

Estereotipos y rol de género en la alta dirección del sector industrial
(Stereotypes and gender role in senior management in the industrial sector)

*Ariela Aguirre López**

RESUMEN

A lo largo de la historia tanto los estereotipos como los roles de género han sufrido modificaciones en aras de adaptarse a los entornos actuales por lo que la necesidad de identificarlos y comprenderlos sigue siendo una constante para lograr sociedades más justas y equitativas. La realidad que viven las mujeres y los hombres en los entornos laborales y las brechas entre sus respectivas situaciones, las cuales se evidencian en distintos indicadores mismos que responden a los estereotipos y roles de género existentes en cada sociedad. Es decir, dicho escenario resulta del funcionamiento de mercados laborales establecidos de acuerdo a las características de las relaciones de género predominantes en las diferentes sociedades.

Palabras clave: Estereotipo de género, rol de género, zona industrial, Alta Dirección.

ABSTRACT

Throughout history, both stereotypes and gender roles have undergone modifications in order to adapt to current environments, so the need to identify and understand them continues to be a constant to achieve fairer and more equitable societies. The reality that women and men live in work environments and the gaps between their respective situations, which are evidenced in different indicators that respond to the stereotypes and gender roles existing in each society. In other words, said scenario results from the functioning of labor markets established according to the characteristics of the prevailing gender relations in different societies.

Keywords: Gender stereotype, gender role, industrial area, Senior Management.

JEL CLASSIFICATION: J16.

* Universidad Veracruzana – IIESCA. Correo electrónico: aguilo10@hotmail.com

I. INTRODUCCIÓN

El presente, es un apartado que se desprende de un proyecto de investigación en curso en el que se busca hacer referencia al escenario sobre el que se desarrolla la misma, el cual tiene como finalidad analizar los elementos que influyen de forma directa o indirecta para determinar cuáles son los factores condicionantes y roles atribuidos que generan el techo de cristal en la Alta Dirección empresarial en el sector industrial.

A su vez, se pretende evidenciar la estrecha relación que subyace de los roles y estereotipos de género socialmente concebidos asociados al bajo índice de ocupación por parte de mujeres en los puestos de Alta Dirección, así como el beneficio que resulta al incorporar el talento femenino en todos los niveles.

Por otra parte, el sector industrial a través del tiempo se ha considerado como uno de los más importantes para cualquier país debido a que constituye la base de muchas otras cadenas de producción, por lo que sugiere uno de los principales rubros económicos.

Dicho sector a lo largo de la historia ha sido masculinizado, sin embargo, cada día son más las mujeres que se insertan laboralmente en el, por lo que el incremento de la fuerza laboral femenina con los desafíos que esto implica es una realidad paulatina.

Por último, se busca favorecer el entorno del desarrollo de la cultura colaborativa para que cada día sean más las mujeres que logren continuar con su desarrollo profesional en espacios de trabajo igualitarios, aportando su talento desde la Alta Dirección Empresarial.

II. ESTEREOTIPO Y ROL DE GÉNERO

Abordar los temas de género resulta un tanto complejo ya que de forma inherente implica argumentos de ideología que en muchos casos son generacionales, aunado a la falta de conocimiento de los mismos, por lo que resulta importante identificar las diferencias que existen entre un rol y un estereotipo de género, ya que dichos conceptos pueden ser

confundidos lo que imposibilita la comprensión de cada uno y a su vez la forma de abordarlos.

Si bien, a lo largo de la historia tanto los estereotipos como los roles de género han sufrido modificaciones en aras de adaptarse a los entornos actuales por lo que la necesidad de identificarlos y comprenderlos sigue siendo una constante para lograr sociedades más justas y equitativas.

II 1 Estereotipo de género

El estudio del concepto de estereotipo de género ha tomado relevancia en las últimas décadas debido al anhelo de las sociedades igualitarias, donde tanto organismos públicos como privados junto con la sociedad en general se han sumado a dicha tarea.

Para Helena Sutachan (Sutachan, 2021) los estereotipos son constructos **cognitivos edificados a partir de atributos característicos asociados a un grupo social**. De este modo, se pueden percibir estereotipos tanto positivos como negativos al agrupar ideas o creencias (categorizando la información), sin embargo, para que cumplan su naturaleza esta deben difundirse de manera colectiva entre los diferentes grupos de personas.

Otra definición es la que señala el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJER), donde el estereotipo de género se define como:

“ las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad” (INMUJER, 2022).

Es así, como dentro de este concepto se hace alusión a la dicotomía que existe al asignar socialmente al género masculino en el espacio público, per se, constituye el lugar donde se genera la toma de decisiones políticas, sociales y económicas. Mientras al género femenino se le ha asignado el espacio privado, donde se lleva a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

Sin embargo, la principal entidad de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos que es la Oficina del Alto Comisionado, quien tiene el cometido de promover y proteger todos los derechos humanos de todas las personas y quien define al estereotipo de género como una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. (ONU, 2022)

De igual forma, se hace mención de lo perjudicial que es un estereotipo de género ya que representa una limitación intrínseca tanto para hombres como mujeres en el desarrollo de sus capacidades personales.

Es así como de acuerdo a la revisión de diferentes autores, se puede hacer una apropiación del concepto de estereotipo de género como una serie de creencias construidas cultural e históricamente las cuales se difunden de manera colectiva entre los diferentes grupos sociales, a través de un estereotipo preconcebido respecto a lo que mujeres y hombres deberían ser y/o sentir.

II. 2 Rol de género

La concepción de rol de género, se desprende del concepto de estereotipo de género y Helena Sutachan (Sutachan, 2021) lo define como las formas en la que los estereotipos de género se convierten en expectativas de comportamiento, en asignaciones preestablecidas que terminan encarnándose en las personas a manera de prescripciones conductuales. Por consiguiente, los roles de género representan el medio a través del cual los estereotipos se ponen en práctica.

En su portal de internet, INMUJER cuenta con un glosario, en el que define a los roles de género de la siguiente manera:

“...el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales” (INMUJER, 2022)

Es así como socialmente se asignan las tareas y responsabilidades, tal y como se muestra en la ilustración 1.

Ilustración 8 Roles de género



Fuente: Elaboración propia

Durante la revisión literaria, otra definición que se abordó fue la que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover la justicia social y los derechos laborales en la que el rol de género se define como los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferente (OIT, 2022).

En la medida que se modifiquen el aprendizaje respecto a los comportamientos desde la infancia, debido a que no son elecciones conscientes que se puedan aceptar o rechazar, sino que se deben asumir dentro de un colectivo, se evitará la limitación del humano coadyuvando a potencializar sus talentos y habilidades.

Así lo demuestra un estudio publicado por *Journal of Adolescent Health*, en el cual Elizabeth Saewyc (Saewyc, 2017) evidencia que los roles de género afectan gran parte de los aspectos de la vida incluyendo la salud y bienestar desde la infancia con derivaciones a corto y largo plazo.

Por lo que, dar continuidad a los roles de género tiene consecuencias desde la niñez y están continuando presentándose en la vida adulta.

III. ALTA DIRECCIÓN

La Alta Dirección es tema objeto de estudio de las ciencias administrativas, ya que representa los puestos de mayor jerarquía dentro de las organizaciones los cuales generalmente son considerados como puestos de gran responsabilidad, mayor poder (debido al liderazgo que se debe ejercer) y los que cuentan con el salario más alto dentro de una organización.

En este tipo de jerarquía, es decir los puestos más altos dentro del organigrama de las organizaciones, es donde se toman las decisiones que pudiesen afectar a todos los miembros que las conforman y habitualmente son ocupados por hombres. De acuerdo al informe que lleva por nombre “Mujeres en los Negocios”, el cual elabora de forma anual Salles Sainz Grant Thornton (Thornton, 2021), en México tan solo el 35% de las posiciones de Alta Dirección son ocupadas por mujeres.

Sin embargo, a nivel mundial existe un aumento de mujeres en los consejos de administración, el cual se debió a que en muchos países se realizaron reformas legislativas y políticas públicas que establecen mandatos de cuotas.

Por primera vez en el año 2003 Noruega fue el país precursor en determinar que los consejos administrativos de las empresas debían estar integrados al menos por el 40% de mujeres. Posteriormente países europeos como España, Finlandia, Italia, Bélgica, Islandia, Francia, Portugal y Alemania, siguieron esta misma suerte. (Aguilera, Kuppuswamy, & Anand, 2021)

Si bien, es hasta el 2018 que se establece por primera vez la cuota de género para las empresas que cotizan en la bolsa en el continente americano, siendo California el primer estado de los Estados Unidos y en tan solo en tres años, debido a esta reforma, las empresas públicas han logrado duplicar el número de mujeres consejeras.

El tema de las cuotas de género es por demás controversial, para que estas logren su cometido como mecanismo interno, deben llevarse a cabo desde la concientización de incluir a mujeres bien calificadas que aporten su talento desde una perspectiva valiosa para la Alta Dirección y no como un requisito simbólico para cumplir la “llamada cuota de género”.

Por su parte y como menciona Norma Cerros (Cerros, 2022) “En un terreno laboral disparejo y prejuicioso, las cuotas de género representan el escaparate para que el talento y las capacidades de las mujeres puedan ser apreciados en su justa dimensión”.

IV. SECTOR INDUSTRIAL

El sector industrial se originó a la par del ser humano, ya que este es el encargado de transformar las materias primas y el hombre desde su existencia, se ha visto en la necesidad de transformar diferentes materias primas con el objeto de lograr una mejor calidad de vida, por lo que este a través de la historia se ha considerado como uno de los más importantes para cualquier país debido a que constituye uno de los principales rubros económicos.

“La palabra industria viene del latín, vocablo formado por el prefijo *indu* - (en el interior) y la raíz del verbo *struo* (construir, apilar, organizar y fabricar), con el sufijo de cualidad *-ia*. Actualmente designa preferentemente a todas las actividades humanas destinadas a la obtención y transformación de todas las materias naturales, con vistas a la obtención de bienes transformados de consumo” (Etimologías, 2022)

De igual forma, a través del tiempo se ha visto reflejado su proceso evolutivo en importantes avances para la sociedad.

Entre 1760 y 1840, se llevó a cabo la llamada Revolución Industrial lo cual significó el proceso de transformación económica, social y tecnológica ocasionando un antes y un después en la evolución de la sociedad (Ludeña, 2022). Este cambio acarreó un gran avance en la mecanización del trabajo y en el desarrollo de grandes fábricas que permitirían incrementar la oferta de bienes a un precio más accesible.

Dicho sector a lo largo de la historia ha sido masculinizado, sin embargo, cada día son más las mujeres que se insertan laboralmente en el, por lo que el incremento de la fuerza laboral femenina con los desafíos que esto implica es una realidad paulatina.

Esto se refleja en la realidad que viven las mujeres y los hombres en los entornos laborales y las brechas entre sus respectivas situaciones, las cuales se evidencian en distintos indicadores mismos que responden a los estereotipos y roles de género existentes en cada sociedad. Es decir, dicho escenario resulta del funcionamiento de mercados laborales establecidos de acuerdo a las características de las relaciones de género predominantes en las diferentes sociedades.

En un estudio realizado en 2017 por psicólogos de la Universidad de Nueva York y de la Universidad Illinois que lleva por título *Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests* (Lin, Sarah-Jane, & Andrei, 2017), donde se demuestran que la segregación ocupacional de género se da desde la infancia.

Los resultados de dicho estudio sugieren que, a la edad de seis años, los infantes ya tienen un juicio sobre las actividades propias de cada género relacionadas a la capacidad intelectual que cada una de estas conlleva. Incluso las niñas comienzan a evitar dichas actividades que se consideran “de alto intelecto” por lo que se crea una asociación de alto intelecto con “ ser varón” , bajo este entendido, resulta lógico ver que en la Alta Dirección los puestos sean ocupados por varones, por lo que se puede inferir que esta es una idea que se asocia desde la niñez.

Bajo el entorno de los estereotipos sociales de que las mujeres desde la infancia demuestran inclinación por ciertas actividades que relacionan con el intelecto requerido incluso en el ámbito educativo, la Universidad de Houston en colaboración con el departamento de psicología de la Universidad de Washington realizaron la publicación titulada *Gender stereotypes about interests start early and cause gender disparities in computer science and engineering* del cual a continuación se cita uno de sus principales hallazgos:

“Los estereotipos sociales, las creencias compartidas que vinculan grupos y rasgos, tienen numerosas consecuencias negativas. La prevalencia de estereotipos negativos sobre las

capacidades de las mujeres y las niñas contribuye a las disparidades de género en las ciencias de la computación y la ingeniería” (Master, Meltzoff, & Cheryan, 2021)

En dicho estudio, se define los estereotipos de interés de género como creencias de que un grupo social tiene poca predisposición para involucrarse en un tema en particular en comparación con otro grupo. Los estereotipos de interés de género pueden influir en la motivación al afectar la percepción que las personas tienen de sí mismos.

Una de las contribuciones de dicho estudio, es demostrar que los estereotipos de interés de género predicen con más fuerza la motivación académica para dedicarse a la informática y la ingeniería que los estereotipos de capacidad de género estudiados tradicionalmente.

Es así como los estereotipos de género tienen resonancia dentro de las organizaciones dando pie a la llamada segregación laboral la cual La Organización Mundial del Trabajo explica como una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo/género. (Espino & De los Santos, 2019)

Esta supone un tipo de desigualdad la cual afecta principalmente a las mujeres y puede existir de forma horizontal y vertical como se muestra en la ilustración 1.

La segregación horizontal, se presenta cuando las mujeres desarrollan su vida profesional de forma limitada en actividades “consideradas” propias del género femenino, es decir, trabajos que tienen que ver con servicios y cuidado.

En contra parte, la segregación vertical se refiere cuando las mujeres desarrollan sus actividades profesionales en entornos laborales única y exclusivamente en puestos de jerarquías menores, es decir, mandos medios o inferiores. Ya que como se menciona líneas arriba, en el entorno organizacional los estereotipos de género resultan en un limitante hacia las mujeres para asumir puestos de Alta Dirección

V. CONCLUSIONES

El tema de género resulta desafiante debido a que implica una connotación de ideologías, incluso su comprensión en muchos de los casos resulta compleja, lo que genera imposibilidad en muchos de los casos el abordarlo de forma correcta.

Los estereotipos de género, son creencias que se difunden de manera colectiva entre los diferentes grupos sociales, mientras que los roles de género, son expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres.

Es así como los roles de género representan en medio a través del cual los estereotipos se ponen en práctica y es así como socialmente se asignan las tareas y responsabilidades de los hombres y de las mujeres.

Es a través de las ciencias administrativas, que se estudian las implicaciones de este tema en el ámbito organizacional, ya que existe evidencia de la poca participación del género femenino en la Alta Dirección, en especial en organizaciones que pertenecen a la industria, ya que este se considera un sector masculinizado y los estereotipos de género suponen un limitante para desarrollo profesional.

Al continuar perpetuando los roles de género, seguirán permaneciendo consecuencias desde la niñez y hasta la vida adulta, por lo que en la medida que se modifiquen el aprendizaje respecto al comportamientos desde la infancia, se evitará la limitación del ser humano coadyuvando a potencializar sus talentos para lograr sociedades más justas y equitativas.

Referencias:

Aguilera, R., Kuppaswamy, V., & Anand, R. (05 de 02 de 2021). *Harvard Business Review*. Obtenido de <https://hbr.org/2021/02/what-happened-when-india-mandated-gender-diversity-on-boards#:~:text=Corporate%20governance->

,What%20Happened%20When%20India%20Mandated%20Gender%20Diversity%20on%20Boards,t%20necessarily%20change%20company%20cultures.&text=Gender%20

Cerros, N. (2022). *Rompe la Brecha*. CDMX: Grijalbo.

Espino, A., & De los Santos, D. (21 de 08 de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang-es/index.htm

Etimologías. (02 de 11 de 2022). *Etimologías*. Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/?industria>

INMUJER. (01 de 11 de 2022). *CAMPUS GÉNERO*. Obtenido de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>

Lin, B., Sarah-Jane, L., & Andrei, C. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *science*, 389-391.

Ludeña, J. A. (02 de 11 de 2022). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/historia/historia-de-la-industria.html>

Master, A., Meltzoff, A., & Cheryan, S. (2021). Gender stereotypes about interests start early and cause gender disparities in computer science and engineering. *PNAS*, 1-7.

OIT. (01 de 11 de 2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.oitcenterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero>

ONU. (01 de 11 de 2022). *NACIONES UNIDAS*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Saewyc. (2017). A Global Perspective on Gender Roles and Identity. *Journal of adolescent health*.

Sutachan, H. (03 de 11 de 2021). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/diferencias-estereotipos-roles-genero/>

Thornton, G. (23 de 02 de 2021). *Grant Thornton*. Obtenido de <https://www.grantthornton.mx/prensa/febrero-2021/mexico-septimo-pais-con-mas-mujeres-en-alta-direccion/#:~:text=Globalmente%20se%20rebas%C3%B3%20el%2030,m%C3%A1s%20mujeres%20directivas%20en%20M%C3%A9xico.>