

TESIS DOCTORAL

Las (ina)movibles fronteras del género
*Identidades, estereotipos y expectativas
profesionales en el ámbito creativo publicitario*

Priscila Chalá Mejía



Capítulo 3

Contexto de análisis general

La (di)visión del trabajo: representación social y simbólica

Influencia del sistema de género en los imaginarios profesionales

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, define al trabajo como el «conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos» (OIT, 2014, en línea). Desde ese marco referencial, por trabajo pueden ser entendidas actividades que generan valores tangibles e intangibles, siempre que contribuyan al mantenimiento de los individuos. Cuando se evalúan las actividades que realizan mujeres y hombres no siempre se las coloca dentro de esa concepción.

La transversalidad del género determina que se encuentre presente en todas las estructuras y manifestaciones socioculturales, políticas y económicas. El trabajo, los roles y los espacios laborales tal como se los conoce actualmente tienen antecedentes imbricados de manera directa con la construcción histórica de las relaciones entre los varones y las féminas. La ocupación laboral y la profesionalización, así como la configuración de las llamadas esferas públicas y privadas se originan en la división sexual del trabajo; aunque cabe pensar que ese reparto de tareas es la plataforma a través de la cual se definen los ámbitos privados, domésticos y públicos, por tanto se los piensa a partir de una visión concreta. En todo caso, se puede interpretar que la interacción entre espacios y tareas es simultánea y simbiótica, y que se sustenta en los imaginarios sociales que se han creado alrededor de las relaciones de producción y reproducción, enmarcadas en la diferenciación y la interdependencia propias del sistema de género (Anderson, 1997), como efecto de la *representación simbólica* que se forma

a partir de «palabras, imágenes, gestos o signos para representar hechos, experiencias y conceptos pasados y presentes» (Craig y Baucum, 2001: 150).

Esa representación simbólica sería fundamento y a la vez producto de los imaginarios sociales que, a juicio de Taylor pueden ser entendidos como el modo en que las personas «imaginan su existencia social, el tipo de relaciones que mantienen unas con otras, el tipo de cosas que ocurren entre ellas, las expectativas que se cumplen habitualmente y las imágenes e ideas normativas más profundas que subyacen a estas expectativas». Además, imaginario social «es la concepción colectiva que hace posible las prácticas comunes y un sentimiento ampliamente compartido de legitimidad» (Taylor, 2006: 37).

A lo largo de este capítulo, se hace un acercamiento a un elemento destacado del sistema de género: la *división del trabajo*. En ese sentido, se pretende conocer cuál es la *concepción colectiva* que se tiene sobre el *trabajo*, alrededor de qué *prácticas comunes* se produce, qué *sentimientos compartidos* le otorgan *legitimidad*, en definitiva, sobre qué *imaginarios* se construye, en esa medida qué *representación simbólica* lo condensa y sostiene. Así, a propósito de lo planteado por Taylor (2006) se intenta abordar, desde diferentes corrientes teóricas, el modo en que hombres y mujeres *imaginan* –o deberían imaginar– su existencia a través de los roles asignados, qué tipo de *relaciones* mantienen dentro y fuera de la esfera doméstica-privada y qué cosas ocurren en los ámbitos productivo-laborales. Todo esto según la *normatividad* del género que se expresa en las *expectativas* y en las imágenes e ideas en las que se soportan esas expectativas que subyacen de acuerdo con la condición de hombres o mujeres en tanto representaciones de masculinidades y feminidades, dentro de sociedades marcadas por la ubicuidad del sistema de género.

3.1. La definición de espacios

Lo público y lo privado: lugares comunes e inusuales

En palabras de Hannah Arendt ([1958] 2009: 41) «la *distinción* entre la *esfera privada* y *pública* de la vida corresponde al *campo familiar* y *político*, que han existido como *entidades diferenciadas y separadas* al menos desde el surgimiento de la antigua ciudad-estado», en cuanto que «la aparición de la *esfera social*, que rigurosamente hablando no es pública ni privada, es un fenómeno relativamente nuevo cuyo origen coincidió con la llegada de la Edad Moderna, cuya forma política la encontró en la nación-estado»¹. Según la autora «en el Mundo Moderno, las dos esferas fluyen de manera constante una sobre la otra, como olas de la nunca inactiva corriente del propio proceso de la vida» (Arendt, [1958] 2009: 45).

Ahora bien, dentro del sistema de género, feminidad y masculinidad han estado delimitadas, en tanto contextualizadas en el espacio y en el tiempo; la noción

¹ La cursiva es nuestra.

de género se inscribe también en una definición de lugar (Murillo, 1996; Moller Okin, 1998; McDowell, 2000; Gómez, 2009). Lo público y lo privado como áreas demarcadas para hombres y mujeres (tabla 3), han determinado desde el androcentrismo que a ellos les corresponda el centro y a ellas los márgenes. Lugares físicos y subjetivos en los que se distancian en la medida que se integran, lo que entraña cierta indeterminación. Es decir, se generan subculturas masculinas y femeninas en las que no siempre se conocen los códigos de los *espacios* asignados a los otros, debido a que están configurados desde lo permitido y lo restringido; en tanto se convierten en esferas de inclusión pero a la vez de exclusión, es así como entre hombres y mujeres se produce un relativo desconocimiento espacio-temporal mutuo.

Esa ignorancia se soporta en la diferenciación, una de las propiedades del sistema de género. Las divergencias simbólicas materializadas en los espacios, simultáneamente se materializan desde lo simbólico. Esto es, la «idea de diferencia, de separación, está en la base de la noción misma de *espacio*» que, en cuanto al género, se traduce en lo definido como lo público y lo privado, que podría circunscribirse como un «conjunto de posiciones distintas y coexistentes, exteriores las unas de las otras, definidas las unas en relación con las otras, por relaciones de proximidad, (...) de alejamiento y también por relaciones de orden como debajo, encima, entre» (Bourdieu, 1997: 30).

Tabla 3. La configuración de los espacios público y privado

Esfera pública	Esfera privada
Masculino	Femenino
Cultura	Naturaleza
Libertad	Necesidad
Universalidad-imparcialidad	Particularidad-deseo
Mente-producción de ideas	Cuerpo-producción de cuerpos
Razón-entendimiento	Pasión-sentimientos
Ética de la justicia	Ética del cuidado
Competitividad	Caridad-beneficencia
Hacer	Ser
Productividad-trabajo	Improductividad-sus labores
"los iguales":	"las idénticas":
individuos-ciudadanos	madres-esposas

Fuente: reproducción de de Miguel y Amorós (2005: 77).

Según Moller Okin (1998: 118) lo privado se refiere a una esfera de la vida social en la que es necesario justificar la intrusión, mientras que lo público se constituye en el espacio accesible –aunque para las mujeres esa accesibilidad se ha visto limitada–; de igual manera, se relacionan con sociedad y estado; con propiedad pública y privada, y con vida doméstica y no doméstica. Para la autora, la dicotomía público/privado presenta ciertas ambigüedades, «como resultado directo de las prácticas y teorías de nuestro pasado patriarcal, que tiene

consecuencias prácticas especialmente graves para las mujeres»² debido a que se supone que los varones se encargan de la vida económica y política; mientras que las féminas en la esfera privada se ocupan de la vida doméstica y la reproducción, de ahí que sean percibidas como inadecuadas para lo público justificando con ello la dependencia y subordinación ante los hombres dentro de la familia, pero también cuando se incorporan a los espacios productivos.

3.1.1. Lo privado y lo doméstico *O la privacidad y lo privativo*

Las culturas, de acuerdo con lo planteado por Harris ([1980] 2009), poseen acciones y creencias que se agrupan en la esfera *doméstica* de la vida, la que suele tener como núcleo un espacio *privado* de vivienda, abrigo, residencia o domicilio, donde se realizan actividades universalmente recurrentes. Si bien a lo largo de este análisis la esfera privada ha sido referida como el lugar designado y asumido como propio de lo femenino, en la que confluye vida íntima, familiar y doméstica (Moller Okin, 1998), se acoge la distinción que realizan Amorós (1994), Murillo (1996), y González y Lomas (2002), para quienes lo privado puede ser concebido desde dos acepciones:

a. *Como apropiación de sí mismo*

Se inscribe en el ámbito de lo individual, relacionado con lo estrictamente personal. De tal forma que se constituye en el espacio y el tiempo –fuera de lo público– que una persona se dedica a sí misma, lo que le permite convertirse en individuo. Es decir, la *privacidad* que posibilita desarrollar un proyecto de vida.

b. *Como privación de sí*

Se identifica con lo doméstico, establecido como el ámbito familiar en que se desarrollan las actividades reproductivas y de cuidado. En consecuencia, es un lugar no reservado; es un espacio compartido en el que se está presente para los asuntos de los otros; se convierte en la negación de lo individual, en la carencia que impide alcanzar la plenitud.

Ahora bien, en el desequilibrado terreno en que se mueven los géneros, la primera noción equivale a un área circunscrita a lo masculino; en el que la privacidad es sinónimo de la individualidad que ha permitido a los hombres abstraerse del cumplimiento de actividades domésticas para alcanzar los objetivos de sus proyectos vitales a escala personal. En este contexto, lo privado adquiere un valor positivo, una forma de distanciamiento del afuera, de lo público, para conquistar el bienestar del tiempo y espacio para sí mismo, en cuanto, reserva (Murillo, 1996). En otras palabras, en la esfera pública los hombres deben gestionar, legislar, comercializar, o sea, «batallar», en tanto, es necesario que cuenten con un

² Traducción libre del original «resulting directly from the patriarchal practices and theories of our past, that has serious practical consequences -especially for women».

espacio que les garantice «el descanso del guerrero». El refugiarse en este tipo de privacidad adquiere una significación simbólica (independencia, libertad, particularidad) pero también materialidad física (despachos, oficinas, estudios, bibliotecas, convertidos en los refugios privados no solo de los ámbitos públicos sino también dentro de los hogares³, por supuesto, si las condiciones socioeconómicas lo permiten).

En clave femenina desde ese doble alcance propuesto por Amorós (1994), Murillo (1996) y por González y Lomas (2002), el espacio privado adquiere una connotación de carencia de individualidad y de exclusión-reclusión. Para las mujeres la privacidad se ha traducido en algo privativo, debido a que sus proyectos vitales han estado directamente relacionados con los de sus familias; como diría Bourdieu ([1998] 2000), viviendo una vida para otros. En virtud de lo cual, lo privado es fácilmente asumible como sinónimo de domesticidad. La esfera resguardada de lo público, es decir, la casa u hogar como la zona aislada que permite concentrarse en un adentro compartido. Lo doméstico se convierte en el reino de las mujeres, el espacio en el que resuelven las necesidades de los demás, en tanto adquiere un valor negativo, pues la individualidad se ve negada.

Habida cuenta de esto, es pertinente destacar que Hooks (1981; [1984] 2000) analiza lo que el espacio doméstico pudo significar para las mujeres negras estadounidenses. En la esclavitud, dadas las duras condiciones de vida, la casa se podía convertir, en ocasiones, en el único lugar en el que las féminas encontraban cierto sosiego. En las sociedades contemporáneas Lipovetsky ([1997] 2000) manifiesta que por la precarización del trabajo, las diversas formas de discriminación, el acoso, etc. muchas mujeres optan por quedarse en el ámbito doméstico porque el mercado de trabajo no siempre les ofrece vías de superación.

Como efecto positivo –o negativo– de los procesos socializadores la domesticidad «trasciende la noción de hogar o de las responsabilidades familiares. No es preciso estar casada y con hijos para incluirse en las virtudes domésticas» (Murillo, 1996: XXII), se subsume en la disposición genuina de cuidar a los otros. Aspecto que se analiza de manera más detallada al abordar las dinámicas que se producen en los espacios laborales.

3.1.2. Lo público y lo productivo

O el reconocimiento y lo económico

Los hombres a más de poseer su propia esfera privada, han desarrollado en el ámbito público actividades de orden económico, a las que se les confiere valor de cambio y son ampliamente admiradas. Lo público pensado como el campo en

³ De ahí el importante alegato que hace Virginia Woolf ([1929] 2008) en su ensayo *Una habitación propia*, sobre la necesidad que tienen las mujeres que se dedican a la escritura de contar con «una habitación propia» y los recursos económicos que les permitan dedicarse a la escritura.

el que se constituye la participación política, social y laboral cuenta con prestigio y reconocimiento. En contraste, el ambiente doméstico concebido como lugar natural para las actividades reproductivas es denigrado, ya que las acciones de cuidado tienen una valoración de uso que no es apreciada como elemento válido dentro de la economía formal (González y Lomas, 2002; Nuño, 2010); debido a que las amas de casa no perciben un salario «por consiguiente, su trabajo no está destinado al mercado, por lo cual no se considera que tenga relevancia económica» (Benería, 2008: 323).

Para Taylor (2006) la economía es la primera dimensión de la sociedad civil, seguida por la esfera pública, concebida como el espacio común en que se pueden encontrar los miembros de una sociedad, constituyéndose en un elemento central dentro de la modernidad. A juicio del autor, a su alrededor se teje una pluralidad de espacios que le confieren un significado de representación no necesariamente presencial. El término público adquiere dos ejes semánticos. En el primero connota aquello que afecta al conjunto de la sociedad, mientras que en el segundo posee un carácter de accesibilidad o de visibilidad. Por su parte, para Arendt ([1958] 2009), lo público es aquello que puede ver y oír todo el mundo; pero también es un término que puede significar lo que es común a todos que, además, pretende trascender más allá del ciclo vital de las personas.

Del enlace entre lo económico y *lo público* surgiría *lo productivo*, dimensión que se puede entender si como sostiene Taylor (2006: 127) la economía (de mercado) se constituye como una esfera propia que «crea un vínculo específico entre las personas en virtud del cual forman una sociedad interconectada, no solo en un nivel objetivo, sino también en el de la auto comprensión de las personas».

Entonces, es propicio rescatar lo dicho por Arendt ([1958] 2009: 42) en cuanto a que «el conjunto de familias económicamente organizadas en el facsímil de una familia súperhumana es lo que llamamos “sociedad”, y su forma política de organización se califica con el nombre de “nación”». De manera que para la autora resulta difícil comprender cómo desde una concepción de pensamiento antiguo «la expresión “economía política” habría sido una contradicción de términos: cualquier cosa que fuera “económica”, en relación con la vida del individuo y a la supervivencia de la especie, era no política, se trataba por definición de un asunto familiar». En consecuencia, «es muy probable que el nacimiento de la ciudad-estado y la esfera pública ocurriera a expensas de la esfera privada familiar»; propuesta que ha sido ampliamente desarrollada por Carole Pateman ([1988] 1995) en *El contrato sexual*, como se ve más adelante.

Asimismo, para Habermas (reseñado por Taylor, 2006: 125) la esfera pública «unió a personas que ya se habían creado un espacio “privado” como agentes económicos y propietarios, así también una esfera “íntima” para su vida familiar», acentuando con esto la división de espacios tanto a escala inter género como intra géneros en cuanto a la diferenciación entre etnias y clases.

3.1.3. Lo productivo frente a lo doméstico *O lo social frente a lo natural*

Para Arendt ([1958] 2009: 41) «la distinción entre esfera privada y pública de la vida corresponde al campo familiar y político, que han existido como entidades diferenciadas y separadas al menos desde el surgimiento de la antigua ciudad-estado». Esta configuración de espacios tendría su origen en la creación de la sociedad civil, la que según Pateman ([1988] 1995), se caracteriza por la separación de la esfera privada de la pública, forjados como dos reinos opuestos, cada uno con un modo de asociación distinto y distintivo. Al dotar al espacio público de interés político y económico, más aún cuando se lo connota desde lo productivo, se ha canalizado la atención en él, invisibilizando lo privado en su vinculación con lo doméstico. En contraste, el hogar o la casa se constituye en un reducto de domesticidad feminizada (McDowell, 2000); situación que obedece a un complejo proceso de construcción, puesto que durante la época preindustrial hombres y mujeres desarrollaban una parte importante de sus actividades al aire libre, por la relación que tenían con la agricultura y la ganadería; además, la casa no estaba concebida como un lugar para desarrollar la vida familiar como se la conoce actualmente (Harris, [1980] 2009).

Las mujeres, (des)calificadas como más naturales y menos racionales, no habrían tomado parte del contrato original⁴ –entendido como el inicio de la organización social en la que participaban hombres libres e iguales– ideado como el sistema en el que se estructuraban las relaciones sociales a través del parentesco (Pateman, [1988] 1995). Las féminas serían incorporadas a una esfera, la doméstica, que forma parte de la sociedad civil a través del matrimonio o contrato sexual, pero que a la vez está separada de ella. La unión marital está considerada como una institución privada que goza de reconocimiento social.

La antinomia privado frente a público se traduciría en otras codificaciones tales, como crianza/individualidad, conservación/explotación, servicios/creación de nuevos bienes, (Conway, Bourque y Scott, 1989); siendo también otra expresión de natural/civil, doméstico/político y en consecuencia de mujeres/hombres. A juicio de Pateman ([1988] 1995) en la concepción y nacimiento de la criatura humana, la mujer tiene un rol destacadísimo; a través de su cuerpo produce nuevos varones o féminas. Ante este escenario, los hombres se apropian de la creación de la sociedad civil que produce un cuerpo artificial, social y a su imagen y semejanza, es decir, lo

⁴ En el caso ecuatoriano ese contrato original se va a establecer en 1830, año en que Ecuador se instaure como república. En dicho pacto no participaron de manera explícita las mujeres. En el artículo 12 de la Constitución de 1830 se establece que para gozar de los derechos de ciudadanía, «se requiere: 1. Ser casado, o mayor de veintidós años; 2. Tener una propiedad raíz, valor libre de 300 pesos, o ejercer alguna profesión, o industria útil, sin sujeción a otro, como sirviente doméstico, o jornalero; 3. Saber leer y escribir» (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2015: en línea). Esto dejaba por fuera a las mujeres y a los hombres pertenecientes a sectores marginados por cuestiones étnico-raciales y de clase. En el quinto capítulo se retoma el análisis de esta situación, desde su vinculación con la educación como uno de los factores desequilibrantes para el acceso a la condición de ciudadanía dentro del proceso de construcción del estado ecuatoriano.

hace por medio del individuo civil que suscribe el contrato original. Con ello se mantiene la dicotomía entre los sexos, los varones como productores sociales y las féminas como reproductoras naturales.

3.2. La (di)visión del trabajo

Los roles y las imágenes del género

En un marco restringido y condicionado por el ejercicio del poder que determina la relación dominación-subordinación, desde la construcción bipolar del género se han designado ámbitos masculinos o femeninos que se han traducido en la división sexual del trabajo, entendida como las «diferentes tareas, actividades y ocupaciones asignadas socialmente a hombres y mujeres en los diversos grupos culturales» (Martín, 2006: 54). Lo que de manera implícita conlleva grados de intercambios, cooperación e interdependencia (Lipman-Blume, 1976; Saltzman, 1992), que encuentran asidero a partir de las nociones de reproducción (procreación y cuidado de la familia y el hogar) y producción (generación de bienes y servicios), como constatación de la fragmentación del espacio en doméstico-privado y en económico-público. Para conocer el posible origen de la dinámica productiva frente a la reproductiva, se toma algunos planteamientos de la sociobiología y su consecuente debate con los estudios de género.

3.2.1. El hombre a la caza, la mujer en la casa

Antecedentes de la división del trabajo

Como se ha visto en el primer capítulo para el determinismo biológico las diferencias fisio-anatómicas se relacionan de manera directa con las desigualdades socioculturales. Desde esta perspectiva, se ubica a las mujeres como el sexo débil, en tanto, «como grupo son menos posesivas y físicamente agresivas. [Aunque] la magnitud de la distancia depende de la cultura...» (Wilson, [1979] 1980: 183). Esta debilidad es explicada a través del proceso reproductivo; en otras palabras, debido a la maternidad –dada su condición de hembras– las mujeres están «literalmente sujetas a la cría»⁵ (Ruse, [1979] 1989: 144). La relación viene dada, entre otras razones, por el estudio de las sociedades primitivas en las que los hombres al dedicarse a la caza no solo debían realizar grandes desplazamientos, además, era necesario que fuesen físicamente fuertes puesto que capturaban mamíferos de gran tamaño. Las mujeres, estarían en desventaja por estar embarazadas o en período de lactancia (Lipman-Blumen, 1976; Harris, [1980] 2009). «El hombre debió verse, pues, forzado a mejorar su sistema de caza y la mujer a permanecer en casa y cuidar a los niños» (Lewontin, Rose y Kamin, [1984] 1996: 191), con esto no los ponía

⁵ Los estudios sociobiológicos establecen correlaciones entre las comunidades animales y las humanas.

en peligro. De manera que para las mujeres se estableció la prohibición de realizar ciertas tareas (Amorós, 1994).

Desde la teoría evolucionista y según ciertas posturas antropológicas, esto aparentemente sentaría las bases para la división sexual del trabajo, ya que la caza era una dedicación exclusivamente masculina, «considerándola la principal actividad creadora de cultura en los remotos tiempos de la prehistoria» (Martín, 2006: 191). Desde un planteamiento sociobiológico, para compensar esa «desventaja inicial» las mujeres, paradójicamente, se habrían convertido en cazadoras al atrapar al macho (estrategia de felicidad doméstica) o vendiéndose al mejor postor, o sea, al que sería el mejor procreador (estrategia del súper macho) (Ruse, [1979] 1989: 144). Como no podían dedicarse a la caza de animales, se habrían dedicado «a cazar» al macho humano, pues con respecto a la denominada estrategia de la felicidad conyugal o doméstica, Dawkins ([1976] 2002: 195) sostiene que «la hembra examina a los machos y trata de descubrir signos de fidelidad y de domesticidad por adelantado».

Parafraseando a Dawkins ([1976] 2002) se podría decir que una de las pocas habilidades que, desde el de determinismo biológico, poseen las mujeres es la de asegurar la felicidad familiar, pues al ser los hombres los sustentadores ellas van a la *caza* de la estabilidad de una *casa*. Como se ha mencionado en el primer capítulo, según Ruse ([1979] 1989: 145) para garantizar sus oportunidades reproductivas los genes femeninos buscan a los «buenos genes masculinos». Por lo tanto, esa habilidad, la de saber elegir, llevaría a las mujeres a terminar por «venderse al súper macho». En definitiva, esa idea se traduce en que las mujeres serían «buenas cazadoras», aunque evidentemente no se equipararían con los hombres. Por añadidura, hasta ahora se presupone que como efecto residual de esas sociedades primitivas, el deseo que orienta los proyectos vitales de las mujeres se comprime en «atrapar» al que se convertirá en marido o esposo.

Es importante indicar que las investigaciones sociobiológicas que se relacionan con los seres humanos sustentan parte de sus análisis en los resultados obtenidos en estudios sobre animales; estos hallazgos suelen ser extrapolados al comportamiento humano (Wilson, [1975] 1980), de manera que es habitual que se establezcan analogías entre sociedades animales y humanas. Igualmente, recurren al uso de metáforas aunque como apunta Ruse ([1979] 1989: 145), éstas «no son literalmente realidad».

Al llegar a este punto, es pertinente destacar que si la dominación del macho sobre la hembra se debe a que este fenómeno también se presenta entre mandriles, patos o leones, estos últimos no cumplen con el rol mantenedor, pues son las leonas quienes al cazar proveen la comida a sus crías y al propio macho (Lewontin, Rose y Kamin, [1984] 1996). Este hecho parece ser ignorado por la sociobiología, que tiende a una conveniente generalización. Desde su óptica, los machos son los proveedores por excelencia mientras que a las hembras les corresponde el cuidado de las crías, con ello desde las sociedades primitivas se ha asegurado «la felicidad

doméstica». No obstante, en estudios con homínidos se ha observado que las hembras, no solo se procuran su propio alimento y lo comparten con sus crías, también que se decantan por machos menos violentos (Eisler, [1995] 2000).

3.2.1.1. Sociedades ¿cazadoras-recolectoras? o ¿recolectoras-cazadoras?

Debido a las supuestas habilidades masculinas para la caza se ha configurado un imaginario que se extiende hasta la actualidad. Por esas destrezas, los hombres son catalogados como más competitivos, ágiles, arriesgados y agresivos, características apreciadas en el mundo laboral. Desde una teorización hipotética sociobiológica, los hombres fueron favorecidos con genes que facilitaban las tareas grupales y la coordinación espacio-temporal, mientras que en los genes femeninos se mejoraban las habilidades de crianza a través de la capacidad lingüística y educativa, lo que en la actualidad equivaldría a que los hombres sean ejecutivos y las mujeres secretarías (Lewontin, Rose y Kamin, [1984] 1996).

Se ha considerado que al ocuparse de la caza los hombres tuvieron que elaborar herramientas y utensilios. Con la realización de estas actividades dieron un paso importante en la configuración de la cultura y de la organización social (Martín, 2006). En contraste, las mujeres se dedicaban a la recolección de frutos que, aparentemente, no necesitaba ninguna estrategia; con esto se explicaría la pasividad que se les atribuye, más aún si se suma la creencia sobre el cuidado de niños y niñas como algo innato, dado el instinto maternal que se supone poseen *todas* las mujeres. Esto ha conllevado a la infravaloración de las actividades femeninas, no obstante, Zihlman y Tanner (citada por Eisler, [1995] 2000: 37) proponen que la «distribución de alimentos recolectados entre madres e hijos, y no el vínculo masculino asociado con la caza, fue la relación social en la cual se basó la primera instancia de la sociedad humana», definida por la transmisión de saberes, por lo tanto, transmisión cultural (Linton, 1979).

Por su parte Jolly (reseñada por Martín, 2006), estableció a través de sus investigaciones que el vegetarianismo precedió a la caza lo que se demuestra en la reducción del tamaño de los dientes, de modo que la alimentación de las sociedades primitivas estaba relacionada de manera estrecha con la actividad recolectora de las mujeres. Además, en términos cuantitativos, la recolección parece aportar mucha más comida que la caza (Linton, 1979; Lewontin, Rose y Kamin, [1984] 1996). Lo que trasmite la idea que sería más adecuado denominarlas sociedades recolectoras-cazadoras y no cazadoras-recolectoras (Montagu, citado por Eisler, [1995] 2000). Igualmente no se habrían encontrado evidencias que demuestren que las mujeres no colaboraran en la caza menor (Martín, 2006), por ejemplo, de animales pequeños, debido a que las desventajas fisiológicas en la fase final del embarazo y el parto habría sido por un período corto, puesto que las familias de los grupos nómadas eran reducidas por las duras condiciones que debían afrontar (Lewontin, Rose y Kamin, [1984] 1996).

La existencia de la distribución de actividades entre hombres y mujeres es una convención social largamente compartida (Lévi-Strauss, 1956; Arendt [1958] 2009; Lipman-Blumen, 1976). Para algunos autores la afirmación de que la biología determina la división sexual del trabajo es discutida a la luz de varias investigaciones antropológicas, porque existe evidencia de que en algunas sociedades la división del trabajo ha implicado la designación explícita de tareas para cada sexo, de acuerdo con procesos de socialización que preparan a las personas para cumplir con los roles predefinidos, por lo cual no sería reflejo de atributos innatos de la especie humana (Wood y Eagly, 2002). En cambio, no se puede obviar «la universalidad de la asignación diferenciada de tareas a hombres y mujeres por razones de género [que] parece un hecho ampliamente aceptado» (Marín, 2006: 189), que sirve tanto para la explicación antropológica del origen del patriarcado como para las hipótesis biológicas (Lewontin, Rose y Kamin, [1984] 1996).

En términos generales, como se ha visto en apartados anteriores, según Lipman-Blumen (1976) los orígenes del control de los recursos por parte de los hombres en los papeles de cazadores y guerreros a los que las mujeres no podían acceder por cuestiones de procreación y crianza es fuente de especulaciones. De cualquier modo, esto determinaría que los hombres al proveer los recursos y al proteger los territorios adquiriesen ciertas jerarquías de dominación que han persistido por mucho tiempo, resultando como obvia la necesidad de la diferenciación y estratificación de los roles; creando con ello la división del trabajo, que según Lévi-Strauss (1956), tendría por objeto establecer la dependencia mutua entre hombres y mujeres como plataforma fundacional de la familia, debido a que una de sus principales funciones sería el cuidado de los miembros adultos y la crianza de la siguiente generación, de ahí la necesidad de la asignación de diversas tareas (Vosler, 1996).

Para Parson (referido por Conway, Bourque y Scott, 1989) en la sociedad moderna matrimonio y familia funcionarían sobre la base de lazos económicos y afectivos a través de los cuales la conducta masculina para el trabajo productivo o instrumental en la esfera pública, se vería complementada con la conducta femenina expresiva de las actividades reproductivas que se desarrollan en el espacio doméstico-privado. Con el surgimiento de la propiedad privada y las relaciones de clase, la familia comunal va a dar paso a la de tipo nuclear moderna (MacKinnon, [1989] 1995).

Pateman ([1988] 1995: 118) sostiene que la «familia» en el sentido que se le da actualmente emerge tras un largo período histórico. A partir del siglo XVIII surge de manera gradual la figura de la pareja de esposo y esposa que «toman el centro de la escena y el contrato de matrimonio se torna constitutivo de las relaciones domésticas». «La familia se ha hecho conyugal», manifiesta Sau ([1981] 2000a: 117), «definida como la “sociedad natural” por excelencia. Y “naturales”, en consecuencia, las prestaciones obligatorias a las que la mujer está obligada dentro

de ella». Para Arendt ([1958] 2009: 43) «la labor del varón en proporcionar alimentación y la de la hembra en dar a luz, estaban sometidas al mismo apremio de la vida. Así, pues, la comunidad natural de la familia nació de la necesidad».

Si bien la división de tareas se mantiene hasta la actualidad, lo cierto, es que se ha producido un cambio gravitante en las relaciones de género ante la incorporación de las mujeres a la esfera pública, pero no se puede obviar que en términos generales, «la división del trabajo es uno de los mecanismo para la producción de plusvalía y establecer reglas de distribución desigual», que en cuanto al género tiene múltiples consecuencias; debido a que la especialización en determinadas áreas ha supuesto que cuando esa división se institucionaliza, las mujeres vean limitado el acceso a ciertas actividades productivas (Romo y Briz, 1998: 84).

Ese análisis es abordado en los siguientes apartados, entre otras circunstancias porque pese a los cambios que se han producido a lo largo de diversos momentos históricos, el patriarcado ha encontrado nuevas formas de expresión para mantener el *statu quo*; amparado en modelos sociales en los que continúa ejerciendo una doble influencia. Por un lado, en las culturas organizacionales que se estructuran sobre valores asimétricos que dan sentido a la formación jerárquica en la que prima el modelo de la masculinidad hegemónica; y por otro, en el mantenimiento de las responsabilidades del cuidado en manos de las mujeres salvaguardando con esto conductas residuales y socavando el potencial que podrían alcanzar las féminas.

Como apunta Connell ([1995] 2005), la división sexual del trabajo no solo determina que los hombres se beneficien de la desigualdad salarial a las que se ven sometidas las mujeres; adicionalmente, esto supone una concentración de capitales basados en el género, lo que los lleva a controlar gran parte de las fortunas privadas, dirigen las grandes empresas y continuar manteniendo el rol de proveedores por antonomasia.

3.2.2. La centralidad del trabajo en clave de género

Relaciones de reproducción y producción

Según Arendt ([1958] 2009: 58), en ningún campo de la vida los seres humanos han alcanzado tal grado de excelencia como «en la revolucionaria transformación del trabajo». Para esta autora, lo que en algún momento estuvo relacionado con dolor y esfuerzo, con fatigas y penurias causadas por situaciones inclementes, ha llegado a convertirse en una necesidad «indispensable para mantener la vida», de tal suerte que en relación con el trabajo «la excelencia era lo último que cabía esperar de él».

En el seno de la sociedad industrial, el trabajo «se expresaba tanto en su centralidad como *fuerza de sentido en los procesos de constitución de identidades*, y como *eje de articulación de vínculos sociales*» (Díaz, Godoy y Stecher, 2005: 17).

Es así como resultado de múltiples transformaciones sociales, el trabajo se ha convertido en un aspecto fundamental en la vida de los seres humanos. Se lo concibe como una fuente de realización y plenitud (Guadarrama, 2007). A su alrededor confluye una serie de recursos tangibles (físicos y financieros) e intangibles (prestigio, imagen, conocimiento, etc.). Se le dedica gran cantidad de tiempo; permite satisfacer necesidades materiales (económicas) y simbólicas (seguridad, autoestima, autorrealización), y se interrelaciona con aspectos como la familia y el ocio; razones por las cuales adquiere un sustrato tanto objetivo como subjetivo.

El resultado de una interacción de aspectos personales, situacionales y sociales, establece que por centralidad del trabajo se entienda al grado de importancia que este tiene en la vida de un individuo en un momento determinado (Hitt, Black y Potter, 2006); debido a que el trabajo constituye un «soporte identitario que permite la realización de proyectos personales, posibilita la construcción de una imagen positiva frente a sí mismo y a los demás, ofrece la oportunidad de crecer y aprender, y [puede ser] una fuente de dignidad» (Díaz, Godoy y Stecher, 2005: 38).

A juicio de Kanter (1977a), por razones de conveniencia, el término trabajo se usa a menudo como sinónimo de empleo remunerado, a pesar de reconocer que tiene un significado más amplio que debería abarcar actividades que se desarrollan fuera del mercado laboral, tales como las labores domésticas y el voluntariado, algo en lo que también coincide Benería (2008). En ese sentido, Prieto (2007a: 345) manifiesta que no hay acuerdo acerca del significado del trabajo cuando se trata de establecer su valor, por lo que se produciría «un desorden semántico».

Ahora bien, el concepto de trabajo desde una teorización economista laboral se refiere a las actividades remuneradas y consideradas productivas. Está conceptualizado siempre desde la remuneración y el intercambio (Espino, 2011). Lo que encuentra explicación en que cuando se habla de mujeres y trabajo parecería que se debe ubicar esa relación en las postrimerías del siglo XIX o en las primeras décadas del XX. En el contexto anglosajón, es como si se asumiese que en su rol de trabajadoras hacen su irrupción de manera concreta durante el período histórico de la Primera y Segunda Guerra Mundial, cuando se desempeñaron como enfermeras o cuando suplieron la ausencia de los hombres en las fábricas, influyendo con ello en la configuración de la dinámica laboral en Occidente, aun en países que no se vieron involucrados de manera directa en las confrontaciones bélicas.

Ciertamente, en países como Ecuador, poco se dice del rol que cumplieron las féminas durante el siglo XIX. «Las mujeres además de ser esposas, madres e hijas, jugaron un papel en el comercio, los oficios, la administración de patrimonio familiar, el cuidado de las familias, la asistencia a los enfermos y otras actividades» (Goetschel, 2007: 42, 43). A inicios del siglo XX se desempeñaban como telefonistas,

telegrafistas o empleadas en las oficinas de correos y como mandos medios administrativos en algunas dependencias estatales; igualmente hacia mediados del siglo las mujeres encontrarían un lugar en el campo hospitalario como enfermeras; llegando incluso a representar más del 50% de los equipos médicos (Goetschel, 2008; Clark, 2012).

Desde la óptica del intercambio y la remuneración, quedarían invisibilizadas como trabajo las tareas domésticas a las que tradicionalmente se han dedicado las mujeres. Al respecto es pertinente rescatar la definición de *trabajo familiar* (*family work*) propuesta por Piotrkowsky y Hughes (citados por Vosler, 1996: 5) como «la energía, tiempo y gestión de las habilidades necesarias para atender las tareas del hogar y el cuidado de los niños que deben ser realizadas por las familias para mantener el hogar y a sus miembros»⁶. Por su parte la OIT (2014: en línea) define el trabajo doméstico como aquel «realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niños, de enfermos y de personas de edad avanzada». Bajo ese contexto, se ha establecido una verdadera lucha para que las tareas domésticas sean reconocidas como trabajo (McDowell, 2000), pero también para que las trabajadoras de hogar reciban mejores prestaciones salariales.

Arendt ([1958] 2009) establece una distinción entre lo que ella llama labor y trabajo. La diferenciación estriba en que la primera se relacionaría con las actividades destinadas a satisfacer las necesidades básicas para asegurar la supervivencia individual; debido a que el producto de dichas actividades se agota al realizarlas, pasarían desapercibidas y serían despreciadas, porque «“las tareas y servicios domésticos perecen por lo general en el instante de su realización y rara vez dejan tras de sí huella o valor”» (Adam Smith, citado por Arendt, [1958] 2009: 115). Mientras que el trabajo sería más duradero y permanente por la independencia del bien producido en relación con el carácter transitorio de la vida humana, es decir, trascendería los ciclos vitales repetitivos.

Ante planteamientos como los anteriores, es menester contextualizar desde qué circunstancias se produce lo que se denomina trabajo. Para Espino (2011), se trata de un empleo, ya que se dan relaciones de intercambio en el mercado, por lo tanto, se instaura una vinculación formal basada en la retribución económica en forma de salario o sueldo a cambio de la realización de unas actividades concretas. En opinión de Pérez (2011), a partir del capitalismo industrial el concepto de trabajo se verá afectado, ya que pasaría de organizarse alrededor de la producción de bienes necesarios para la supervivencia, a ser asumido como medio para la obtención de beneficios, terminó por convertirse en una mercancía sometida a los dictámenes de la oferta y la demanda que con el tiempo conformarían el mercado

⁶ Traducción libre del original «the energy, time, and management skills necessary for accomplishment of “the household chores and childcare task that must be performed by families to maintain the household and its members”».

de trabajo tal como lo se lo conoce actualmente; y dejaría por fuera a lo doméstico como improductivo. Esto en palabras de Benería (2008: 326) aboca a que «los problemas que plantean la producción doméstica y las actividades afines no son tanto de infravaloración como de exclusión absoluta, porque, sencillamente, se ha considerado que esas actividades quedan fuera de los límites fijados en la definición de trabajo convenida».

No obstante, autores como Köhler y Martín (2007: 6) entregan dos definiciones que resultan pertinentes. Se puede entender por trabajo a «toda actividad destinada a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas», además en una segunda definición para estos autores, el trabajo sería «una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado hacia algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen y/o motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza». De manera que las conceptualizaciones alrededor del trabajo han tenido implicaciones históricas y culturales específicas (tabla 4). Así, «en la gran mayoría de las lenguas europeas existen dos o más términos para diferenciar los significados de trabajo; mientras que uno de estos términos suele hacer referencia a su carácter penoso, el otro se refiere a lo creativo» (Köhler y Martín, 2007: 7).

Tabla 4. Conceptualización del trabajo según diferentes períodos históricos

Concepto	Características
<i>Concepto heleno</i>	Actividad degradante, reservada a los esclavos y a las mujeres. ⁷
<i>Concepto romano</i>	Herederio del concepto heleno: distinción entre <i>labor</i> (actividad penosa, fatigosa) y <i>obrar</i> (actividad creativa artística).
<i>Concepto judeocristiano</i>	Ambivalencia entre castigo y virtud.
<i>Concepto medieval</i>	Actividad sucia, reservadas a las clases bajas (<i>tripalium</i> = tortura).
<i>Calvinismo</i>	Autorrealización del hombre, actividad moral de purificación y servicio a Dios, vocación.
<i>Ilustración</i>	Actividad de dignificación, única legitimadora de la riqueza.
<i>Revolución industrial</i>	Factor de producción, distinción entre trabajo y empleo.

Fuente: reproducción de Köhler y Martín (2007: 15).

Visto lo anterior, la «Sociedad del Trabajo» que «se formó a lo largo del siglo XIX sobre la base del trabajo asalariado para ganarse la vida (empleo)», con el devenir del tiempo se transformó en trabajo-empleo, como resultado de la

⁷ En la reseña que realizan Köhler y Martín (2007) para Aristóteles las ocupaciones manuales carecen de nobleza y oprimen la mente. «Las actividades atribuidas al hombre de la polis, al ciudadano, eran las que se realizaban en el ágora: filosofar, contemplar, discutir, politizar»; es decir, aquellas que dignificaban el pensamiento, la creación, el arte; por lo tanto, el trabajo manual que realizaban esclavos y mujeres era algo que corrompía, porque mezclaba de forma indebida alma y materia. «Las mujeres están por naturaleza corrompidas ya que nacieron para producir materia como los hijos y la leche para el amamantamiento» (Köhler y Martín, 2007: 11).

combinación de las necesidades del mercado y de las ocupaciones. Al arribar a la modernidad se establecen las condiciones que determinan que se considere «normal» el trabajar; de manera que «las instituciones (familia, empresa, administración, legislación), las normas (valores ético-morales), la ordenación del tiempo y del espacio social aportan el marco y el fundamento a esa forma social del trabajo» (Köhler y Martín, 2007: 17).

Ahora bien, de acuerdo con Maruani (2000: 11), es necesario diferenciar trabajo de empleo, debido a que eso permite comprender que en cuanto a las relaciones de género la actividad laboral se traduce en un diferenciado estatus social. «El trabajo significa las condiciones de ejercicio de la actividad profesional. El empleo supone el hecho de tener un trabajo», lo que para algunas mujeres puede extrapolarse «en condiciones extremadamente complicadas de salario, de cualificación, de fragmentación. Tendrían por tanto una relación negativa con el trabajo». Bajo este razonamiento, según la autora «únicamente las mujeres privilegiadas, las que tienen una relación positiva con el trabajo, una profesión interesante, agradable, bien remunerada, “desean” trabajar», las demás anhelarían dejar de hacerlo porque las condiciones imperantes se pueden tornar en una obligación insufrible, lo que implícitamente conllevaría a plantear si bajo las actuales reglas del juego, para unas féminas el trabajo se ha convertido en una liberación, mientras que para otras sería una alienación.

3.2.2.1. Lo público o trabajo y lo doméstico o cuidado ***El trabajo como productivo e improductivo***

En la época medieval las actividades humanas estuvieron concentradas en la esfera privada a tal punto que el patrón doméstico alcanzó a las organizaciones profesionales agrupadas en gremios artesanales e incluso a las primeras compañías mercantiles (Arendt, [1958] 2009). Esta situación cambió durante la época de la industrialización y la urbanización (siglo XVIII), debido a que se produjo la separación entre casa y lugar de trabajo (Conway, Bourque y Scott, 1989; Wolf, 1991; Burin 1996; McDowell, 2000; Miranda, 2007; Nuño, 2010; Pérez, 2011), acentuada durante el siglo XX en el que se promueve una territorialización entre distritos residenciales, industriales y comerciales, algo que según Kanter (1977a) se refleja en la arquitectura –aunque los edificios de oficinas y los bloques de departamentos son indistinguibles– en cuanto a la distinta concepción de las edificaciones de fábricas, almacenes y casas, acentuando con ello la tendencia a la división de esferas, que a la larga se simplificarían en la fórmula: mujer-casa / hombre-trabajo (Oakley, [1974] 1985).

«El papel del hogar se redujo al consumo y a la reproducción, mientras que el trabajo en forma de empleo fuera del hogar ganó peso como la principal fuente de ingresos para la supervivencia» (Pérez, 2011: 62). La casa va a convertirse en el espacio idealizado, en un reducto de domesticidad feminizada, donde se

expresaban los sentimientos que se reprimían fuera de ella, «de este modo, la carga de cuidar a los demás recayó sobre los hombros de las mujeres, a las que, sin embargo, se consideraba más “ángeles” que trabajadoras» (McDowell, 2000: 118); de esa manera la subjetividad femenina se centró en los roles familiares y domésticos (Burin, 1996). Aunque las mujeres debían mantener los hogares en las mejores condiciones de limpieza y orden para procurar una vida sana a sus familias, ese esfuerzo no era remunerado ni apreciado, se convertía en una suerte de trabajo invisible porque no tenía valor de cambio en el mercado, situación que no ha variado de manera significativa hasta la actualidad.

Esto supuso que las tareas domésticas al no ser remuneradas no ingresasen en la categoría de trabajo, a lo se debe sumar el que las mujeres no eran consideradas trabajadoras aunque ganasen dinero por realizar actividades de cuidado en casas ajenas, debido a que los hombres detentaban el rol de proveedores-sustentadores. El efecto es que hasta la contemporaneidad el trabajo doméstico es mal pagado y se ajusta «al ideal del hogar como espacio femenino por excelencia» (McDowell, 2000: 185). La fuerza de esta concepción es tal que las propias mujeres pueden llegar a considerar que cuando ejercen únicamente el rol de amas de casa no trabajan.

Con la industrialización se determinó que el trabajar fuera de los hogares fuese realizado predominantemente por los hombres, ya que lo público-productivo era un espacio propio de lo masculino, lo que conlleva a que en los imaginarios colectivos todavía se mantenga el «salir a trabajar y ganarse el pan» como la esencia que da sentido al trabajo y sobre el que se erige el modelo del proveedor masculino y de la ama de casa (*the male breadwinner and female housekeeper model*), que se basa en un conjunto de supuestos acerca de la contribución masculina y femenina al hogar: los hombres tienen la responsabilidad primordial de ganar dinero y las mujeres la de cuidar de la familia, con lo que se establecen roles complementarios que dejan patente la dependencia femenina (Lewis, 2001).

Esto comporta que las mujeres que permanecen al cuidado del hogar, desde su condición de amas de casa, puedan ser catalogadas como ociosas y mantenidas, en contraposición a la figura de los hombres como sustentadores, ya que por sus actividades obtienen un salario y con ello reafirman su masculinidad, pues se supone que son los varones quienes dentro de la imagen de la familia nuclear deben tener un empleo remunerado, debido a que el rol de proveedor consiste en el aprovisionamiento de recursos básicos para garantizar la supervivencia de la familia (víveres, medicinas, vestuario, implementos para la limpieza del hogar, etc.); mientras que el rol de cuidadora incluye una serie de tareas como la compra de comestibles, la preparación de alimentos, la limpieza de ambientes, el lavado de ropa, el aseo de infantes, etc. que se convierte en trabajo invisible (Vosler, 1996); nadie pregunta por qué la comida esta lista o la ropa limpia, se lo hace desde la sanción cuando no lo está.

«El salir» requiere movilizarse, se convierte en una acción; de ahí que a quienes se considera como trabajadores se les denomine «población activa», es decir, personas con empleo; mientras que «el permanecer» se asocia con inmovilidad. Las connotaciones derivadas tienden a asumir como que el trabajo doméstico «no produjera bienes y servicios para el consumo interno de la familia y como si en dicha actividad no se sustentara el bienestar familiar y la reproducción y el cuidado de la especie humana» (Nuño, 2010: 175).

Desde esa perspectiva, es importante rescatar el planteamiento que proponen Romo y Briz (1998: 85), quienes destacan que en realidad la reproducción se torna en un proceso de producción biológica de fuerza de trabajo en el que «únicamente intervienen las mujeres: engloba e incluye al mismo tiempo los medios de producción y el trabajo o energía invertida. El producto resultante es el nuevo ser: futura fuerza de trabajo y valor de uso; posible valor de intercambio», lo que casi nunca es recogido por los diversos estudios en los que la «población» aparece como dada, estática, reproducible de forma espontánea». En consecuencia, como afirma Delphy (1982: 13) «para sobrevivir, toda sociedad debe crear bienes materiales (producción) y seres humanos (reproducción)».

Adicionalmente, de acuerdo con Oakley ([1974] 1985: 26) «cinco son las propiedades que definen al trabajo: requiere que se gaste energía, permite contribuir a la producción de bienes y servicios, definen los patrones de interacción social, proporcionan estatus social al trabajador y de él se obtiene dinero»⁸; para la autora la única característica ausente en el trabajo doméstico es la retribución económica.

Cuando la casa era el centro de la actividad productiva (elaboración artesanal de productos comestibles, vestuario, etc.), es decir, antes de la era industrial, las mujeres tenían garantizado un cierto espacio que les permitía consolidar la supremacía femenina. Con la sustitución del hogar por el mercado como área productiva, al verse las féminas relegadas al ámbito hogareño los hombres tuvieron la oportunidad de instaurar la hegemonía masculina; de esa manera se produce un cambio de concepción del trabajo doméstico de productivo a improductivo (MacKinnon, [1989] 1995).

Según lo expresado por Lewis (2001), no ha existido un modelo puro de varón sustentador o proveedor, ya que las mujeres de alguna u otra manera siempre han contribuido al mercado laboral, lo que marca la diferencia es que no han obtenido reconocimiento por ello. Por ejemplo, a finales del siglo XVIII en países como Ecuador⁹, las mujeres –sobre todo solteras, viudas o que habían sido abandonadas por sus maridos, o lo que se traduce en aquellas que debían garantizarse formas de sustento– tenían un papel activo en la economía a través del comercio como administradoras, propietarias de tiendas o artesanas; además,

⁸ Traducción libre del original: «According to one definition, a work role has five properties. It requires the expenditure of energy; it permits a contribution to the production of goods or services; it defines patterns of social interaction; it provides social status for the worker, and lastly, bring in money».

⁹ Dentro del período histórico denominado como Colonia a este territorio se le conocía como Real Audiencia de Quito.

cuando las mujeres casadas se dedicaban a alguna actividad comercial era habitual que recurriesen a intermediarios, por lo general los maridos, pero también hermanos o hasta clérigos (Borchart, 2001). Durante el período colonial, aquellas que pertenecían a las «castas» pudieron dedicarse a la administración de pastelerías o dulcerías; asimismo, mujeres de sectores populares (mestizas, indígenas, mulatas o blancas pobres) se dedicaron a la comercialización de abastos, al servicio doméstico y algunas se desenvolvieron como prestamistas y fiadoras (Bermúdez, 2015).

En términos generales, según Lipovetsky ([1997] 2000) y Scott (reseñada por Nuño, 2010) en la época preindustrial las mujeres trabajaban fuera de los hogares como vendedoras en los mercados, nodrizas, lavanderas o artesanas, mozas de granja o aprendizas pero sus aportes económicos a la familia quedaban invisibilizados al ser considerados como ayuda al trabajo productivo a cargo de los maridos o padres, situación que se mantiene en muchos casos hasta la actualidad. En el período industrializado las féminas con menos recursos se emplearon –aunque no de manera masiva– como mano de obra barata en las fábricas (Cockburn, 1983), eso sí sin recibir el mismo salario que los hombres, ya que ponían en entredicho la capacidad sustentadora masculina. Entretanto aquellas que pertenecían a las clases medias permanecieron al frente del cuidado del hogar, pues al contar con una mejor situación económica no ponía en riesgo su potencial de cuidado, igualmente no ingresaban a un espacio desconocido para ellas (Nuño, 2010). El que un grupo de féminas se moviera desde la improductividad asociada a ser *mujeres de sus casas*, «funcionó como signo distintivo que permitía expresar la distancia o la diferencia social de las clases superiores y medias, con respecto a las clases trabajadoras» (Lipovetsky, [1997] 2000: 196).

Aunque no era –necesariamente– mal visto entre la clase obrera que las féminas contribuyesen a la economía familiar, la presencia femenina en las fábricas era sinónimo de licencia sexual, de degradación, signo de pobreza, de inadecuación (Lipovetsky, [1997] 2000); a estos cuestionamientos se sumaba el hecho de que si bien las mujeres obreras tenían que trabajar por necesidad económica, eso no las libraba de la obligación moral de atender las labores del hogar, lo que hacía que sus condiciones de vida fuesen particularmente duras. Además, no «serían –ni podrían ser– auténticas trabajadoras, ya que, aunque, “trabajasen”, lo hacían *contra natura* y nunca serían buenas madres ni buenas esposas, puesto que las condiciones en que se veían obligadas a trabajar no se lo permitía» (Prieto, 2007b: 38).

La catalogación de trabajadoras no auténticas se ha sustentado hasta no hace mucho tiempo en parámetros sexistas, tal como lo recogió Cockburn en una investigación sobre el mundo de la imprenta en los años 80. Los argumentos esgrimidos giraban en torno a la debilidad física (si el primer día pueden hacer algunas tareas al siguiente se sienten enfermas) y mental (no recuerdan con facilidad los procedimientos), pero también respondían a alteraciones de conducta

durante los procesos menstruales, por lo que han sido vistas como «débiles, poco inteligentes y con un temperamento inadecuado»¹⁰ (Cockburn, 1983: 174).

En la época premoderna, según Lipovetsky ([1997] 2000), las actividades de las mujeres –sobre todo de los estratos populares– se desarrollaban más en el exterior que en el interior, pero paulatinamente va a emerger la figura de «ama de casa»; que será colocada en un pedestal desde la imagen idealizada de esposa y madre; así, «con objeto de justificar la división sexual del trabajo, la supuesta especificidad de las virtudes femeninas, otrora síntoma de debilidad, se tornó en excelsa naturaleza para las labores asociadas al cuidado» (Nuño, 2010: 64). A esto se sumó que «otra de las ficciones de la contemporaneidad es la versión de una niñez que requería supervisión materna constante»¹¹ (Wolf, 1991: 15); por lo cual se produce una asociación entre maternidad y abnegación difícil de disociar. Con esto se lograba el ideal de familia burguesa del siglo XIX con las mujeres como madres y esposas dedicadas exclusivamente al cuidado doméstico. Situación que se extendió hasta bien entrado el siglo XX y que se mantiene en ciertos grupos sociales.

Las mujeres serían las cuidadoras por excelencia y los hombres los proveedores, lo que otorgaba un carácter de respetabilidad a la familia y acentuaba la dicotomía público/doméstico-privado, reforzando con ello la división sexual del trabajo que pervive hasta hoy. Aun cuando son muchas las féminas que trabajan de manera remunerada fuera de la casa, la responsabilidad del cuidado del hogar es casi exclusiva de las féminas, debido a que como sostiene Oakley ([1974] 1985) se considera que las mujeres pertenecen a la casa y los hombres al trabajo, pero también porque ellos trabajan, ellas no y los quehaceres domésticos no son trabajo. «Cuando los hombres trabajan se hacen trabajadores [...]. Cuando las mujeres trabajan siguen siendo esposas y madres, pero inadecuadas» (MacKinnon, [1989] 1995: 49).

3.2.3. El doble estándar en la (di)visión del trabajo

Mujeres y trabajo o el trabajo de las mujeres

Bourdieu ([1998] 2000) manifiesta que la masculinidad parece estar revestida de nobleza, lo que determina que desde una concepción sexista a las actividades masculinas y femeninas se las evalúe desde un doble estándar. El autor sostiene que se considera que los hombres no pueden realizar determinadas tareas domésticas, ya que eso equivaldría a rebajarse en su condición de masculinidad superior. Cuando esas tareas son realizadas por *las mujeres*, en un principio son catalogadas como triviales e insignificantes, fáciles e imperceptibles, inferiores –en las que existe un gran predominio del uso de las manos: cocinar, coser, lavar, planchar, barrer, limpiar–; en contraste adquieran una categorización de nobles y

¹⁰ Traducción libre del original: «they are weak, unintelligent or temperamentally unsuited».

¹¹ Traducción libre del original: «Other such fictions arose contemporaneously: a version of childhood that required continual maternal supervision».

difíciles cuando *unos hombres* se apropian de *algunas* de ellas, eso sí, fuera del espacio doméstico-privado.

Dentro del grado de excelencia que ha alcanzado el trabajo, ésta «se ha asignado desde siempre a la esfera pública, donde cabe sobresalir, distinguirse de los demás. Toda actividad desempeñada en público puede alcanzar una excelencia nunca igualada en privado, porque ésta, por definición, requiere la presencia de otros»; entonces, al ser los hombres quienes han acumulado históricamente una mayor presencia en el ámbito productivo «dicha presencia exige la formalidad del público, constituido por los pares de uno, y nunca la casual, familiar presencia de los iguales o inferiores a uno» (Arendt, [1958] 2009: 58).

Esta valoración/negación de las actividades según el ámbito en el que se realicen (Bourdieu, [1998] 2000) se hace visible, por ejemplo, en el ámbito de la moda. Los modistos tienen una valoración muy positiva porque se dedican a «idear», a «diseñar», o sea, hacen uso de la mente, mientras que las tareas de costura están a cargo, mayoritariamente, de las mujeres, en las que las manos son protagonistas. Aunque existen modistas femeninas que gozan de reconocimiento, desde esa visión de actividades domésticas consideradas excepcionales cuando las hacen *algunos* hombres, las mujeres parecen quedar fuera de la condición de excelencia y excepcionalidad, porque no salen de la normalidad en que se desenvuelve su género. Algo que también se produce en el mundo de la gastronomía; cuando el cocinar –tarea de mujeres, al menos en las culturas occidentales– traspasa el espacio doméstico y se inscriben en la esfera pública y de ella se apropian los hombres, se ennoblece y se transfigura en «trabajo», de ahí que los chefs sean mejor valorados que las chefs.

Esto determina, entre otras consecuencias, que el trabajo masculino sea evaluado como algo de calidad y adquiera el sentido de idóneo, ya que las actividades domésticas y cotidianas de las mujeres son «naturales» por lo tanto, carecen de calidad; «ello se debe, en parte, a que cualquier oficio, sea cual sea, se ve en cierto modo cualificado por el hecho de ser realizado por los hombres (que, desde ese punto de vista, son todos, por definición, de calidad)» (Bourdieu, [1998] 2000: 80).

Según la entrevista que Léger sostiene con Delphy (1982), el doble estándar sobre las tareas domésticas se basa en que es trabajo cuando una mujer las realiza fuera de su casa, pero adquiere la categoría de *no trabajo* cuando esa misma mujer las hacen en su propio hogar. De ahí, dice la autora, lo absurdo de considerar lo doméstico como improductivo a partir de la remuneración, infravalorando la contribución de tiempo y recursos que las amas de casa invierten en el cuidado de sus familias; lo que lleva a que Delphy (1982: 13) manifieste que todas las sociedades «se basan en el trabajo gratuito de las mujeres para la crianza de las criaturas y los servicios domésticos».

Estas valoraciones se extrapolan a la cotidianidad, entendida como las prácticas que se dan mediante «la repetición de actos, movimientos, circulación por

circuitos espacio-temporales pre-establecidos, reiteración de conductas y comportamientos dentro de las unidades cronológicas, automatismos, hábitos, etc. que se rutinizan y se ritualizan dando apariencia de seguridad y estabilidad» (Amorín, 2007: 102). El trabajo adquiere una valoración enmarcada en un doble parámetro que lleva a que se perciban situaciones similares desde consideraciones diferentes cuando la protagonista es una fémina o cuando lo es un varón (tabla 5). Por ejemplo, ante la presión propia de ciertas actividades laborales, un hombre que maneja altos niveles de tensión y competitividad, puede ser catalogado como una persona *estresada*, mientras que una mujer en la misma situación será etiquetada como *histérica*; el adjetivo *ambición* tiene una lectura cuando su depositario es un varón, ya que definiría a un *individuo que persigue retos*; y otra cuando recae sobre una fémina, pues podría dar cuenta de alguien que se mueve desde la *perversión*, generando sospechas y reticencias. Este tipo de codificaciones no solo se advierte en pequeños detalles dentro de las prácticas laborales sino que pueden englobar los procesos de profesionalidad como tales, algo que se analiza en los apartados subsiguientes.

Tabla 5. El doble parámetro en el trabajo remunerado

Él trabaja	Ella trabaja
Escritorio desordenado <i>Está muy ocupado</i>	Escritorio desordenado <i>Es desordenada y dispersa</i>
Fotografía familiar en el escritorio <i>Padre de familia consciente de sus responsabilidades</i>	Fotografía familiar en el escritorio <i>Ante todo madre: primero va la familia y luego el trabajo</i>
Almuerzo con el gerente general <i>Ascenso</i>	Almuerzo con el gerente general <i>Seguro son amantes</i>
No está en su lugar de trabajo <i>Debe estar en una reunión</i>	No está en su lugar de trabajo <i>Debe estar hablando con sus compañeras</i>
Tiene un bebé <i>Necesitará un ascenso</i>	Tiene un bebé <i>Le va a salir más cara a la empresa</i>

Fuente: reproducción de Facio (1992:128).

3.3. El sistema de género en el ámbito profesional

La demarcación mágica en la esfera pública

En el segundo capítulo se ha realizado un largo recorrido a través de varios de los componentes del sistema de género, lo que al arribar a este punto permite abordar su incidencia en el actual mercado profesional-ocupacional, objetivo que orientó dicho recorrido. Antes de adentrarse en la dinámica desde la que se entiende se produce esa influencia –lo que posibilita repasar algunos de las nociones que se han visto hasta ahora– es oportuno definir a que se refiere en este estudio como profesión y cómo se vincula con esos elementos del sistema de género.

Si bien, la mayoría de las profesiones tienen un origen medieval, es durante el siglo XX en que se consolida la profesionalización de la sociedad (Rodríguez y

Guillén, 1992). Profesión es un término polisémico. Habitualmente se lo usa para referirse al empleo, facultad u oficio que se ejerce de manera pública; a través de ella se obtiene una remuneración; posibilita el ingreso a un grupo específico luego de haber cumplido el requisito previo de contar con una formación educativa especializada (Fernández, 2001). Es frecuente el uso de profesión como sinónimo de ocupación, razón por la cual se puede interpretar que es el ejercicio de una actividad cuyo conocimiento está basado en la práctica o en la capacitación informal. No obstante, la frontera que delimita los dos conceptos no está clara. Se asume que la ocupación –que se vincula con el verbo ocupar desde el significado de posicionarse– es un paso dentro de la profesionalización, conferida como el proceso a través del cual se aplican, con el ánimo de demostrar, los conocimientos abstractos especializados, la autonomía, la autoridad y un cierto grado de altruismo, elementos configurados como características de una profesión (Hodson y Sullivan, 2008).

Para Cleaves (citado por Fernández, 2001: 27) «las profesiones son ocupaciones que requieren conocimiento especializado, capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas». El ejercicio de ciertas profesiones puede estar liberado del trabajo manual, de ahí que a actividades como el derecho, la medicina o la arquitectura se les denomine profesiones liberales (Dingwall, 2004). Para su ejercicio no hace falta tener un empleador pero requiere dedicación integral y que se constituya en la principal fuente de ingresos. Por otro lado, se concibe que una ocupación u oficio se transforma en profesión cuando se crean escuelas para la formación de nuevos profesionales, se constituyen asociaciones profesionales en donde se definen los perfiles, se adopta un código de ética y se reglamenta las competencias del saber y la práctica (Fernández, 2001).

En cuanto al género, la dinámica de la profesionalización de hombres y mujeres, en tanto portadores de características generizadas, se inscribe en clave de sexismo; interpretado como la ideología de género que actúa como el eje vertebrador, alrededor del cual se articula de manera subyacente la dualidad superior/inferior que adopta diferentes formas a través del poder, aunque el sustrato sea siempre el mismo, la subordinación de las mujeres. Esto comporta que en los diferentes espacios sociales, como los laborales, entre los géneros se haya establecido una continua separación y unión, manteniendo entre varones y féminas una «línea de demarcación mágica» (Bourdieu, [1998] 2000: 132).

3.3.1. La profesionalización del género

La identidad laboral de hombres y mujeres

En palabras de Rodríguez y Guillén (1992: 9) en la sociedad posindustrial al menos en Occidente, se «destaca el enorme peso del sector servicios frente al

sector industrial, [por lo que] se puede definir ya como una sociedad de profesiones»; las que de acuerdo con Adams (2003) son instituciones generizadas, porque en el pasado el término «profesional» se aplicaba a un selecto grupo de ocupaciones dominadas por los hombres; mientras que las profesiones de las mujeres han sido denominadas como ocupaciones «cualificadas», semiprofesiones, profesiones subordinadas o «aspirantes». La autora sostiene que existe la percepción de que los empleos feminizados tienen menos características que definen a una profesión tales como autonomía, remuneración, prestigio y un cuerpo especializado de conocimientos. Cuando una profesión se feminiza tiende a devaluarse tanto en estimación salarial como en prestigio social porque se reduce a «cosas de mujeres».

Se considera que la interacción entre sexismo y profesionalización –que en sí se constituye en un proceso de socialización– se puede apreciar de manera más clara al abordar algunos de los componentes propuestos por Cleaves (citado por Fernández, 2001), Adams (2003), y Hodson y Sullivan (2008); debido a que como indica Ridgeway (1997) la naturaleza de los procesos de género es multinivel y la interacción de los roles y la jerarquización, mantienen la desigualdad entre hombres y mujeres, en consecuencia la estructura del mundo del trabajo no es inmune a dicho desequilibrio.

3.3.1.1. Los conocimientos abstractos especializados ***Femenino-emocional, masculino-intelectual***

La ubicuidad del sexismo se traduce en la asunción de los hombres como sujetos racionales, motivo por el cual la apropiación del conocimiento especializado ha sido otro de los recursos utilizados para mantener las asimetrías, debido a que las mujeres suelen ser percibidas como seres irracionales, más conectadas con lo emocional que con el lado mental. Además, durante mucho tiempo tuvieron vetado el acceso a las instituciones académicas. Entonces, la experiencia acumulada en el espacio público, tradicionalmente en manos masculinas –potenciada a partir de la industrialización y que le confiere sentido a lo profesional como producto de «la implicación de operaciones intelectuales, las cuales adquieren su material de la ciencia y de la instrucción» (Fernández, 2001: 24)– aporta al poder mecanismos que, a través del conocimiento, facilitan la organización y dominación social (Rodríguez y Guillén, 1992). En ese sentido, Foucault (citado por Nicolson, 1997: 100) sitúa el poder y el conocimiento como equivalentes; debido al «hecho de que hayan sido los hombres los que tradicionalmente han definido lo que es o no es el conocimiento se han asegurado la estabilidad del poder».

Dentro de la educación superior, el sistema de género se las ha ingeniado para desplazar fronteras invisibles pero tangibles que han separado a hombres y mujeres a partir de la redefinición social de ciertas actividades. Por ejemplo, la medicina que en un principio fue considerada como un servicio, era un campo

abierto a las mujeres (Fox, [1984] 1997), consecuentemente durante mucho tiempo se desempeñaron como parteras y comadronas; de hecho tanto la sanidad como la docencia se convirtieron en unas de las primeras incursiones remuneradas de las féminas debido a que se inscribían plenamente en la división del trabajo, al considerar que ellas «albergaban mejores capacidades de entrega y atención para ciertas tareas, por pacientes y maternales» (Pérez, 2011: 138). Estos criterios van a cambiar durante el siglo XIX cuando se puso énfasis en la transformación profesional de la ginecología, el efecto fue que las féminas se vieron excluidas del conocimiento especializado; adicionalmente, se alteraron los cánones de pudor femenino para que las pacientes pudiesen ser examinadas por médicos hombres (Conway, Bourque y Scott, 1989).

En este contexto, las mujeres han luchado para abrirse paso en las instituciones educativas encargadas de impartir los conocimientos especializados. Aunque actualmente la instrucción primaria es obligatoria en casi todas las sociedades, son muchas las estudiantes que no culminan la preparación superior, y si lo hacen, eso no les garantiza una adecuada integración en los grupos profesionales o el llegar a las posiciones de poder y de toma de decisiones. En el quinto capítulo se retoma el tema de los conocimientos especializados abstractos al abordar la interrelación entre género e instrucción académica.

3.3.1.2. Autonomía

Según lo visto en el apartado sobre la socialización de los estereotipos de género, algunos investigadores han determinado que madres y padres tienden a estimular en los niños actividades que reafirmen el sentido de aventura, exponiéndolos a pequeños riesgos que en el futuro garanticen mayores índices de independencia, ya que ellos pueden cuidarse por sí mismos; mientras que a las niñas se les aplica dispositivos de protección más amplios, debido a la supuesta fragilidad que configura su identidad, por lo que constantemente son supervisadas (Pomeranz, Fein-Yin y Wang, 2004). Pues bien, los efectos de los procesos socializadores iniciados en la fase infantil se prolongan y se reafirman en la edad adulta (Cunningham, 2001).

La socialización en su vinculación con los estereotipos genera dos situaciones. En una, desde la dimensión descriptiva, se da por sentado que los hombres son decididos, independientes, seguros y emocionalmente fuertes, mientras que las mujeres son indecisas, vulnerables y dependientes. En el otro escenario directamente relacionado con el primero, se cree que en los hombres predominan las características instrumentales-agentes que los llevan a ser competitivos, racionales, eficaces, inteligentes y a tomar siempre la iniciativa. En las mujeres, por el contrario, impera la tipología expresiva-comunal que produce la codependencia y la reactividad (Davison y Burke, 2000; Spence y Buckner, 2000;

Rudman y Glick, 2001; Eagly y Karau, 2002; Eagly, Wood y Johannesen-Schmidt, 2004; Morales, 2007).

En el orden de lo simbólico, desde la teoría sociobiológica evolucionista, estas ideaciones se corresponden con una metáfora conocida como la de «la bella durmiente», a través de la cual se explica la antinomia hombre-activo/mujer-pasiva. En la concepción humana, la actividad recae en los espermatozoides que no solo recorren un largo camino, también despliegan tácticas y estrategias para fecundar al óvulo, el que simplemente y de manera pasiva espera ser fecundado. Según Ridley (1994), los hombres producen muchos espermatozoides con gametos pequeños, móviles y multidinámicos, mientras que las mujeres generan unos pocos óvulos que son grandes, pesados y estáticos. Fox Keller (2000: 13) considera que en los últimos tiempos, la fecundación se expresa «en el lenguaje de la igualdad de oportunidades y se la define por ejemplo como “el proceso mediante el cual se encuentran el óvulo y el espermatozoide”».

No obstante, el alcance de la metáfora se traduce en la exaltación de la autosuficiencia, la excitación ante el peligro, la independencia, el disfrute en situaciones de riesgo y la facilidad para tomar decisiones atribuidas como propiedades masculinas, encapsuladas en sus genes que, al ser reubicadas en el campo profesional determinan que las posiciones de poder sean ocupadas por los hombres. En contraste, esto ocasiona cierta descalificación profesional de las mujeres; vistas como dependientes, temerosas de asumir riesgos e indecisas, razón por la que son desplazadas a las posiciones subordinadas, en las que es normal que sean supervisadas, pues no poseen el ADN¹² de los líderes.

3.3.1.3. Control sobre el contenido del trabajo

La paulatina integración de las mujeres a los espacios públicos no ha estado exenta de tensiones; suelen ser percibidas como usurpadoras, no siempre son bienvenidas, su presencia puede resultar incómoda. También pueden ser excluidas de las «zonas privadas» en las que se toman las decisiones porque no cuentan con la destrezas para saber lo que se debe hacer y en qué momento hacerlo, entonces debido a que supuestamente carecen de capacidad para decidir y plantear iniciativas, se les asignan tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas en las esferas domésticas-reproductivas, de tal suerte que «la experiencia acumulada» continúa operando como un mecanismo que genera una subesfera doméstica (recepción, secretaría, reserva de hoteles y coordinación de agenda para los jefes, organización de desayunos o cenas de negocios, etc.) dentro de las organizaciones público-productivas.

¹² El ácido desoxirribonucleico o ADN «es la sustancia de los genes, las unidades de la herencia que transmiten la información de los padres a su descendencia» (Campbell y Reece, 2005: 7).

De ahí que las secretarías se hayan constituido en reductos femeninos en contraposición con las direcciones ejecutivas en las que predomina la presencia masculina. Esto no quiere decir que no existan mujeres directivas y hombres secretarios, pero la proporción se presenta casi siempre desequilibrada. La justificación se la puede encontrar en los estereotipos de rasgos que son resistentes a los cambios y que actúan como una matriz en que ciertos cargos se muestran como «apropiados» para unos y no para otras.

Esta subcategorización del trabajo dentro de la división general no atiende a todas las habilidades femeninas precisamente desarrolladas en el ámbito familiar, pues como señalan Barnet y Baruch (citados por Vosler, 1996: 19) no se ha tenido en cuenta la responsabilidad en la gestión de actividades que no solo implica hacerlas una y otra vez, sino también «recordar, planificar y programar» las tareas necesarias para el mantenimiento del hogar y el cuidado de la familia. Con esto, en apariencia, se ha invisibilizado el rol de organizadoras-administradoras de las mujeres, situación ignorada si se la compara con la alta valoración social y el bien remunerado papel del administrador en los sistemas organizacionales ajenos a la familia. Con ello, no solo no se remunera también se desdeña los aspectos de la gestión que aplican las amas de casa en el hogar: provisión básica, liderazgo y toma de decisiones, mantenimiento del hogar, cuidado de personas dependientes, crianza de infantes y socialización de los mismos, etc. (Vosler, 1996).

3.3.1.4. Autoridad

Debido a una supuesta inferioridad, el sexismo históricamente ha instituido una estructura en la cual las mujeres han sido colocadas en los espacios subordinados de las sociedades. Cuando esa configuración jerarquizada se extrapola a los ámbitos laborales, la situación se muestra como natural, entre otras circunstancias porque «tanto las relaciones de género como la dinámica organizativa de las empresas están íntimamente asociadas al logro y al sostenimiento del poder» (Nicolson, 1997: 15). Además, el mundo del trabajo se establece desde la clasificación orgánica-funcional que suele moverse desde la verticalidad jerárquica.

La autoridad se basa en la legitimidad que se confiere al ejercicio del poder y a la capacidad para controlar a los miembros del endogrupo (Tuner, citado por Morales, 2007), es por tanto «la posibilidad de actuar sobre los demás (o sobre otros), sin que esos otros reaccionen contra él, siendo totalmente capaces de hacerlo» (Kójeve citado por Amorín, 2007: 175). La autoridad ha sido ejercida de manera exclusiva por los hombres, debido a que la masculinidad equivale a éxito, autorrealización y poder (Collinson y Hearn, 1994) en contraste con una feminidad definida como pasividad dependiente (Nicolson, 1997). Esa asimetría determina que a las mujeres se las defina como «carencia», es decir, por lo que les falta para ser hombres, lo que se traduce en que «a la secretaria le falta lo que se necesita para

ser un jefe», las enfermeras carecen de lo que falta para ser doctores, las costureras para ser modistos o las azafatas para ser aviadores, etc. (McDowell, 2000: 206).

La construcción de las identidades, como procesos complejos, que se sustentan en la exigencia del «ser», «deber ser» y «tener», así como en la «otredad», han condicionado que el acceso a ciertas profesiones sea un camino tortuoso para los hombres (por cuestiones de clase y étnico-raciales), pero sobre todo para las mujeres, dada la influencia que ejercen los grupos sociales de adscripción que desean mantener el *statu quo*. Lo que deriva en que las féminas desprovistas de poder no tengan autoridad frente y sobre los varones. Cuando la detentan es porque han desplegado ingentes recursos o porque han debido mimetizarse con el estilo masculino, lo que las lleva, por ejemplo, a hacer uso de ciertos marcadores de género que van desde la adopción de vestuario similar al traje y corbata que usan los ejecutivos, modulación de la voz, o imitación de estilos de dirección propios a los que ellos emplean, etc.

3.3.1.5. Altruismo

Altruismo y masculinidad parecen dos nociones enfrentadas, ya que según las hipótesis sociobiológicas en los individuos predominan los genes egoístas, debido a que lo importante es la supervivencia del más fuerte, lo que lleva implícito un alto nivel de competencia, para la que se presupone los hombres están más dotados (Wilson, [1975] 1980; [1979] 1980). La relación masculinidad y altruismo se puede entender desde la explicación proporcionada por Dawkins ([1976] 2002: 17) «hay circunstancias especiales en las cuales los genes pueden alcanzar mejor sus objetivos egoístas fomentando una forma limitada de altruismo a nivel de los animales individuales». Si se traslada esta concepción al ámbito laboral, iría en consonancia con la competitividad que orienta los procesos empresariales, cuyo alcance de objetivos debe ser comandado por quienes están al frente de esas empresas, por lo general hombres. De esta manera el altruismo individual se convierte en egoísmo colectivo, pero justificado, ya que lo que prevalece es que la empresa alcance los objetivos trazados.

Feminidad y altruismo parece una combinación más plausible, debido al sentimiento de sacrificio asociado a la maternidad, lo que en el ámbito familiar-privado funciona muy bien, no siempre lo es en el profesional-público. Ese altruismo aunque algo egoísta valorado en los hombres es denostado en las mujeres concebidas como «sufridoras» y desposeídas de ambición. El altruismo individual masculino que equivale a egoísmo colectivo, no es equiparable a altruismo individual femenino, debido a que se traduce en altruismo colectivo. Las mujeres tanto a escala individual como grupal suelen ser vistas como débiles, desprovistas de esa dosis de egoísmo que lleva a los hombres a ser fuertes y competitivos. Ese tipo de altruismo impregnado de cierto egoísmo es el que predomina en la esfera

productiva-económica que se desenvuelve dentro de la competencia y la orientación al logro, debido a que «las organizaciones coordinan las acciones de las personas en la búsqueda de objetivos demasiado amplios para poder ser alcanzados individualmente» (Rodríguez y Guillén, 1992: 10).

3.3.2. Profesiones en clave de género

Denominación y certificado de origen en el ámbito público-productivo

A ciertos productos se los etiqueta con una acreditación que da cuenta del origen territorial donde han sido fabricados o transformados, a esto se conoce como *certificación de origen*, mientras que la *denominación de origen* hace referencia a la procedencia de un producto que, de acuerdo con sus características, se relaciona de manera directa con condiciones geográficas del territorio originario. El objetivo de estos procesos es el proporcionar información relativa a las características de los productos para orientar a quienes los adquieren (Van der Lans, Ittersun, De Cicco y Loseby, 2001). Si se establece un símil con el tema de esta investigación y se toma como punto de partida el planteamiento sobre el trabajo como un medio para obtener beneficios, razón por la cual se convertiría en una mercancía (Pérez, 2011), en relación con el género se podría decir que hombres y mujeres poseen una denominación de origen y que algunas profesiones y ocupaciones se convierten, en cierta manera, en la certificación de ese origen.

3.3.2.1. Profesiones en femenino

La domesticidad reconceptualizada

En el mundo del trabajo la denominación de origen –entendida como la procedencia– en el caso de las mujeres es la esfera doméstica-privada asociada con lo natural o lo innato, en tanto la domesticidad intrínsecamente ligada a la feminidad va más allá del estado civil, o del tener a cargo a otras personas dentro del círculo familiar. Esto puede obedecer a que «la división sexual del trabajo es un modo de producción y también un modo de socialización, de subjetivación que sigue pautas de género. La división sexual del trabajo construye la subjetividad femenina orientada al cuidado, a la conexión con las demás personas, a la disposición a satisfacer las necesidades ajenas» (Izquierdo, 2004: 121).

De manera que los procesos de socialización dan sustento al aprendizaje de género, que lleva a que las mujeres se conviertan en seres maternales dotados para el cuidado, desinteresadas y preocupadas por los demás, serviciales, comprensivas y afectivas (Eagly, Wood y Johannesen-Schmidt, 2004; Morales, 2007). «Por ello, lo doméstico no se estrecha en los límites del hogar, es más una *actitud encaminada al mantenimiento y cuidado del otro*. De esta manera ampliamos su acepción, que trasciende la serialidad de tareas o reproducción biológica» (Murillo, 1996: 9).

Sobre esa base, no resulta extraño que el sistema social de género haya establecido que la pervivencia de la división del trabajo determine que, cuando las mujeres traspasan las fronteras de lo doméstico-privado hacia lo público, se mantenga de manera naturalizada la condición de domesticidad (denominación de origen) que ha llevado a que a la larga se conceptualicen y se contextualicen profesiones femeninas asociadas al cuidado (certificación de ese origen).

Según Nicolson (1997: 113) en cuanto a la feminidad en el trabajo, se produce un desbordamiento del rol de sexo, el que consistiría en que las funciones asignadas como propias de las mujeres parecen insoslayables sin importar la experiencia profesional que tengan. Según esta autora el proceso se daría en dos formas. «Primero, cuando las habilidades, expectativas y comportamientos que usan las mujeres en el hogar y en la vida de familia se utilizan también en el trabajo; y segundo, cuando las mujeres profesionales hacen frente a las tensiones de desempeñar su doble rol».

La enfermería o el trabajo social tienen un sesgo maternal, llevan tanto la denominación como el certificado de origen de las mujeres en el campo laboral. Son carreras relacionadas con los estereotipos de género a través de los cuales se las definen como poseedoras de características comunales-expresivas que se reflejan en preocupación por el bienestar de los otros y se manifiestan a través del afecto, la amabilidad o la sensibilidad interpersonal (Morales, 2007). A la feminidad van asociados estereotipos que responden a una estabilidad emocional frágil, con mecanismos de control incoherentes, desordenados e impredecibles, en tal medida que buscan certezas y confianza en los demás (Sánchez, Sánchez y Palacio, 2007), la que encuentran en las actividades en las que predominan las relaciones interpersonales y en las que deberían ser supervisadas. Frente a este panorama el que a ciertas actividades desempeñadas principalmente por las mujeres se las denomine como profesiones, ha sido cuestionado pues se cree que son ocupaciones que no se pueden equiparar con las «verdaderas profesiones» que tradicionalmente han desempeñado los hombres como la medicina, el derecho o las ingenierías (Adams, 2003).

El trabajo doméstico¹³ –remunerado– se constituyó en una de las primeras incursiones femeninas en el mundo del empleo, contradictoriamente o no, cuando las mujeres abandonan la esfera doméstica de sus hogares, para cumplir tareas de cuidado en el rol de institutrices, niñeras, limpiadoras, cocineras en casas ajenas a las suyas. Aunque como se ha visto, son actividades denostadas y poco valoradas, que al estar insertas en el corazón de las relaciones de reproducción rozan el límite de la consideración de no trabajo o como actividades improductivas; igualmente no ingresan en el terreno profesional, a lo que se suma la condición de naturalidad que supuestamente poseen las mujeres para desempeñarlas.

¹³ Cabe recordar que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo doméstico se conceptualiza como aquel «realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niños, de enfermos y de personas de edad avanzada» (OIT, 2014: en línea).

En ámbitos más profesionalizados –con una instrucción previa para su ejercicio, entre otras características– la educación se constituyó en uno de los campos laborales pioneros a los que las mujeres tuvieron acceso como maestras de educación básica. También serían empleadas como mecanógrafas, dactilógrafas, telefonistas o bibliotecarias. En la medida en que las empresas se corporativizaron las secretarías fueron ocupadas por mujeres, constituyéndose en una especialización femenina (Kanter, 1977b), aunque inicialmente eran hombres quienes ejercían las funciones de secretariado. El desempeño en profesiones como el derecho o la arquitectura no se produciría hasta mediados del siglo XX, aunque junto con la docencia, la medicina se constituyó en una de las primeras profesiones a las que tuvieron acceso las mujeres (Pérez, 2011).

Ahora bien, de acuerdo con lo que manifiesta Anker (1997: 354) cinco son los estereotipos «positivos» que se relacionan de manera directa con ciertas ocupaciones o profesiones consideradas como femeninas, «disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez y aspecto físico atractivo», los que hace que sean calificadas como aptas para desempeñarse como doctoras en medicina, profesoras, cajeras, vendedoras, recepcionistas, mecanógrafas, obstetras, azafatas, empleadas de contabilidad, peluqueras, modistas y como se ha visto, en todo aquello relacionado con el cuidado del hogar.

3.3.2.2. Profesiones en masculino

La competitividad revalorizada

Continuando con la analogía de la denominación de origen para establecer la dinámica de las profesiones según el género de las personas que las ejercen, al hablar de los hombres ese origen está dado por la competitividad «que se orienta a la adquisición material y al desarrollo de cualidades intelectuales respecto a la creatividad, el gusto por las ideas teóricas, aptitud para la ciencia y las matemáticas, que les permiten ser escépticos y racionales» (Sánchez, Sánchez y Palacio, 2007). La inequidad entre los géneros a través de los estereotipos ha determinado que se presuma que las mujeres tienen mayor habilidad manual y que en los hombres predomine la destreza mental razón por la cual pueden desempeñarse como líderes (Anker, 1997). En consecuencia, encuentran asidero en profesiones que certifican su origen masculino tales como ingeniería mecánica, civil o eléctrica, aeronáutica, aviación, biología o química. Además, tradicionalmente se han desempeñado como abogados, médicos, arquitectos, militares, jueces, taxistas, maquinistas, etc.

Debido a la dicotomía que envuelve a las relaciones de género, los estereotipos considerados «positivos» en los hombres adquieren la connotación de «negatividad» en las mujeres, ya que se parte del supuesto que ellas presentan: renuencia a supervisar el trabajo de otros, menor fuerza física y baja predisposición a usarla, dificultad para viajar, menor habilidad para afrontar peligros físicos y

menor aptitud para las matemáticas y las ciencias (Anker, 1997); esto lleva a descalificar a las mujeres y a obstaculizar su desempeño en ocupaciones que llevan el certificado de origen de la masculinidad, es decir, directores, personal superior de la administración pública, policías, legisladores, constructores, bomberos, mineros, marineros, conductores de vehículos de transporte público, vigilantes de seguridad, etc. (Anker, 1997; Carlsson, 2011).

En otro orden, la antinomia como la dicotomía, que orientan las relaciones entre los géneros, determinan que la representación moderna de la persona dedicada a las ciencias sea masculina, en consecuencia desde el control científico la naturaleza a ser investigada es femenina. Algo que no resulta novedoso, pues responde a la codificación de género. Esto ha determinado que el uso y el dominio de la tecnología que en un principio podría ser neutro, termine siendo asociado con los hombres más que con las mujeres (Conway, Bourque y Scott, 1989; Ehrhart y Sandler, 1987; Bourdieu, [1998] 2000). Concepciones como esta pueden contribuir a mantener la inequidad en las posibilidades de acceso a mejores condiciones laborales para las féminas en entornos como los actuales en los que el predominio de la tecnología es aplastante y en los que la presencia de mujeres es muy reducida.

Ahora bien, mientras las féminas han mostrado más atrevimiento para trabajar en ambientes masculinizados, a los hombres les resulta más difícil hacerlo en ocupaciones con alta presencia femenina, debido a que ven limitada la capacidad de utilizar su identidad laboral (certificación de origen) para reafirmar su identidad masculina (denominación de origen); también se enfrentan al temor de una posible estigmatización como afeminados u homosexuales (Lupton, 2000), de manera que es habitual que opten por profesiones masculinizadas en las que su identidad de género no entra en conflicto. La denominación de origen genérica determina que cuando los hombres trabajan en ocupaciones feminizadas como el secretariado o la enfermería, tiendan a reconstruirlas, no se definen a sí mismos como secretarios ya que esto certificaría un origen que no les corresponde, por lo cual prefieren que los llamen asistentes administrativos, ayudantes o auxiliares; también pueden agregar el adjetivo ejecutivo al cargo de secretario, con ello buscan alejarse de la estela femenina (Lupton, 2000).

De cualquier modo, cuando los varones trabajan en profesiones como la enfermería o la asistencia social, a diferencia de lo que sucede con las mujeres, tienden a beneficiarse de su condición de minoría al captar los puestos de liderazgo debido al efecto de la autoridad asumida (Simpson, 2004); bajo esa coyuntura no resulta extraño que en actividades feminizadas los puestos de dirección estén ocupados por hombres.

3.4. Inserción laboral femenina y brechas de equidad

Las transformaciones sociales en el mundo del trabajo

En el siglo XX se producen grandes cambios en la vinculación entre género, trabajo y profesiones. El acceso de las mujeres a las universidades y otras instituciones de educación superior, así como, el que cada vez desempeñen actividades laborales en ámbitos diversos de la esfera pública, han alterado de manera profunda las condiciones sociales tanto de los lugares de trabajo como las circunstancias de vida en los hogares. Lo que en términos generales ha supuesto, entre otras situaciones, que los hombres terminen asumiendo la postura de «reproductores sociales», en el sentido que reproducen el modelo «proveedor, sustentador o *breadwinner* (ganapán)» que ya ejercían sus padres; mientras que las mujeres rompen el molde exclusivo de la «madre ama de casa o *housekeeper*» que desempeñaban sus abuelas y madres, aunque no pierden totalmente esa posición, no obstante, ellas transgreden de manera significativa el orden establecido en las sociedades patriarcales (García de León, 2002).

Por esa trasgresión parecería que las féminas tienen que pagar precios muy altos que, por ejemplo, se traduce en las desiguales condiciones laborales. De acuerdo con el Informe Global de la Brecha de Género 2014 (*The Global Gender Gap Report 2014*) publicado por el Foro Económico Mundial, en cuanto a participación y oportunidades económicas, a escala mundial, la paridad que existe entre hombres y mujeres es del 60%; esto representa un ligero progreso del 4%, ya que en el año 2006 cuando el Foro empezó las mediciones, la brecha era del 56% (*World Economic Forum*, 2014). Según estimaciones realizadas por este organismo, es probable que en el año 2095 se alcance la equidad entre los géneros, cerrando la fisura al 100%.

Las desigualdades se expresan a varios niveles. La movilización femenina hacia la esfera pública ha supuesto que también mantengan el rol de cuidadoras en el espacio doméstico-privado, lo que para ellas supone un doble esfuerzo, como se ve de forma más detallada en próximos apartados. En contraste, los hombres se muestran resistentes a cruzar la frontera fuera de lo productivo. Esta relativa fijeza en las identidades femeninas (en cuanto al mantenimiento del rol de cuidadoras) y masculinas (como proveedores únicos), se podría deber a la pervivencia de los efectos que se registran en las subjetividades de género (Burin, 2008). En otras palabras, a cómo entienden mujeres y hombres el mundo del trabajo, así como las variables situacionales sobre el comportamiento y la experiencia dentro de las organizaciones que intervienen en la «forma compleja y contradictoria en la que el hecho de sentirse un individuo de un género determinado dentro de una cultura y una organización dominadas por los hombres influyen sobre el modo de salvar la propia identidad y supervivencia» (Nicolson, 1997: 39).

3.4.1. Incorporación femenina a los espacios públicos

Las mujeres como intrusas o como presencia (in)cómoda

El intercambio es un factor importante dentro de las interacciones sociales (Lipman-Blumen, 1976; Anderson, 1997) constituyéndose en un elemento gravitante en la concepción de lo que se valora como trabajo (Kanter, 1977b; Delphy, 1982; Saltzman, 1992; González y Lomas, 2002; Nuño, 2010; Espino, 2011). Los hombres han tenido bajo su control una cantidad desproporcionada de recursos, lo que los ha llevado a negociar poder, estatus, dinero, tierras, influencia política, poder judicial, capitales educativos y ocupacionales; adicionalmente han podido ofrecer a las mujeres una potencial maternidad, validando (desde una visión sexista) la feminidad, porque hasta hace poco no necesitaban ofrecer una sexualidad competente (Lipman-Blumen, 1976), la infertilidad en las parejas se atribuía únicamente a las mujeres.

En contraste, los recursos femeninos han sido más limitados, reduciéndose a sexualidad, juventud, belleza y promesa de paternidad. Esto ha establecido una balanza en apariencia desequilibrada para el intercambio en las relaciones entre mujeres y hombres en los espacios productivos, ya que los varones también han podido negociar agresividad, fuerza, competitividad y capacidad de liderazgo frente a los devaluados servicios domésticos de las mujeres (Lipman-Blumen, 1976), que se puede definir en bajo prestigio y en la consideración como tareas triviales que se resumen en la frase «es solo una ama de casa» (Oakley, [1974] 1985).

Como se ha visto a lo largo de este capítulo, hasta hace unas décadas atrás, los espacios de interacción entre géneros estaban bastante delimitados. Ellas al frente de la esfera doméstica-privada y ellos de la pública; de tal forma que en los imaginarios sociales acerca del trabajo la esfera productiva había sido simbolizada como un ámbito exclusivo de los hombres, lo que ha determinado que la mayoría de las profesiones lleven la etiqueta de la masculinidad. Con la incorporación masiva de las mujeres –al menos en las sociedades occidentales– tanto los imaginarios como los lugares de trabajo se han visto trastocados, no obstante, continúa operando la dinámica jerárquica patriarcal en las relaciones entre varones y féminas.

Debido a los procesos históricos en los que los géneros se han desenvuelto desde la separación relacional-espacial, la inicial incorporación femenina al campo público-productivo y la subsiguiente situación laboral de las mujeres no se han visto libres de inconvenientes y resistencias; debido a que «ni las estructuras organizativas de carácter formal ni las costumbres informales del puesto de trabajo son neutrales en materia de género [...] están saturadas de significados y actuaciones de carácter sexuado» (McDowell, 2000: 201). El trabajo tiene especial relevancia para los hombres, sus procesos de socialización definen su personalidad en términos de su futuro como trabajadores (Parris y Vickers, 2010), ya que han

sido formados sobre el mito del varón como proveedor, que continua como referente identitario¹⁴.

Se produce una «relación tradicional entre trabajo y masculinidad» en la que se lo asume «como destino ineludible, como una necesidad inevitable [...], lo que expresa una fuerte naturalización del sentido del trabajo» que se establece «como espacio vital de desarrollo y autoconstrucción, como expresión de la responsabilidad masculina para con la familia y símbolo de paternidad, y como vehículo para llegar a ser hombres» (Díaz, Godoy y Stecher, 2005: 53). El «tener trabajo refuerza la imagen de varón viable, competente y valorado y confiere un estatus de importancia» (Amorín, 2006: 119), más aun cuando «la posición social de la familia está determinada por el estatus del hombre en ella»¹⁵ (Oakley, [1974] 1985: 9).

En los intercambios laborales las mujeres han debido negociar no solo con recursos limitados sino infravalorados al ser considerados como propios de las esferas reproductivas con poco que aportar a las público-productivas, a lo que se debe sumar que «la estructura del mercado de trabajo, las relaciones en los lugares de trabajo, el control de los procesos laborales y las relaciones subyacentes siempre se ven afectadas por los símbolos de género, los procesos de identidad y las desigualdades materiales entre mujeres y hombres»¹⁶ (Acker, 1990: 146).

En palabras de Cassell y Walsh (citados por Nicolson, 1997: 103) «las culturas organizativas generalmente están creadas por los hombres y, por tanto, en el fondo, tienen intereses masculinos. Por esta razón, los procesos culturales funcionan con frecuencia en contra de las mujeres y sirven para reforzar su falta de poder». De esa manera la situación organizacional refleja la realidad social en la que están presentes las diferencias y desigualdades de género, razón por la cual encuentran plena cabida en los procesos de creación de una cultura organizacional que aunque pretenda mostrarse como asexuada, no lo es. Para Ramos, Barberá y Sarrió (2003), dicha cultura se ve influida por los estereotipos y roles de género que se plasman en los procesos que se establecen a través de las reglas informales, las redes masculinas, las políticas relativas a la selección de personal de los departamentos de recursos humanos, la escasa presencia de mentoras para las mujeres y la falta de políticas para conciliar la vida familiar y laboral con el irrespeto a la privacidad –en su conceptualización desde la individualidad– que esto conlleva.

Ante la inflexibilidad del género, el mundo laboral se convierte en un campo de fuerzas en el que hombres y mujeres se mueven entre fronteras invisibles, ya que ellos son de Marte y ellas proceden de Venus (Williams, 2001). Desde una línea de demarcación mágica que se establece en el espacio social y en el simbólico,

¹⁴ En lo que a Ecuador respecta, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos el 71,3% de los hogares tiene como cabeza de familia a un hombre (INEC, 2015: en línea).

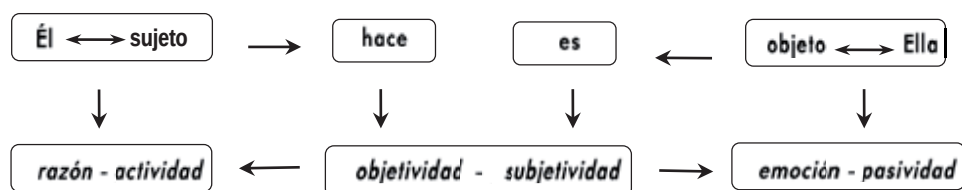
¹⁵ Traducción libre del original «the social position if the family is determined by the status of the man in it».

¹⁶ Traducción libre del original «The structure of the labor market, relations in the workplace, the control of the work process, and the underlying wage relation are always affected by symbols of gender, process of gender identity, and material inequalities between women and men».

entre los géneros se producen contradicciones y conflictos que transforman esos espacios y sus relaciones (Bourdieu, [1998] 2000). De manera velada o abierta, unos y otras actúan como ejércitos enfrentados, ya que ellas pueden ser vistas no solo como recién llegadas, sino también como invasoras que amenazan las condiciones laborales en que se desenvuelven los hombres.

Al respecto, Gallego establece una analogía con el fútbol. Las mujeres son el equipo visitante, pisan terreno desconocido, los hombres se defienden desde el ataque. Además, dada la bipolaridad que atraviesa las relaciones de género a través de la cual, feminidad y masculinidad se confrontan, encuentran y desencuentran; la autora sostiene que desde el esquema de representación de género, él es percibido como sujeto, ella como objeto; lo que se traduciría en él hace, ella es. Esto establece una mecánica entre el *ser* y el *hacer*, cuya diferencia estriba, de acuerdo con Gallego, en que no es lo mismo ser valorado por lo que se es –o se cree ser– que por lo que se hace o se deja de hacer. El contenido que da sentido al hacer es que se engloba en la acción. El resultado que se obtiene es que más allá de lo que hagan o dejen de hacer, los hombres no dejan de actuar. Si sus acciones «son positivas se les aplaude; si son negativas, se les critica, pero en ningún caso se les cuestiona su derecho a estar donde están» (Gallego, 2005: 44).

Figura 2. Esquema de representación de género en el ámbito laboral



Elaboración propia

Ahora bien, dentro de las relaciones de género ese hacer y ese ser supone entrar en otra dimensión (figura 2). En la medida que los hombres hacen, se convierten en *sujetos* (agentes), razón por la cual son elementos activos percibidos como seres *objetivos*; se mueven desde lo instrumental, saben lo que hacen, son racionales, en resumen, congruentes. Por el contrario, debido a una supuesta inercia, las mujeres son concebidas como *objetos* (expresivos pacientes) o elementos pasivos. Su cosmovisión las convierte en *seres subjetivos* porque son incongruentes, se mueven desde la emocionalidad.

Desde luego no se puede limitar el accionar de las mujeres en la considerada como esfera productiva de las sociedades a unos roles aparentemente pasivos, más aún cuando pese al desconocimiento inicial, han intentado adaptarse a las condiciones de los lugares de trabajo y en muchos casos imponer sus propios estilos laborales, aunque esos esfuerzos no sean siempre valorados y se vean ridiculizados.

3.4.1.1. Características del trabajo femenino remunerado

Según Pérez (2011), en casi todas las regiones influidas por la cultura occidental, el empleo femenino ha experimentado un crecimiento sostenido después de la Segunda Guerra Mundial. A partir de los años 50 las mujeres empezaron a especializarse en diferentes profesiones con acento femenino como la medicina o la docencia, pero también se abocaron a campos como la jurisprudencia o las finanzas. Sin embargo, las ingenierías no dejaron de mostrar resistencia a una mayor incorporación de féminas. En contraste, la gestión administrativa se mostró más receptiva, aunque se fue devaluando debido a la discriminación salarial; empresas y organizaciones encontraron un nuevo nicho de mercado laboral para las mujeres, al punto que en un momento dado llegó a existir un mayor número de oficinistas mujeres que hombres; lo que a la postre determinó que las jefaturas fuesen ocupadas por varones, acentuando y manteniendo el desequilibrio recurrente en las relaciones entre los géneros¹⁷.

Para Bourdieu ([1998] 2000) y McDowell (2000) existen elementos más o menos comunes que definen las características del trabajo femenino en la esfera productiva:

- Se concentra en determinados sectores y ocupaciones, lo que produce discriminación o segregación horizontal, debido a que las funciones adecuadas a las mujeres son aquellas en que se genera una prolongación de las actividades domésticas: enseñanza, cuidado, servicio.
- Se mantiene en la base de la jerarquía laboral, es decir, aunque hombres y mujeres desempeñen la misma actividad ocupan categorías diferentes, de manera que se genera segregación o discriminación vertical. Las mujeres no tienen autoridad sobre los hombres, esto conlleva a que vean limitado su acceso a las áreas de poder, por lo tanto deben conformarse con asumir funciones de subordinación.
- Está peor pagado¹⁸. Pese a que ocupen el mismo cargo y realicen las mismas tareas, a las mujeres se les paga menos que a los hombres. También porque debido a la segregación horizontal las ocupaciones femeninas reciben menores remuneraciones que aquellas que concentran a un mayor número

¹⁷ Para el caso ecuatoriano, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en el año 2013, las mujeres superaban en más del 50% a los hombres en profesiones de tipo científico e intelectual (53,3%), como empleadas en oficinas (53,6) y en servicios y comercio (56%). El porcentaje de empleo más bajo se encuentra en el sector militar en el que llegan tan solo al 1,4% (Ecuador en cifras, Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015: en línea).

¹⁸ Según el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (2015: 51), la disparidad salarial entre hombres y mujeres se puede producir por: «1) la infravaloración del trabajo de la mujer; 2) las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); 3) la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; 4) la estructura salarial general de un país –cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios– que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones; 5) la percepción de la mujer como económicamente dependiente; y 6) la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos».

de hombres. Asimismo, debido a la discriminación vertical los puestos subordinados que pueden estar ocupados por mujeres reciben salarios más bajos.

- Los hombres mantienen el monopolio del uso de las técnicas y las máquinas. Aunque hay mujeres ingenieras o tecnólogas, la masculinización de estas actividades conserva gran predominancia y en un contexto de economía globalizada, actualmente la innovación laboral apunta a esas áreas, motivo por el cual las mujeres se pueden ver relegadas no solo de manera individual sino como grupo.

Por otro lado, Hyde (1995) identifica los siguientes estereotipos relacionados con las mujeres en cuanto al trabajo remunerado:

- Las mujeres que trabajan fuera de sus hogares tan solo lo hacen para contribuir a la economía familiar. Sus aportes son secundarios debido a que son los maridos quienes sustentan a la familia.
- El contratar féminas para trabajos que requieren preparación puede ser contraproducente porque ellas abandonan sus puestos al casarse o al tener hijos, algo que es menos frecuente en los hombres.
- Las mujeres faltan al trabajo porque suelen enfermar de manera habitual o porque deben cuidar a hijos o familiares con problemas de salud.
- Una mujer verdaderamente ambiciosa y cualificada vence todos los obstáculos. Con esto, la responsabilidad por la falta de ascensos o la discriminación salarial recae en los hombros de las féminas.

Para Anker (1997) los estereotipos sobre las mujeres trabajadoras se basan en que presentan mayor docilidad; mayor disposición a recibir órdenes; menor inclinación a quejarse del trabajo o de las condiciones en las que lo realizan; menor tendencia a sindicalizarse; mayor disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas; mayor predisposición a aceptar salarios bajos; menor necesidad de ingresos y mayor interés por trabajar en casa.

Más allá –o a pesar– de estos estereotipos, lo cierto es que en la actualidad la centralidad del trabajo en la vida de las mujeres, como en la de los hombres, forma parte de su desarrollo integral como individuos sociales. A esto se podría sumar que en sociedades marcadas por el capitalismo en las que se ha establecido un modelo de vida impulsado por el consumismo o ante la emergencia de nuevos modelos de familia (monoparentales, segundas nupcias, personas que viven solas, parejas sin hijos, familias ampliadas, parejas del mismo sexo, etc.), pero también por los efectos de crisis económicas constantes, parece impensable que en la mayoría de sociedades occidentales se renuncie a los ingresos que aportan las mujeres a la economía familiar y estatal. De hecho, «en el caso de algunas mujeres casadas, la decisión de trabajar fuera de casa está influida por el grado en que los ingresos del marido sean suficientes para sustentar a la familia», pero «también influye las actitudes del cónyuge con respecto al trabajo de la esposa» (Hyde, 1995: 196).

Cuestiones como estas llevan a pensar hasta qué medida la incorporación de las féminas está inmersa en su condición de sujetos con derechos y hasta dónde pasa por una consideración meramente economicista y funcional. Es decir, es un tema que se enmarca en el reconocimiento de los derechos de las mujeres como personas con capacidad para trabajar desde la libre elección y en aras de su independencia; en contraste con la idea de que deben hacerlo porque es necesario por razones económicas.

El fenómeno denominado «*added worker effect*» o efecto de la trabajadora agregada, que en un principio hacía referencia a la situación que enfrentaban las familias cuando el esposo en su rol de proveedor perdía el empleo ante lo cual las esposas trabajaban fuera del hogar para compensar temporalmente la disminución de los ingresos familiares (Lundberg, 1985), se ha visto reconceptualizado al ser permanente la condición de trabajadoras de las mujeres y con ello el hecho de que ambos miembros de la pareja trabajen y no solo cuando el esposo está desempleado –por lo que se ha pasado del modelo del proveedor/ama de casa (*male breadwinner/housekeeper mode*) al de parejas con doble ingreso (*dual breadwinners o dual-earner couples*) (Lewis, 2001)– pero además porque casadas o no, son cada vez más las mujeres que le dan prioridad al trabajo remunerado. El tema de fondo continúa siendo, bajo qué condiciones desarrollan su trayectoria profesional.

Bajo este contexto, en los próximos apartados se exponen algunas de las dinámicas que se producen en el mundo del trabajo y las distintas manifestaciones discriminatorias que padecen las mujeres desde su condición de recién llegadas, de invasoras o de equipo visitante.

3.5. El sexismo en las organizaciones profesionales

Discriminación cotidiana en las actitudes de género

La situación ocupacional de las féminas deja de ser una cuestión remitida al ámbito privado-doméstico para instalarse en lo público, convirtiéndose en un asunto primordial dentro de las políticas estatales. En palabras de Balaguer (2005: 10) «la discriminación hacia las mujeres es extendida y difusa, muchas veces invisible, porque se asume el trato diferencial como natural y no socialmente construido». En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW*). El artículo 1 de esa convención determina que la expresión

«discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las

esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979: en línea).

Antes de analizar los distintos tipos de discriminación, se considera oportuno retomar el tema del sexismo, debido a que se entiende que es la base ideológica sobre la que se sustentan las manifestaciones discriminatorias por razones de sexo. Glick y Fiske (1996) afirman que el sexismo es una forma especial de prejuicio marcado por una profunda ambivalencia debido a la ajustada interconexión que existe entre féminas y varones. Esto determina que se genere una tipología, es decir, que se manifiesten varias formas de sexismo.

3.5.1. Tipología del sexismo

Las diversas expresiones de la discriminación

Para Cameron (citado por Tougas, Brown, Beaton y St-Pierre, 1999: 1487) tradicionalmente el sexismo se refiere a «una actitud perjudicial o comportamiento discriminatorio basado en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo». Si se recuerda la referencia que se hizo en el capítulo anterior sobre lo que manifiestan Glick y Fiske (1996), en relación con el sexismo se producen tres dimensiones: a) el *poder social* (a través del paternalismo las mujeres son percibidas como seres débiles e inferiores); b) la *identidad de género* (la diferenciación establece distintos roles, pero los desempeñados por los hombres gozan de mayor estatus, mientras que se perciben a las capacidades femeninas como anodinas, limitadas e inferiores); y, c) la *sexualidad* (dentro de la heterosexualidad se ve a las féminas como peligrosas y manipuladoras, debido al poder sexual que ejercen sobre los varones). A partir de esto, los autores construyen una tipología de sexismo hostil, benevolente o benévolo, y ambivalente. También surge un nuevo tipo de sexismo moderno o neosexismo. Es conveniente recordar que para Vander Zander ([1977] 1989: 537) existe un sexismo que «lleva a una o más instituciones de una sociedad a imponer más cargas y otorgar menos beneficios a las mujeres que a los hombres»; de esto se deriva que el mundo laboral es fuente de sexismo institucional e institucionalizado.

3.5.1.1. Sexismo benevolente o benévolo

Es aquel que se produce de acuerdo con «un conjunto de actitudes sexistas interrelacionadas hacia las mujeres, que lo son en cuanto a la visualización estereotipada y limitada a ciertos roles, pero que poseen un tono positivamente afectivo»¹⁹ (Glick y Fiske, 1996: 491); pueden provocar en quienes las perciben

¹⁹ Traducción libre del original «We define benevolent sexism as a set of interrelated attitudes toward women that are sexist in terms of viewing women stereotypically and in restricted roles but that are subjectively positive in feeling tone».

conductas categorizadas de manera típica como pro-sociales (por ejemplo, ayuda) o de búsqueda de intimidad. Pese a la definición como benevolente no es algo bueno, debido a que este tipo de sexismo radica en los estereotipos tradicionales de la dominación masculina (los hombres como proveedores y las mujeres como dependientes). Se basa en la supuesta debilidad de las mujeres, lo que las coloca en situación de subordinación, por la cual se las percibe como un colectivo que aporta «otras cosas complementarias» (Barberá, 2004); es decir, se produce una relación de dependencia por parte de los hombres, ya que a través de las féminas obtienen intercambio sexual y afectivo, reproducción, cuidado de niñas y niños y quehaceres domésticos (Rudman y Glick, 2001).

Dentro de las sociedades patriarcales, se tiende a adoptar actitudes de protección hacia las mujeres, reverencia ante el rol de madres y esposas, y una idealización romántica de lo femenino, en consecuencia, las mujeres son vistas como objetos amorosos. Todo esto les confiere un *poder diádico* basado en la interdependencia en las relaciones con los hombres (por ejemplo la poderosa imagen de la madre) (Glick y Fiske, 1996). «Lo que condiciona una actitud benevolente, paternalista, aparentemente positiva (las mujeres son estupendas valen más que los hombres) pero nunca un grupo de iguales» (Barberá, 2004: 930).

Aunque Bourdieu no lo denomina sexismo benevolente describe algunas situaciones en las que se puede presentar dentro de los ámbitos laborales. Para el autor, el mundo del trabajo está repleto de compartimentos profesionales que funcionan como cuasifamilias «en las que el jefe de servicio, casi siempre un hombre, ejerce una autoridad paternalista, basada en la envoltura afectiva o de la seducción». Igualmente, «ofrece una protección generalizada a un personal subalterno fundamentalmente femenino» (Bourdieu, [1998] 2000: 77); suelen «utilizar términos claramente familiares (el nombre de pila) o más íntimos (“niña”, “querida”, etc.) en una situación “formal” (con un médico delante de sus pacientes)»; que en criterio del autor son «pequeñas “elecciones” del inconsciente que, al sumarse, contribuyen a construir la situación disminuida de las mujeres y cuyos efectos acumulados quedan gravados en las estadísticas de la escasísima representación femenina en las posiciones de poder, especialmente económico y político» (Bourdieu, [1998] 2000: 79).

3.5.1.2. Sexismo hostil

A juicio de Glick y Fiske (1996) el grado de hostilidad de los hombres hacia las mujeres puede variar de una sociedad a otra de acuerdo con factores como la proporción de sexos que la componen. No obstante, el desequilibrio en el *poder estructural* (aquel que determina lo que está y no permitido a través de las reglas que dan forma a la estructura del sistema de género) de los hombres frente al de tipo *diádico* de las mujeres (dependencia emocional), determina que éstas sean percibidas como débiles. Es así como debido a las creencias sexistas hostiles se

estima que las mujeres son incompetentes para realizar tareas de tipo asertivas (como la capacidad para dirigir o para obtener logros esperados), lo que las configura como poco aptas para tomar el poder en instituciones económicas, jurídicas, políticas, académicas o científicas.

El sexismo hostil se relaciona con las manifestaciones sexistas tradicionales; en tanto se considera que es necesario someter y dominar a las mujeres. En el ámbito laboral esto se traduce en que se les asigna tareas que deben ser supervisadas y alejadas de la toma de decisiones importantes. Las féminas son percibidas como intrusas por lo tanto se obstaculiza el que puedan alcanzar puestos directivos o que puedan desarrollar con plenitud su desarrollo profesional, debido a que existe cierta antipatía hacia ellas, mediada por la creencia que las mujeres quieren convertirse en hombres para desplazarlos de los habituales escenarios de acción masculina, sobre todo en los que se toman decisiones y se ejerce el poder.

La hostilidad hacia las féminas se muestra a través de los estereotipos negativos (tabla 2) que tienen por aval los roles tradicionales mediante los cuales se las confinan a funciones con menos estatus y poder que el que desempeñan los varones, con esto se justifica que el poder estructural esté en manos masculinas (Glick y Fiske, 1997). Cuando las mujeres se aproximan o se apropian de las posiciones de poder, se tiende a descalificarlas mediante alegatos que hacen alusión a la sexualidad femenina como mecanismo de ascenso. Las mujeres con poder o que ocupan cargos directivos no siempre despiertan admiración. Se mueven desde la sospecha ¿qué habrán hecho para llegar hasta ahí?

De acuerdo con los resultados obtenidos por Salvaggio, Streich y Hopper (2009), el sexismo hostil puede determinar que se pueda evaluar negativamente a las mujeres, por ejemplo, en la aplicación de solicitudes de empleo para puestos directivos como resultado de que al pensar en líderes se piense en hombres. Los autores sostienen que ante hojas de vida ambiguas en cuanto al género, los resultados sugieren que se deberían realizar revisiones ciegas; este tipo de mecanismos podrían contribuir a una menor incidencia de los estereotipos de género explícitos hacia las mujeres.

3.5.1.3. Sexismo ambivalente

A través del Inventario del Sexismo Ambivalente (*Ambivalent Sexism Inventory, ASI*) Glick y Fiske (1996) sugieren que existe una forma de sexismo que emerge simultáneamente entre manifestaciones hostiles y benévolas. Los autores lo etiquetaron como ambivalente porque creen que los dos constructos implican evaluaciones subjetivas contradictorias hacia las mujeres. Por ejemplo, se puede pensar que son frívolas o tontas pero que a pesar o precisamente por eso necesitan ser protegidas.

Las féminas pueden despertar sentimientos discordantes en los hombres que las encuentran potencialmente atractivas pero en la misma medida peligrosas, ya

que pueden desplegar el magnetismo sexual para con ello dominarlos (Glick y Fiske, 1996). Este tipo de sexismo se debate entre el deseo de dominio de los varones sobre las mujeres y la dependencia que sienten hacia ellas, en cuanto madres, esposas, novias o hijas. Cuando esto se traslada al ámbito laboral, por ejemplo las secretarías se convierten en las «esposas de la oficina» (Kanter, 1977b) que resuelven todo tipo de problemas, brindan apoyo y cuidado, aportan color y alegría a sus lugares de trabajo, pero que se ven excluidas de la esferas de decisión porque ese no es lugar para ellas. Sus posibilidades de ascensos son realmente limitadas, pueden ir de un departamento a otro, pero no colocarse al frente de ellos, ya que su rol es de «asistencia», son buenas pero no lo suficiente como para dirigir. Su función es la de conferir estatus simbólico a sus jefes (Kanter, 1977b), precisamente desde su posición de subordinación. Ellas son la barrera que hay que franquear para llegar a ellos.

3.5.2. Discriminación y neosexismo en los ámbitos laborales

La reformulación de los prejuicios

Para Tougas, Brown, Beaton y Joly (1995: 843) se puede definir como *neosexismo* «a las manifestaciones conflictivas que se producen entre los valores que buscan la igualdad y los sentimientos residuales de carácter negativo hacia las mujeres»²⁰. Además, según la Escala del Sexismo Moderno (*Modern Sexism Scale*) de Swin, Aikin, Hall y Hunter (1995), los prejuicios contra las mujeres se muestran de manera más sutil, por tanto ha nacido un sexismo moderno que se caracteriza por la negación de la discriminación continua hacia las demandas de las féminas; la falta de apoyo a las políticas destinadas a ayudarlas en cuanto a trabajo y educación, porque se considera que pueden hacerlo sin ningún inconveniente, si no lo hacen es porque no quieren. Con ello se invisibiliza las condiciones estructurales de discriminación que las rodean.

Algo en lo que también coinciden Glick y Fiske (1997), quienes han observado que en los últimos tiempos se ha producido un nuevo sexismo que implica diversas manifestaciones hostiles frente a los movimientos feministas y a las políticas diseñadas para compensar la discriminación contra las mujeres, como los programas de acción afirmativa o positiva. Para los autores, este tipo de sexismo moderno tiende a asegurar que actualmente existe igualdad entre los sexos, en consecuencia, que no se produce discriminación, siendo innecesarios los programas que según sus creencias favorecen a las mujeres, en tanto ellas no deberían recibir ningún tratamiento diferencial. Entonces, el sexismo contemporáneo parte de «la noción de que las mujeres están tratando de obtener “favores especiales” (por ejemplo, las preferencias en materia de empleo) en lugar de un verdadero trato

²⁰ Traducción libre del original «manifestation of a conflict between egalitarian values and residual negative feelings toward women».

igualitario»²¹ (Glick y Fiske, 1997: 123), pues entonces los discriminados son los hombres.

Con este panorama, es pertinente centrarse en las diferentes manifestaciones discriminatorias que se produce en materia de género. No basta con que las mujeres tengan acceso a diversas ocupaciones profesionales, es importante conocer en qué condiciones las realizan, pues la inequidad de género continua operando bajo una fórmula que podría concretarse en *inclusión + exclusión = trabajo femenino*. Entonces, se configura un «contexto tóxico» en el que las organizaciones aparentemente se mueven de acuerdo con una «normativa de igualdad de oportunidades, pero se oponen a los cambios que podrían capacitar a las mujeres y otros grupos minoritarios para alcanzar las mismas oportunidades que son accesibles para los hombres» (Nicolson, 1997: 106).

3.5.2.1. Discriminación directa

La discriminación directa en este contexto de análisis es comprendida como una diferencia de trato normativo, legal o político sobre la base del sexo de las personas; puede perjudicar tanto a hombres como a mujeres, aunque suelen ser estas últimas las que se ven mayormente afectadas. Se produce de forma evidente debido a que históricamente se lo ha hecho de manera abierta y explícita (Escolano, 2002; Jorge, 2004; Vera, 2006); como cuando se condiciona la contratación de las mujeres en relación con un posible embarazo y se lo justifica con argumentos tales como que la baja maternal le costará dinero extra a la empresa porque deberá contratar a otra persona durante un corto período. Este tipo de situaciones puede atender a criterios sexistas que determinan que el lugar «natural» de las mujeres es el hogar y el cuidado de la prole. A juicio de Vera (2006) la discriminación es directa cuando toma como referente prejuicios y estereotipos que atribuyen aptitudes y carencias a determinadas personas independientemente de su cualificación y experiencia laboral.

3.5.2.2. Discriminación oculta o indirecta

«La discriminación no es un concepto fácil, particularmente en un contexto en el que no es comprensible la teoría de la igualdad»²² (Hunter, 1992: III). Aquella que se denomina como indirecta puede dar cuenta de situaciones supuestamente normales, constituyéndose en prácticas neutras, más sutiles en su aplicación y que desfavorecen en mayor medida a un grupo de personas pertenecientes a un determinado sexo (Escolano, 2002).

²¹ Traducción libre del original «contemporary sexism is the notion that women are trying to get "special favors" (e.g., preferences in employment) rather than truly equal treatment».

²² Traducción libre del original «Discrimination is not an easy concept, particularly in a context where there is no comprehensive theory of equality».

La discriminación indirecta se fundamenta en disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que se aplican de manera desproporcionada a ciertos colectivos (Vera, 2006). Se manifiesta cuando bajo la condición del cumplimiento de requisitos que se deberían aplicar a todos, en realidad afecta a grupos que se encuentran en desventaja, por ello no siempre es obvia. Así por ejemplo, el que dentro de una empresa se solicite a los aspirantes cumplir con un determinado tiempo de experiencia de acuerdo con una edad específica, puede suponer que las mujeres se queden fuera por razones de maternidad e interrupción de sus carreras profesionales (Leopold y Harris, 2009). Para Balaguer (2005) la discriminación oculta o indirecta está determinada por aquellas conductas que aparentemente son legales pero que tienen efectos discriminatorios sobre las mujeres, como cuando se contrata a una mujer pero se le paga menos aunque se encargue de las mismas tareas que realiza un colega hombre.

3.5.2.3. Discriminación inconsciente

Las prácticas discriminatorias inconscientes forman parte de los procesos de socialización en las que padres y madres evalúan de una forma diferente el mismo comportamiento en hijos e hijas, como efecto, este tipo de discriminación se reproduce en la vida cotidiana puesto que ha sido aprendida de manera «natural» (Magendzo y Donoso, 2000). A escala laboral, la discriminación inconsciente se advierte en conductas a través de las cuales se distorsiona la percepción sobre el trabajo de las mujeres. Es decir, cuando de manera inconsciente en apariencia se considera que se atienden a «los méritos personales, pero, en la práctica, podría ser más exigente con las trabajadoras debido a los sesgos cognitivos emanados del género como categoría social» (García-Perrote y Mercader, 2007: 135).

3.5.2.4. La discriminación positiva o inversa

La discriminación positiva también denominada como inversa, de cuotas o de reparación está determinada por una serie de medidas que han emprendido los estados para garantizar la no discriminación, o dicho de otra manera, para combatir la discriminación negativa tradicionalmente aplicada a grupos excluidos por causas étnicas, raciales, lingüísticas o de género, pero también por razones de edad o incapacidad física o intelectual. Este tipo de mecanismos no están exentos de controversia; entre otras razones, porque buscan equilibrar las situaciones de desventaja en que se han visto envueltos estos grupos sociales.

Aunque las leyes promulguen la igualdad entre mujeres y hombres, en la práctica esto no siempre se da, de ahí ha surgido la necesidad de concretarla a través de acciones positivas (Jorge, 2004; Pérez, 2011) que en el ámbito del empleo, en cuanto a género, pretenden garantizar el acceso, promoción y ascenso de las

mujeres, con el objetivo de alcanzar la igualdad laboral, en el entendido que al beneficiar a las mujeres se beneficia a la sociedad en su conjunto (Durán, 2008).

Es conveniente distinguir entre acción positiva o afirmativa que es una estrategia que se pone en marcha debido a que «las mujeres no son iguales en el punto de partida, no tiene las mismas oportunidades en la práctica y tal desventaja hay que corregirlas con medidas que contrarresten esa discriminación de origen»; mientras que la discriminación positiva actúa «en la fase final, no en el origen, por ejemplo en la selección de una mujer para un puesto de trabajo siempre que los dos tengan la misma cualificación profesional» (Pérez, 2011: 247).

3.5.3. La segregación ocupacional

Masculinidad y feminidad profesionalizada

Al hablar de segregación se suele hacer referencia a un espacio tanto físico como simbólico. El concepto se aplica «a la percepción espacial de la separación de grupos sociales con una homogeneidad económica, social, cultural o étnica. Dicha separación puede tener manifestaciones diferenciadas» (Leal, 2007: 330). Su aplicación no se limita tan solo a estas situaciones. En el ámbito laboral la segregación se produce cuando se restringe la movilidad ocupacional mediante reglas no escritas que, sin tomar en cuenta la productividad y eficiencia de trabajadores y trabajadoras, están motivadas por consideraciones subjetivas no siempre contrastadas.

La segregación ocupacional por sexos se caracteriza por la separación del mercado de trabajo en masculino y femenino, lo que genera que varones y féminas encuentran empleo en profesiones u ocupaciones distintas y con actividades diferenciadas (Ehrhart y Sandler, 1987). En este tipo de situaciones, las mujeres normalmente suelen ubicarse en los niveles más bajos de las pirámides laborales, lo que se traduce en menor cualificación, prestigio y remuneración, como resultado son discriminadas a varios niveles (Salido, 2002). La segregación ocupacional se torna perjudicial para las féminas «porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer» (Anker, 1997: 343), lo que se traduce en discriminación de género debido a que en torno al empleo femenino se perciben salarios más bajos²³, mayor desempleo²⁴ e inestabilidad²⁵, así como menor valoración social (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2001).

²³ Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales (ENEMDU) 2014, en Ecuador, «para diciembre 2014, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo [era] de 527,03 USD; mientras que para una mujer con empleo [era] de 405,81 USD» (Instituto Nacional de Estadística y Censos, ENEMDU, 2014: 48).

²⁴ En Ecuador «la tasa de desempleo para los hombres es 1,79 puntos porcentuales menor que la de las mujeres. Esta diferencia es estadísticamente significativa» (Instituto Nacional de Estadística y Censos, ENEMDU, 2014: 41).

²⁵ En Ecuador «la tasa de empleo inadecuado para los hombres es 15,4 puntos porcentuales menos que la de las mujeres. Esta diferencia es estadísticamente significativa» (Instituto Nacional de Estadística y Censos, ENEMDU, 2014: 37). Por empleo inadecuado se entiende «personas con empleo que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo

«La segregación ocupacional por sexos es hoy por hoy un elemento estructural y estructurante del mercado de trabajo, en íntima conexión con la lógica semipatriarcal de varón proveedor principal y mujer proveedora secundaria que caracterizaría las sociedades modernas de principios del siglo XXI» (Ibáñez, 2010: 146), y que pretende mantener el modelo de masculinidad hegemónica, así como la preponderancia de los hombres sobre las mujeres, debido a que se fundamenta en la construcción de quién es un hombre y qué significa ser un hombre (Cohen, 2010).

Asimismo, la discriminación que lleva implícita la segregación puede determinar que en el ámbito laboral se produzca tanto la infra como la supra representación de mujeres u hombres en ciertas categorías profesionales u ocupacionales, y que pueden corresponder a situaciones en que se registra alta movilidad educacional en contraste con una baja movilidad laboral. Esto a la vez se puede extrapolar en:

- a. *Segregación horizontal* que se refiere a la «distribución de mujeres y hombres en ocupaciones cruzadas»²⁶ (Anker, 1998: 35) de acuerdo con la tradicional división del trabajo. Las mujeres pueden emplearse en actividades vinculadas al cuidado, por ejemplo como enfermeras, entretanto que los hombres pueden hacerlo como conductores de camiones. Lo que origina una «distribución desproporcionada de mujeres y varones por sectores laborales específicos» (Barberá *et al.*, 2001: 55).
- b. *Segregación vertical* que está determinada por la «distribución de hombres y mujeres en la misma ocupación pero con la propensión a que un sexo esté en un nivel o grado más alto»²⁷ (Anker, 1998: 35) dentro de la jerarquía organizacional (los varones como gerentes y las féminas como mandos medios). Esto, a la larga, puede determinar una concentración de los empleos femeninos en la base de la pirámide organizacional (Godoy y Mladicic, 2009).

Tanto la segregación vertical como la horizontal pueden confluir en una misma organización. En hostelería, educación, asistencia de venta, servicio de atención al cliente, contabilidad, enfermería, trabajo social o asistencia de vuelo, ocupaciones en las que pese a registrarse una fuerte empleabilidad femenina (segregación horizontal), no suelen ser las mujeres quienes ocupan las jefaturas pues en ellas suele ser habitual la presencia de hombres (segregación vertical) (Lupton, 2000; Cross y Bagilhole, 2002; Simpson, 2004). Además, esta combinación de segregación horizontal-vertical desde la configuración de inferior-superior se

y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no, desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de las personas en condición de subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerados» (Instituto Nacional de Estadística y Censos, ENEMDU, 2014: 8).

²⁶ Traducción libre del original «Horizontal segregation refers to the distribution of men and women across occupations».

²⁷ Traducción libre del original «Vertical segregation refers to the distribution of men and women in the same occupation but with one sex more likely to be at higher grade or level».

manifiesta en campos como la medicina en los que existen más mujeres pediatras y en el área de análisis clínico (con menor prestigio), frente al de la práctica de la cirugía que suele ser parcela masculina (con mayor prestigio); o en el ámbito de la aviación en el que la asistencia de vuelo suele estar a cargo de las féminas (menor estatus: las camareras del aire), mientras que la responsabilidad de pilotar las aeronaves recae en los hombres (mayor estatus: los ases de la aviación).

Para comprender de mejor manera cómo se producen este tipo de segregaciones, en los próximos apartados se analizan algunos de los fenómenos conocidos metafóricamente como guetos rosas y azules, techo de cristal, síndrome de la abeja reina, entre otros.

3.5.3.1. Guetos rosas y azules

La fragmentación del trabajo en femenino y masculino

Conway, Bourque y Scott (1989) sostienen que las ideas preconcebidas alrededor del género configuran la cultura profesional, lo que se traduce en identidades laborales notablemente duraderas y difíciles de modificar más allá de agregar mujeres u hombres a diferentes perfiles profesiones, esto determina que se mantenga sesgos de género. Se piensa en hombres y masculinidad cuando se trata de ingenierías o investigación en física, mientras que la referencia a lo femenino puede estar fácilmente patentada al nombrar enfermería o trabajo social. En el segundo capítulo se abordó la codificación cromática asignada a los géneros. El rosa o rosado para mujeres y el azul para hombres han sido connotados como marcadores de la feminidad y masculinidad respectivamente. Cuando se extrapola esa simbología al campo laboral, esos tonos también son útiles para establecer la dinámica de la segregación ocupacional por razones de género.

Stallard, Ehrenreich y Sklar (citadas por Napikoski, 2014) acuñaron el término «*pink collar gheto*» o guetos de cuello rosa. Las autoras usaron gueto en sentido figurado para evocar un área marginada que unida al color rosa quiere enfatizar trabajos que históricamente han sido desempeñados por mujeres (limpiadoras, secretarías, camareras, mecanógrafas, niñeras, empleadas domésticas, enfermeras, bibliotecarias, etc.). Ocupaciones que, por lo general, requieren un menor nivel de educación o que no contemplan carreras universitarias, están asociadas al cuidado y son herencia del modelo de familia en que el proveedor o sustentador (*breadwinner* o ganapán) es el hombre (Kessler-Harris, 2003).

En términos generales, las trabajadoras de cuello rosa reciben baja remuneración, acumulan menos beneficios (días de vacaciones, períodos de enfermedad, pensiones) con baja movilidad y oportunidades de progreso en comparación con los trabajos de *cuello blanco* (abogacía, economía, medicina, arquitectura, etc.), es decir, que la mayoría de los trabajadores varones comparativamente educados (Kessler-Harris, 2003; Murray y Everdene, 2012; Steiner, 2012; Napikoski, 2014); y también con los trabajos manuales típicamente a

cargo de los hombres tales como constructores, mineros, manufactureros, carpinteros, mecánicos de aviación, técnicos automotrices, electricistas, fontaneros, soldadores, que forman parte de los trabajos de *cuello azul*, en alusión al color de los overoles o uniformes usados por los trabajadores industriales y que pueden ser remunerados sobre una base horaria (Doyle, 2014).

En el campo de la comunicación, se ha identificado el fenómeno de los guetos de terciopelo (*the velvet ghetto phenomenon*) del que se habla en el siguiente capítulo; mientras que específicamente dentro del campo publicitario se denominan como guetos rosas (*pink ghetto*) a la asignación de cuentas o campañas para anunciantes cuyos productos se relacionan con el cuidado del hogar, la limpieza, la higiene o la alimentación y que suelen tener un papel activo en la esfera doméstica.

Ahora bien, de acuerdo con Bourdieu ([1998] 2000), debido al proceso socializador y sus agentes, féminas y varones tienden a ver como natural el acceso a ciertas profesiones así como la restricción al ejercicio de otras. Se asume como natural que hagan tal o cual cosa o que ocupen uno u otro puesto. En ese sentido, existe una legitimación de esta asimetría y desigualdad, pues se inscriben en la tradicional división sexual del trabajo, ya que «los estereotipos de los hombres y de las mujeres en las sociedades occidentales, se corresponden estrecha e inusualmente con el patrón agente de competencia instrumental, frente a la reactividad fomentada por lo comunal en que se apoyan las relaciones interpersonales»²⁸ (Ridgeway y Bourg, 2004: 222), en esa medida, las condiciones de interdependencia cooperativa sostienen y justifican la jerarquización entre los géneros.

3.5.3.2. La metáfora del techo de cristal

Ver desde lejos hasta dónde se podría llegar

En las últimas décadas, la incorporación y mayor visibilidad de las mujeres en la esfera productiva, se ha desarrollado en los más diversos ámbitos. Ante esto, como se ha visto en apartados anteriores ha surgido una nueva forma de sexismo, mediante el cual los hombres adoptan «una actitud dominante y desafiante frente a las mujeres y una percepción de ellas como un grupo hostil y potenciales competidoras» (Barberá, 2004: 930), pero además, también se produce una forma mucho más tenue de discriminación en la que aparentemente desaparece o no existe. Es como si se asumiera que las mujeres no están discriminadas laboralmente porque pueden trabajar sin que nada ni nadie se los impida, y si tienen problemas ya encontrarán hombres que los solucionen. Estos y otros condicionantes dificulta su ascenso profesional.

²⁸ Traducción libre del original «The stereotypes of men and women in Western societies correspond unusually closely to the pattern of agency and instrumental competence versus reactive communality fostered by interpersonal status relations».

Tabla 6. Teorías que explican las razones por las que existe el techo de cristal

Psicología: contrastes en cuanto al perfil del líder y los roles de género
<i>Psicología diferencial</i> - <i>Diferencias motivacionales:</i> a. Mujeres: funciones reproductivas (filiación e intimidad). b. Hombres: funciones productivas (logro y poder). - <i>Ejercicio del poder</i> a. Género femenino: <i>por</i> y <i>para</i> el grupo: las mujeres buscan la concertación, el dialogo y la conciliación. b. Género masculino: <i>sobre</i> el grupo: los hombres se orientan por la imposición.
<i>Psicología social</i> Las mujeres no acceden a cargos directivos por: - <i>Barreras que se basan en los prejuicios sociales.</i> - <i>Actitudes sexista:</i> a. Sexismo hostil: las mujeres son vistas como competidoras potenciales, los hombres reivindican una posición jerarquizada en estatus y poder. b. Sexismo benevolente: actitudes positivas hacia las mujeres o hacia aspectos que los hombres consideran necesarios o complementarios para sus vidas. c. Neosexismo: reacciones de hombres y mujeres frente a la promoción profesional de las mujeres. d. Sexismo ambivalente: la discriminación a las mujeres es políticamente incorrecta, pero las demandas sociales de las mujeres y las políticas para combatir la discriminación son percibidas como amenazas a ciertos valores tradicionales.
<i>Psicología organizacional</i> - <i>Procesos de selección basados en:</i> a. Análisis de las necesidades de las organizaciones y de las características de los individuos para adaptarse a ellas. b. Formación, capacidad, intereses y actitudes; perfiles de liderazgo y estilos de dirección en relación con los roles de género. - <i>Perfil establecido para definir al líder:</i> a. Estereotipos asociados a rasgos propios de la figura masculina: ser independiente, agresivo, activo y poseer control emocional. b. Características eminentemente masculinas del estilo de dirección se permean a la cultura corporativa. c. Dinámica propia que determina que las mujeres que acceden a cargos directivos asuman las características masculinas relacionadas con el puesto que ocupan. d. Mantenimiento de culturas androcéntricas que son vistas como normales.
Economía neoclásica: formación y experiencia laboral
<i>Capital humano</i> Las diferencias que influyen en los niveles de promoción entre el género masculino y femenino, se deben a que las mujeres: - Poseen supuestos niveles educativos más bajos. - Tienen limitada experiencia laboral. - Abandonan su carrera en el momento de consolidación profesional para atender a la familia. - Priorizan la carrera profesional del marido y el cuidado de la familia en detrimento de sus propias aspiraciones profesionales. - Están menos comprometidas con su trabajo. - Vida laboral corta y discontinua. - No quieren empleos estresantes. - No les interesa la competencia laboral. - Los procesos de socialización no las preparan para desarrollar características de gestión.
Teoría del mercado de trabajo dual: condiciones diferenciadas
<i>Segmentación del mercado</i> Tanto la contratación como la promoción de hombres y mujeres puede estar influida por los tipos de mercados laborales: - Mercado primario: altas remuneraciones, empleos estables, con mejores condiciones de trabajo, con probabilidad de promoción profesional, equidad debido a proceso en la administración de las reglas del trabajo. - Mercado secundario: empleos inestables, con baja remuneración y beneficios marginales, con malas condiciones de trabajo, alta rotación, sin mayores probabilidades de promoción profesional, con supervisión a menudo arbitraria y caprichosa.

Fuente: elaboración propia a partir de la información extraída de: Doeringer y Piore, 1971; Albert, Escot, Fernández y Saiz, 2004; Barberá, 2004; Barberá y Ramos, 2004.

Existen barreras invisibles (tabla 6) que impiden que, en un momento determinado en su carrera profesional, las mujeres accedan a los puestos más altos de las organizaciones en las que trabajan, sin que puedan desarrollar todas sus capacidades y habilidades, siendo el poder de incidencia dentro de la organización muy limitada (Burin, 1996, 2008; Nicolson, 1997; Baxter y Olin, 2000; Barberá *et al.*, 2001; Albert, Escot, Fernández y Mateos de Cabo, 2008; Shaw, 2010). Esas barreras, en la trayectoria profesional de las féminas podrían explicarse a través de la incidencia de la esfera individual (determinada por la socialización femenina y el significado del trabajo dentro de ese proceso socializador); de la esfera privada (a través de la influencia del conflicto entre trabajo y familia en las decisiones laborales que deben tomar); y de la esfera organizacional (dada por las políticas y prácticas de las organizaciones y su influjo en la trayectoria laboral femenina) (Granja, 2013).

Al no poder superar esas barreras, sus carreras profesionales se estancan (Albert *et al.*, 2008). Este fenómeno se interpreta como el hecho que las mujeres tienen un techo de cristal (*glass ceiling*) «sobre sus aspiraciones que les permite ver hasta dónde podrían llegar, pero que les impide alcanzarlo. En cualquier ocupación y en cualquier cargo público, cuanto más alto es el rango, el prestigio y el poder, menor es la proporción de mujeres» (*Hansard Society Commission*, citado por Nicolson, 1997: 137).

El techo de cristal actúa a medida que para ascender las féminas dependen de su capacidad para ajustarse a los ideales masculinos de rendimiento (agresividad, falta de emoción, arrogancia), por lo que la promoción puede significar el comportarse como un hombre. Si dicho comportamiento no es consistente, entonces pueden enfrentarse a escaleras resbaladizas; eventualmente podrán ascender pero no se mantendrán en las posiciones de poder; esto a juicio de Shaw (2010) es lo que refuerza ese techo de cristal, porque se soporta sobre fuertes vigas moldeadas por las tradiciones, de ahí su eficacia y permanencia, constituyéndose en una suerte de discriminación «no oficial» (Nicolson, 1997). Para Burin (1996: 74), la invisibilidad se produce porque «no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejantes limitaciones, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar».

Entretanto para Kanter (1977b) la transparencia del techo de cristal se sostiene sobre la estructura organizacional y también porque las mujeres continúan asumiendo la responsabilidad del cuidado de las familias. Esto último se produce de manera directa cuando las mujeres que trabajan en las organizaciones al encargarse de sus familias no tienen como objetivo alcanzar la cúspide de la pirámide; y de manera indirecta cuando las esposas de los jefes al cuidar de las familias de ellos les restan esas responsabilidades para que puedan dedicar tiempo al trabajo y mantenerse en la parte más alta de la jerarquía.

Para Cohen, Broschak y Haverman (1998) la falta o escasa presencia femenina en las posiciones de poder se debe a procesos endógenos de carácter

operativo estándar, arraigados en la cultura organizacional. Para los autores, más que de un techo de cristal se trataría de una *puerta de cristal (glass door)* que cierra las posibilidades de ascenso. Estas puertas solo podrían ser abiertas por las mujeres si otras lo hacen previamente, teniendo con ello la oportunidad de incidir en esos procesos intraorganizacionales; tarea nada fácil porque la estructura se refuerza continuamente, por ejemplo a través de la emergencia de la figura de la abeja reina, de la que se habla más adelante. En ciertas circunstancias, para encontrar mujeres gerentes ha sido necesaria la intervención de factores exógenos. Por ejemplo, el fallecimiento o jubilación de padres o maridos pueden servir como factores que aceleren la incursión inicial de mujeres a posiciones gerenciales; adicionalmente se han registrado casos en los que por la promulgación de regulaciones gubernamentales (programas de igualdad de oportunidades y de acción positiva) las organizaciones se han visto obligadas a admitir a mujeres en las cúpulas de poder.

Como se puede advertir, esto no ha significado necesariamente una reconfiguración de prácticas internas habituales en las políticas de contratación y promoción de féminas para cargos directivos. En ese sentido, la presencia de mujeres directivas se debería más a imposiciones externas que por un endógeno cambio de mentalidad organizacional. El techo de cristal se fracturaría si se abren en las instancias de poder puertas para las mujeres; ya que éstas tienen más probabilidades de ser contratadas y promovidas cuando existe una mayor proporción de mujeres que ya se encuentran allí. De igual manera, se puede producir una significativa contratación y promoción femenina cuando se observa a féminas en los niveles de coordinación que, por sus acciones a largo plazo, pueden influir en las condiciones internas de las organizaciones (Cohen, Broschak y Haverman, 1998).

Por otro lado, a los factores autoimpuestos por las mujeres ya sea por elecciones personales (percepción de puestos directivos como de máxima exigencia) o por la presión extrema que sienten con respecto al cuidado de la familia se los denomina *techo de cemento*, ya que ni siquiera permiten vislumbrar la posibilidad de alcanzar puestos de dirección (Albert *et al.*, 2008); situaciones motivadas por los efectos que sienten al transitar entre las *fronteras de cristal* del trabajo productivo y reproductivo que las llevan a decidir entre la familia o el trabajo (Burin, 2008). Para algunas mujeres el plantearse llegar a ocupar cargos de poder no forma parte de su panorama profesional porque de entrada le dan prioridad a la familia, no entrevén su futuro laboral en términos de ocupación de puestos en la alta jerarquía; debido a que continúan moviéndose bajo la lógica de la ética del cuidado a través de la cual muchas de ella justifican sus decisiones y no son sancionadas socialmente por ello (Williams, 2001; Izquierdo, 2004).

Dentro del amplio espectro de la situación laboral de las mujeres bajo condiciones de discriminación se advierte la presencia de otras metáforas como la de los *suelos pegajosos (sticky floor)*, conformados por aquellos mecanismos (edad

reproductiva, estado civil, etc.) que atrapan a las féminas en la base de la pirámide económica y de baja responsabilidad, debido a que algunas de ellas se sienten adheridas a las formas más convencionales del ejercicio de la maternidad; lo que las puede llevar a que se inclinen por roles laborales relacionados con el ámbito del cuidado de los que les resulta difícil despegarse (Burin, 2008); de tal forma que no se las contempla para los ascensos y si se hace ganarán menos que si el promovido fuese un hombre (Booth, Francesconi y Frank, 2003).

Los *suelos de cristal* (*glass floors*) aluden a la discriminación salarial que sufren las mujeres cuando inician su carrera profesional por el hecho de serlo (Albert *et al.*, 2008). En tanto, las *paredes de cristal* (*glass walls*) se refieren a ciertos cargos o puestos que no están destinados a alcanzar la máxima jerarquía dentro de una organización (Bird, 1996), debido a la falta de cambio en la cultura organizacional al considerar que las habilidades de un determinado puesto de trabajo no son fácilmente transferibles a otras instancias; esto determina que no se promueva que las mujeres puedan obtener experiencia en la gestión en general (Johnson y Crum-Cano, 2011), siendo habitual que se las emplee como mandos medios.

3.5.3.3. El síndrome de la abeja reina

El sistema se autoprotege

De acuerdo con Hyde el síndrome de la abeja reina se produce cuando ciertas mujeres se oponen a aceptar que el origen de la discriminación hacia ellas es de carácter externo como resultado de la asimetría social, política y económica. La «abeja reina» considera que «el sistema es abierto y justo y que el éxito del individuo se basa en sus propios méritos. Si ella puede hacerlo, las demás también. Las mujeres que no lo hacen solo pueden culparse a sí mismas» (Hyde, 1995: 187). Cuando algunas féminas logran alcanzar posiciones de poder se afianzan en ellas sin prestar atención a las compañeras de trabajo que en el futuro podrían ocupar dichas posiciones; por el contrario pueden verlas como posibles competidoras por lo que debilitan la proyección profesional que otras mujeres pudiesen conseguir y no alientan su acceso a los puestos de dirección. Esta situación, según Kanter (1977a), se puede deber al limitado número de féminas en posiciones directivas, lo que las lleva a verse aisladas y sin capacidad para formar alianzas con otras mujeres. Las abejas reinas al ocupar posiciones de poder en organizaciones fuertemente dominadas por los hombres, se convierten en una especie de *mujeres símbolo*; motivo por el cual el acceso de otras féminas a ese selecto club afectaría la condición especial de su propio estatus.

Para Derks, Ellemers, Laar y Groot (2011) el también conocido como fenómeno de la abeja reina se debe a que las mujeres que se encuentran próximas o que han alcanzado la cúspide directiva han visto cumplidas sus aspiraciones profesionales en las organizaciones con cultura masculina al disociarse de las

características del género femenino, contribuyendo con esto a la creación de estereotipos sobre las otras mujeres que no están en su misma situación. Con este comportamiento, ciertas líderes podrían implícitamente legitimar en lugar de cuestionar la posición de desventaja femenina dentro de las organizaciones, perpetuando la cultura organizacional en las que han obtenido éxito y reconocimiento.

La postura de la abeja reina es comprensible al considerar que han sido elegidas por el sistema (Hyde, 1995). Su éxito puede estar dado por ir en consonancia con la ideología organizacional. Esto determina lo que Nicolson (1997: 105) denomina *contexto tóxico* (todo cambia, nada cambia) en el que las abejas reinas «se ven así mismas como la excepción de las normas que subordinan a las mujeres». Además, se declaran abiertamente antifeministas pues consideran que esa corriente de pensamiento amenaza el sistema de valores que las ha encumbrado.

3.6. Inserción laboral femenina y brechas de equidad

Las transformaciones sociales en el mundo de la familia

A juicio de Sau ([1981] 2000a: 13) «el concepto y definición de familia no han sido siempre los mismos e incluso en una época concreta es difícil a veces delimitar el término» el que, no obstante, puede significar la esfera de la intimidad en la que usualmente cohabitan unas personas dentro del hogar, pero en el que también tienen cabida los parientes que viven fuera de él; también se asocia con enlaces matrimoniales y con relaciones entre padres e hijos (Kanter, 1977a).

En el debate sobre las relaciones de género, la familia ha ocupado un rol preponderante, ya sea por estar al margen de lo público o por ubicarse en el centro de lo doméstico-privado, muchas veces conferido como el ámbito propio de lo femenino, en ese sentido «la mujer siempre ha formado parte de la familia, pero su situación jurídico-política dentro de la misma ha variado en la medida en que lo que hoy entendemos por familia ha evolucionado históricamente a través de los tiempos» (Sau, [1981] 2000a: 13), aunque manteniendo una posición ambigua, debido a que la familia es una unidad de estratificación (Oakley, [1974] 1985).

Desde el siglo XVIII en que surge la familia más o menos como se la conoce actualmente (Pateman, [1988] 1995; Sau, [1981] 2000a), ha sido vista no solo como institución social sino también como una estructura inmutable; no obstante, la transformación que ha sufrido es significativa. Se toma como punto de partida la propuesta planteada por Therborn (2004), para analizar los cambios que han operado en el modelo familiar dentro de la cultura occidental en los últimos cien años, pero se ubican las tres dimensiones propuestas por el autor desde la perspectiva de este estudio.

- a. *Patriarcado y poder familiar interno*, se han alterado desde las reformas de la estructura familiar a partir de la libre elección del cónyuge, pasando por

la presencia de familias monoparentales, así como un número significativo de personas divorciadas o las que han optado por vivir solas. A lo que hay que sumar la incorporación de las mujeres a la esfera pública, con la implícita redefinición de los roles de proveedores y amas de casas como condición exclusiva de hombres y mujeres en el seno familiar.

- b. *Matrimonio y orden sexual.* El matrimonio heterosexual deja de ser la única opción. A más de las uniones libres, de hecho o cohabitación, se producen de manera cada vez más frecuente y abierta las uniones entre personas del mismo sexo; son varios los estados que reconocen las nupcias entre parejas gais y lesbianas. Además, para muchas mujeres el casamiento y la maternidad dejan de ser la meta a alcanzar, debido a que dentro de sus trayectorias vitales le dan tanta o mayor prioridad al desarrollo profesional.
- c. *Fecundidad.* Se observa un descenso en la fecundidad de las mujeres en cuanto al alumbramiento de un menor número de criaturas, así como un retraso en la edad para el primer embarazo como resultado de su avance en el mercado laboral y las condiciones que deben afrontar al continuar estando como principales responsables del cuidado; pero también porque la fórmula maternidad = mujer realizada empieza a difuminarse. Asimismo, son muchas las parejas que deciden de manera voluntaria no tener descendencia.

Se entiende que es necesario sumar a estas dimensiones una más: el empoderamiento femenino.

- d. *El empoderamiento de las mujeres.* En el contexto actual dentro de la redefinición de lo que se llama familia es imposible no considerar el empoderamiento (del inglés *empowerment*) de las mujeres, conceptualizado por Margaret Schuler (1998: 31) como «un proceso por medio del cual incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales» desde su condición de sujetos sociales con deberes y derechos; en esa medida el empoderamiento «implica entender el significado de “poder”, sus distintas dimensiones, y sobre todo, cómo funciona y se perpetúa en las relaciones de género» (López, 2007: 90).

Empoderamiento también se refiere a la participación de las mujeres «en la vida pública para alcanzar un disfrute pleno de sus derechos en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad. Deben, por tanto, implicarse en los procesos de acceso al poder y en la toma de decisiones para romper con el techo de cristal que las subordinan» (Pérez, 2011: 248).

El empoderamiento iría de la mano con la concienciación a través de la cual se «ha puesto de manifiesto que el poder masculino es real, solo que no es la única realidad, (...). El poder masculino es un mito que se hace cierto a sí mismo». En ese sentido, concientizarse o crear y tomar conciencia es «enfrentarse al poder

masculino en su dualidad: como algo total en un momento, por una parte, y como engaño, por otra. En la concienciación, las mujeres se dan cuenta de que han aprendido que los hombres lo son todo y las mujeres su negación, pero que los sexos son iguales» (MacKinnon, [1989] 1995: 185).

Para Schuler (1998) el empoderamiento de las mujeres es posible cuando se advierten manifestaciones tales como: sentido de seguridad y visión de futuro; capacidad de ganarse la vida; habilidad de actuar eficazmente en la esfera pública; mayor poder en la toma de decisiones dentro del hogar; participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recurso de información y apoyo; y, movilidad y visibilidad en la comunidad.

Según Kirkwood (referenciada y citada por Ernts 1994: 258), los movimientos de mujeres abordan los análisis desde diferentes perspectivas, «considerando el poder político como un acto de negación de los mecanismos que se oponen a su liberación». Por tanto, el empoderamiento a escala macro se organiza como una respuesta del feminismo frente al autoritarismo; en consecuencia, las acciones de las mujeres están exhortadas a constituirse en:

negación de la dicotomía público privado; negación de la condición de improductividad atribuida a las mujeres en su papel de reproductoras de la fuerza de trabajo; negación de la situación de dependencia de las mujeres en el plano cívico, político, económico, sexual y psicológico; negación de la condición de lateralidad, objeto, y secundariedad; negación de la «atemporalidad» atribuida a las reivindicaciones femeninas; negación del aislamiento y atomización de los problemas de las mujeres. (Ernts 1994: 258).

Esas negaciones no deben ser entendidas como la no existencia de las situaciones aludidas sino como los dispositivos que permiten comprenderlas y emprender acciones para ponerles fin. Las mujeres deben negarse a continuar actuando desde un rol secundario. A la larga, esto debería contribuir a la superación de las dicotomías que separan a los seres humanos.

3.6.1. Familia y trabajo en femenino y masculino

La conciliación de la vida familiar y laboral

Las dimensiones a las que se ha hecho referencia en el apartado anterior, junto a otros factores (mayor acceso a la educación, esterilización voluntaria, definición de políticas públicas desde una perspectiva de género, envejecimiento de la población, retraso en la nupcialidad, aumento de infertilidad, fecundación asistida, etc.), han configurado un nuevo orden en las relaciones de género, en el que de manera contradictoria cabe espacio para la indeterminación propia de los procesos en transición como los que se viven en las sociedades actuales. En ese sentido, pese a «los cambios en la posición económica y social de las mujeres escasamente se acompañan de cambios en la organización social y familiar» (Tobío, 2001: 158). Es así como se pueden advertir conductas residuales que se manifiestan tanto en la

esfera pública como en la doméstica-privada²⁹, debido a que como sostienen Rapoport y Rapoport (1965: 381), «las estructuras laborales y familiares tienden a asociarse dentro de la cultura como partes de un todo integrado y sostenido por una compleja red de control social»³⁰.

La teoría de la congruencia interpersonal (*Interpersonal congruency theory*) propuesta por Secord y Backman (reseñada por Arnott, 1972) sostiene que la estabilidad y el cambio de comportamiento están determinados por el deseo de los individuos de encajar en una matriz de congruencia interpersonal integrada por el autoconcepto, la conducta relevante y las reacciones significativas percibidas por otras personas; cuando las mujeres traspasan los límites de lo doméstico, no dejan de tener un pie en él mientras intentan afirmarse con el otro en lo público, como resultado de los procesos de socialización que actúan como dispositivos a través de los cuales a mujeres y hombres les cuesta disociar a la feminidad de la imagen del cuidado y a la masculinidad de la del proveedor, de esa manera «las relaciones entre el trabajo y la vida familiar, que son principalmente una cuestión individual, se conforman como una norma cultural dominante»³¹ (Rapoport y Rapoport, 1965: 381).

Entonces, no resulta extraño que en cuanto al equilibrio entre vida familiar y laboral aún no se hayan encontrado fórmulas realmente equitativas para la redistribución de cargas en las responsabilidades familiares que deben asumir hombres y mujeres en un sentido de horizontalidad desde su condición de pareja, recayendo en ellas la mayor parte del cuidado; por lo tanto, familia y trabajo se conforman «como una realidad en conflicto en la media que ambas actividades, públicas y privadas, se organizan en función de tiempos sincrónicos que son difícilmente compatibles» (Nuño, 2010: 24).

Los mecanismos del sistema de género operan con rigor para que la atención de las demandas familiares tradicionalmente asociada a la feminidad no deje de estar, de forma significativa, en su ámbito de acción. Esto fija parámetros para el cumplimiento, ya sea a través de las propias mujeres desde su doble rol de trabajadoras remuneradas y amas de casa o bien porque las obligan a buscar estrategias complementarias (contratación de una persona para que se encargue de la atención del hogar y la familia; búsqueda de ayuda en la red familiar por lo general a través de otra mujer: madre, abuela, tía, hermana; apelación a la solidaridad de amigas o vecinas; o contratación de servicios de guarderías, centros recreativos, casas de cuidado, residencias, asilos, etc.). De esta manera la ética del cuidado continua vigente como parte de la identidad femenina que, se constituye

²⁹ De acuerdo con los datos proporcionados por los registros administrativos de matrimonios, en Ecuador en el año 2013 el 72,74% de las mujeres que contrajeron matrimonio tenían menos de 30 años de edad (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015: en línea).

³⁰ Traducción libre del original «work and family structures tend to be linked as parts of an integrated cultural whole sustained by a complex web of social controls».

³¹ Traducción libre del original «In traditional societies, work and family structures tend to be linked as parts of an integrated cultural whole sustained by a complex web of social controls, so that the relations between work and family life in any individual case are primarily a matter of degree of conformity to a dominant cultural norm».

como «una red de relaciones en la que se asume la obligación moral del cuidado de las personas que integran el universo afectivo» (Nuño, 2010: 184). Por lo tanto, la conciliación y la corresponsabilidad parecen ser inherentes a la situación que deben afrontar las mujeres como un tema de su incumbencia quedando los hombres, hasta cierto punto, al margen.

En ese contexto, el concepto de conciliación cuando se aplica a familia y trabajo se muestra complejo debido a que la naturaleza misma del término alude a la mediación entre opuestos, aspecto constitutivo de la división de espacios en las relaciones de género. Asimismo, resulta una noción contradictoria, ya que aparentemente rompe la tradicional división del trabajo (en cuanto a roles exclusivos constreñidos a las esferas domésticas y públicas), pero a la vez se mantiene, ya sea porque se produce una superposición de nuevos y viejos roles (Tobío, 2001), o porque pueden extrapolarse al ámbito productivo (segregación horizontal); por lo que esa ruptura no se da de manera completa. Esto en parte se puede deber a que como manifiesta Kanter (1977a), la separación de los ámbitos profesionales y familiares llegó a ser considerado tanto por la teoría parsoniana moderna como por la sabiduría popular como esencial para el buen funcionamiento de la sociedad.

Desde esa consideración, se constituyeron las normas para que las esferas fuesen incompatibles, debido a que la vida en el trabajo se organiza en torno a reglas impersonales y objetivas, orientadas a la competencia y vinculadas al contenido técnico de un puesto o cargo. Según Parsons (referido por Kanter, 1997a) esas reglas se oponen a las que rigen en la familia, que es un lugar de descanso, basado en las costumbres y con normas emocionales y específicas en la que los roles están definidos en función del sexo y de la edad, en lugar de criterios orientados al rendimiento de objetivos, consecuentemente espacio de trabajo y lugar de residencia son distintos. «Parsons llegó a la conclusión de que una fuerte separación de las dos instituciones permitía que cada una funcione con un mínimo de interferencia para no producir conflictos en las normas de la otra»³² (Kanter, 1997a: 15).

De ahí la inequidad que podría esconderse en lo relativo al hogar que parece estar al margen de la negociación –aunque como se ve más adelante esto no es necesariamente exacto– que sí se produce en el ámbito laboral profesional. Además, porque lo doméstico-privado se traduce para las mujeres en privación, mientras que para los hombres es el espacio en el que proyectan su individualidad. En tal medida, lo que pasa en los hogares es algo íntimo que debe ser resuelto de puertas para adentro, mientras que en un contrato de trabajo se establecen de manera clara las reglas del juego. Las féminas se suelen ver superadas por las situaciones en las que deben compaginar trabajo y familia, porque los recursos con

³² Traducción libre del original «Parsons concluded that a strong separation of the two institutions permitted each to function with minimum interference from the conflicting standards of the other».

los que cuentan para negociar conllevan en si una carga de responsabilidad mucho más onerosa que la que les corresponde a los varones.

Mujeres sin parejas y sin hijos simbolizan la feminidad negada, hombres sin parejas y sin hijos la masculinidad cuestionada. Así, aunque la familia nuclear se reestructura o se desestructura –de acuerdo con la óptica con la que se la mire– la presión social se mantiene para que féminas y varones se conviertan en madres y padres; lo que actualmente significa que ellas, que otrora se encargaban de una de las esferas, ahora deban combinar trabajo y familia. Esto ha determinado que las féminas tengan una doble jornada de tareas –en palabras de Nicolson (1997) un desbordamiento del rol de sexo, y de Vosler (2006) una sobrecarga de rol–, unas remuneradas y otras no, pero en ambas deben cumplir una serie de expectativas desde la asunción de la doble presencia, lo que da como resultado el surgimiento del modelo de la *superwoman*, «un ideal angustioso de mujer que tiene que combinar el dominio del mundo privado, del amor, del erotismo y la maternidad, con el universo público de la profesionalidad» (Blanco, citado por Nuño, 2010: 160).

La súper mujer se convierte en una persona «excesivamente sacrificada a fin de mantener la igualdad en su vida profesional y familiar» (Gascón citada por García de León, 2002: 150); es habitual que acumule una gran cantidad de tareas y que se mueva bajo la presión personal a la que se suma la que ejerce la pareja, los familiares y la sociedad en general. La sobrecarga está dada por situaciones en las que «determinados roles de una persona conllevan más responsabilidades de las que esa persona puede controlar razonablemente»³³ (Schwartz y Scott citados por Vosler, 1996: 78); porque como afirma Nuño, a diferencia del referente masculino (*Superman*), las súper mujeres no cuentan con los dominios que les otorguen un verdadero poder, al contrario, «sus capacidades lejos de hacerlas volar representan un poderoso peso que limita el despegue y provoca renunciaciones, culpa y desigualdad» (Nuño, 2010: 160).

Para las féminas las tensiones que acarrea el compaginar jornadas a tiempo completo en el trabajo productivo y a tiempo parcial en el reproductivo –si se compara con la dedicación exclusiva que le consagran aquellas mujeres que tan solo se desempeñan como amas de casa– remiten a lo que Laura Balbo denomina *doble presencia*. La autora sostiene que el sistema social se organiza de manera que «las mujeres “eligen” una vida de “doble presencia”», lo que conlleva a que en ciertas fases vitales «usen todo su potencial en el mercado laboral, y en otras lo utilicen para beneficiar a la familia, excluyendo las demás actividades; mientras que en otros momentos parece posible y apropiado combinar ambos potenciales»³⁴ (Balbo, 1978: 4).

³³ Traducción libre del original «situation in which a person's various roles carry more responsibilities than that person can reasonably manage».

³⁴ Traducción libre del original «Le donne “scelgono” una vita di “doppia presenza”, e il sistema sociale si organizza in modo che in certe fasi, della donna si utilizza appieno il potenziale di lavoro per il mercato, in altre ne viene utilizzato il potenziale di prestazioni per la famiglia ad esclusione di ogni altra attività, in altre ancora appare possibile e opportuno utilizzare una combinazione di entrambe».

En ese sentido, las mujeres deben manejar un redoblado esfuerzo para cumplir los roles de trabajadoras remuneradas y de principales cuidadoras de la esfera doméstica-privada. Esto implícitamente se traduce en *doble ausencia*, es decir, les genera malestar, frustración y ansiedad debido a que se ven obligadas, pero a la vez desean realizar todas sus actividades con responsabilidad, intentado en gran medida no descuidar familia y empleo. Lo que a la larga resulta que tanto entre las mujeres como en la sociedad en su conjunto se produzca la percepción de que es posible realizar ese doble esfuerzo, obviando situaciones como «menor reposo o descanso, menor tiempo libre, menores ocasiones para informarse o estudiar y menores oportunidades para participar en actividades culturales y políticas»³⁵ (Balbo, 1978: 6).

Por lo tanto, la doble presencia difiere de la doble jornada debido a que esta última se basa en el uso del tiempo –algo que se analiza en subsiguientes apartados– aunque existe una íntima vinculación entre ambas; puesto que la doble presencia tiene que ver en cómo mujeres y hombres atienden las demandas que les deparan trabajo productivo y reproductivo, en tanto, cómo unos y otras interpretan los roles que deben cumplir en cada una de las esferas; situación marcada por una sincronía temporal que afecta la salud física y psíquica de las mujeres al continuar recayendo en ellas la responsabilidad del cuidado familiar, sobre todo cuando existen infantes, sin que eso signifique desatender su condición de trabajadoras remuneradas.

3.6.2. Los roles como ayuda

O la ausencia de la corresponsabilidad

Desde una concepción sexista, las actividades domésticas son catalogadas como inferiores y simples en comparación con las que se desarrollan en la esfera pública. El trabajo doméstico, familiar o reproductivo comprende las tareas del hogar y las labores de cuidado (Domínguez, 2012), que de acuerdo con Ajenjo y García (2011) pueden ser clasificadas en: *arduas* (quehaceres más monótonos y rutinarios como lavado y planchado de ropa; limpieza de vajilla y de suelos, aseo se sanitarios, etc.); *intermedias* (tareas que comportan cierto grado de realización y complejidad: cocinar, cuidar a infantes y adultos mayores, etc.); y *agradables* (actividades efectuadas al aire libre: cuidar el jardín, pasear al perro, en menor medida realizar gestiones y compras, y todas las relacionadas con los niños y niñas). A esta categorización, se debe sumar la tipología de roles dentro del hogar que propone Vosler (1996), dos de los cuales ya fueron mencionados en apartados anteriores:

³⁵ Traducción libre del original «meno riposo, meno tempo libero, meno occasioni di informazione e di studio, meno occasioni di partecipazioni ad attività culturali e politiche».

- a. *El rol de proveedor*, tiene a su cargo la provisión de recursos básicos para cubrir las necesidades alimenticias, de higiene, vestuario, atención sanitaria y vivienda.
- b. *El rol de liderazgo familiar y la toma de decisiones* requiere que en los procesos de la interacción de los miembros de la familia se fomente un sentimiento de cohesión, por tanto es necesario que se establezcan patrones de comunicación y un sistema de normas que suelen ser establecidas de manera jerárquica por los padres sobre los hijos e hijas.
- c. *El rol de mantenimiento y organización del hogar* abarca tanto la realización como la planificación de tareas tales como cocinar, limpiar, lavar, comprar; por lo general realizadas por las mujeres. Mientras que de los arreglos automotrices, el cuidado de jardines o las reparaciones y mantenimiento de la vivienda suelen encargarse los hombres.
- d. *El rol de cuidador de los miembros dependientes*, como los niños y niñas o las personas ancianas o con alguna discapacidad que requieren atención médica especial, ayuda para los desplazamientos o la preparación de alimentos diferentes a los que consumen los demás miembros de la familia.
- e. *El rol de agente socializador y supervisor* de niños, niñas y adolescentes, que abarcan tareas de crianza, estimulación afectiva y cognitiva, que presentan variaciones en la medida que se producen cambios en los ciclos vitales de la familia.

En primer lugar, estas tipologías ponen en evidencia las dinámicas que operan en el ámbito doméstico-privado, contradiciendo la condición de invisibilidad que rodea al trabajo familiar. Además, dejan claro que hay unas tareas que en determinadas circunstancias se pueden externalizar sin que se produzcan mayores inconvenientes (limpieza, cocina, adquisición de comestibles, etc.), mientras que las labores de cuidado de niños, niñas o personas mayores debido al elevado componente emocional que llevan implícitas son más difíciles de delegar (Domínguez, 2012). Esta categorización pone de manifiesto que los tiempos de las féminas suelen estar ligados a los de la familia, especialmente a los hijos e hijas: tiempo de gestación, de amamantamiento, de socialización, de escolarización, etc. Por otro lado, demuestran que se puede producir asimetría en el reparto de tareas domésticas dentro de la pareja, por lo que se produciría el efecto de «paredes de cristal» ya que el trabajo de mujeres y hombres en la esfera doméstica se encuentra segregado (Nuño, 2010).

Los varones continúan beneficiándose de las conductas residuales y el micropoder patriarcal (Saltzman, 1992), que aún pueden ejercer en los hogares desde la arrogación de la figura de cabeza de familia para librarse de las tareas más gravosas que son las que absorben la mayor proporción del tiempo que se destina al trabajo doméstico; inclinándose principalmente por aquellas identificadas como intermedias y agradables, por lo general las menos aburridas y repetitivas, dándole preferencia a las más perentorias: acopio de víveres y suministros,

adquisición de bienes o servicios, preparación de alimentos sobre todo los fines de semana cuando no interfiere con sus rutinas laborales, así como las que se articulan con las tareas de crianza y socialización de los hijos e hijas (Amorín, 2007).

En consecuencia, la realidad imaginaria que rige las relaciones entre los géneros, desde *el ser, el tener y el deber ser* determinan que cuando los varones se encargan de ciertas tareas en el hogar desde el supuesto de que son las mujeres las cuidadoras por antonomasia, lo hacen desde la condición de «ayuda». De los cinco roles a los que hace alusión (Vosler, 1996), los hombres suelen asumir el de líder y tomador de decisiones consideradas importantes (adquisición de vivienda y automóvil, sistema de ahorro, lugar y presupuesto para vacaciones, etc.), pues las que se producen en el día a día (qué se desayunará, qué ropa llevarán los niños o en qué momento se realizará el cambio de toallas y sábanas, etc.) están habitualmente a cargo de las mujeres. Pero sobre todo los hombres a escala simbólica continúan detentando de manera predominante el rol de proveedores, aunque esto no se corresponda necesariamente con lo que acontece en la cotidianidad, debido a que son cada vez más los hogares con doble ingreso.

Del hecho de que las mujeres se desempeñen como trabajadoras remuneradas, se desprenden otros efectos asociados a dicha condición y estrechamente relacionados con la categorización de los hombres como proveedores únicos, circunstancias que cuestionan ese modelo. Por ejemplo, se pueden presentar situaciones en las que son las féminas quienes destinan la mayor parte de sus emolumentos a la economía familiar constituyéndose en el principal soporte económico familiar; además, se dan casos en que las mujeres ganan más dinero que sus parejas, o simplemente debido a que una gran cantidad de ellas a más del trabajo remunerado en la esfera pública continúan asumiendo la responsabilidad de las actividades de cuidado, la contribución al bienestar de la familia es doble.

Aun así, desde la visión clásica de la familia nuclear los aportes económicos de las mujeres son catalogados como «ayuda». Sobre esa base, la valoración de *ayuda* de los hombres en las tareas domésticas como la de las mujeres a la economía familiar, determina que no se produzca una concepción de reciprocidad igualitaria y redistribución de los roles que asumen unas y otros, que confluyen en la corresponsabilidad asumida como «un reparto equilibrado de las responsabilidades y decisiones relacionadas tanto con la familia como con el ámbito laboral» (Papí y Orbea, 2011: 2).

A través de la socialización –como la experiencia vivida– la corresponsabilidad bien entendida debería establecerse desde los primeros años de infancia mediante «patrones de distribución, contribución y acuerdo sobre las tareas domésticas, así como las ideas y sentimientos que los acompañan», los que a la larga pueden constituirse en «formas concretas de explorar y anclar cuestiones sobre derechos y obligaciones que implican la pertenencia a cualquier grupo social o familiar» (Goodnow, citado por Maganto, Etxeberría y Porcel, 2010: 70). De esta

manera, la corresponsabilidad o la responsabilidad recíproca entre los miembros de la pareja y los demás integrantes de la familia permitiría que la compaginación entre vida laboral y familiar fuese más llevadera y representaría un tratamiento equitativo para mujeres y hombres.

En términos generales, las féminas se han incorporado de manera más o menos masiva y decidida a los espacios públicos; pero la incursión de los hombres hacia lo doméstico-privado está siendo lenta, en parte porque en muchas sociedades aún se considera que al hacerlo están incurriendo en «una pérdida, una cesión o una claudicación resultante de un conflicto» (Barbera, 2004: 56), que con la división del trabajo ya ha sido resuelta.

3.6.3. El uso inequitativo del tiempo

La doble jornada que deben atender las mujeres

Aun a riesgo de profundizar de manera reincidente en las asimetrías que rodean a las relaciones entre los géneros, es muy difícil no hacerlo porque las circunstancias así lo establecen. Como se ha visto en los anteriores apartados en la vinculación entre familia y trabajo se producen inequidades en cómo afrontan hombre y mujeres los roles en el interior de cada esfera según lo que dicta la normatividad del género, pero también tienen implicaciones en cuanto al tiempo.

Un efecto perdurable de la industrialización es que estableció una diferenciación en el uso del tiempo (Miranda, 2007), es decir, aquel destinado al trabajo mediante una jornada temporal específica y remunerada, y otra pensada para el descanso. En ese sentido, el trabajo adquiere valor en términos monetarios pero también una equivalencia en cuanto al tiempo. Algo que se relaciona de forma directa con la consideración del trabajo doméstico (que no es remunerado cuando lo realizan las propias amas de casa) como improductivo, al que no obstante se le dedica más tiempo del plenamente establecido en una jornada laboral desarrollada en lo considerado como público-productivo.

Los hombres más allá del tipo de cargo que desempeñen, dedican más tiempo al trabajo remunerado que el que le dedican a la familia. Mientras que las mujeres sin descuidar sus actividades laborales, ya sea que trabajen a tiempo completo o a media jornada, dedican mucho más tiempo al trabajo doméstico –en este caso no se hace referencia al empleo doméstico remunerado por tareas de cuidado realizadas por alguien ajeno al núcleo familiar y que ingresa por lo general en la categoría de trabajo sumergido o informal– además, destinan más horas a las tareas menos gratificantes y aquellas difíciles de programar o de sustituir (enfermedad de infantes, lactancia, etc.).

Como señala Amorín (2007: 299) en el terreno de la paternidad se ha producido un importante cambio en las identidades masculinas, en las que aun estando organizadas alrededor del trabajo, permite atisbar que son cada vez más «los padres que se muestran abiertos a dialogar con sus hijos e hijas, actúan con

mayor disponibilidad y flexibilidad, no temen dar rienda suelta a la sensibilidad y expresividad emocional», así, en relación con sus propios padres le dedican más tiempo a la socialización y educación de niños y niñas. Ahora bien, las transformaciones en cuanto al rol de padres, no va de la mano necesariamente con la participación masculina en las tareas domésticas que continúan siendo vista como «cosa de mujeres».

El tiempo que se consagra a las tareas domésticas no es el mismo para mujeres y hombres³⁶ (Álvaro, 1996a, 1996b; Williams, 2001; Cunningham, 2001; Tobío, 2001; Ajenjo y García, 2011; Domínguez, 2012). La dedicación femenina se ve incrementada con la llegada de niños y niñas (Rapoport y Rapoport, 1965; Cunningham, 2001; Baxter, Hewitt y Haynes, 2008), esto en parte se puede deber a que a diferencia de la maternidad, la paternidad se vive más desde lo social que desde lo corporal, en tanto los hombres históricamente se han sentido con mayor libertad de acción en relación con el cuidado de los hijos e hijas (Amorín, 2006), sobre todo cuando son pequeños y mucho más dependientes; lo que a la larga se traduce en que para las mujeres no solo se altera la rutina del trabajo sino que requieren mayor tiempo en el hogar frente a las parejas sin descendencia o las personas solteras, lo que puede tener efectos en sus carreras profesionales.

Desde la asunción como cuidadoras principales esto puede desencadenar en una doble jornada con unas tareas remuneradas y otras domésticas, lo que equivale a horarios extensivos; empleo a tiempo parcial que pueden repercutir en las opciones de ascenso; menos disfrute de tiempo personal; mayores inconvenientes para el ejercicio de facultades cognitivas, imaginativas y recreativas, como efecto de la doble presencia que deben cumplir.

En consecuencia, se produce una distancia de género en cuanto a las horas que varones y féminas le dedican a la familia, ya que «el tiempo es algo improductible, “solo el ejercicio del poder, al apropiarnos del tiempo de los demás, puede acrecentarlo”» (Anisi, citado por Nuño, 2010: 178) para beneficio propio en detrimento del que se produce como disminución del de los otros; entonces el tiempo se convierte en otro dispositivo de poder dentro de las relaciones de género. La distribución del tiempo es una variable afectada «por el sexo, el estatus familiar y la presencia o no de hijos, por una parte, y por la situación laboral, el estatus profesional y el tipo de día –laborable o festivo–, por otra» (Szalai, citado por Álvaro, 1996a: 293).

³⁶ En Ecuador de acuerdo con los resultados arrojados por la Encuesta Específica del Uso del Tiempo (INEC, 2012) las mujeres en promedio dedican semanalmente al trabajo doméstico no remunerado 31 horas y 49 minutos frente a las 9 horas y 9 minutos que reportan los hombres; por lo tanto existe una diferencia de 22 horas y 40 minutos entre unas y otros.

3.6.4. Los recursos relativos *O la no negociación de tareas*

De acuerdo con lo que se ha visto en los anteriores apartados dentro de la esfera doméstica la inequidad en la división del trabajo se produce en cuanto al reparto del tipo de tareas que realizan unos y otras; y el uso del tiempo dedicado a esas tareas, situación que obedece a la configuración del proveedor y la cuidadora, que supuestamente está llamada a lograr la complementariedad de roles a través de la cual cada quien hace lo que mejor se le da con el ahorro de tiempo que esto puede conllevar, además, de la evaluación de costos y beneficios (Wainerman, 2003) que hacen hombres y mujeres desde su condición de miembros de una familia.

Ahora bien, según la teoría de los recursos relativos propuesta por Blood y Wolfe, y por Becker (citados por Wainerman, 2003 y Domínguez, 2012), la asimetría en los roles que asume cada miembro de la pareja se puede deber al capital humano y las características del mercado de trabajo. Según esta teoría, los recursos diferenciales que hombres y mujeres aportan a la familia pueden estar mediados por ingresos, prestigio profesional o nivel educativo. Asimismo, desde un enfoque de negociación se determinaría que las decisiones en el hogar se tomen desde la preferencia individual (Wainerman, 2003; Domínguez, 2012), en ese sentido, «el poder de negociación de cada individuo depende de su potencial aportación al hogar, que suele medirse en términos de ingresos» (Domínguez, 2012: 156); así, dentro de las relaciones de poder entre la pareja estos recursos determinarían que aquel que posea más poder elija qué tareas hace y cuales rechaza (Wainerman, 2002).

A los hombres aunque realicen las mismas funciones que las mujeres, se les paga más, por lo tanto contarían con el poder de decisión, ya no de negociación, que les otorga ingresos más altos, desde una concepción de recompensa –por decirlo de alguna manera–, se puede interpretar de forma aviesa que los hombres al dedicar mayor tiempo al trabajo remunerado y que por ello obtienen emolumentos más altos, se deberían implicar en menor medida en las tareas domésticas; algo que no siempre corresponde con la realidad.

Conviene subrayar, que el hecho de que las mujeres ganen menos no se debe a que no realicen bien su trabajo ni tampoco a que inviertan menor tiempo en él. Como se ha visto a lo largo de este análisis, el sexismo que impregna las relaciones de género determina que todo lo femenino sea evaluado como inferior. Ahora bien, aunque las mujeres dedicasen menos tiempo al trabajo remunerado, eso se podría deber a que en el hogar ellas realizan las tareas que demandan un mayor uso de tiempo y son difíciles de posponer; no obstante, esto podría aplicarse tan solo a los empleos de media jornada, pues en la mayoría de situaciones (sobre todo en Latinoamérica en que el porcentaje de trabajos por hora o a medio tiempo no alcanza el que se puede registrar en otros lugares) hombres y mujeres cumplen un número mínimo de horas de trabajo establecido en sus contratos de empleo,

por lo general estipulado en 40 horas semanales; sin que esto corresponda a una reducción del tiempo y las tareas que las mujeres realizan en el hogar.

La jornada laboral remunerada está plenamente definida, pero como amas de casa no descansan en la misma proporción que los varones; lo que se puede ilustrar a través de situaciones como las que se producen en los fines de semana en los que las féminas suelen realizar aquellas actividades postergadas durante la semana laboral. El tiempo como recurso aparece como no negociable para las mujeres pero sí para los hombres justificado como inversión laboral remunerada.

Lo expresado hasta aquí supone que los efectos de la socialización en la construcción de las identidades genéricas y las conductas residuales determina que «la supervivencia de la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico a pesar del aumento del poder de negociación de estas» (Domínguez, 2012: 157) se vea coartado y sea insuficiente aun cuando cuentan con altos niveles educativos y se desarrollen en diferentes ámbitos laborales. La ideología sexista continúa operando para que ellas no estén, como la otra mitad de la población, en las mismas condiciones de negociación que los hombres.

En efecto, un aspecto que no se puede pasar por alto es que pese a lo poco que se ha estudiado hasta el momento, en las parejas del mismo sexo se observa una distribución de tareas mucho más igualitaria que en las heterosexuales. «En estas parejas, ambos miembros son del mismo género, por lo tanto han sido socializados en valores similares y es mucho más probable que tengan ideas parecidas sobre la división del trabajo doméstico» (Domínguez, 2012: 160). Aunque según los resultados obtenidos por Kurdek (2007) las parejas lesbianas presentan un índice más elevado de tareas compartidas en cuanto a frecuencia temporal en relación con lo que sucede en las parejas gays, no obstante el estudio no incluyó a familias con descendencia, por lo tanto futuros resultados podrían registrar variaciones significativas a partir de esta variable.

3.7. A manera de conclusión

Los antecedentes de la división del trabajo desde una lectura sociobiológica pueden resultar relativamente atrayentes, porque han servido de sustrato romántico-heroico del que se han nutrido diversas representaciones simbólicas que abarcan desde cuentos infantiles hasta películas que se pueden ver de forma habitual en las carteleras, pero sobre todo porque los efectos de la concepción de héroes y guerreros que protegen y proveen a mujeres indefensas y por extensión a la familia, no ha perdido valor en grupos sociales en los que el trabajo de las mujeres no es considerado como tal; no solamente porque lo doméstico no ingresa en esa consideración sino porque cuando el trabajo femenino se enmarca dentro del empleo remunerado no siempre es valorado bajo los mismos parámetros que se aplican cuando los trabajadores son hombres.

Concepción que encuentra asidero en que lo público-productivo ha sido algo de dominio masculino, asegurándose además la parcela de la privacidad como ámbito de realización individual. Lo doméstico ha sido denostado porque tradicionalmente es la esfera en que se cuida de otros seres sin que eso, aparentemente, reporte beneficios económicos directos; actuando, asimismo, como un espacio en el que la noción de privacidad adquiere significados de carencia y negación de la individualidad.

En un contexto marcado por la asimetría social, los mecanismos que operan en la relación entre el *género*, la *división del trabajo* –desde la asignación de tareas pero también desde su *visión* como productivo e improductivo– y la *profesionalización*, configuran escenarios en los que las mujeres deben asumir la aviesa condición de recién llegadas, en tanto intrusas que deben enfrentar la figura masculina como depositaria del trabajador idóneo por el hecho de ser hombres. Este análisis abre la opción de explorar de manera más detallada un campo profesional específico, como el publicitario, para ilustrar y auscultar las situaciones a las que deben hacer frente varones y féminas, como portadores de masculinidad enmarcada en la competitividad y feminidad en la expresividad, lo que conlleva a que dentro de la división general del trabajo se produzca una subdivisión, o que simplemente los códigos se adapten sin perder sustrato y que esa subdivisión no sea tal. Ese análisis forma parte del siguiente capítulo.

