010 se cumple un siglo de la Real Orden de 8 de marzo de 1910 que autorizó el acceso de las mujeres a la Universidad en España, recién nombrada consejera de Instrucción Pública Emilia Pardo Bazán, quien desde décadas venía luchando por la alfabetización y educación de las mujeres, afirmando en el Congreso Pedagógico Hispano-Portugués de 1892 que *“la educación de la mujer no puede llamarse tal educación, sino doma, pues tiene por fin la obediencia, la pasividad y la sumisión”*

Antes, sólo 36 mujeres habían logrado una licenciatura, tras superar barreras que incluían la autorización por el Consejo de Ministros, disfrazarse de hombres, como hizo Concepción Arenal para estudiar (sin matrícula ni título) Derecho en la Complutense, tener que asistir a clase con un acompañante o colocarse en la mesa del profesor, por no hablar de las trabas para la expedición de títulos, la colegiación y el ejercicio de la profesión. (Ver *Las primeras universitarias en España 1872-1910*, Consuelo Flecha, Ed. Narcea, 1996).

Licenciadas Pioneras

1
5
0
A
Ñ
O
S

- 1785: María Isidra Guzmán de la Cerda recibió el Grado de Doctora en Filosofía y Letras Humanas en la Universidad de Alcalá de Henares, autorizada por una Real Orden de Carlos III.
- 1849: Concepción Arenal asistió vestida de hombre a la Facultad de Derecho de la U. de Madrid.
- 1872-73: En la I República, María Elena Maseras Ribera es la primera alumna universitaria. Se matricula en la Universidad de Barcelona, en su Facultad de Medicina. Finaliza en 1878.
- 1882: Una Real Orden de 16 de marzo suspendió en lo sucesivo la admisión de las Señoras a la Enseñanza Superior.
- 1882: Obtienen el Grado de Doctorado en Medicina en la Universidad Central, María Dolores Aleu Riera y Martina Castells Ballepí.
- 1886: Primeras Licenciadas en Farmacia: Eloisa y María Dolores Figueroa Martí.
- 1888: Una Real Orden de 11 de junio acuerda que las mujeres sean admitidas a los estudios dependientes de la D. General de Instrucción Pública como alumnas de enseñanza privada.
- 1889: Primera Licenciada en Filosofía y Letras: Teresa de Andrés Hernández.
- 1892: Primera Doctora en Filosofía y Letras: Ángela Carraffa de Nava.
- **1910: La Real Orden de 8 de marzo establece que se concedan, sin necesidad de consultar a la Superioridad, las inscripciones de matrícula solicitadas por mujeres.**
- 1914: Primera Licenciada en Ciencias: María Sordé Xipell.
- 1917: Primera Doctora en Ciencias: Catalina de Sena Vives Pieras.
- 1918: Primera Doctora en Farmacia: Zoé Rosinach Pedrol.
- 1922: Primera Licenciada en Derecho: María Ascensión Chirivella Marín.
- 1928: Primera Doctora en Derecho: Carmen Cuesta del Muro.
- 1929: Primera Licenciada en Ingeniería Industrial: Pilar Careaga Basabe.
- 1936: Primera Licenciada en Arquitectura: Matilde Ucelay Maortúa



Pilar Careaga fue la primera mujer ingeniera de España. Su paso por las aulas fue todo un acontecimiento social, especialmente cuando realizaba sus prácticas obligatorias en la cabina de una locomotora de vapor.

Tuvieron que transcurrir 25 años desde que la primera mujer, M^a Isidra de Guzmán de la Cerda, recibiera el Grado de Doctora en Filosofía y Letras Humanas en la Universidad de Alcalá de Henares, autorizada por una Real Orden de Carlos III, hasta que la Real Orden de 8 de marzo de 1910 reconociera el derecho de las mujeres a acudir a la Universidad.

Tuvo que transcurrir más de un siglo -119 años exactamente- desde que, publicada esta Orden, la primera mujer obtuviera un título en Ingeniería: fue Pilar Careaga Basabe que en 1929 fue la primera Licenciada en Ingeniería Industrial. Siete años después, en 1936, Matilde Ucelay Maortúa conseguía la primera licenciatura en Arquitectura para una mujer.

Los hechos ponían de manifiesto el retraso por parte de las mujeres en acceder a estudios de carácter técnico.

Sin ninguna duda, la Guerra Civil y el período posterior del franquismo supusieron una enorme marcha atrás para los derechos de las mujeres, y una drástica interrupción del camino que se estaba desarrollando en los años anteriores a la contienda.

LA INGENIERÍA NAVAL

Primer Tratado de Ingeniería Naval

Somos la única profesión de institución divina.....:

– El Génesis 6.14, 15 y 16 dice que Yahvé dijo a Noé:

"Hazte un arca de maderas resinosas, divídela en compartimentos, y la calafateas con pez por dentro y por fuera. Hazla así: trescientos codos de largo, cincuenta de ancho y treinta de alto; harás en ella un tragaluz, y a un codo sobre éste acabarás el arca por arriba; la puerta la haces a un costado; harás en ella un primero, un segundo y un tercer piso"....

Divina lección de Ingeniería Naval....

A pesar de su origen divino, y de su antigüedad, como luego se verá, el acceso de las mujeres a la Ingeniería Naval es muy reciente.

El origen de la enseñanza de la Ingeniería Naval en España se remonta al año 1772 durante el reinado de Carlos III, cuando se crea la Academia de Ingenieros de Marina con sede en Ferrol -la marítima y portuaria ciudad donde nos encontramos-, institución que tanto contribuyó a la creación de una flota española potente y moderna. Su actividad perdura hasta 1827 y se reinicia a mediados de siglo con la creación de la Escuela de Ingenieros de la Armada en San Fernando (Cádiz) y su posterior retorno a Ferrol.

Es en la Academia de Ferrol -en la que se crea, a finales del siglo XIX, la figura del alumno oyente, que tiene derecho a un certificado de estudios pero no al acceso al Cuerpo de la Armada-, donde tiene su origen la profesión civil de Ingeniero Naval. Y es la Asociación de Ingenieros Navales, de carácter civil pero integrada en su mayoría por militares, la que influye decisivamente sobre el gobierno de la Segunda República para crear la Escuela Especial de Ingenieros Navales en 1933, dependiente ya del Ministerio de Instrucción Pública.

Por tanto, la ciudad de Ferrol tiene mucho que ver con esta profesión, que durante 160 años estuvo investida de carácter militar, más del doble de los 77 años que lleva “civilizada”.

Esta Escuela tiene durante los primeros años una sede itinerante por varios edificios de Madrid entre los que destaca el palacete de la calle O’Donnell, 26, adaptado para la docencia al acabar la Guerra Civil. La devastación material creada por la guerra obliga al Gobierno a plantearse la reconstrucción de los medios productivos y entre ellos los ligados a la actividad marítima y a



la construcción naval. Para ello, uno de los objetivos es el de disponer de ingenieros cualificados en este sector y, en consecuencia, se decide comenzar los trabajos de construcción de un edificio de nueva planta en terrenos de la Ciudad Universitaria de Madrid que, desde 1948, año de su inauguración, es la sede de la entonces Escuela Especial de Ingenieros Navales y, hoy, Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales. Del cuerpo principal de este edificio emerge como elemento distintivo una esbelta torre inspirada en el faro romano de Hércules de A Coruña, faro cuya primitiva construcción es de la época del emperador Trajano.

Amparado por los sucesivos Planes de Desarrollo que se llevaron a cabo tras el Plan de Estabilidad de 1959, el sector de la construcción naval en España experimentó un fortísimo desarrollo, de manera que en los primeros años de la década de los 70, y aunque ya pocos quedarían, España era una potencia naval mundial, tanto en construcción naval como en flota mercante. España era el 4º país constructor naval del mundo (tras Japón, Suecia y Alemania Occ.). Las inversiones públicas en capacidad constructiva habían sido enormes, ASTANO en Ferrol y PUERTO REAL en Cádiz eran sus máximos exponentes con capacidad para construir los grandes buques petroleros, entonces en boga por el cierre del Canal de Suez. Nuestro país, a principios de 1970, figuraba en el quinto puesto mundial con los medios existentes y las ampliaciones previstas, en especial con el nuevo astillero de la Bahía de Cádiz capaz de construir buques de un tamaño máximo de un millón de toneladas. Esta dimensión fundamental era solamente empleada por el astillero de Koyaqui, de Mitsubishi, en Japón.

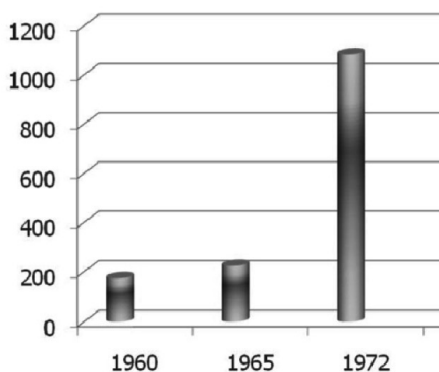
España: potencia naval y marítima en los años 70

EVOLUCION DE LA CONSTRUCCION NAVAL
(en 1.000 T.R.B.)

Países	1960	1965	1972
Japón	1.839	4.886	12.857
Reino Unido	1.298	1.281	1.197
Alemania	1.123	1.035	1.388
Suecia	710	1.266	2.028
Países Bajos	681	148	750
Italia	447	399	902
Francia	439	486	1.030
U. S. A.	378	218	482
Noruega	254	459	825
Polonia	230	317	522
Dinamarca	214	209	952
ESPAÑA	173	225	1.083
TOTAL	8.382	11.783	26.749

FUENTE: Lloyd's Register of Shipping.

Países	Factor de multiplicación 1972/1960
Japón	6,99
ESPAÑA	6,26
Dinamarca	4,44
Yugoslavia	3,89
Noruega	3,25



En definitiva, se trataba de un sector estratégico para la España de entonces, y sus tecnólogos, los ingenieros navales, eran una suerte de aristocracia de la ingeniería. Los alumnos del último curso, desde mediados de año disponían de variadas y atractivas ofertas de empleo que les permitían escoger entre el Atlántico, Galicia, Mediterráneo, Cantábrico, etc. ¡Qué difícil se hace imaginar en esos años a una mujer en este campo!

LA MUJER EN LA INGENIERÍA NAVAL

Pues bien, en este marco histórico muy brevemente descrito, accedió a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales la primera mujer, Matilde Santos, que tuvo que pelear, y mucho, porque no pareciera tan extraño que una mujer se sentara en sus aulas. Eran los finales de la década de los 60. Algunas otras, pocas, mujeres, siguieron sus pasos en los años siguientes. El anecdotario sobre las situaciones que se producían en la Escuela daría para mucha conversación, risas e incredulidad entre los más jóvenes: empezando porque durante muchos años no hubo en la Escuela aseos para mujeres, lo que obligaba a contar con un amable compañero que mantuviese el aseo de chicos libre para que la “señorita” pudiera acceder a él, siguiendo por los comentarios de “*éestas vienen a buscar marido*”, o cuando el profesor de Química, explicando las soluciones, se refería a la mayonesa y comentaba “*de esto saben mucho las señoritas ¿verdad?*” dirigiéndose a las dos o tres que allí nos encontrábamos, y qué decir de las prácticas de

soldadura! empuñando soplete o pinzas y electrodo y careta, con un maestro de taller entre estupefacto y divertido con tener en la clase a una chica....

En aquellos años, España estaba viviendo los últimos meses del franquismo. Regían normas tremendamente discriminatorias para la mujer. Si el ciudadano español carecía de las libertades más básicas, que en cualquier otro país europeo eran obvias, las ciudadanas españolas eran de otra categoría: para viajar, para trabajar, para casi cualquier actividad era necesario el permiso paterno, primero, el del marido después. La mayoría de edad era a los 23 años, en los varones a los 21. En nuestro país, hasta 1976, año en el que se implanta la “Ley de Relaciones Laborales”, el permiso del marido era un requisito legal necesario para que la esposa pudiera ejercer el derecho al trabajo.

Pues a pesar de este entorno que puede calificarse de “hostil”, en el año 75 finaliza la primera mujer en España la carrera de Ingeniería Naval, M^a Jesús Bobo. En los años que restaban de la década de los 70, dos mujeres más finalizan la carrera, mientras que en la década de los 80, 8 mujeres consiguen culminar los estudios. Esta cifra se multiplica por 5 en la década de los 90 -40 mujeres acaban la carrera de Ingeniería Naval- y a su vez se multiplica por casi 3 en la primera década del siglo XXI: 115 mujeres consiguen su título.

Como muestra la gráfica, desde el inicio de la década de los 80, las promociones disminuyeron en número -como reflejo de la crisis que vivía el sector naval en España-, pasando de estar compuestas por 50 -70 personas, a situarse en torno a 30 - 40.

La promoción de 2007 fue la que mayor número de mujeres registró - 21- y en la que las mujeres representaron un mayor porcentaje– una cifra record del 49%-.

¿Tú eres Ingeniero Naval? ¡Qué gracia!

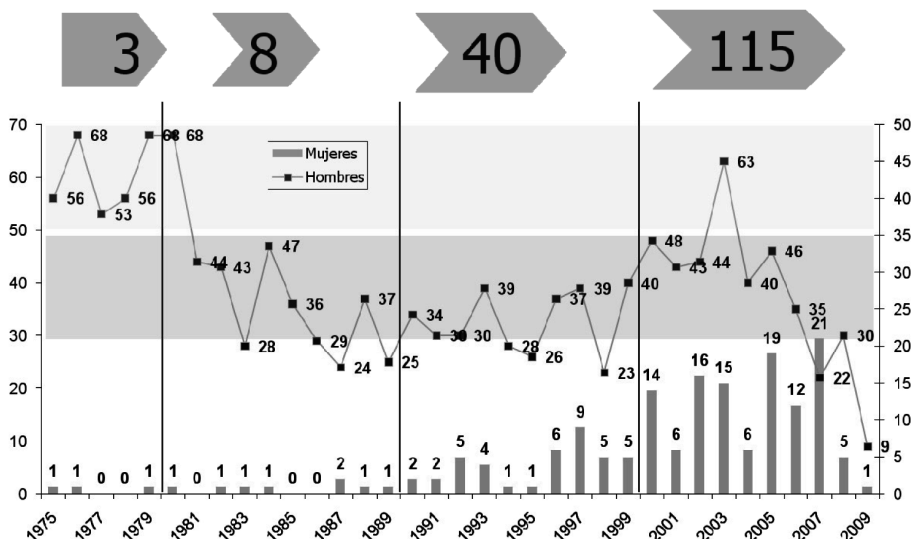
Durante muchos años, esta es la frase que más veces he escuchado como reacción en el ámbito laboral, y en ocasiones también en el social, al conocer mi titulación. Nunca he entendido del todo qué es lo que tiene de gracioso, pero también es verdad que nunca me ha molestado esta expresión, porque la he interpretado como una muestra de admiración y respeto, más que como de mera sorpresa o de asombro ante lo inusitado.

Me cuesta verme como pionera, pues creo que otras por delante de mí tuvieron que luchar muy duro para demostrar que podíamos estar ahí. Yo solo he tenido que estar.

Irene Gallart Gil

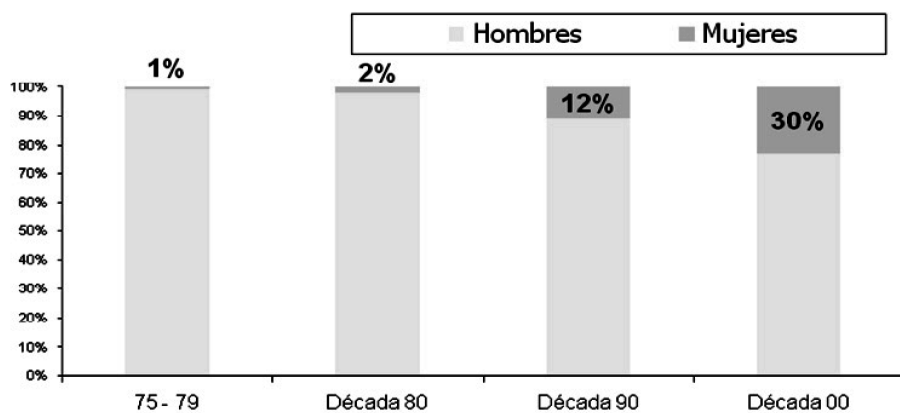
Ingeniera Naval. Promoción 1983

Promociones I: Navales 1975 – 2009. Hombres - Mujeres



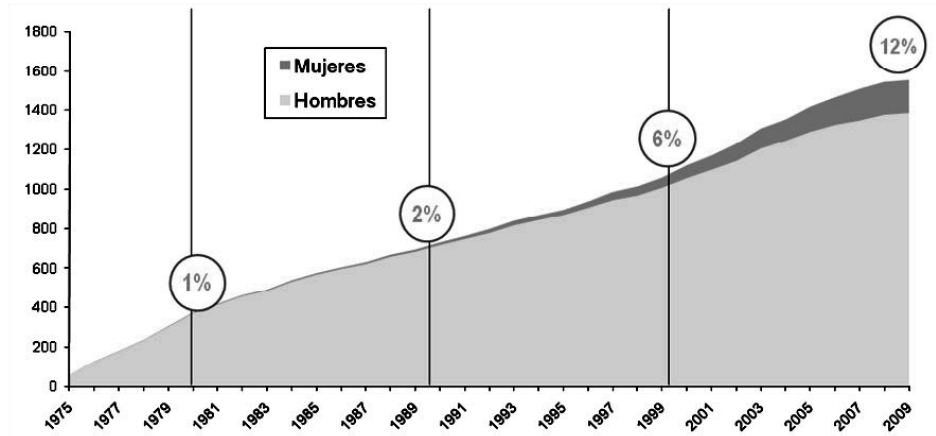
De este modo y como muestra el gráfico, mientras que en la década de los 70 las mujeres representaron un 1% de los que accedieron a la profesión, y en la década de los 80 un 2%, en la década de los 90 pasaron a representar un 12% y en la primera década del siglo XXI un 30%.

Promociones I: Navales 1975 – 2009. Hombres - Mujeres



Por consiguiente, y sin tener en cuenta a los titulados anteriores a 1975, las mujeres ingenieras navales representaban en 1980 un 1% de la población de ingenieros navales¹ (4 de 366 titulados de 1975 a 1980), en 1990 este porcentaje se elevaba al 2% (13 de 716 titulados de 1975 a 1990), en 2000 al 6% (65 de 1056) y en 2009 al 12% (166 de 1388).

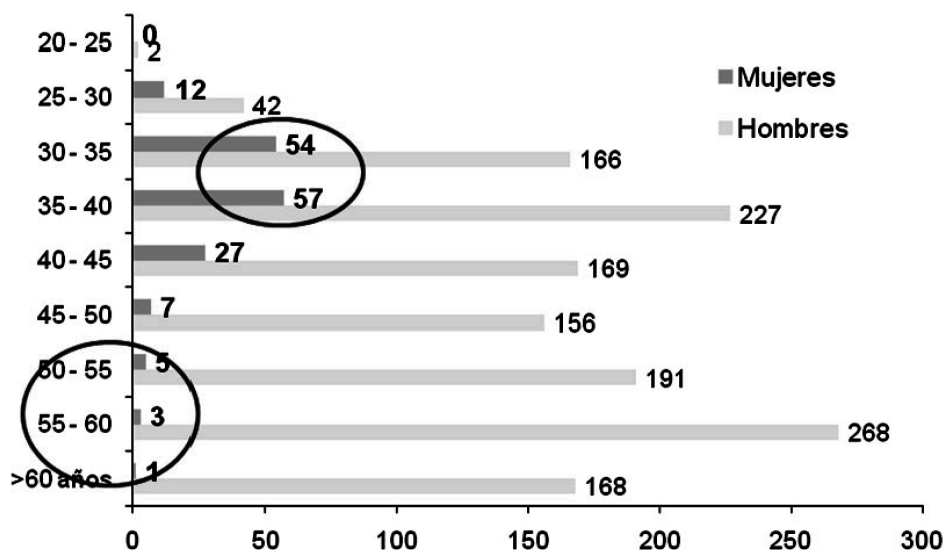
Titulados I. Navales 1975 – 2009. Hombres - Mujeres



En el momento actual, el de mayor número de ingenieros navales mujeres, el 67%, se sitúa en un rango de edad entre 30 y 40 años, que ampliado a los 45 años, concentraría al 83%, mientras que en el caso de los hombres estos rangos de edad representan el 28% y el 40% respectivamente.

1 El porcentaje real era muy inferior, dado que en 1980 había una población de ingenieros navales titulados antes de 1975 muy numerosa.

Rangos de Edad I. Navales 1975 – 2009



POR QUÉ TARDAMOS TANTO LAS MUJERES EN ACCEDER A ESTUDIOS TÉCNICOS?

Son varios los factores que influyen y conforman esta realidad, que se produce tanto en España como fuera de nuestro país, entre otros, se podrían citar los siguientes (aunque en su mayoría ahora, afortunadamente, no sean vigentes, sí explican la demora mencionada):

- Las expectativas y las prioridades: las carreras técnicas son altamente valoradas, por encima de las carreras de humanidades. En los hombres influye la valoración social (status, prestigio social de la titulación) y en las mujeres pesan más otro tipo de condicionantes, como los valores en la vida, pues piensan que la vida no es sólo el trabajo.
- Común a todas las ingenierías, la gran dificultad objetiva de estos estudios. Sin tener que proporcionar datos estadísticos, el porcentaje de estudiantes que iniciaban la carrera y no la concluían era elevadísimo, la duración media de los estudios casi doblaba a la teórica,... lo que desanimaba a muchos hombres y a casi todas las mujeres.

- Influencia del entorno, tradición familiar. Relacionado con esto muchos de los estudiantes tenían su entorno familiar en estos ámbitos: ilustres ingenieros, ilustres marinos. Aunque cada vez esto es menos frecuente, en los años 70, 80 pesaba mucho el pensamiento tradicional de algunos padres, que en muchas ocasiones relacionaban los estudios técnicos con el “mundo masculino”, y en cambio las enseñanzas de humanidades “de letras” con el mundo femenino.
- El carácter elitista, intelectual y socialmente, de esta carrera ligado en parte a su origen, entonces más próximo, militar y de la rama militar menos abierta, la Armada, un mundo vedado a las mujeres.
- La, prácticamente, ausencia de referentes femeninos, al comenzar sus estudios, debiendo además afrontar algunas críticas en su entorno próximo a causa de su elección.
- Los estereotipos imperantes: las mujeres son “emocionales”, “débiles”, “sumisas”, “dependientes”, “sensibles”, “comprensivas” o “poco competitivas”.

Por su parte, en el caso de los hombres, ellos son “independientes”, “agresivos”, dominantes”, “competentes” y “racionales”.

Los Estereotipos



A ello, se puede añadir otros tipos de barreras:

- Las ligadas directamente al trabajo a desarrollar:
 - Mundo tradicionalmente masculino de la técnica, la tecnología
 - Ámbitos en los que está muy presente la obra, los procesos fabriles, ...
 - Astilleros, fábricas: entornos de hombres, donde hay que mandar sobre cuadrillas de operarios, imponerse, frente a la imagen de fragilidad de la mujer

- Las ligadas a la conciliación con la vida familiar
 - Jornadas largas, viajes, etc.

Estas últimas no son exclusivas de las ingenieras ni de las ingenieras navales. Son comunes a todas las mujeres que deseen progresar en su desarrollo profesional y alcanzar puestos de alta responsabilidad. En muchos casos les obliga a escoger entre un desarrollo familiar y un desarrollo profesional. Las estadísticas de natalidad en España llevan poniendo de manifiesto esta realidad desde hace décadas. Es un problema sin resolver en nuestro país, que está discriminando permanentemente a las mujeres y está incidiendo negativamente en la sociedad española. Y es un problema cultural. Existen ya numerosas empresas que hacen bandera de sus políticas conciliadoras para atraer el talento femenino que se ha demostrado con rasgos característicos de gran valor, y en cualquier caso, no prescindible.

ÁMBITOS DE DESARROLLO PROFESIONAL

De ser la primera potencia mundial en construcción naval, España se había sumido en una profunda crisis, retrasada respecto al resto de países, y consecuencia de la, a su vez, grave crisis de petróleo. En el año 82 se inició la primera reconversión del sector naval en España, luego otras le han seguido, lo que vino a sumir a nuestra profesión en una profunda recesión: ya no sólo no se demandaban ingenieros navales, sino que los astilleros se desprendían de ellos. En esta situación de exceso de oferta sobre la demanda, y de excepcionalidad de una mujer ingeniera naval, era altamente complicado el desarrollo de las mujeres en este ámbito profesional, lo que originó que las primeras mujeres ingenieras navales tuvieran que desarrollarse profesionalmente en ámbitos conexos.

Las mujeres con carreras técnicas en general, quizás con la excepción de arquitectura, estaban en una situación diferente a otras tituladas, especialmente las de carreras de letras (filosofía, historia, derecho) o carreras como medicina o farmacia, por el simple hecho de que ya hacía bastantes más años que había mujeres ejerciendo esas profesiones. También por ese mismo motivo, hoy son más numerosas las mujeres que los hombres en profesiones como la judicatura, y más mujeres han llegado a posiciones de alta responsabilidad en esos sectores.

¿El puesto de trabajo es para su hermano?

Esta respuesta la obtuve en más de una ocasión, cuando llamaba interesándome por alguna oferta de trabajo para ingenieros navales, en los inicios de mi actividad profesional.

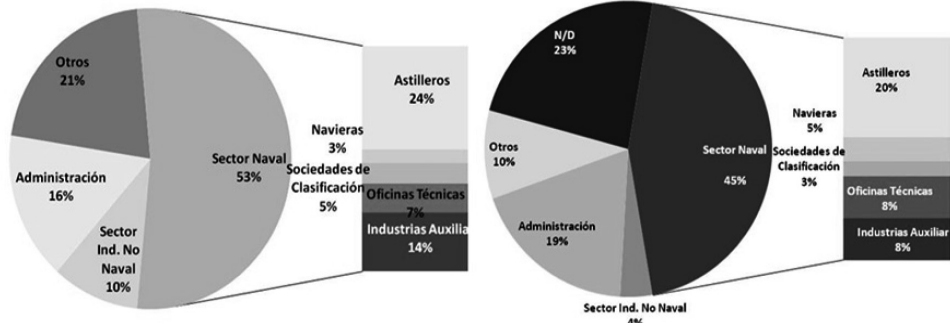
En la empresa naviera en la que di mis primeros pasos profesionales, y a pesar de lo singular que resultaba en aquellos tiempos ver a una mujer enfundada en un mono moviéndose por la Cámara de Máquinas de un buque, subiendo a una pluma o bajando a los tanques de un petrolero, el respeto y el espíritu de colaboración siempre estuvieron presentes.

Los principales ámbitos de desarrollo profesional de los profesionales de la Ingeniería naval son los siguientes:

- **Administración pública:** es donde se da una situación más igualitaria debido a la mayor presencia general femenina, jornadas de trabajo más compatibles con la vida familiar, políticas favorables a la mujer.
- **Enseñanza superior:** la presencia de hombres es significativamente superior, y resulta difícil para la mujer alcanzar estatus elevados en las carreras técnicas.
- **Empresa privada:** es el ámbito en que la diferencia es mayor y aunque con sus peculiaridades, esto se repite tanto en las grandes compañías, como en las PYMEs, como en el ámbito empresarial. La elevada competitividad a la que están sometidas las empresas en el sector privado, unido a factores culturales e históricos, hace que el nivel de exigencia personal del trabajo en el sector privado y las barreras al desarrollo femenino en los ámbitos muy técnicos (hoy superadas en gran medida) resulten en una menor presencia de mujeres, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad.

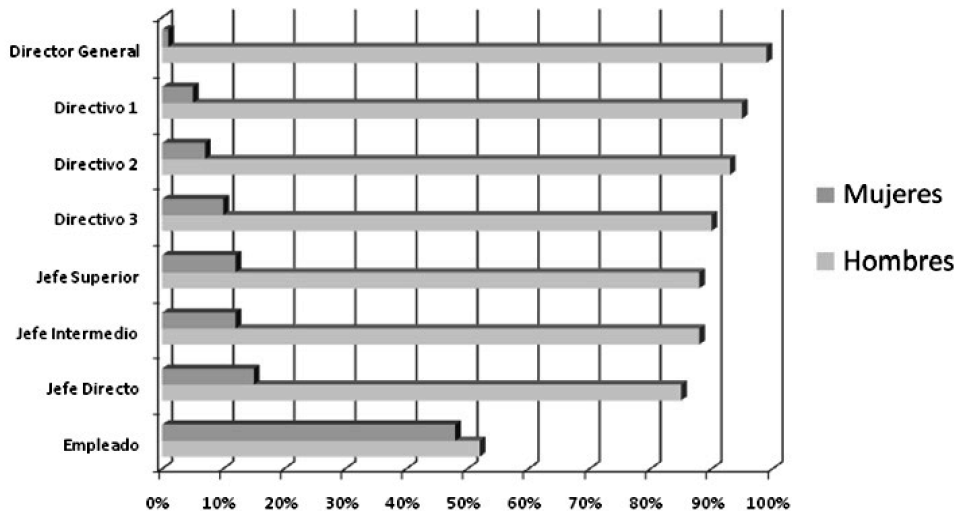
En Europa, menos de un tercio de los directivos de la mediana y pequeña empresa son directivas, y en las 50 empresas europeas más importantes que cotizan en bolsa, sólo un 10% de los directivos son mujeres (Wirth, 2001). Ahora bien, en países como España, Italia, Malta o Luxemburgo este porcentaje no alcanza ni el 0.5%.

Mercado Laboral I. Navales. Distribución



En la Administración General del Estado las mujeres representan sólo el 2,9% de los altos cargos. Y sólo ocupan el 2,2% de los consejos de administración de las 35 mayores compañías españolas que cotizan en bolsa.

Porcentaje de empleo en empresas



RAZONES QUE SE ADUCEN SOBRE LA ESCASA PRESENCIA FEMENINA EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

Las razones, con mayor o menor acierto, que se exponen para explicar la reducida presencia de mujeres en puestos de responsabilidad son entre otras:

Razones de la escasa presencia femenina en puestos de responsabilidad

La menor presencia femenina podría explicarse principalmente por dos motivos relacionados entre sí:

- una mayor exigencia a las mujeres directivas
- los hombres, comparados con las mujeres, manifiestan mayor disposición a ocupar puestos de liderazgo y se consideran con mayor capacidad para hacerlo

- Nos lo creemos: peor preparadas, menos capaces
- Queremos acotar responsabilidades y riesgos, ligado al hecho familiar y a mantener el puesto de trabajo.
- Pensamos que las organizaciones no están preparadas
- No ser agresiva. En el hombre se valora positivamente, en la mujer negativamente

AUTORESTRICCIÓN

1. Menor preparación de las mujeres. Las mujeres han pasado en estos años (década de los 70 a la actualidad) de representar el 36,8% de los estudiantes universitarios a representar el 52,9%. Además, a partir del curso 1986-87 el número de mujeres matriculadas en la universidad ya superó al de hombres, por tanto es una razón que no se sostiene.
2. Los estereotipos de género.
 - La menor autoridad que ejercen las mujeres
 - La menor disponibilidad para viajar en comparación a sus colegas varones.
 - Las menores oportunidades de desarrollo en el trabajo que tienen las mujeres con respecto a los hombres, debido a que las personas asumen que los hombres son más competentes en estas posiciones que las mujeres o a que las personas devalúan el trabajo de las mujeres líderes
 - La mayor influencia que ejercen los hombres sobre los demás en comparación con las mujeres

Hay que tener en cuenta que los estereotipos tienen también un carácter prescriptivo, es decir, indican las conductas “adecuadas” para un hombre o una mujer en función de su género.

3. Posibles diferencias en la forma de liderar de hombres y mujeres. En los estudios realizados, no se encontraron diferencias significativas en la manera de dirigir de mujeres y hombres.
4. Tipos de trabajos desempeñados tradicionalmente por las mujeres. Las características de los trabajos que han desempeñado tradicionalmente (roles auxiliares y de servicio –a finales del siglo XX el sector servicios ocupaba al 80% de la mano de obra femenina–), y la peor situación de las mujeres en el mercado laboral. Los puestos directivos (y mandos intermedios) han estado ocupados tradicionalmente por hombres, que son los que finalmente deciden en los procesos de selección y promoción de personal. En determinadas organizaciones, las mujeres pueden no tener posibilidad de adquirir la experiencia necesaria para poder avanzar en la organización. Las mujeres, normalmente, están ocupando trabajos con menos poder y con una movilidad limitada, y de este modo están “estructuralmente en desventaja” en la organización.
5. Menor acceso de las mujeres a las redes sociales de la empresa. Desde mi punto de vista, ésta es una de las principales razones: Las mujeres no frecuentan determinados lugares “masculinos” en los que se puede generar información relevante y se pueden tomar importantes decisiones. Esto hace más difícil obtener la información necesaria para desempeñar con éxito el liderazgo. Se trata de estrategias sutiles, solapadas y, en muchos casos, inconscientes, que sustentan el apoyo de los hombres hacia otros hombres para que asciendan en la jerarquía del poder. Son “redes trenzadas” que refuerzan las expectativas de adecuación respecto a la capacidad de los hombres, que generan mecanismos de selección apropiados y pensados para hombres, que potencian el apoyo informal hacia los hombres que aspiran a la dirección y que, por el contrario, desaniman, por supuesto informalmente, a las mujeres para que lo hagan o les recuerdan los riesgos y dificultades que puede conllevar.

El poder en el mundo académico o en la empresa privada reside en las redes informales de influencia que son las que deciden a quien proponer como miembros de comités y tribunales o consejos de redacción, como investigadores principales de proyectos o como ponentes invitados en conferencias y congresos. Estas redes informales son mayoritariamente masculinas y las mujeres, quizá por tradición, no

participan al mismo nivel en ellas, lo que afecta negativamente a sus oportunidades futuras de promoción. Esta situación se vuelve a menudo un círculo vicioso de invisibilidad y exclusión que es muy difícil de romper.

6. Dificultades para reconciliar las responsabilidades en el ámbito laboral y familiar, que hacen que la mujer se autoexcluya de determinadas promociones para preservar y proteger su vida familiar y personal. Las responsabilidades familiares pueden impedir a las mujeres la movilidad en la organización. Así, la percepción por parte de los hombres, pero también de las propias mujeres, de que su compromiso primario está en la casa y en la familia, puede interferir con la promoción. En este sentido, algunos autores defienden que se produce lo que se ha denominado sobrecarga de rol: el aumento de tareas que la mujer realiza al compaginar diferentes roles. Por otra parte, también se produciría el conflicto de rol consistente en que la mujer, sobre todo en determinados momentos de su vida, experimenta sentimientos contradictorios respecto a cuáles son sus objetivos y tareas prioritarias (el cuidado de la familia o su desarrollo profesional). Los hombres, sin embargo, nunca se enfrentan a este dilema, ni tampoco se espera que lo hagan. De hecho, trabajos recientes identifican las responsabilidades familiares como una de las principales barreras en el progreso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Resulta curioso observar las autorrestricciones que las propias mujeres nos imponemos invocando nuestra prioridades personales en muchos casos, y en otros minusvalorando nuestras propias capacidades o creyéndonos y asumiendo los tópicos y estereotipos que sobre nosotras se plantean.

Para finalizar, un reconocimiento, una exhortación y una reivindicación, nacidas de mi ya dilatada experiencia –casi 30 años- trabajando como profesional de una carrera hasta hace poco sólo de hombres. El reconocimiento a tantas mujeres que nos precedieron, gracias a cuya durísima lucha, y a sus logros pagados con frecuencia muy caros, nosotras lo hemos tenido mucho más fácil. La exhortación a las mujeres que inician su vida profesional a no rendirse. La mujer nunca ha estado tan preparada, con tantos conocimientos, con tan pocas barreras como ahora. Las cotas más altas –aquellas a las que cada una aspira- se pueden alcanzar y están esperando, sólo hay que poner el esfuerzo y el tesón necesarios para llegar. Y la reivindicación dirigida a aquellos con capacidad de decisión en estos asuntos: estamos en el siglo XXI, las mujeres no debemos vernos obligadas a escoger entre nuestra vida personal y familiar...ellos no lo hacen, así pues racionalicemos las jornadas de trabajo, seamos productivos de verdad y consideremos que los niños de hoy son el país de mañana, merece la pena dedicarles lo mejor.

REFERENCIAS

Política Industrial. El Sector de Construcción Naval en España. Tesis Doctoral. D. Juan Ignacio Cáceres Ruiz (1998)

Mujer y liderazgo en el siglo XXI: una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de alta responsabilidad. Fernando Molero Alonso (2009)

Mujeres y hombres en España. Instituto de la Mujer y Instituto Nacional de Estadística (2009)

Una generación para la igualdad. M. J. Pérez-Barco (2007)

La Ingeniería Naval. D. Miguel Moreno Moreno. D. Pedro Peñas Vargas (2010)

Presencia femenina en el IEEE en España. El grupo WIE-SPAIN. Women in Engineering

Logros de las mujeres en la arquitectura y la ingeniería. Mercedes del Río Merino (2009)

Mujeres e ingeniería informática: el caso de la facultad de informática de la UPM. Verónica Sanz (2008)

Análisis económico del sector de construcción naval español y de sus relaciones estructurales con el transporte marítimo. Seminario de Estructura Económica del Colegio Universitario San Pablo (CEU) (1975)

Datos estadísticos proporcionados por el Colegio Oficial de Ingenieros Navales de España