



Atravesando fronteras porosas. Feminización selectiva del campo de la arquitectura en México

*Crossing porous borders.
Selective feminization of the field of architecture in Mexico*

Cristina Herrera

Centro de Estudios de Género,
[El Colegio de México](#)
Ciudad de México, México
<https://orcid.org/0000-0002-1431-0507>
cherrera@colmex.mx

Christian Muñoz

Investigador independiente
Ciudad de México, México
<https://orcid.org/0000-0002-9877-4631>
cdma06@gmail.com

Ana Graciela Hernández Trevilla

Escuela Superior de Ingeniería
y Arquitectura,
[Instituto Politécnico Nacional](#)
Ciudad de México, México
<https://orcid.org/0000-0002-5261-1247>
anatrevilla@yahoo.com.mx

Resumen: Este artículo analiza la creciente presencia de mujeres en el campo profesional de la arquitectura en México, los mecanismos informales de segregación por género y las estrategias de las mujeres para progresar en una profesión tradicionalmente considerada masculina. Presenta resultados de un estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad con mujeres arquitectas y agentes clave del campo profesional. El análisis se enfoca en la experiencia de las mujeres en tres dimensiones: la formación profesional, la incorporación al mercado laboral y la interacción en los espacios de trabajo. Este estudio busca contribuir a la discusión sobre los procesos de feminización de las ocupaciones y los mercados laborales.

Palabras clave: feminización, segregación ocupacional, arquitectura, México.

Abstract: This article analyzes the growing presence of women in the professional field of architecture in Mexico, informal mechanisms of gender segregation, and women's strategies for advancing in a profession traditionally considered masculine. It presents the results of a qualitative study based on in-depth interviews with female architects and key players in the professional field. The analysis focuses on women's experiences in three dimensions: professional training, entry into the labor market, and interaction in the workplace. This study seeks to contribute to the discussion on the processes of feminization of occupations and labor markets.

Keywords: feminization, occupational segregation, architecture, Mexico.

Introducción

La arquitectura es una profesión tradicionalmente dominada por hombres, tanto desde una perspectiva cuantitativa, observable en el número de profesionales en el mercado laboral, como cualitativa, que se expresa en la valoración cultural de género atribuida a las ocupaciones. Esta característica se asocia a lo que desde la economía y la sociología se denomina *segregación ocupacional por género*, estrechamente ligada a la desigualdad de oportunidades y de estatus entre hombres y mujeres en la sociedad.

La “generización” (Acker, 1990) o masculinización de esta carrera dependió históricamente de tres factores: las normas de género que desalentaban la participación femenina en el mundo laboral, especialmente en ocupaciones técnicas; la exclusión de mujeres del mundo educativo, y su incorporación paulatina a ocupaciones supuestamente acordes con una disposición al cuidado. Esta selectividad llevó a un número significativo de mujeres a abandonar los estudios, a no ejercer su profesión o a verse relegadas a tareas auxiliares del campo profesional. Estos factores se reforzaron entre sí para asegurar la reproducción de un “equilibrio” de género desfavorable a las mujeres.

La situación comenzó a cambiar recientemente con la progresiva participación femenina en la profesión. Nuestra hipótesis es que los mecanismos que garantizaban aquel “equilibrio” desigual de género comenzaron a perder eficacia y abrieron nuevas oportunidades para el desarrollo de las mujeres al tiempo que se mantuvieron o generaron nuevos mecanismos de segregación. Respaldamos esta hipótesis en dos supuestos: que los cambios culturales que debilitaron los prejuicios de género se difundieron con mayor intensidad en el ámbito universitario, y que el aumento de la matrícula femenina en las escuelas de arquitectura y en las de ingeniería —aunque en menor medida—, ejercieron una presión creciente en el mercado laboral.

El análisis de las entrevistas con responsables de carreras de arquitectura en universidades públicas y privadas de la Ciudad de México nos llevó a proponer que las nuevas generaciones de mujeres están menos dispuestas a aceptar posiciones marginales en el campo y cuestionan muchas de las prácticas abiertas o veladas de exclusión imperantes hasta el momento. Los académicos resaltaron un cambio de motivación en las nuevas generaciones de arquitectas, en el que coexisten una mayor disposición a la competencia y la valoración del cuidado.

Esto es posible gracias a la agencia de las propias mujeres, pero también a la relativa porosidad de las fronteras del campo profesional en México. Aunque la brecha de género en la arquitectura se ha reducido, persisten reglas informales que desalientan la plena inclusión de las mujeres, especialmente en los mercados internos, que es donde la competencia ocurre dentro de organizaciones y subsectores de actividad. Las fuentes tradicionales para el estudio del mercado laboral en México (*i.e.*, encuestas

de ocupación y empleo, censos económicos) permiten explorar muchas facetas de este cambio, pero no están diseñadas para captar las dinámicas relacionales del campo profesional. Nos proponemos, entonces, analizar los mecanismos informales y las estrategias que se despliegan en la interacción en los espacios educativos y laborales desde la experiencia de las y los propios actores.

En la primera sección, el artículo muestra un breve panorama del campo profesional basado en el análisis de datos secundarios; en la segunda, se discute el marco analítico que orientó la investigación; en la tercera, se describe la metodología utilizada; la cuarta presenta los hallazgos y una sección de reflexiones finales propone preguntas para continuar explorando este fenómeno incipiente.

Panorama del campo profesional en México

Entendemos la profesión de la arquitectura como un campo social integrado por agentes individuales y organizaciones especializadas cuyas acciones están mutuamente orientadas, que tienen una visión más o menos compartida de los objetivos del campo y que cuentan con mecanismos de autorregulación (Fligstein & McAdam, 2015). Los actores más prominentes son las universidades, asociaciones profesionales, despachos de arquitectura, empresas constructoras, agencias gubernamentales y clientes.

Para este estudio importa destacar algunas características y tensiones que cruzan el campo. En primer lugar, la profesión en México carece de los poderes regulatorios que en otros países sirven para controlar la oferta laboral, por lo que los titulados pueden incorporarse rápidamente al ejercicio profesional. Además, muchos ámbitos de actuación de la arquitectura son compartidos con la ingeniería civil. Ambas condiciones contribuyen a exacerbar la competencia en el mercado laboral.

En segundo lugar, la construcción —que en 2025 ocupó a 33.5% de los arquitectos y 21.8% de las arquitectas (INEGI, 2025a)— vive un marcado estancamiento económico. La falta de inversiones ha llevado la producción a los niveles más bajos en los últimos quince años (INEGI, 2025b). A esto se suma el peso de la informalidad. Se estima que la mitad de la producción de vivienda se realiza mediante la autoconstrucción y autoproducción (INEGI, 2023). Estas circunstancias también limitan severamente las oportunidades de desarrollo de negocios y la creación de empleos.

En tercer lugar, la carrera de arquitectura muestra dos tendencias: la matrícula continúa creciendo a un ritmo elevado (entre 2012 y 2024 aumentó 56.2%), a la vez que emerge un nuevo balance de género por el incremento de la participación de mujeres (de 37.6 a 45.7% de la matrícula). Este nuevo equilibrio también se expresa en las tasas de egreso y titulación. En 2024, en el país egresaron y se titularon 69.4 y 59.8%

de las arquitectas que ingresaron en 2020, mientras que entre los hombres las tasas fueron de 63.5 y 52.1% (ANUIES, 2025).

En cuarto lugar, estas transformaciones en la esfera educativa están impactando en el mercado laboral: mientras que las arquitectas laboralmente activas crecieron a un ritmo de 5.5% anual entre 2014 y 2025, los arquitectos lo hicieron en 3.9% (INEGI, 2014 y 2025b). Esto ha llevado a que el índice de feminización se incrementara de 29 a 35 mujeres por cada 100 varones en el periodo. Sin embargo, conviene señalar que el número de arquitectas no económicamente activas creció a un ritmo anual elevado (4.9%), lo que podría atribuirse a las limitadas oportunidades del sector, pero también a los costos que el mundo profesional impone a la esfera familiar. Como dato, 50.1% de las arquitectas de 30 a 49 años no tienen hijos, en comparación con 30.5% promedio de las demás profesionales, y tienen menor probabilidad que ellas y que los arquitectos varones de estar unidas, y mayor de haber experimentado un divorcio o separación (INEGI, 2025a).

El creciente número de mujeres que egresan de la carrera de arquitectura continuará empujando el proceso de feminización de la profesión. Las respuestas del campo profesional serán determinantes para asegurar una distribución equitativa de los costos y beneficios de estos cambios.

Marco analítico

Aspectos estructurales de la segregación

La economía y la sociología definen la segregación ocupacional por género como el resultado de la tendencia de hombres y mujeres a ubicarse en tipos de trabajos diferenciados. Elaboraciones más recientes enfatizan la necesidad de distinguir entre la segregación horizontal (coincidente con la definición anterior) y la vertical, que se refiere a la desigualdad entre puestos jerárquicos dentro de una misma ocupación, que es el tipo de segregación más vinculado a las brechas salariales y, por ende, a una estratificación ocupacional que otorga mayor estatus a los varones (Jarman *et al.*, 2012). La segregación horizontal no genera desigualdad si la masculinización o la feminización numérica no provocan una devaluación salarial. Sin embargo, se registran brechas entre las ocupaciones feminizadas respecto de las masculinizadas en casi todas las sociedades, lo que sugiere que el modelo cultural donde la mujer es cuidadora o “segunda proveedora” (Rubery & Fagan, 1995) se resiste a desaparecer, pese a los cambios estructurales.

Algunos autores cuestionaron la visión de la teoría neoclásica y de la economía conductual que explican la segregación a partir de las preferencias individuales de las mujeres, basadas en rasgos de personalidad (por ejemplo, aversión al riesgo) o en inclinaciones supuestamente naturales a la maternidad y al cuidado (Borrowman, & Klasen, 2020). Variantes de esta explicación propusieron una tipología de mujeres

según sus inclinaciones: si priorizaban a la familia, la carrera o ambas, categoría esta última donde se ubica la mayor proporción de mujeres (Hakim, 2000). La sociología institucional, así como la economía y la sociología feministas han señalado que no es posible desvincular las elecciones de las mujeres de sus situaciones particulares, entre las que destacan los condicionantes de los mercados laborales y las desigualdades en la carga de trabajo de cuidados. La posición de clase y los arreglos de convivencia limitan la posibilidad de distribuir o delegar parte de esta carga.

El concepto de feminización tiene distintas acepciones (Lemus, 2021). Aquí nos interesa la vinculada a la entrada de las mujeres a ocupaciones consideradas masculinas, proceso que se da por distintas vías: la expansión de la actividad; cambios en la valoración de género en los empleadores; pérdida de deseabilidad de la ocupación por parte de los varones; disminución de la percepción de “amenaza femenina” por la presencia de mujeres que realizan tareas consideradas femeninas en espacios masculinizados, o por el aumento de su calificación y su voluntad de entrar a ocupaciones atractivas en términos de estatus (Roos & Reskin, 1992). Este es el caso de las profesionales de la arquitectura.

La dimensión cultural e interaccional como clave de la segregación

Las ocupaciones, además de reflejar la distribución de los individuos en los procesos de producción y reproducción social, son portadoras de significados acerca del poder y el estatus de quienes ocupan esas posiciones. La dimensión cultural, por lo tanto, es crucial para comprender cómo las normas y las creencias de género perpetúan la segregación (Borrowman & Klasen, 2020; Charles, 2003; Lyonette *et al.*, 2007; Goldin, 2014; Rubery & Fagan, 1995; Hamlin, 2021; Lewis *et al.*, 2017). Para Charles (2003), la segregación ocupacional es un fenómeno principalmente cultural que se sostiene en dos creencias: el esencialismo de género —que supone dos esencias diferenciadas, una femenina y otra masculina— y la supremacía masculina, predominante en las ocupaciones no manuales y profesionales (Cortes & Pan, 2017). Ambas creencias se observan en las ocupaciones masculinizadas, tanto manuales como profesionales, y se transforman en las “competencias generales percibidas de un género” (Ridgeway, 1991). Los agentes las ponen en juego por ejemplo en los procesos de contratación, donde privilegian a quienes son percibidos como “iguales” con base en expectativas recíprocas autocumplidas o “interpretaciones meritocráticas sesgadas”, que producen “reglas de asignación diferenciadas” (Ridgeway, 1991). En esta interacción, quien espera mayor ventaja actúa con más “seguridad” y “merecimiento” y es percibido como más competente, lo que suele acarrearle distinciones que refuerzan las mismas creencias. Estas interacciones devienen en discriminación, autoexclusión de las mujeres, sanciones esperadas que desalientan la competencia y cargas domésticas asumidas como naturales. Todo ello refuerza la idea de la “supremacía masculina” y produce segregación vertical dentro de una misma ocupación.

Las profesiones fueron “generizadas” bajo la misma lógica que las ocupaciones manuales y no manuales: las técnicas y “productivas” fueron reservadas a los hombres, y las de cuidado y “reproductivas”, a las mujeres (Kumra *et al.*, 2014; Lewis & Simpson, 2012; Bolton & Muzio, 2008). En consecuencia, el ingreso de las mujeres a ocupaciones masculinizadas genera en los varones un temor (justificado o no) a lo que Goldin (2014) llamó “contaminación” o devaluación de la ocupación, que activa mecanismos de defensa que se exacerban en sectores donde la negociación salarial es débil (Llorente Heras *et al.*, 2021). Esta reacción se traduce en invisibilidad de tareas, desvalorización de habilidades y asignación de actividades que dan “satisfacción” emocional, pero que tienen bajo valor agregado. Esto aleja a las mujeres de los puestos de trabajo prestigiosos, de tiempo completo, asociados a disposiciones “masculinas” (Burchell *et al.*, 2014; Simpson, 2000).

En las profesiones, la certificación atenúa la discriminación, pero no elimina las creencias de género, que cambian a menor velocidad que la constatación de la igualdad de competencias entre hombres y mujeres. Esto lleva a muchas mujeres a perseguir la igualdad de estatus a costa de renunciar a la formación de familias y parejas o postergarla. El cambio en las creencias de género ocurre después de que una ocupación se ha feminizado y no a la inversa (Blackburn *et al.*, 2002), debido a la experiencia de la incorporación de mujeres y porque la competencia hace más costosa la contratación de varones. También se combina con la escasez de fuerza de trabajo masculina y la implementación de políticas en favor de las mujeres, que puede coincidir con la búsqueda de algunas empresas de tener una imagen “moderna” (Rubery & Fagan, 1995).

Por ello, no basta con prestar atención a los ámbitos institucionales intermedios. Es necesario observar los microniveles donde se recrean y cuestionan creencias de género. De acuerdo con West & Zimmerman (1987), en una sociedad que divide a las personas en hombres y mujeres, es inevitable “hacer género”. Este hacer, aunque inmerso en relaciones de poder que emanan de condiciones estructurales, se observa en la interacción e incluye aspectos performativos de comunicación y conformidad o resistencia a expectativas normativas (Fenstermaker & West, 2002). Así, cuando una mujer se involucra en comportamientos supuestamente masculinos, es presionada para probar que es un ser “esencialmente” femenino (West & Zimmerman, 1987).

Gran parte de la exclusión de las mujeres de ocupaciones dominadas por hombres se produce a través del *performance* de la masculinidad en el lugar de trabajo (Acker, 1990; Jacobs, 1989; Bridges *et al.*, 2022). Esto se observa en mecanismos para “mantener fronteras” (Denissen, 2010), como el acoso y la descalificación de las mujeres. En las obras de construcción, el “hacer de forma masculina” implica hablar con groserías, mostrar rudeza y fuerza, tomar riesgos, etc., lo cual obliga a las mujeres a adoptar algunas de estas actitudes, pero selectivamente y con extrema cautela, para evitar el efecto contrario al deseado (Herrera & Lemus, 2025). En trabajos dominados por hombres, las mujeres realizan un esfuerzo constante para satisfacer exigen-

cias suplementarias, evitan cualquier connotación sexual de la disposición corporal y la vestimenta, resisten el acoso y la descalificación, afrontan la tensión vinculada al ejercicio del mando y pagan el precio del éxito con “fracasos en lo doméstico o aceptando puestos secundarios” (Bourdieu, 2000).

No obstante, en la interacción también operan mecanismos que “deshacen” el género (Deutsch, 2007). Cuando las mujeres demuestran que pueden desarrollar actividades que requieren fuerza física, autonomía, competencia y liderazgo, suele haber reacciones que promueven la recreación de las diferencias para “corregir la desviación de género”, pero esa reacción disminuirá si la distribución de hombres y mujeres en esas posiciones se vuelve menos desigual. Estudiar este fenómeno en carreras consideradas masculinas permite analizar los procesos de ruptura y resignificación, así como las resistencias del propio campo.

El concepto de *campo* es clave porque representa el espacio mediador entre las interacciones y los procesos macrosociales de segregación y feminización. Un campo puede definirse como una red de relaciones entre agentes que ocupan posiciones dadas por la estructura de distribución de capitales, que pueden ser económicos, sociales, culturales y simbólicos (Bourdieu & Wacquant, 1995). Así, poseer recursos, redes, contactos sociales, credenciales y prestigio es clave para ocupar mejores posiciones en el campo. Este concepto permite observar la trama de relaciones de conflicto y cooperación que se producen en la búsqueda por ejercer control sobre las condiciones de trabajo y establecer las reglas de pertenencia y prestigio profesional. También es congruente con la tendencia en sociología de las profesiones a ampliar el foco a cuestiones como la desregulación de los mercados, el cambio tecnológico, las preferencias de los consumidores y la gestión del conocimiento (Kurtz, 2022; Bellini & Maestripieri, 2018; Stichweh, 1997; Muzio *et al.*, 2019). Las profesiones más abiertas al mercado —como la arquitectura— están expuestas a mayor competencia laboral.

Los mecanismos regulatorios del campo son importantes porque se ha observado que la profesionalización de las mujeres se favorece más allí donde se aplican pruebas formales de selección, en teoría meritocráticas y “neutrales al género” (Borrowman & Klasen, 2020). A diferencia de otros países donde los colegios profesionales regulan la entrada al campo mediante la exigencia de acreditaciones adicionales, la debilidad de estas instancias en México favorece la operación de mecanismos basados en el poder relativo de redes y relaciones informales. Es en la tensión entre la presión ejercida por las nuevas profesionales y la resistencia de los agentes establecidos donde se ubica el foco de nuestra observación.

Aspectos metodológicos

El tipo de dato que buscábamos construir nos llevó a desarrollar un estudio cualitativo enfocado en las experiencias de mujeres de distintas generaciones y subcampos

laborales en la arquitectura y la ingeniería, así como en la de quienes conocen el panorama de la educación superior y del mercado laboral en este campo. Para ello analizamos fuentes secundarias que nos permitieron describir el campo y diseñar una muestra teórica con variabilidad de perfiles, entre ellos la de profesionales en diferentes posiciones ocupacionales: obra, despacho, docencia e investigación, diseño, etc. Las entrevistas fueron biográficas en el caso de las arquitectas e ingenieras, y semiestructuradas en el de los informantes clave. Las primeras indagaron en las historias de vida de las profesionales, desde la elección de carrera hasta su posición en el campo laboral, con énfasis en elementos facilitadores y limitantes de su ingreso, permanencia y ascenso en la carrera. Las segundas tuvieron como objetivo conocer las opiniones y experiencias de los actores en el campo de las universidades y de distintos subsectores del mercado laboral, así como su visión del ingreso de las mujeres a dicho mercado.

Puesto que este estudio forma parte de otro más amplio sobre la participación de las mujeres en la construcción (Herrera & Lemus, 2025), algunas de las entrevistadas fueron contactadas en las obras; otras, por la técnica bola de nieve, y unas más, mediante llamadas telefónicas. La disposición de las personas a ser entrevistadas fue muy positiva. El trabajo de campo se desarrolló entre 2022 y 2024 en la Ciudad de México, por ser la zona de mayor concentración de oportunidades de trabajo para estas profesionales. Algunas provenían de otras entidades por esa razón. Las entrevistas las realizaron los investigadores en los lugares de trabajo o en espacios públicos, como cafés, dependiendo de las preferencias de las personas entrevistadas. Fueron audiograbadas y transcritas, y los nombres se modificaron para garantizar confidencialidad.

Las informantes centrales fueron 19 mujeres, en su mayoría arquitectas (15), aunque se incluyó a tres ingenieras civiles y a una ingeniera industrial dedicada al interiorismo. Entre las arquitectas, seis eran académicas, aunque en sus trayectorias habían trabajado en diversas actividades de diseño y gestión, como empleadas en despachos, o supervisoras de obra, por cuenta propia o asociadas con colegas; dos trabajaban en despachos de renombre (una como socia y otra como gerente de proyectos); cuatro en obras pequeñas por cuenta propia y tres en empresas constructoras como supervisoras o residentes. Entre las ingenieras, dos trabajaban en constructoras como supervisoras de obra, una en interiorismo, y una más era gerente de proyectos en una empresa transnacional. Las edades de las entrevistadas iban de los 31 a los 68 años, con un promedio de 42. La mayoría (11) estaba soltera y sin hijos, seguidas de quienes estaban unidas y tenían uno o dos hijos (4). Los informantes clave (11) fueron mayormente varones en posiciones como contratistas, supervisores, empresarios y autoridades universitarias.

El análisis se orientó por los principios de la teoría fundamentada (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1990), se establecieron categorías apegadas a los datos y,

luego, dimensiones más amplias para llegar a una teoría del caso. Así se logró distinguir tres ámbitos clave en los que se ponen en práctica los mecanismos informales de exclusión y las estrategias de las mujeres para alcanzar la inclusión y permanencia en la profesión. De este análisis surgió una tipología preliminar de vías diferentes de inserción laboral que permite ver diferencias generacionales y de clase y vislumbrar cambios en las mujeres y en el propio campo. A continuación, presentamos el análisis conjunto de las entrevistas, donde se trianguló la información proporcionada por ambos tipos de participantes. La selección de testimonios responde a su valor ilustrativo y privilegia la experiencia de las mujeres.

Abrir y cerrar compuertas. Hallazgos de investigación

La etapa formativa: primeros desafíos

La experiencia compartida por mujeres de distintas generaciones muestra un cambio en las prácticas de las escuelas de arquitectura e ingeniería que tradicionalmente constituían la primera barrera para la formación de quienes perseveraban en esta vocación, muchas veces pese a ser desalentadas por sus propias familias.

En las escuelas predomina una cultura formativa que transmite un ideal profesional basado en la competencia técnica, la dedicación de tiempo completo y el talento creativo. De esto dependen la autoridad y la autonomía que definen al profesional ideal (jefe de un despacho). Una pedagogía agresiva enseña a los estudiantes a aceptar que estos son los códigos de la profesión y busca prepararlos para desenvolverse en un ambiente estresante y gobernado por pautas de exclusión de género. Sin embargo, el perfil formativo no siempre los prepara para el trabajo independiente. Como compartió Ángeles (58, arquitecta y docente), el estilo pedagógico hasta ahora imperante supone un currículo oculto que promueve la obediencia a los maestros y, por lo tanto, desalienta el ejercicio profesional autónomo. Rita (42, arquitecta y docente) comentó que en arquitectura hay una tradición de alta exigencia y hasta rudeza porque se cree que los estudiantes deben forjar su carácter para asumir tareas de gran responsabilidad, pero que muchos profesores confunden rigor con humillación.

Hasta recientemente, la pedagogía empleada por los profesores descalificaba a las mujeres con medidas arbitrarias que afectaban su desarrollo académico. Para la visión más tradicional, las estudiantes desperdician su esfuerzo porque carecen del talento y las capacidades que la profesión demanda y, por ende, en algún momento, se inclinarán “naturalmente” por la vida doméstica o por una inserción laboral menos exigente. Las mujeres entrevistadas enfrentaron la hostilidad de maestros que descalificaban su trabajo y les sugerían casarse con algún compañero. Varias de las entrevistadas mencionaron el estereotipo de la estudiante MMC (mientras me caso) y fueron testigos o blanco de tratos paternalistas porque, como señaló

Milena (37, arquitecta y docente), “sigue estando el hecho de que es una licenciatura para hombres y nada más”. Rita (42, arquitecta y docente) comentó que, a pesar de haber representado 50% del estudiantado y de haber egresado, la mitad de las compañeras de su generación abandonó la profesión al casarse. También recuerda que en la carrera había pocas profesoras y que enseñaban materias “blandas”, lo que dejaba a las estudiantes sin modelos femeninos de identificación. Jimena (43, arquitecta de obra, independiente) relató que algunos de sus profesores y compañeros opinaban que “estaba bien que hubiera mujeres en la carrera” para poder casarse con una arquitecta que comprendiera las exigencias de la profesión y “no les estuviera *chingando* después”. Para ella, la presencia de más mujeres en la carrera no eliminaba el sexismo.

La mayor cantidad de mujeres estudiantes puede ser leída como amenaza por los líderes del campo, incluidos maestros y directivos de facultades. Como dijo Jorgelina (36, arquitecta, gerente de proyectos), “cuando empieza a haber mujeres como que ya no les gusta tanto, y entonces lo manejan como club de *Tobby*” y establecen fronteras mediante la hostilidad, la descalificación, el racismo y el sexismo. La hostilidad llega a manifestarse en formas abiertas de maltrato, falta de respeto y violencia por parte de maestros y autoridades educativas. Estas agresiones solían desembocar en la deserción.

En consecuencia, también hay mecanismos de autoexclusión de las mujeres. Maribel (34, arquitecta de obra, independiente) comentó que las mujeres de su generación no parecían tener urgencia por iniciarse en el mundo laboral desde la carrera, y esto las retrasaba después. Renata (37, ingeniera civil, gerente en transnacional) recordó que sus compañeros varones se habían ubicado laboralmente mucho antes que ella. Ella, en cambio, había decidido terminar la carrera y disfrutar de deportes y clases de idioma aprovechando que “sus papás la consentían” y estar con el novio, también compañero de la carrera que sí trabajaba en la profesión. Su relato habla de cierta autoexclusión inconsciente al comentar que esto no solo tiene que ver con un deseo, sino con un miedo aprendido por las mujeres, en especial a las disciplinas de razonamiento abstracto, como las matemáticas. Rita (42, arquitecta y docente) observó que las generaciones jóvenes, en particular de mujeres, optaban más por estudios de posgrado, lo cual las convierte en estudiantes de largo plazo, las aísla de “la vida profesional pragmática” y les dificulta la reinserción laboral en tanto “son credenciales útiles solo para el mundo académico”.

Sin embargo, en los últimos años los prejuicios de género en las escuelas de arquitectura comenzaron a cuestionarse y a favorecer un nuevo equilibrio entre géneros (Elías, 1994). Esto porque la universidad es más sensible a las influencias del entorno cultural que el ámbito laboral. El feminismo universitario empujó cambios decisivos, pero, por lo mismo, también resistencias. Como señaló Isela (55, arquitecta y docente), “las estudiantes ya no toleran que un profesor les diga ‘ay, nenita, vete a

cocinar””. Para ella, el principal cambio es que las mujeres y la comunidad LGBT ya no están dispuestas a tolerar arbitrariedades ni profesores “machines”.

Con todo, las personas entrevistadas reconocieron que los prejuicios que alentaron prácticas discriminatorias contra las mujeres en el pasado habían perdido fuerza. Las escuelas buscaron erradicarlas con éxito relativo. Una nueva mentalidad, que involucra a hombres y mujeres, prepara mejor a estas para resistir los obstáculos y las ayuda a alcanzar un mejor desempeño. El principal resultado es el incremento de las mujeres que buscan insertarse en el mercado laboral. Como expresó Maribel (34, arquitecta de obra, independiente): “Cada vez habrá menos estigma contra la mujer en la arquitectura. Es inevitable. Ya estamos aquí. Ya estudiamos. Estamos pidiendo trabajo”.

Experiencias de ingreso al campo

El mercado laboral es un ámbito distinto al educativo y, por ello, los mecanismos que determinan la posición de las mujeres en él son diferentes. Aunque aquí también se observa una erosión de las versiones más conservadoras de las creencias de género, operan mecanismos de segregación. Como lo planteó Greta (45, arquitecta y académica), “mientras somos las compañeritas nos tratan bien; el problema es cuando competimos por puestos de trabajo”.

La teoría del campo sugiere que la “diversificación de oportunidades” resuelve las tensiones derivadas de la presión ejercida por los recién llegados, al tiempo que preserva el ideal de profesión afín a los intereses de las élites (Fligstein & McAdam, 2015). Las actividades vinculadas al diseño y a la construcción continúan siendo las que definen la profesión. Sin embargo, en los últimos años la diversificación de oportunidades se ha hecho más pronunciada en respuesta a las necesidades del desarrollo económico. Pero también se han abierto oportunidades fuera del campo profesional estricto, por ejemplo, en el negocio inmobiliario o en el comercio de materiales. Por ello, cabe esperar que la segregación de género ocurra en las ocupaciones y subocupaciones donde operan mecanismos de promoción y disuasión diferenciados.

Es práctica común buscar insertarse en el mercado laboral desde la formación para lograr reconocimiento profesional. Los despachos y las empresas tienden a reclutar por amistad y parentesco, y quienes tienen los contactos adecuados incrementan sus posibilidades de encontrar trabajo en despachos famosos o constructoras. De acuerdo con las entrevistadas, en el tercer año de la carrera casi todos trabajan de dibujantes en despachos, especialmente quienes son hijos o familiares de arquitectos que tienen despachos y redes, o relaciones con profesores. La inserción más tardía de las mujeres en el campo laboral reduce sus posibilidades de ingresar por estas vías.

Los capitales sociales, económicos y culturales dan seguridad y confianza en el proceso de búsqueda de empleo. Como se mencionó, quien se presenta con autoconfianza y como “merecedor del puesto” suele ser reconocido como tal y obtiene la oportunidad de adquirir experiencia en diversos proyectos. Los mecanismos informales ya descritos operan tanto para seleccionar a quienes se presentan de este modo como para excluir a las mujeres, por más interés que manifiesten en el puesto. Tatiana (48, arquitecta, supervisora en constructora) comentó: “A la facultad, van a buscar dibujantes y casi todas las que van son mujeres. No buscan mujeres para obras, hay que pelear para estar ahí: preguntar, pedir, trabajar gratis para aprender y demostrar, no achicarse, ganar un respeto”.

Los mecanismos de exclusión se basan en creencias de género que devalúan el trabajo de las mujeres en cualquier subcampo de la arquitectura. Como señaló Jimena (43, arquitecta independiente): “Para los hombres, la mujer que hace interiores hace lo mismo que ‘pintarse las uñas’, y la que dirige obras ‘es marimacha’”. Las mismas mujeres a veces internalizan cierto esencialismo de género. Milena (37, arquitecta y docente), por ejemplo, explicó que las arquitectas, en general, eran convocadas en la etapa de acabados porque “somos más detallistas, más cuidadosas, más finitas, y ese momento es de mucho detalle”.

Con todo, se observan cambios que favorecen la inserción laboral de las mujeres. De acuerdo con las entrevistadas, suelen ser compañeros de carrera, y a veces profesores, quienes les abren el acceso a los puestos. Otros factores que facilitan la transición al mercado laboral son el prestigio de la escuela, las oportunidades que abre el servicio social y las relaciones construidas durante la formación. Esto se combina con la propia voluntad de las mujeres. Cuando ellas están dispuestas a hacer sacrificios (trabajar casi gratis) con el propósito de ganar experiencia laboral, logran demostrar que pueden y se hacen respetar, pero esto solo está al alcance de quienes ocupan posiciones de clase y tienen arreglos familiares que les permiten hacerlo. Samantha (68, arquitecta y socia en despacho) opina que la presencia femenina en la arquitectura es una tendencia que no retrocederá porque las mujeres buscan superarse y tener una vida mejor: “Buscamos tener trabajos más seguros, con pago fijo y seguridad social”. Otras aprovechan las oportunidades que surgen de la nueva tendencia a crear asociaciones flexibles entre jóvenes en torno a proyectos específicos.

Experiencia en diversos subcampos de trabajo

En todos los ámbitos laborales las mujeres enfrentan desafíos que provienen de las creencias de género, especialmente de la idea de que deben subordinarse a los varones y de que tienen una esencia orientada al cuidado. Estos desafíos son de tres tipos: 1) demostrar autoridad, 2) resistir el acoso y el hostigamiento y 3) negociar el mejor balance posible entre la vida personal y la profesional. Los tres varían en peso relativo y modalidad, dependiendo de los subcampos en los que se desempeñen.

Estrategias para generar autoridad

Las creencias de género fomentan la desconfianza en la capacidad de las mujeres para resolver problemas técnicos o cálculos complejos y, especialmente, para ejercer autoridad. Pocas entrevistadas que alcanzaron las posiciones más prestigiosas se mostraron partidarias de una meritocracia supuestamente neutral al género. Samantha (68, socia de despacho), por ejemplo, no estaba de acuerdo con las cuotas de género y opinaba que hombres y mujeres podían tener igual mérito. La única diferencia para ella estaba entre quienes “se ponen las pilas” para adquirir experiencia y quienes dejan que “las circunstancias las vayan echando a un ladito”.

Algunas estrategias para “suplir” las supuestas carencias de las mujeres son trabajar duro para volverse necesarias, reflexionar sobre los errores para corregirlos, perder el miedo, hacerse fuertes en conocimientos para no dejarse llevar por otros y aportar “liderazgo femenino” a través del diálogo y de cualidades diferenciales, como la de ser más organizadas y meticulosas.

Todas las entrevistadas reconocieron que el trato era crucial para las relaciones con clientes, trabajadores, contratistas y colegas. Para quienes supervisaban obras, la clave era el respeto y no la humillación de los trabajadores, “bajarle” para que “ellos también le bajen”, pero sin mostrarse “más débiles que ellos”. En este frágil equilibrio que se aprende en la interacción, hay quienes se inclinan a hacerlo de manera distinta (“femenina”) y quienes enfatizan la adopción de códigos “masculinos”. Para Tatiana (48, arquitecta supervisora de obra), por ejemplo, las mujeres que entran a la construcción se adaptan a los códigos de la obra, pero de modo estratégico: insultan y gritan cuando es necesario para ganar autoridad, pero despliegan otras formas de relación en momentos oportunos, como apelar al convencimiento y a la explicación, sugiriendo en lugar de imponer. Así muestran que son capaces de dirigir y tomar decisiones, al tiempo que introducen nuevos códigos relacionales. Tatiana observa que “se grita menos porque ya se ganó el respeto, pero, cuando es necesario, se debe gritar, siempre cuidando de no perder la esencia femenina”. Si quiere obtener el apoyo de los trabajadores, “que son los que hacen que la arquitectura sea real”, la arquitecta debe aplicar su autoridad, pero también mostrarse horizontal. Por ejemplo, compartir la comida, preguntar a los trabajadores cómo se hace una tarea, tener una actitud cooperativa ante sus pedidos y, en especial, respetar la jerarquía: si se dirige al cabo o aprendiz pasando por encima del maestro, genera un malestar que, por tratarse de una mujer, se amplifica. Al mismo tiempo, debe investigar para evitar la trampa de los maestros y contratistas que buscan poner en evidencia “que no sabe”, porque creen que las mujeres “tienen la cabeza hueca”.

La obra requiere de rituales que suavicen las diferencias jerárquicas y de género. Construir relaciones de respeto toma tiempo y exige una vigilancia constante para encontrar el equilibrio entre la rudeza y el respeto. La búsqueda de apoyo de colegas

varones es otra estrategia que debe manejarse con cautela. Para Tatiana (48, arquitecta supervisora de obra), el arquitecto y la arquitecta pueden jugar papeles “familiares” donde ella es la buena y él es el malo. Roxana (41, arquitecta supervisora) cree que hay una manera femenina de hacer las cosas que roza el esencialismo: “Las mujeres no van a decir: ‘Pues ábrete las chelas’, como hacen los ingenieros. Retribuyen a los trabajadores ‘como toda buena mujer, dándoles de comer, conquistándolos por el estómago’”. Rita (42, arquitecta y académica) cree que, “por la parte natural de su psicología, las mujeres tienden a formar grupos, familias, equipos, mientras que los hombres son más jerárquicos”; para ella, hay mujeres que adoptan el estilo masculino de autoridad porque la obra lo exige y por seguridad (“no se puede ser permisivo”). Por ello, a veces recurrir al apoyo de un jefe debilita la autoridad.

Estrategias para lidiar con el acoso y el hostigamiento

El acoso y el hostigamiento sexuales son muy frecuentes en este campo profesional. Mercedes (38, arquitecta y docente) y Tatiana (48, supervisora) sufrieron abuso sexual en obras y lo denunciaron ante sus jefes; solo obtuvieron el alejamiento de sus agresores. El relato de Tatiana ilustra el fenómeno de manera vívida:

El [subjefe de la obra] me atajó contra un muro, me agarró la mano y me hizo que lo tocara. Entonces me dijo: “Tú puedes tener grandes cosas, solo necesitas dejarte llevar por mí”, esas fueron sus palabras. Lo único que opté fue primero no entender qué pasaba, me hice para atrás, le di una patada en los bajos [ríe] y me eché a correr como si mi vida dependiera de eso ¿no? Llegué corriendo. Estaba el jefe del jefe ¿no? [...] Me vio llorando y me dijo: “¿Qué te pasa?”. Yo no podía ni hablar, y ya como pude le dije: “Es que quiso abusar de mí”. Él no lo podía creer. Le digo: “Es que estoy segura que quiso abusar de mí”, porque, además, ni siquiera yo estaba segura, es de esas cosas que te pasan, que dices “es que no puede ser, no me puede pasar a mí”. Me dijo: “Ok, yo lo voy a arreglar” [...] Y no volví a saber de él nunca más.

No es un caso aislado. Maribel (34, arquitecta independiente) vivió acoso sexual por parte de trabajadores, maestros, colegas y clientes, y hostigamiento laboral de clientas que la descalificaron frente a los trabajadores, como no lo hacían con arquitectos varones. Para Georgina (36, residente de obra), la posibilidad de vivir acoso depende del ejemplo que pongan los jefes: “Si ellos te tratan bien, los trabajadores verán también que te deben de tratar bien”. Sin embargo, numerosos testimonios apuntan a que es más frecuente el acoso por parte de jefes, lo cual inhibe la estrategia de la denuncia. Ante el acoso sexual, algunas prácticas resultan contraproducentes porque afectan las relaciones laborales. Jorgelina (36, gerente en despacho) opina que las mujeres tienen que aprender a encontrar un equilibrio, y condena tanto la reacción violenta de algunas como la actitud seductora de otras. Maribel (34, arquitecta independiente) confiesa que maneja el acoso con “diplomacia” porque depende de

los maestros; trata a los trabajadores con respeto, les habla de usted y no les grita. En el pasado buscó contrapartes masculinas con experiencia para hacer equipo — quizá apelando al paternalismo—, pero se decepcionó con arquitectos mayores que la acosaron:

Bueno, yo conocí a Felipe [un socio] como el típico señor de 70 —me he topado con muchos— que, pues sí, se me insinuaba, y yo siempre había sido muy clara de “no me interesas” (Maribel, 34, arquitecta independiente).

Maribel reconoció que esto era muy engorroso, porque estar poniendo límites ponía en riesgo su trabajo, de modo que tuvo que “aprender a torear” conductas que no había experimentado en la universidad. Renata (37, ingeniera civil) habla solo con los primeros cabos y lo menos posible, y aunque se considera muy abierta para tratar con todo tipo de personas, en la obra se vuelve más “seria”, lo que incluye cuidar los modos y la vestimenta para evadir la típica sexualización de las mujeres que intentan desempeñarse en ambientes laborales masculinizados (Wright, 2016). Samantha (68, arquitecta, socia de despacho) casi no va a obras y, aunque opina que “hay que hablar sobre el acoso”, opta por salidas menos confrontativas: “Darse su lugar, y si no, irse a otro lado”. Si bien reconoce que la protesta de las mujeres ha sido necesaria para generar cambios, cuestiona, al igual que muchas entrevistadas e informantes varones, que algunas arquitectas vayan a las obras vestidas de forma “provocativa” y, en consecuencia, “pierdan el respeto”. Esto indica que la asunción de que las mujeres son las principales instigadoras del acoso y las responsables de evitarlo aún persiste.

Negociación con los mandatos de cuidado

Los mandatos tradicionales de género asignan a las mujeres casi toda la responsabilidad del cuidado. De acuerdo con Rita (42, arquitecta y académica): “La maternidad es algo que la sociedad no ha resuelto”, pero opina que pausar muchas cosas por un embarazo —como, en su caso, la tesis de doctorado— no solo es una cuestión de barreras, sino de elección personal. Cree que actualmente “las mujeres se conflictúan” por un doble mandato difícil de cumplir: “Tienen que ser la mamá maravilla y la empleada maravilla”. Esto varía de acuerdo con los subcampos en los que se desempeñan.

Las obras grandes, por ejemplo, exigen que las residentes se alejen de la familia y generan conflictos de pareja además de acoso. Para quienes están en este ámbito, es difícil conciliar la vida privada con la laboral porque no pasan tiempo con los hijos. Mónica (35, ingeniera civil) opina que las mujeres “no se avientan a trabajar en obras” porque tienen “pensamiento cerrado” y quieren ser amas de casa. Esto contrasta con la apreciación de Renata (37, ingeniera civil), para quien muchas mujeres se autoexcluyen por inseguridad aprendida desde la infancia;

al mismo tiempo, sostiene que para que haya más mujeres en la construcción es urgente resolver el tema de los cuidados. Samantha (68, socia de despacho) piensa que el paréntesis que las arquitectas deben hacer por la maternidad les resta oportunidades. Este no es un problema para quienes abrieron su propio despacho (muchas veces con el esposo).

Las estrategias son variadas. Para algunas entrevistadas el trabajo de gabinete es más adecuado —por los horarios y la menor carga de trabajo— para la arquitecta que quiere tener hijos. Las demandas de la profesión también afectan las relaciones de pareja en tanto que hay hombres que temen la infidelidad de la mujer que viaja. Tatiana (48, arquitecta residente) trató de que sus parejas fueran “del gremio” para que comprendieran sus decisiones laborales: “Me conociste en la obra, no puedes esperar que la deje”. Renata (37, ingeniera civil) comentó que la renuncia a la maternidad era común entre amigas y colegas ingenieras o en puestos gerenciales, y que la mayoría se divorciaba en parte por la dificultad de muchos hombres para aceptar “intercambiar papeles”, dedicar tiempo a los cuidados o tener que “seguirlas a ellas”. Samantha (68, socia de despacho) decidió no casarse para dedicarse de tiempo completo a la profesión. Aunque ve estas decisiones como ejemplo de “igualdad con los varones”, especialmente entre las jóvenes que “hasta se ofenden si les preguntan por qué no tienen hijos”, Renata (37, ingeniera civil) cree que una de las razones de la falta de interés en la maternidad es que “todavía hay que demostrar mucho y trabajar más, mostrar que se puede aguantar el ritmo para ser tenidas en cuenta”.

La maternidad, como en las demás profesiones, produce intermitencias en las trayectorias. Pero las nuevas tecnologías permiten a las mujeres mayor conciliación con la vida privada, porque pueden trabajar a distancia, con horarios flexibles, colaborando en obras internacionales mediante plataformas interactivas de diseño, etc. Una estrategia alternativa para conciliar la familia y la carrera es tener una red de apoyo —de otras mujeres—, renunciar a pasar más tiempo con los hijos, perder el miedo a viajar y a no saber resolver problemas, porque “siempre hay alguien que ayuda”. Renata piensa que, pese al avance en derechos y en autonomía económica, a las mujeres les falta todavía avanzar en “autonomía emocional”.

En contraste, y de acuerdo con Greta (45, arquitecta y docente), las mujeres jóvenes se permiten más explorar alternativas que los hombres —como artes, diseño de joyería, etc.—, aunque no estén encaminadas a puestos de liderazgo, y en la carrera forman equipo con otras mujeres, ya que “están hartas de trabajar para el niño FIFA”.¹ Opina que este cambio radical en las relaciones de género no tiene más de cinco años, desde que “el 8M y el #Metoo les abrieron los ojos”. También observa que las mujeres aprovechan más que los varones las becas que ofrece su universidad

¹ Estereotipo de varones jóvenes que se apoyan en el trabajo de las compañeras y dedican menos tiempo a la carrera para no renunciar a los deportes, los videojuegos, las fiestas y el tiempo libre.

para el “ascenso social” de estudiantes de escuelas públicas, lo que muestra un cambio generacional que atraviesa las clases.

Como ilustra el siguiente testimonio, los varones entrevistados también observaron estos cambios en las mujeres, y enfatizan el aspecto físico de su presencia en el campo, lo que cuestiona y, simultáneamente, refuerza estereotipos de género:

Va a haber más mujeres, porque ellas tienen otra mentalidad y la mujer está siendo más física en general, en su forma cotidiana de ver la vida. Hay empresas que son de todas mujeres, hay una que la manejan dos arquitectas, sobre todo en remodelación, interiores (Rodrigo, 45, contratista).

A partir del análisis de las estrategias de las mujeres, identificamos cuatro vías de inserción en el campo profesional: 1) *Evitar la competencia* mediante el alejamiento del núcleo dominante para ejercer la profesión en áreas “auxiliares” tradicionales (como el interiorismo); 2) *Ejercer la profesión de manera estándar* para consolidar la presencia en despachos de arquitectura y empresas constructoras o por cuenta propia; 3) *Buscar ingresar al “star system”*, que supone liderar despachos, competir a nivel internacional, obtener reconocimientos y, una vez alcanzada la “cumbre”, introducir reformas en el estilo de liderazgo y en la organización del trabajo, y 4) *Insertarse en nuevos nichos*, como negocios inmobiliarios, venta de materiales, diseño de muebles y objetos, promoción del patrimonio cultural, liderazgo en áreas emergentes, como el medio ambiente, investigación y docencia, etc. Mientras que la primera y la segunda vía fueron más comunes entre las mujeres de generaciones mayores, la tercera y la cuarta empiezan a emerger entre las más jóvenes.

Conclusiones y reflexiones finales

En este artículo buscamos analizar algunos procesos microsociales que facilitan y dificultan el incipiente proceso de feminización del campo profesional de la arquitectura en México. Mostramos que las mujeres transitaban de la subordinación a un mayor compromiso y competitividad profesional en este campo y que esto erosionaba el ideal de profesional basado en atributos considerados masculinos, lo que activa mecanismos informales de resistencia que se traducen en una segregación selectiva de las mujeres, especialmente en el mercado laboral.

Nuestros hallazgos muestran que el ámbito de la formación dejó de ser la primera barrera a la profesionalización de las mujeres gracias a la combinación de, al menos, tres elementos: la mayor permeabilidad de la universidad a los cambios culturales en favor de la igualdad de género, una mayor presencia de mujeres en carreras consideradas masculinas, y su empoderamiento a partir de acciones colectivas feministas en las universidades. En este ámbito se registra una erosión del modelo pedagógico hegemónico basado en un ideal profesional que se traduce en mecanismos de

exclusión de las mujeres y provoca abandono, baja inserción laboral e interrupción de las carreras. Las nuevas generaciones de mujeres se formaron cuestionando los estereotipos de género, no quieren verse relegadas a puestos de menor estatus y pugnan por ingresar al núcleo de la profesión, así como por aprovechar la creciente diversificación y segmentación del mercado laboral. A pesar de la alta exigencia de compromiso profesional en términos de tiempo y del rendimiento decreciente de las credenciales, las mujeres presionan por ingresar al campo.

La débil capacidad regulatoria de la profesión y las resistencias frente a los discursos proigualdad de género han contribuido a una feminización selectiva. Este cuadro es probablemente resultado de tendencias contradictorias. La mercantilización, la informalidad y las innovaciones tecnológicas y regulatorias limitan la autoridad de las élites para controlar la irrupción de una nueva generación de mujeres profesionales competitivas. Al mismo tiempo, la generación más joven está influida por un cambio cultural que se traduce en el ideal de una “sociedad del cuidado” que erosiona las reglas del campo basadas en la competitividad por alcanzar los ideales de la profesión.

Sin embargo, por más promisorias que sean estas tendencias, la construcción continúa siendo un ambiente hostil a la presencia de mujeres. Esto es resultado de la persistencia de creencias de género que impiden reconocer la legitimidad de los cambios y que son un recurso de poder que los actores utilizan para promover sus intereses. Esas creencias se ponen en práctica en los ámbitos de trabajo y se traducen en horarios poco flexibles, exigencia de disponibilidad total, aprovechamiento de la ausencia de políticas de conciliación trabajo-vida personal y persistencia de una cultura masculina que se manifiesta en acoso y hostigamiento sexual y en la vigencia de ideales profesionales asociados con atributos masculinos. Aun cuando se haya puesto en duda la creencia de que la élite del campo solo puede estar compuesta por cierto tipo de hombres (con capitales económicos, culturales, sociales y simbólicos particulares), ellos aún controlan la mayor parte del mercado del diseño y del sector de la construcción en México.

No obstante, algunas condiciones facilitan la inserción y la permanencia femenina en el campo: la disposición de las propias mujeres a la competencia; la construcción de redes de pares y el apoyo entre mujeres; el respaldo creciente de empresas y jefes; el cambio en las condiciones laborales (mayor flexibilidad de la organización laboral);² cambios culturales, como una nueva ética del cuidado y del autocuidado; la igualdad de género que, para muchas, implica no tener como prioridad a la familia; el cuidado del medio ambiente; la colaboración en equipo y la diversificación del campo tanto en términos de ocupaciones como de tipos, tamaños y especialidad de las empresas.

² En algunos despachos liderados por mujeres jóvenes se registran políticas como horarios flexibles, cuartos de lactancia y descanso y la posibilidad de llevar mascotas para generar ambientes amigables.

En este contexto, las mujeres despliegan distintas estrategias para lidiar con las tensiones entre los mandatos de género y las exigencias de la profesión: trabajar duro para volverse necesarias y negociar con el género aportando “liderazgo femenino”, que tiene tintes más o menos esencialistas dependiendo del momento y del espacio de interacción (como cuidar, complementar tareas que realizan los hombres, hacerlo de forma distinta, etc.); resistir el acoso e intentar “conciliar” las exigencias de la profesión con las de cuidado y autocuidado, o bien desarrollar estrategias colectivas. En conjunto, se observa una tensión entre una lógica que sigue las reglas del campo para tomar ventaja y lograr éxito, y otra que cuestiona esas reglas desde nuevos valores, como el cuidado. Esta tensión se traduce en decisiones y renunciadas respecto de la profesión, la familia e incluso la pareja, que no siempre resultan tan libres y que no afectan del mismo modo la carrera de los varones.

Las cuatro vías de inserción mencionadas tienen consecuencias para las mujeres y para el propio campo. En cuanto a la segregación por género o su contrario, la desgenerización, podemos adelantar algunas tesis: la primera vía, preferida por las generaciones mayores, que consiste en “alejarse del núcleo y dedicarse a subcampos feminizados”, mantendría la segregación. La segunda, más propia de las generaciones intermedias, que consiste en competir por puestos estándar en despachos y constructoras, empuja hacia una integración o desgenerización de la profesión. La tercera, que es buscar la cima e ingresar al “star system”, visible en las nuevas generaciones de arquitectas, refuerza las reglas del campo, pero implica cierta “feminización cultural” y quizá, con el tiempo, también numérica. La cuarta, preferida por las generaciones más jóvenes, que es insertarse en nichos emergentes con nuevas reglas, puede implicar una resegregación en subcampos o segmentos ocupacionales, dependiendo del grado de feminización que adquieran, a menos que las mujeres opten por una combinación de trabajos en distintos subcampos, lo que parece ser una estrategia elegida por muchas con distintos perfiles ante la incertidumbre y la inestabilidad del mercado laboral.

El sentido más amplio de estos cambios en términos de segregación ocupacional se debe seguir estudiando, pero distinguiendo entre la dimensión estructural (para observar procesos de guetización, integración y resegregación del campo en segmentos ocupacionales) y la dimensión cultural, relacionada con la disputa por el sentido de las reglas del campo, incluida la valoración de una “sociedad del cuidado” y de la igualdad de género en detrimento de los ideales establecidos de competitividad, eficiencia y liderazgo individual.

En cualquier ocupación, profesión o empresa modernas suele haber un doble imperativo para sus integrantes: encajar en las normas y, a la vez, destacarse por algo que estimula la creatividad. Esto implica ajustarse a los requisitos de los “guardianes del sector” y, simultáneamente, “alterar el *statu quo*” (Boddington, 2023). A partir de esta idea concluimos preliminarmente que, en nuestro caso, existe una erosión de las

reglas del campo como consecuencia de su feminización. Es probable que el cambio más relevante en el campo profesional llegue por la propia transformación de las identidades de género y, especialmente, por el reconocimiento de una feminidad “fuerte” que puede mejorar el ambiente laboral, promover la aceptación de más mujeres en la construcción e incluso cambiar las maneras de entender la arquitectura. Pero estos valores no aplican de manera homogénea en todo el campo. En los subsectores hegemónicos es posible que, mientras algunas mujeres que llegaron a la cima jugando con las reglas deseen cuestionarlas, otras se nieguen a hacer diferencias de género defendiendo una meritocracia supuestamente neutral, que a veces oculta el verdadero carácter generizado (masculino) de esta. Muchas mujeres en ocupaciones masculinizadas —aunque una minoría de nuestras entrevistadas— rechazan las acciones afirmativas porque las ponen en desventaja bajo la sospecha de baja calidad y no merecimiento, así como las políticas de conciliación, porque “las sacan de la carrera o la ralentizan”. Cuando las mujeres defienden una autonomía basada en la toma individual de decisiones y hacen hincapié en la importancia de la meritocracia, resisten sin cuestionar las normas y prácticas del poder masculino que les implican costos personales.

Nuestro análisis privilegió la articulación entre los niveles macro, meso y microsociales, pero es en el nivel organizacional de las ocupaciones y subocupaciones donde la cultura adquiere más relevancia y donde ocurren los procesos de desegregación (Blackburn *et al.*, 2002). El enfoque de “*doing gender*” de la sociología feminista (Fenstermaker & West, 2002) nos permitió analizar cambios en la interacción social y de la experiencia de las protagonistas que, combinados en el tiempo con las transformaciones estructurales, culturales y organizacionales descritas, pueden tener repercusiones a nivel macro y conducir a una transformación de las propias reglas del campo específico y de la sociedad.

Este estudio nos permitió formular nuevas preguntas sobre la reconfiguración del campo profesional de la arquitectura en México a partir del ingreso y permanencia de más mujeres. Es necesario observar si estos cambios llegarán a cuestionar las reglas del campo profesional. Los ámbitos de interacción donde operan los mecanismos informales en los que se negocia el género, como los despachos y empresas, son un buen foco de observación para continuar profundizando en estos procesos.

Referencias

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2025). *Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior*. <https://anuario.anuies.mx>

- Bellini, Andrea, & Maestripietri, Lara (2018). Professions Within, Between and beyond. Varieties of Professionalism in A Globalising World. *Cambio*, 8(16), 5-14. <https://doi.org/10.13128/cambio-24947>
- Blackburn, Robert M.; Browne, Jude; Brooks, Bradley, & Jarman, Jennifer (2002). Explaining Gender Segregation. *British Journal of Sociology*, 53(4), 513-536.
- Boddington, Monique (2023). Reshaping Gendered Norms in Entrepreneurship: Incorporating Gender Identity and Entrepreneurial Practice. *Gender Work and Organization*, 31(2), 1-21. <https://doi.org/10.1111/gwao.13075>
- Bolton, Sharon, & Muzio, Daniel (2008). The Paradoxical Processes of Feminization in the Professions: The Case of Established, Aspiring and Semi-Professions. *Work, Employment and Society*, 22(2), 281-299. <https://doi.org/10.1177/0950017008089105>
- Borrowman, Mary, & Klasen, Stephan (2020). Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries. *Feminist Economics*, 26(2), 62-94. <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1649708>
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre, & Wacquant, Loïc (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Bridges, Donna; Bamberry, Larissa; Wulff, Elizabeth, & Krivokapic-Skoko, Branca (2022). A Trade of One's Own: The Role of Social and Cultural Capital in The Success of Women in Male-Dominated Occupations. *Gender, Work and Organization*, 29 (2), 371-387. <https://doi.org/10.1111/gwao.12764>
- Burchell, Brendan; Hardy, Vincent; Rubery Jill, & Smith, Mark (2014). *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labor Markets*. Luxemburgo: European Union. <https://doi.org/10.2838/748887>
- Charles, Maria (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociológica*, 46 (4), 267-287. <https://doi.org/10.1177/0001699303464001>
- Cortes, Patricia, & Pan, Jessica (2017). *Occupation and Gender*, IZA Discussion Papers, No. 10672. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Denissen, Amy M. (2010). The Right Tools for the Job: Constructing Gender Meanings and Identities in the Male-Dominated Building Trades. *Human relations*, 63 (7), 1051-1069. <https://doi.org/10.1177/0018726709349922>

- Deutsch, Francine (2007). Undoing Gender. *Gender and society*, 21 (1), 106-127. <https://doi.org/10.1177/0891243206293577>
- Elías, Norbert (1994). El cambiante equilibrio de poder entre los sexos. En Elías, Norbert, *Conocimiento y poder* (pp. 121-166). Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- Fenstermaker, Sarah, & West, Candace (2002). "Doing Difference" Revisited: Problems, Prospects, and the Dialogue in Feminist Theory. En S. Fenstermaker y C. West (eds.), *Doing Gender, Doing Difference. Inequality, Power, and Institutional Change* (pp. 208-220). NY y Londres: Routledge.
- Fligstein, Neil, & McAdam, Doug (2015). *A Theory of Fields*. Nueva York: Oxford University Press.
- Glaser, Barney, & Strauss, Anselm (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Nueva York: Aldine de Gruyter.
- Goldin, Claudia (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Hakim, Catherine (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hamlin, Cynthia (2021). Gender Ideology: An Analysis of Its Disputed Meanings. *Sociologia & Antropologia*, 10, 1001-1022 <http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752020v10310>
- Herrera, Cristina, & Lemus, Leslie (2025). The "Invasion of Women?" Challenges to Gender Norms and Relations with Women's Increasing Presence in the Mexican Construction Industry. *Construction Management and Economics*, 43(9), 723-745. <https://doi.org/10.1080/01446193.2025.2509174>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2025a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 1er trimestre 2025. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2025b). Economía y sectores productivos. Construcción. <https://www.inegi.org.mx/temas/construccion/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2023). Cuenta Satélite de Vivienda de México (CSVVM). Año base 2018. <https://www.inegi.org.mx/programas/viviendasat/2018/#tabulados>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2014). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 1er trimestre 2014. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

- Jacobs, Jerry A. (1989). Long-term Trends in Occupational Segregation by Sex. *American journal of sociology*, 95 (1), 160-173.
- Jarman, Jennifer; Blackburn, Robert, & Racko, Girts (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology*, 46(6), 1003-1019. <https://doi.org/10.1177/0038038511435063>
- Kumra, Savita; Simpson, Ruth, & Burke Ronald (eds.) (2014). *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Kurtz, Thomas (2022). The End of the Profession as a Sociological Category? Systems-Theoretical Remarks on the Relationship Between Profession and Society. *The American Sociologist*, 53(2), 265-282.
- Lemus, Leslie (2021). Obreras en la construcción: apuntes metodológicos sobre participación femenina en ocupaciones masculinizadas. *Estudios Sociológicos*, 39(117), 899-912. <http://dx.doi.org/10.24201/es.2021v39n117.2258>
- Lewis, Patricia; Benschop, Yvonne, & Simpson, Ruth (2017). Postfeminism, Gender and Organization. *Gender, Work and Organization*, 24(3), 213-225. <https://doi.org/10.1111/gwao.12175>
- Lewis, Patricia, & Simpson, Ruth (2012). Kanter Revisited: Gender, Power and (in) Visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 141-158. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x>
- Llorente Heras, Raquel; Dueñas Fernández, Diego, & Iglesias Fernández, Carlos (2021). The Labour Segregation by Gender: An Application of "Pollution Theory". *Cuadernos de Economía*, 44, 79-96.
- Lyonette, Claire; Crompton, Rosemary, & Wall, Karin (2007). Gender, Occupational Class and Work Life Conflict. A Comparison of Britain and Portugal. *Community, Work and Family*, 10(3), 283-308. <https://doi.org/10.1080/13668800701456245>
- Muzio, Daniel; Aulakh, Sundeep, & Kirkpatrick, Ian (2019). *Professional Occupations and Organizations*. Cambridge University Press <https://doi.org/10.1017/9781108804318>
- Ridgeway, Cecilia (1991). The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characteristics. *Social Forces*, 70(2), 367-386. <https://doi.org/10.1093/sf/70.2.367>
- Roos, Patricia, & Reskin, Barbara (1992). Occupational Desegregation in the 1970s: Integration and Economic Equity? *Sociological Perspectives*, 35(1), 69-91. <https://doi.org/10.2307/1389369>

- Rubery, Jill, & Fagan, Colette (1995). Gender Segregation in Societal Context. *Work, Employment and Society*, 9(2), 213-240. <https://doi.org/10.1177/095001709592001>
- Simpson, Ruth (2000). Gender Mix and Organisational Fit: How Gender Imbalance at Different Levels of the Organisation Impacts on Women Managers. *Women in Management Review*, 15(1), 5-18. <https://doi.org/10.1108/09649420010310173>
- Stichweh, Rudolf (1997). Professions in Modern Society. *International Review of Sociology*, 7(1), 95-102. <https://doi.org/10.1080/03906701.1997.9971225>
- Strauss, Anselm, & Corbin, Juliet (1990). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- West, Candace, & Zimmerman, Don (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Wright, Tessa (2016). Workplace Interactions in Male-Dominated Organisations. En *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations*. Londres: Palgrave Macmillan.

Acerca de las autoras

Cristina Herrera es profesora investigadora del Centro de Estudios de Género de El Colegio de México. Es doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso) México. Sus líneas de investigación son género, trabajo, familia, pareja, subjetividades, mujeres en ocupaciones masculinizadas, violencia de pareja, género y salud. Sus publicaciones recientes son:

1. Herrera, Cristina, & Lemus, Leslie (2025). The “Invasion of Women”? Challenges to Gender Norms and Relations with Women’s Increasing Presence in the Mexican Construction Industry. *Construction Management and Economics*, 43(9), 723-745. <https://doi.org/10.1080/01446193.2025.2509174>
2. Herrera, Cristina (2021). *Mujer que sabe soldar. Transformaciones subjetivas en mujeres trabajadoras con ocupaciones feminizadas y masculinizadas en la ciudad de México*. México: El Colegio de México.

Christian Muñoz es consultor independiente en temas de políticas públicas y educación. Es candidato a doctor en Sociología por el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Sus áreas de investigación comprenden las políticas de educación superior, las innovaciones regulatorias y la historia de la vida emocional, la teoría crítica aplicada al arte y a la cultura popular, el significado moral de la modernidad y el impacto del capitalismo sobre la esfera cultural. Su publicación más reciente es:

1. Moreno, Carlos Iván, & Muñoz, Christian (2020). El regreso del Estado en la educación superior de América Latina: reformas legales hacia un neoestatismo colegiado. *Revista de la Educación Superior* 49(194), 65-87.

Ana Graciela Hernández Trevilla es profesora investigadora en la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura (ESIA) del Instituto Politécnico Nacional y doctora en Ciencias de la Arquitectura y Urbanismo por la misma escuela. Sus áreas de investigación son: trayectorias y experiencia profesional de ingenieras y arquitectas, imaginarios sociales de los espacios laborales, mujeres en empresas, cine y espacios laborales. Sus obras recientes son:

1. Hernández Trevilla, Ana Graciela (2020). Exploración de las trayectorias y experiencia profesional de las arquitectas, buscando encontrar obstáculos específicos del “techo de cristal en la arquitectura”. En José García Ayala, & Blanca Gallegos Navarrete (coords.). *Hacia un análisis completo del espacio urbano arquitectónico*. México: Plaza y Valdés.
2. Hernández Trevilla, Ana Graciela (2024). El imaginario laboral influenciado por los imaginarios cinematográficos. En José García Ayala, Fernando Medina Martínez, & Blanca Gallegos Navarrete (coords.). *Miradas complejas para entender las ciudades y su arquitectura*. México: Plaza y Valdés.