

ESQUEMAS SOCIO-COGNITIVOS DE GÉNERO EN EL DISCURSO DE INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN: ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN EN UNA POBLACIÓN MUESTRAL DE ESTUDIANTES

Joaquín Santiago
Ana M^a Roldán Riejos
Universidad Politécnica de Madrid

Resumen: Esquemas socio-cognitivos de género en el discurso de Ingeniería de Edificación: estudio de la percepción en una población muestral de estudiantes

Este artículo refleja los resultados preliminares de un estudio cuyo objetivo principal se centra en el análisis socio-cognitivo de marcos lingüístico-conceptuales en el discurso de la arquitectura y de la construcción. El objetivo principal del análisis es identificar la manifestación de patrones lingüístico-conceptuales influidos por marcas estereotipadas con base sexuada en una población de estudiantes de Ingeniería de Edificación con edades comprendidas entre los 20 y los 26 años. Asimismo, el presente trabajo trata de discernir el grado en que dichos esquemas conceptuales subyacentes pueden afectar la percepción de los participantes en el estudio, y así motivar sus decisiones académico-profesionales. Dada una población muestral de 40 estudiantes (20 mujeres y 20 hombres), cada persona debía leer una colección de textos auténticos escritos por profesionales del sector y relacionados con sus respectivos perfiles profesionales, y asignar un género, masculino o femenino, (previamente omitido) que consideraran pertinente en relación con las referencias captadas durante la lectura, así como justificar su decisión. Los resultados sugieren la presencia de patrones estereotipados tanto en la atribución de perfiles como en el tipo de rasgo académico-profesional atribuido en cada caso.

Palabras clave: género, marco socio-cognitivo, ingeniería de edificación, discurso.

Abstract: *Gender-Biased Frames in the Discourse of Building Construction: A Study of Undergraduates' Perceptions*

This article is part of a larger scale, multi-faceted project, aimed at analysing the presence of socio-cognitive frames in the discourse of architecture and construction. The main objective of this research is to assess the prevalence of gender-motivated models as experienced by a target group of students of Building Construction. Secondly, it aims to identify and establish the extent to which gender stereotypes may influence a population of young students (aged 20-26), and hence contribute to orienting their professional decisions. A sample population of 40 participants (20 female, 20 male) was asked to read a collection of texts describing authentic job-history profiles of architecture-related professionals. All gender references had been previously omitted in the texts so that, after examining them in detail, each informant should assign a feminine or masculine identity to the profiles, and also write a commentary justifying their choice in each case. Analysis of results suggests the presence of gender stereotypical patterns both in profile attribution and in the selection of professional abilities.

Key words: *gender, socio-cognitive frame, building construction, discourse.*

1. INTRODUCCIÓN

En los años setenta se pensaba que el género era una consecuencia directa de las diferencias biológicas sin mediación de otros agentes sociales, psicológicos o cognitivos (Weiner y Arnot, 1987). Conviene resaltar que la concepción del género como realidad biológica se encuentra en el origen de muchas de las conceptualizaciones erróneas que configuran nuestro pensamiento, nuestras prácticas discursivas y la ordenación de nuestras instituciones. Esta aproximación determinista no hace otra cosa que confundir la variable social con la constitución biológica, dicho de otro modo, equipara el sexo (categoría natural) con el género (categoría socio-cultural). La siguiente cita ilustra esta afirmación:

Gender builds on biological sex, it exaggerates biological differences and, indeed, it carries biological difference into domains in which it is completely irrelevant.

(Eckert y McConnell-Ginet, 2003: 10)

La acuñación del concepto “género” se atribuye frecuentemente a Protágoras (Cameron, 1985: 89) en su referencia a clase o tipo y deriva de la clasificación de los sustantivos griegos en masculino, femenino y neutro, pero este concepto ha evolucionado sustancialmente hasta alcanzar la definición comúnmente aceptada en la actualidad:

Gender is a socially imposed division of the sexes which transforms males and females into “men” and “women”, each an incomplete half which can only find wholeness when united with each other...from the standpoint of nature, men and women are closer to each other than neither to it or to anything else. The idea that men and women are mutually exclusive categories must arise out of something other than a nonexistent “natural” opposition.

(Rubin, 1975: 80)

Un lugar común en los estudios de género es el hecho de que esta variable no produce asignaciones neutras. El mantenimiento de la dicotomía masculino/ femenino (por este orden) obedece a la necesidad de legitimar una estructura social en la que lo masculino es el parámetro por el que se miden el resto de identidades cuya consecución y mantenimiento supone un proceso conflictivo. Connell (1995: 71) afirma en este sentido: “(...) gender is a way of structuring social practice. A reproductive arena”.

Además de su carácter social, el género es una elaboración culturalmente contingente de la variable biológica (Hearn, 1992). Esta asignación forzosa no se mantiene estable, sino que varía en el espacio y en el tiempo, puede variar a lo largo de la vida del sujeto e, indudablemente, se formula y reformula a través de la interacción social (Eckert y McConnell-Ginet, 2003).

De lo anterior concluimos que el género es una división social de las categorías biológicas que transforma a los seres humanos nacidos con un conjunto de rasgos biológicos en mujeres y hombres. Asimismo, el género es una constelación de rasgos socio-biológicos que pueden manifestarse a través de las prácticas discursivas, incluidas las lingüísticas, (enfoque post-estructuralista), o como reflejo de esquemas y categorías mentales subyacentes a su configuración en estereotipos socio-culturales (enfoque socio-cognitivo). En concreto, los estudios post-estructuralistas enfatizan la naturaleza realizativa del género a resultados de la propia interacción dis-

cursiva (Eckert y McConnell-Ginet, 2003; Sunderland, 2004; Holmes y Meyerhoff, 2005). Por su parte, el enfoque socio-cognitivo concibe el género como la internalización de prácticas convencionales asociadas con las variables socio-biológicas que pueden influir en los comportamientos sociales, lingüísticos y conceptuales a través de la generación y mantenimiento de estereotipos (Weatherall y Gallois, 2005).

A pesar de su amplio tratamiento en diferentes disciplinas dentro del macro-campo que proporcionan las Ciencias Sociales, se ha observado una menor atención dedicada al estudio de las manifestaciones discursivas con base sexuada en determinados lenguajes de especialidad. Asimismo, gran parte de la investigación sobre género en la actualidad se realiza desde la perspectiva post-estructuralista. Sin embargo, hasta la fecha la investigación en este campo no ha producido un número de trabajos equiparables cuantitativamente que incorporen la perspectiva cognitiva. Citamos por su calidad e interés los trabajos realizados por White y Herrera (2003), en los que se analiza el valor ideológico de las metáforas y de las metonimias en el discurso económico, Koller (2004; 2005) en los que la autora analiza el valor ideológico y discursivo de la metáfora en el inglés de los negocios, y finalmente, la investigación de Fuertes Olivera y Velasco Sacristán (2005) sobre las metáforas de género en la publicidad.

En el estudio que presentamos a continuación, se pondrá de manifiesto la existencia de estereotipos de género en determinadas realizaciones discursivas del inglés profesional y académico de la ingeniería de la edificación, en este caso, a partir del estudio de las percepciones de un grupo de 20 estudiantes de la Escuela de Arquitectura Técnica de Madrid respecto de una muestra textual en la que se recogen las expectativas personales y laborales de un grupo de profesionales de este campo.

2. OBJETIVOS

Los objetivos principales de este estudio son:

- Identificar la presencia de estereotipos de género derivados de esquemas y marcos socio-cognitivos en un tipo de manifestación discursiva concreta.
- Valorar el grado en que estas ideas influyen en la percepción y en las expectativas que tiene un grupo de estudiantes de Ingeniería de Edificación a la hora de enfrentarse a la descripción que se hace de su profesión, y por ende, al desarrollo de la profesión misma.
- Analizar las diferencias atribuibles al género de los participantes en el estudio en relación con las expectativas descritas y en lo concerniente a la influencia de las ideologías y de los modelos socio-cognitivos, y así, relacionar lo cognitivo (mediante el análisis de las estructuras conceptuales en el estudio) con lo social (el modo en que las ideologías se articulan en la práctica).

3. METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ESTUDIO

3.1 Tipología de las muestras

Las muestras, etiquetadas como “perfiles académico-profesionales”, son testimonios auténticos extraídos de la página Web [http:// www. prospects. ac.uk](http://www.prospects.ac.uk), un foro virtual en el que los profesionales del campo de la arquitectura, de la construcción y de algunas especialidades de ingeniería pueden recibir asesoramiento en la búsqueda activa de empleo en su campo específico, actualizar la información y contenidos de su CV, consultar secciones informativas sobre correspondencia comercial, formación continua y, finalmente, conocer la experiencia de otros colegas en situación similar o más aventajada. Para este estudio se seleccionaron once textos en inglés en los que se resume la trayectoria académico-profesional de once profesionales en distintos niveles y con distintas competencias dentro del campo de la arquitectura, de la construcción o de áreas relacionadas. Véase un ejemplo a continuación.

A continuación vas a leer 11 perfiles académico-profesionales en inglés en los que se ha omitido cualquier referencia al género de la persona que narra su trayectoria y experiencias. Lee atentamente y subraya en los textos las palabras, expresiones o fragmentos que motivan tus decisiones a la hora de asignar un género, masculino o femenino, al personaje. A ser posible, escribe un comentario debajo de cada perfil explicando las razones de tu decisión. Junto a cada perfil verás un paréntesis vacío, escribe en ese espacio la palabra: female or male.

Technical Support Quantity Surveyor ()

X works in the development services department of a local authority. X is a quantity surveyor for the roads and design section but works within a multidisciplinary team. The department as a whole deals with a wide variety of different projects. X has built up a lot of valuable knowledge and skills as a result.

Most of the work in the department is put out to tender and this means that a large part of X's job is to provide and produce paperwork and reports for the returning tenders. X has control of all aspects of financial management that is required of contracts including valuations and breakdown of costs that must be provided to the client when required. Good communication skills, be it written, oral or through e-mail, are required for this job. These skills tend to be learned through practice at work rather than in education. However, X says that the best part is being able to say that you 'helped to build that' and along the way working with and helping different people. Lack of communication between clients, colleagues and other departments can sometimes be a negative part of the job, but that can happen in any work situation. Do not be afraid to ask people for help if you are unsure of anything; it is the only way to learn as sometimes your degree will not have taught you everything you need to know.

Working has given X an opportunity to improve x skills, not only in quantity surveying, but other key skills areas such as communication and team-working. Having the qualification is not only what the job requires; an employer will be looking for someone who is motivated and has a greater understanding of their role within the industry as a whole. X is studying x honours year and this will allow x to progress forward to becoming a chartered surveyor. X hopes that the job x is doing at the moment will allow chances for x to develop and take on more responsibilities to better x career in the future.

Comment:

Los once textos fueron escritos por hablantes nativos en primera o tercera persona del singular y tienen una extensión que oscila entre las 250 y las 430 palabras. La tipología textual es una mezcla de texto narrativo, en las partes en las que se resume la trayectoria académico-profesional, y descriptivo cuando los contenidos se refieren al perfil de trabajo o de las atribuciones y competencias propias de ese puesto. La elección de estos tipos textuales obedeció a la necesidad de identificar en estos fragmentos de discurso elementos reveladores de la personalidad de sus autores, para de este modo analizar los marcos conceptuales subyacentes a las atribuciones sexuadas en la segunda fase del estudio.

Una vez leídos y considerados más de 50 textos, se hizo necesaria su reducción a un número más manejable, ya que desde el principio se intentó mantener los datos en su integridad, realizando modificaciones mínimas en los documentos originales, con el fin de no predisponer la atención de los participantes en el estudio hacia aspectos concretos. Por otro lado, la página web de la que se extrajeron las muestras ofrecía numerosos perfiles relacionados directa o indirectamente con el ámbito de la arquitectura y de la construcción, por lo que nuestra elección siempre estuvo guiada por los criterios de especificidad y de relevancia de los textos.

3.2 Descripción del estudio

Para este estudio, se tomaron las respuestas de un grupo de 40 estudiantes (20 mujeres y 20 varones) matriculados en la asignatura Inglés IV (código 699/ Plan 93/ Curso 2007-2008), denominada "Writing & Speaking for Professional Purposes", impartida en la Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica de Madrid (en lo sucesivo EUATM) en el segundo semestre del curso 2007-2008.

Es importante destacar que en esta asignatura el foco de atención principal está situado en el desarrollo de las destrezas escritas y orales, tanto de recepción como de producción, en los entornos académico-profesionales. Así, al finalizar el curso, los alumnos deberían haber adquirido las capacidades socio-lingüísticas necesarias para su incorporación a la actividad profesional utilizando el inglés como lengua de interacción comunicativa. En suma, se trata de una asignatura en la que el nivel de inglés de partida se sitúa entre intermedio—pre-avanzado. Resaltamos tanto este hecho como el carácter específico del curso porque uno de los motivos que aducen los alumnos al matricularse es la aplicabilidad a corto-medio plazo de los contenidos aprendidos.

Si bien, una vez recogidas las muestras, el número correspondiente a los participantes varones era superior al equivalente femenino, finalmente se decidió tomar un porcentaje equivalente que fuera equilibrado en consonancia con los objetivos del análisis. La población muestral final fue de 40 estudiantes, para garantizar una representación adecuada de ambos géneros, todos ellos con un nivel de inglés intermedio-pre-avanzado, que facilitara la comprensión de los textos originales. Los participantes tenían edades comprendidas entre los 20 y los 26 años y buena disposición para participar en el estudio. En consonancia con los objetivos anunciados anteriormente, la distribución definitiva se organizó en dos sub-grupos, a saber: sub-grupo 1: respuestas de los varones y sub-grupo 2: respuestas de las mujeres.

3.3 Procedimiento de trabajo

Una vez seleccionadas las muestras, el primer paso en el estudio fue eliminar todas las referencias al género de la persona que aparecían en los textos (tomados de la página web <http://www.prospects.ac.uk>), empezando por el nombre, las referencias plenas o pronominales u otros comentarios que pudieran servir de guía para los participantes, sin distorsionar el texto. A continuación, se entregó a cada participante una selección de once textos en los que se describía la trayectoria académico-profesional de once personas. El número total de perfiles presentados fue 11, un número impar elegido ad hoc con el objetivo de valorar el posible efecto de este conjunto ligeramente desigual en las decisiones de los participantes. De hecho, 5 de los 11 perfiles co-

respondían a mujeres y 6 a hombres. Después de leer individualmente los textos, cada persona debía asignar un género, masculino o femenino, al perfil en cuestión, subrayar en el documento original las palabras, oraciones o fragmentos que hubieran motivado su decisión, y finalmente escribir un comentario breve (en español o en inglés) que justificara su asignación de género al perfil. En las recomendaciones previas, se insistía en que cada participante debía responder de un modo sincero y resultante de su percepción individual a fin de analizar los criterios personales que nos ayudarían a constatar la presencia de determinados estereotipos socio-laborales en el ámbito de la arquitectura y de la construcción.

A partir de la revisión de los 40 cuestionarios, el segundo paso fue contabilizar las asignaciones masculinas y femeninas en los dos sub-grupos de manera independiente, para después valorar los resultados en relación con el número global de asignaciones.

Finalmente, se procedió a realizar una agrupación de los rasgos más frecuentes atribuidos al varón y a la mujer y a su posterior clasificación en cuatro tablas con los 10 rasgos más relevantes de acuerdo con su asignación dentro de cada sub-grupo, para de este modo poder relacionar estos resultados con la presencia de estereotipos de género desde el punto de vista de la percepción de los informantes.

4. VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez realizado el escrutinio de los 40 cuestionarios, las asignaciones de género resultantes para el sub-grupo 1 (20 varones) fueron las siguientes:

- En 13 casos: 5 perfiles asignados a mujeres y 6 a varones.
- En 2 casos: 6 perfiles asignados a mujeres y 5 a varones.
- En 2 casos: 4 perfiles asignados a mujeres y 7 a varones.
- En 2 casos: 3 perfiles asignados a mujeres y 8 a varones.
- En 1 caso: 7 perfiles asignados a mujeres y 4 a varones.

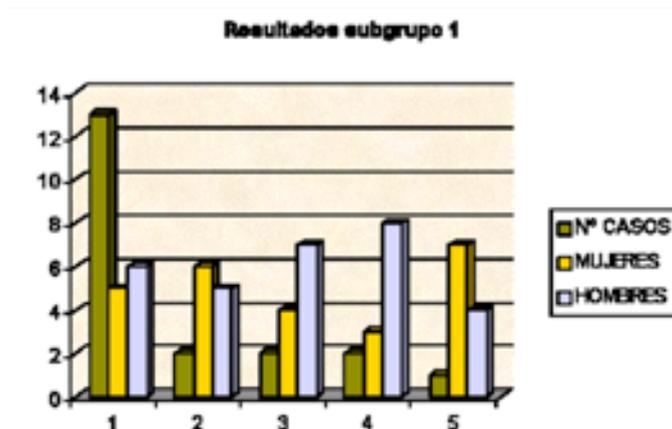


Fig. 1. Asignaciones obtenidas en el sub-grupo 1.

En el sub-grupo 2 (20 mujeres), las asignaciones a los perfiles académico-profesionales a partir de los textos originales fueron las siguientes:

- En 9 casos: 6 perfiles asignados a mujeres y 5 a varones.
- En 4 casos: 5 perfiles asignados a mujeres y 6 a varones.
- En 3 casos: 7 perfiles asignados a mujeres y 4 a varones.
- En 1 caso: 4 perfiles asignados a mujeres y 7 a varones.
- En 1 caso: 7 perfiles asignados a mujeres y 3 a varones (1 en blanco).
- En 1 caso: 7 perfiles asignados a mujeres y 2 a varones (2 en blanco).
- En 1 caso: 5 perfiles asignados a mujeres y 3 a varones (3 en blanco).

Los resultados de estas asignaciones revelan una distribución diferente a la observada en el sub-grupo 1. En 9, de un total de 20 casos, el porcentaje se inclina ligeramente hacia el género femenino (6 mujeres/ 5 varones). Esta proporción se invierte sólo en 4 casos (5 mujeres/ 6 varones). Asimismo, en 3 casos, la distribución fue 7 mujeres frente a 4 varones y sólo constatamos un ejemplo en el que esta asignación se produce en sentido opuesto (4 mujeres/ 7 varones). En los tres casos restantes, se observa un número de asignaciones y la presencia de perfiles no asignados o en blanco, dato no registrado en los resultados del sub-grupo 1 (7 mujeres/ 3 varones/ 1 en blanco; 7 mujeres/ 2 varones/ 2 en blanco; 5 mujeres/ 3 varones/ 3 en blanco). La figura 2 muestra los porcentajes de las asignaciones obtenidas.

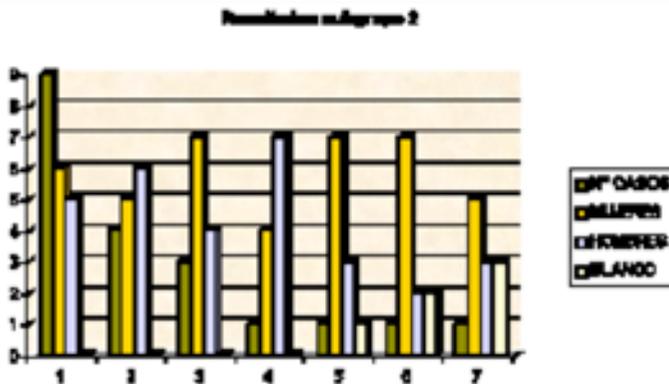


Fig. 2. Asignaciones obtenidas en el sub-grupo 2.

De la comparación de los resultados obtenidos en los sub-grupos 1 y 2 se puede deducir que:

- La asignación de perfiles en el sub-grupo 1 (varones) parece estar relacionada con el género masculino de los informantes, si bien en 15 casos, los resultados muestran una distribución similar (13 casos: 5 mujeres/ 6 varones; 2 casos: 6 mujeres/ 5 varones), con sólo 4 ejemplos en los que el criterio muestra una mayor inclinación hacia el género masculino.

- En el sub-grupo 2 (mujeres), el porcentaje anterior se invierte con respecto a la asignación anterior (9 casos: 6 mujeres/ 5 varones; 4 casos: 5 mujeres/ 6 varones), resultado también atribuible a la consideración de la variable de género en este grupo muestral.
- Los resultados en el sub-grupo 1 (varones) parecen revelar una mayor consistencia en la asignación de rasgos, habida cuenta de la presencia de un total de 6 perfiles no asignados en el sub-grupo constituido por mujeres y de la mayor dispersión observada en las asignaciones generales de este segundo sub-grupo.

Una vez contabilizadas las asignaciones parciales, el siguiente paso fue analizar los comentarios y apreciaciones de los participantes para poder establecer una clasificación de los rasgos más frecuentes atribuidos a los varones y a las mujeres en cada uno de los dos sub-grupos. Tras una primera revisión y clasificación de los rasgos asignados, los resultados preliminares fueron:

- Sub-grupo 1 41 rasgos diferentes atribuidos al varón.
40 rasgos diferentes atribuidos a la mujer.
- Sub-grupo 2 27 rasgos diferentes atribuidos al varón.
33 rasgos diferentes atribuidos a la mujer.

Esta aparente disparidad en la asignación de rasgos hizo necesaria la agrupación de algunas características claramente relacionadas. Por ejemplo, en cuanto a los rasgos atribuidos al varón en el primer sub-grupo, se consideraron conjuntamente: “preferencia por el trabajo en la obra + destrezas técnicas + destrezas de ejecución”; “emprendedor + aventurero + atrevido”, o “disponibilidad para viajar + valoración de la experiencia laboral en otros países”, o en el caso de los rasgos asignados a la mujer en este mismo primer sub-grupo: “ordenada + organizada + cuidadosa + seria + constante”, o “colaboración + trabajo en equipo”.

Por otro lado, en el sub-grupo 2 (mujeres), se realizó una asociación de rasgos para el varón similar a la llevada a cabo en el primer sub-grupo, proponiendo asimismo asociaciones nuevas para la mujer tales como: “no tiene miedo de pedir ayuda” + “colaboración/ trabajo en equipo”, o la agrupación de: “contacto con la gente” + “contacto con los clientes” en un rasgo único denominado: “relaciones interpersonales y sociales”.

Utilizando este sistema de agrupación de características afines, fue posible establecer cuatro clasificaciones diferentes con los diez rasgos más salientes en cada caso, a saber:

- Los diez rasgos más frecuentes atribuidos al varón en el sub-grupo 1 (Tabla 1).
- Los diez rasgos más frecuentes atribuidos a la mujer en el sub-grupo 1 (Tabla 2).
- Los diez rasgos más frecuentes atribuidos al varón en el sub-grupo 2 (Tabla 3).
- Los diez rasgos más frecuentes atribuidos a la mujer en el sub-grupo 2 (Tabla 4).

Sub-grupo 1 (varones) Rasgos más frecuentes atribuidos al varón	Nº. de asignaciones
1. Preferencia por el trabajo en la obra/ destrezas técnicas/ de ejecución	18
2. Emprendedor, aventurero y atrevido	14
3. Utilización de destrezas informáticas	12
4. Implicación en el trabajo	12
5. Individualismo	10
6. Versatilidad y flexibilidad	10
7. Disponibilidad para viajar/ valoración de la experiencia en otros países	7
8. Necesidad de reconocimiento externo de su trabajo	6
9. Referencia al uso del lenguaje (+ conciso y objetivo/ o + informal)	6
10. Ambicioso en sus expectativas profesionales	6

Tabla 1. Los 10 rasgos más frecuentes atribuidos al varón en el sub-grupo 1

Sub-grupo 1 (varones) Los 10 rasgos más frecuentes atribuidos a la mujer	Nº. de asignaciones
1. Relaciones interpersonales y sociales	14
2. Ordenada, organizada, cuidadosa y constante en el trabajo	12
3. Colaboración y trabajo en equipo	11
4. Afán de superación y aprendizaje	10
5. Apasionamiento y entusiasmo	10
6. Consciente de las condiciones salariales	10
7. Preferencia por el trabajo en la oficina	9
8. Referencia al uso del lenguaje (+expresivo/ +coloquial)	9
9. Sensibilización frente a los problemas ajenos	7
10. Inseguridad	6

Tabla 2. Los 10 rasgos más frecuentes atribuidos a la mujer en el sub-grupo 1

Sub-grupo 2 (mujeres) Rasgos más frecuentes atribuidos al varón	Nº. de asignaciones
1. Preferencia por el trabajo en la obra/ destrezas técnicas/ de ejecución	13
2. Ambicioso en sus expectativas profesionales	10
3. Individualismo	7
4. Emprendedor	6
5. Seguridad	6
6. Referencia al uso del lenguaje (+ conciso y objetivo)	6
7. Consciente de las condiciones salariales	6
8. Versátil	5
9. Competitivo	5
10. Referencia a los estereotipos socio-laborales (ascienden + rápido, encargados de finanzas, + tiempo libre)	5

Tabla 3. Los 10 rasgos más frecuentes atribuidos al varón en el sub-grupo 2

Sub-grupo 2 (mujeres) Rasgos más frecuentes atribuidos a la mujer	Nº. de asignaciones
1. Relaciones interpersonales y sociales	18
2. Colaboración y trabajo en equipo	14
3. Referencia a los estereotipos sociales (+ sensible y responsable)	11
4. Preferencia por las tareas relacionadas con el diseño	10
5. Referencia al uso del lenguaje (+ expresivo y personal)	8
6. Estable, organizada y práctica en el trabajo	8
7. Preocupación por los problemas ajenos	6
8. Destrezas relacionadas con la comunicación	6
9. Consciente de las condiciones salariales	6
10. Afán de superación y aprendizaje	5

Tabla 4. Los 10 rasgos más frecuentes atribuidos a la mujer en el sub-grupo 2

Las cuatro tablas que hemos presentado muestran los 40 rasgos más frecuentes y su distribución a partir de los resultados obtenidos con el estudio. Como consecuencia del carácter limitado del grupo muestral sometido a análisis, es importante destacar que, en varios casos, se observa que algunos rasgos reciben un mismo porcentaje de asignación, de lo que se desprende que su posición en la tabla no es absoluta, sino orientativa.

Una vez establecidos los rasgos más frecuentes asignados en los dos sub-grupos para ambos géneros, procedemos a realizar una valoración comparada de estos resultados llegando a las siguientes conclusiones preliminares.

En cuanto a los rasgos asignados al varón en los dos sub-grupos:

- El rasgo más frecuentemente atribuido al varón es “la preferencia por el trabajo en obra y por las destrezas técnicas y de ejecución” con 18 y 13 asignaciones respectivamente.
- Los rasgos “emprendedor, aventurero, atrevido e individualista” se encuentran entre los cinco más asignados con ligeras diferencias en el orden de distribución (por ejemplo, “individualista”: quinto lugar en el sub-grupo 1/ tercer lugar en el sub-grupo 2). Asimismo, en general, el comportamiento laboral del varón se percibe como “versátil” y/ o “flexible”.
- En todos los casos, se perciben diferencias socio-laborales derivadas de formas diferentes de utilizar el lenguaje, y así, el lenguaje masculino es “más conciso y objetivo”, mientras que el femenino es más “expresivo y personal”.
- El rasgo “ambicioso en sus expectativas profesionales” aparece en los dos grupos, pero con una distribución marcadamente desigual, a saber: ocupa el décimo lugar desde la perspectiva masculina, mientras que en el sub-grupo 2 este rasgo se sitúa en la segunda posición.
- El rasgo “utilización de las destrezas informáticas” ocupa el tercer lugar en el sub-grupo 1 (12 asignaciones), pero no aparece en el sub-grupo 2, lo cual podría interpretarse como una concepción más sexista.
- Otras asignaciones que diferencian a los dos grupos en cuanto a la percepción del perfil socio-laboral masculino son: “disponibilidad para viajar/ valoración de la experiencia en otros países” o “implicación en el trabajo” (que sólo aparecen en el sub-grupo 1) y “competitivo” o “referencia a los estereotipos socio-laborales” (sólo en el sub-grupo 2).
- Finalmente, los participantes varones aluden a la necesidad de “reconocimiento externo del trabajo realizado”, mientras que las mujeres en el sub-grupo 2 se refieren a las condiciones salariales en este ámbito profesional, siendo éstas asignaciones distintivas de cada grupo que podrían reflejar una percepción sexuada derivada de factores socio-psicológicos (rasgos 8 y 7/ tablas 2 y 4 respectivamente).

En relación con los rasgos asignados a la mujer en ambos sub-grupos:

- El rasgo más frecuentemente relacionado con la mujer es la inclinación hacia “las relaciones interpersonales y sociales” con 14 y 18 asignaciones respectivamente.
- Si bien con distinta distribución, tanto los varones como las mujeres perciben el comportamiento socio-laboral de la mujer en función de rasgos como “ordenada, organizada, constante, práctica etc.” (posiciones 2 y 6/ tablas 2 y 4 respectivamente).
- También en un lugar destacado se encuentra la preferencia por la “colaboración y el trabajo en equipo” (posiciones 3 y 2/ tablas 2 y 4 respectivamente).
- Otros rasgos afines atribuidos a la mujer son: “preferencia por el trabajo de oficina”/ “las tareas relacionadas con el diseño” o “la preocupación por las condiciones salariales”. Asimismo, tanto los varones como las mujeres se refieren al afán de superación y de aprendizaje de la mujer.
- Finalmente, los varones en el estudio perciben el comportamiento socio-laboral femenino como inseguro (rasgo 10 en la tabla 2), mientras que las mujeres dotan a su propio género de mayores capacidades comunicativas (rasgo 8 en la tabla 4).

Fruto de la revisión sistemática de los rasgos identificados, se puede confirmar la presencia de diversos estereotipos socio-laborales de raíz sexuada a partir de la percepción que el grupo de 40 estudiantes sometido a análisis ha mostrado en sus comentarios y apreciaciones sobre los textos. No obstante, debe quedar constancia de que los resultados que ofrecemos ahora han de interpretarse como una primera aproximación a un estudio cuyos hallazgos merecen un tratamiento más profundo y extenso en futuras investigaciones.

En virtud de lo expuesto, concluimos el estudio con una clasificación de los marcos socio-cognitivos subyacentes que podrían haber motivado la verbalización de estereotipos de género identificados previamente. Asimismo, incidimos en la influencia que estos modelos mentales ejercen en la percepción sobre la práctica profesional en el entorno de la arquitectura y de la construcción, tal y como lo atestigua la tabla 5 con la que cerramos esta sección.

Modelos masculinos	Modelos femeninos
El trabajo en obra es un trabajo masculino	El trabajo de oficina es un trabajo femenino
El varón es más diestro en el manejo de las herramientas informáticas	La mujer es más hábil en las destrezas comunicativas
El varón es individualista y competitivo	La mujer es cooperativa/ centrada en los problemas ajenos
El varón es emprendedor, aventurero, atrevido, seguro de sí mismo y versátil	La mujer es organizada, cuidadosa, seria, constante e insegura
El lenguaje masculino es conciso y objetivo	El lenguaje femenino es expresivo y personal

Tabla 5. Marcos socio-cognitivos identificados en este estudio

5. CONCLUSIONES

Las conclusiones que presentamos en este apartado derivan de los resultados obtenidos en el análisis de los perfiles académico-profesionales examinados, tal y como se expone a continuación:

- Se ha identificado la presencia de estereotipos de género en la percepción que los participantes en el análisis manifiestan sobre su desarrollo socio-laboral.
- Se han confirmado las hipótesis iniciales con respecto a la asignación de rasgos estereotípicos en función del género de los participantes.
- Se demuestra que el modelo mental y social que asocia hombre-trabajo en obra parece estar ampliamente arraigado en todos los participantes en el estudio.
- Se han evidenciado otros estereotipos socio-laborales, tales como que el varón es más diestro en las destrezas técnicas y/ o de ejecución, mientras que la mujer está más dotada para la comunicación y para las labores administrativas/ de diseño, o que el varón es más ambicioso en relación con sus expectativas profesionales, más individualista y más emprendedor, mientras que la mujer muestra una mayor preocupación por los problemas ajenos.
- Se han puesto de manifiesto estereotipos tradicionales derivados de la división funcional de los espacios en espacios públicos y espacios privados con la correspondiente articulación de roles socio-culturales por parte de los hombres y de las mujeres en tales espacios sexuados.
- Se ha confirmado la vigencia de algunos de los estereotipos clásicos en relación con el género y el uso del lenguaje, tal que el lenguaje masculino es “más objetivo y conciso”, incluso “más coloquial e informal”, mientras que el femenino tiende más al “establecimiento y mantenimiento de las relaciones interpersonales y a la expresión de los sentimientos”.

Finalmente, una vez clasificadas y analizadas las opciones de los participantes en el estudio y valorada su interrelación, se puede afirmar que las respuestas marcadas por la distinción estereotipada reflejan la influencia de marcos socio-cognitivos subyacentes que prefiguran la percepción de la realidad, del desarrollo académico y profesional y de la interacción del individuo con su entorno socio-laboral. Asimismo, es posible argumentar que la utilización más o menos consciente y la manifestación discursiva de estos estereotipos de género puede, no sólo reflejar, sino también contribuir a su consolidación como modelos de pensamiento, de ahí la importancia de su identificación y exposición.

6. CONTINUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las líneas de investigación suscitadas a partir de este estudio son:

- Ampliar el análisis de los perfiles académico-profesionales utilizando una población muestral más amplia que podría también incluir al profesorado.
- Comparar el discurso profesional y académico de la ingeniería de edificación en inglés y en español y así, constatar la existencia de modelos estereotípicos y de marcos socio-cognitivos semejantes en ambos idiomas.
- Continuar con el estudio del género en los lenguajes de especialidad, más concretamente, identificar la presencia de manifestaciones sexuadas en determinados tipos textuales, y valorar en qué grado algunos de ellos son más proclives a una realización sexista que otros.
- Hacer visible la presencia de los estereotipos con base sexuada observables en el entorno de la construcción, tanto aquellos codificados verbalmente como los representados mediante códigos de imagen o de forma híbrida, para así promover una conciencia crítica y pro-activa en los discentes frente a los desequilibrios académico-profesionales que pudieran producirse a lo largo de su trayectoria socio-laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1 Formato impreso

- Baxter, J. (ed) (2006). *Speaking Out. The Female Voice in Public Contexts*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Benesch, S. (2001). *Critical English for Academic Purposes. Theory, Politics, and Practice*. Londres: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cameron, D. (1985). *Feminism and Linguistic Theory*. Londres: Macmillan.
- Cameron, D. (2005). "Gender and language ideologies". En Holmes y Meyerhoff (eds), *The Handbook of Language and Gender*: 447-467.
- Cameron, D. (2006). *On Language and Sexual Politics*. Londres y Nueva York: Routledge.
- Coates, J. (2003). *Men Talk*. Oxford: Blackwell.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Berkeley, LA: Univ. of California Press.
- Eckert, P. y S. McConnell-Ginet (2003). *Language and Gender*. Cambridge: CUP.
- Fauconnier, G. y M. Turner (2002). *The Way We Think. Conceptual Blending and the Mind's Hidden Complexities*. Nueva York: Basic Books.
- Hearn, J. (1992). *Men in the Public Eye*. Londres: Routledge.
- Holmes, J. y M. Meyerhoff (eds) (2005). *The Handbook of Gender and Language*. Malden MA.: Blackwell.
- Kendall, S. y D. Tannen (1997). "Gender and language in the workplace". Wodak (ed), *Gender and Discourse*: 81-105.
- Kimmel, M. S. et al. (eds) (2005). *The Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Londres: Sage Publications.
- Lakoff, R. T. (2005). "Language, gender, and politics: putting women and power in the same sentence". Holmes y Meyerhoff (eds), *The Handbook of Language and Gender*: 161-178.
- McConnell-Ginet, S. (2005). "What's in a name? Social labelling and gender practices". Holmes y Meyerhoff (eds), *Language and Gender*: 69-97.
- Preisler, B. (1986). *Linguistic Sex Roles in Conversation*. Nueva York: Mouton de Gruyter.
- Roldán Riejos, A. M^a y P. Úbeda-Mansilla (2006). "Metaphor use in a specific genre of engineering discourse". *The European Journal of Engineering Education*, 31-5: 531-541.

- Rubin, G. (1975). "The traffic in women: notes on the political economy of sex," Reiter (ed), *Toward an Anthropology of Women*: 157-210.
- Santiago López, J. (2003). "Some considerations about patriarchies and education quality: Toward a new mentality," Van Noppen, Den Tandt y Tudor (eds), *New Series I. BELL (Belgian Journal of English Language and Literatures)*: 197-203.
- Sunderland, J. (2004). *Gendered Discourses*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Sunderland, J. (2006). *Language and Gender. An Advanced Resource Book*. Londres y Nueva York: Routledge.
- Talbot, M. (2005). "Gender stereotypes: Reproduction and challenge," Holmes y Meyerhoff (eds), *The Handbook of Language and Gender*: 468-486.
- Velasco Sacristán, M. y P. A. Fuertes Olivera (2006). "Towards a critical-cognitive-pragmatic approach to gender metaphors in advertising English," *Journal of Pragmatics* 38: 1982-2002.
- Weatherall, A. y C. Gallois (2005). "Gender and identity: Representation and social action," Holmes y Meyerhoff (eds), *The Handbook of Language and Gender*: 487-508.
- Weiner, G. y M. Arnot (eds) (1987). *Gender Under Scrutiny: New Inquiries in Education*. London: Hutchison in Association with the Open University.
- White, M. y H. Herrera (2003). "Metaphor and ideology in the press coverage of corporate telecom consolidations," Dirven et al. (eds), *Cognitive Models in Language and Thought: Ideology, Metaphors and Meanings*: 277-323.
- Wodak, R. (ed) (1997). *Gender and Discourse*. Londres: Sage.
- Wodak, R. (2005). "Critical discourse analysis and social cognition: Evidence from the business media discourse," *Discourse and Society*, 16-2: 199-224.

7.2 Formato electrónico¹

- Enwise Report (2004). *Waste of talents. Turning private struggles into a public issue. Women and science in the Enwise countries* [5 de abril de 2006 y 7 de mayo de 2006]. Disponible en Web: <<http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise/index>>
- Lakoff, G. (2005). *Framing: It's about values and ideas*. [7 de junio de 2007]. Disponible en Web: <<http://www.rockridgeinstitute.org/research/lakoff/valuesideas>>
- Okudan, G. y S. Mohammed (2006). *Task gender orientation perceptions by novice designers: Implications for engineering design research, teaching and practice. Design Studies*, 27-6. [20 de febrero de 2008] Disponible en Web: <<http://www.sciencedirect.com/science/journal/0142694X>>
- Sanders, J. (2005). *Gender and Technology: A Research Review*. [6 de marzo de 2007]. Disponible en Web: <<http://www.josanders.com/pdf/gendertech0705.pdf>>

7.3 Direcciones de interés en formato electrónico consultadas en el estudio

Arquitectura y construcción

<http://www.prospects.ac.uk>

Lingüística cognitiva

<http://cogsci.berkeley.edu/lakoff/>

<http://www.rockridgeinstitute.org>

¹ La bibliografía en formato electrónico incluida en esta sección ha sido citada siguiendo la norma ISO 690-2.

Arquitectura y feminismo

<http://www.unhabitat-rolac.org>

<http://www.femmesetvilles.org>

<http://www.habitat.aq.upm.es>

Men and masculinities

<http://www.mensstudies.org>

<http://www.rolstad.no/iasom>