

---

# *Entre lo público, privado y doméstico: mujeres bajo un techo de cristal*

**Z. Margarita Bejarano Celaya**

El Colegio de Sonora

---

## *Resumen*

Este artículo destaca que los ámbitos público, privado y doméstico son espacios de acción definidos por la interacción social tradicional, que tienen significados distintos para hombres y mujeres, lo que implica que quienes han incursionado en el mercado laboral deben hacer importantes arreglos entre estas esferas de acción para sortear su doble jornada, pues su carácter de trabajadoras no les exime de la responsabilidad doméstica. El estudio se centra en el pequeño grupo de mujeres posicionadas en puestos directivos, ya que en este círculo atípico se conciben y viven de manera diferente las relaciones de poder en el trabajo y el hogar, lo que genera nuevas identidades femeninas.

## *Palabras clave*

Techo de cristal, carrera laboral, vida privada.



## **Introducción**

**E**n todos los ámbitos de la vida social, la situación de las mujeres se caracteriza por la desigualdad, en el fondo de cualquiera de los aspectos en que ésta se manifiesta se haya el trabajo, las condiciones en que se realiza y los medios de vida a que se accede a través del mismo.

Este artículo intenta sintetizar algunas ideas relevantes sobre el debate actual del papel de la mujer en los ámbitos de acción pública, privada y doméstica; cabe aclarar que su alcance se limita sólo a la revisión de algunos textos que bordan alrededor de ciertos aspectos teóricos y a la referencia auxiliar de estudios empíricos que enfatizan la escasa participación de las mujeres en actividades económicas que implican cierto poder de decisión.

El objetivo principal es revisar los tipos de barreras que las mujeres tienen que sortear al insertarse en la vida productiva; destacando la desigualdad social a la que están sujetas, así como las características de sus esfuerzos para dividirse entre las esferas de acción pública y privada.

## **Esferas de acción: pública, privada y doméstica**

Tradicionalmente, los estudios de género analizan la sociedad en dos grandes ámbitos de acción: público y privado. Esta tendencia ha reconocido lo *público* como el mundo de lo masculino, de lo que ocurre fuera del hogar, así como lo que se refiere a las relaciones que no se regulan en función del parentesco; en tanto que lo *privado* se reconoce como el ambiente natural femenino, de lo doméstico, el espacio físico de la vivienda y de las relaciones familiares e íntimas [Barbieri: 1991].

“Lo privado y lo público constituyen lo que se podría llamar una va-



riante estructural que articula a las sociedades jerarquizando los espacios: el espacio que se adjudica al hombre y el que se adjudica a la mujer". Las actividades socialmente más valoradas las realizan los varones, constituyen el espacio del reconocimiento, de lo que se ve, de las competencias; por el contrario, las actividades que se desarrollan en el espacio privado, las femeninas, son las menos valoradas socialmente, son las que no se ven ni son objeto de apreciación pública. [Amorós: 1994, 24-25].

Soledad Murillo critica la asociación de la mujer al universo de lo privado, pues lo privado se define como la procuración de un tiempo y un espacio de recogimiento, como la cualidad de ocuparse de sí mismo y, en la vida doméstica y los cuidados familiares, difícilmente se puede encontrar tiempo y espacio para enfocar la atención a uno mismo. Sugiere una acepción del término diferenciada por género: para las mujeres lo privado significa literalmente 'privarse de lo

público' y para los hombres, por el contrario, implica 'apropiarse de sí mismos' [Murillo: 1996].

En este sentido, según Hannah Arendt [1993], la definición del ambiente privado cobra para las mujeres su original sentido privativo:

Vivir una vida privada significa por encima de todo, estar privado de cosas esenciales a una verdadera vida humana: estar privado de la realidad que proviene de ser visto y oído por los demás, estar privado de una 'objetiva' relación con los otros que pro-

viene de hallarse relacionado y separado de ellos a través del intermedio de un mundo común de cosas, estar privado de realizar algo más permanente que la propia vida. La privación de lo privado radica en la ausencia de los demás [Arendt, 1993: 22].

Aquí cabe mencionar la diferencia entre el ámbito privado y doméstico; este último se encuentra socialmente devaluado pese a la importante cantidad de horas invertidas a la



producción de bienes y servicios del hogar, así como a los cuidados de personas dependientes, que además exige la existencia de un sujeto responsable de su organización, generalmente una mujer [Murillo: 1996].

Por otra parte, el ejercicio de la actividad doméstica no implica nada notable para los demás y, pese a su importancia como generadora de las condiciones necesarias para la producción, es prácticamente invisible por su carácter no remunerado.

Murillo ofrece una definición interesante de lo doméstico: es "una actitud encaminada al mantenimiento y cuidado del otro [...] cuando un sujeto no se percibe autoreflexivamente y está atento a cubrir las necesidades afectivas y materiales de otros sujetos" [Murillo, 1996: 8]. En este sentido, la asociación casi exclusiva de la mujer a lo doméstico implica una subvaluación de su actividad, una explotación en aras del 'trabajo productivo' y bajo la justificación de la reproducción biológica, ello implica una subordinación jerárquica respecto a los hombres y una discriminación del ambiente público, pues aun aquellas mujeres que logran incursionar en el mundo del trabajo remunerado enfrentan barreras para su colocación y posteriormente para su ascenso en una carrera laboral.

Las mujeres que por diversos motivos incursionan en las actividades productivas remuneradas, se enfrentan a un mercado laboral discriminatorio y segregado que obtiene

ventajas de su condición socialmente vulnerable. Por otra parte, la mujer trabajadora, debe además cumplir con una doble jornada: la laboral y la doméstica, pues culturalmente es difícil que pueda desprenderse de su sentido organizador imprescindible, del aspecto doméstico; es en este tenor donde la dicotomía público-privado toma especial relevancia en los estudios de género, ya que no es una situación que aplique también a los varones.



No obstante —aunque pocas—, existen mujeres en puestos de responsabilidad. Izquierdo cuestiona en torno a este hecho: ¿qué tipo de mujeres son las que ocupan los puestos de responsabilidad?, ¿se trata de solteras, casadas, viudas o divorciadas?, ya que como ella misma señala, “es muy poco probable que una mujer casada haya seguido una trayectoria profesional que le permita llegar a puestos de responsabilidad. A la mujer casada, las responsabilidades domésticas le han restado el tiempo y la disponibilidad emocional que requiere una carrera profesional” [Izquierdo, 1998:40].

### Las barreras

En todos los ámbitos de la vida social —educación, familia, medios de comunicación, política, sindicalismo, mercado laboral, etcétera—, la situación de las mujeres está caracterizada por la desigualdad. Según María Jesús Izquierdo [1998], en el fondo de cualquiera de los aspectos en que se manifiesta la desigualdad social de las mujeres se encuentra el trabajo, las condiciones en que se realiza y los medios de vida a que se accede a través del mismo, pues la división sexual del trabajo da lugar a tres problemas: especialización, segregación y discriminación, que al estar tan relacionados entre sí, en ocasiones es difícil diferenciar.

En un informe elaborado en 2001 por Linda Wirth para la Organización Internacional del Trabajo, se presenta la evidencia estadística de que en el ámbito laboral existen desigualdades de género manifestadas, principalmente en la calidad y el estatus de los empleos que ocupan hombres y mujeres; para estas últimas, la desigualdad implica ingresos más bajos, acceso limitado a los empleos calificados y menores oportunidades para desarrollar una carrera laboral.<sup>1</sup>



Pero estos efectos se extienden más allá del ámbito laboral, como lo señala Grijalva [2004]: “en virtud de la relevancia social otorgada a las actividades orientadas al mercado, el menor estatus jerárquico de las ocupaciones consideradas femeninas, [...] afecta negativamente la forma en la que los hombres ven a las mujeres y ellas se ven a sí mismas, reforzando los patrones de autoridad y poder de los hombres sobre las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada”.

Paula Nicolson [1997] argumenta que existen tres tipos de procesos discriminatorios en las organizaciones, mismos que constituyen importantes barreras para que las mujeres se inserten a la vida productiva en igualdad de oportunidad que los varones: 1) *las barreras estructurales visibles*, como la falta de apoyos para el cuidado infantil, carencia de modelos de referencia para el rol femenino y asesorías, actitudes abiertamente sexistas y el acoso sexual; 2) *las barreras invisibles*, que son actitudes de prejuicio, creencias y conductas exclusivistas definidas por los hombres

y 3) *el impacto psicológico inconsciente de las organizaciones* sobre la mujer, su autoestima y la relación reflexiva entre el contexto biográfico y el conocimiento.

La organización, como unidad básica que garantiza el orden y reproducción de la estructura social, es una fuente de barreras estructurales que discriminan a las mujeres, pues:

En la lógica organizacional los empleos y las jerarquías son categorías abstractas que no tienen ocupantes, no hay cuerpos humanos, no existe el género; no obstante, el empleo es transformado en una instancia concreta a través de los trabajadores, que existen sólo para trabajar. Lo más cercano a este trabajador-sin-cuerpo es el hombre-trabajador que vive centrado en su trabajo permanente de tiempo completo, mientras su esposa u otra mujer se encarga de sus necesidades personales y sus hijos [Acker, 1990: 149].

Es decir, aunque en el discurso se hable de un ente neutral, asexuado, las organizaciones y los empleos fueron creados por y para hombres, las organizaciones son lugares donde se da la complicada trama de la producción



de relaciones de género y de clase, lugares donde la mujer queda excluida gracias al concepto de trabajador universal que la marginaliza, pues no puede —al menos por definición— alcanzar las cualidades de un trabajador real, y al hacerlo se convertiría en un hombre, ésa es una primera barrera.

En este sentido, Acker [1990] argumenta que la estructura del mercado de trabajo, los mecanismos de control, el establecimiento de salarios, etcétera son siempre afectados por símbolos de género, por procesos de identidad de género e inequidades materiales entre hombres y mujeres. Desde la revolución industrial, dentro de las organizaciones las mujeres han ocupado los puestos de trabajo menos calificados, los peor remunerados y los ajenos al ejercicio del poder. Aunque en la actualidad la participación femenina crece en todos los sectores, son pocas las que incursionan en aquellas áreas que implican jerarquía y ejercicio de poder.

Así mismo, la globalización y la flexibilización del trabajo golpean más fuerte a la masa de mujeres trabajadoras, quienes al tener que cumplir con dobles jornadas de trabajo sin apoyo

para el cuidado infantil y sin referentes femeninos fuertes que le den asesoría y guía dentro de la organización,<sup>2</sup> terminan desempeñando aquellas tareas más precarias, generalmente asociadas al tiempo parcial y sin acceso a prestaciones sociales de ningún tipo.

Lo anterior implica grandes costos para las mujeres, sobre todo en los aspectos físicos y emocionales. Quienes ocupan puestos de autoridad, enfrentan además un aislamiento en relación al resto de las mujeres de la organización

Con relación a lo anterior, se dice que las mujeres que llegaron a este tipo de empleos, son aquellas para las que la familia pasa a ocupar un segundo término, quienes no tienen otra opción debido a que enfrentan situaciones personales adversas o aquellas que cuentan con los medios económicos y/o las redes sociales necesarias para delegar el trabajo doméstico a una tercera persona. Sin embargo, si bien algunas mujeres trabajadoras ponderan más el trabajo que la familia, otra buena parte decide sortear la aventura de trabajar mientras forma y mantiene una familia; ello implica un costo físico y económico,

pero sobre todo un costo emocional muy elevado, para dar una idea de ello cito fragmentos de la entrevista realizada como piloto para mi trabajo de tesis:

—”[...] pero ya cuando nació mi hija [...] fue muy difícil porque las noches de desvelo me ocasionaban mucho cansancio y yo en ese entonces [...] tenía muchas responsabilidades que cumplir y te juro que a veces se me cerraban los ojos...”

—¿Y tu esposo no te ayudaba?

—No, él dormía [...] entonces yo me turnaba con la muchacha que me ayudaba en la casa [...] muchas temporadas me quedé sin quien me ayudara, y corría de mi casa a la casa de mi mamá con todo, y de la casa de mi mamá a mi trabajo y luego de vuelta y así [...] pero no me gustaba abusar porque también mi mamá trabajaba [...] para mí, la prioridad era el cuidado de los niños, no la casa, la casa yo podía llegar y encontrarla tirada [...] fue muy, muy difícil combinar todo eso y sobre todo porque me salieron enfermedades [...] yo siempre tenía que estar alerta, pendiente para que en el momento en que me necesitaban correr de mi trabajo a la escuela o a donde estuvieran [...]

—El servicio doméstico o el cuidado de los niños, ¿quién lo pagaba?

—Yo, por lo general yo...





Muchas de las trabajadoras delegaron las labores domésticas, mas no se desentendieron de ellas, pues la función organizativa de los asuntos familiares, del cuidado de los hijos e hijas y de los trabajos domésticos es su responsabilidad casi exclusiva, incluso deben cubrir los gastos económicos que deriven de esa ‘subcontratación de servicios’, ya que considera que es ella la que falta a su responsabilidad familiar y, por lo tanto, debe hacerse cargo de sus costos, aun cuando esos trabajos beneficien a toda la familia y no sólo a la mujer que los contrata. De esta manera, la mujer trabajadora sigue manteniendo su presencia en la esfera doméstica mientras incursiona en el mundo del trabajo remunerado, en la esfera de lo público.

Y el espacio privado, ¿dónde queda?, ¿realmente las mujeres trabajadoras tienen tiempo para dedicarse a esas actividades que tienen que ver con la cualidad de ocuparse de sí mismas, a la procuración de un tiempo y un espacio de recogimiento, o sólo de ocio? Ilustraré, nuevamente, con fragmentos de la entrevista antes citada:

—[...] y después los reclamos: “es que le dedicas mucho tiempo a tu trabajo, mejor yo te pago en lugar de ganar la bicoca que te dan, no vale la pena que te estés esforzando tanto y que dejes a los niños abandonados”. Aunque no los dejaba abandonados, pero ese era el reclamo: “Los dejas abandonados y tú te quedas en el trabajo”, y yo: “No, no dejo abandonados a mis hijos y estoy permanentemente al pendiente de ellos” [...] ése era el reclamo principal de mi esposo y sigue siendo, él siempre me ha dicho: “Ya salte de trabajar y quédate en la casa”, y entonces mi respuesta es: “Si me vas a sacar de trabajar y me vas a tener de criada en la casa pues no,

¿o me vas a tener quien trabaje en la casa?” [...] “Ah, no ya no tenemos por que pagar quien nos haga las cosas”.

Después del trabajo queda la culpa de no estar el tiempo suficiente en casa, los reclamos son una presión constante para las mujeres, por lo que su ‘tiempo libre’ se destina a las labores domésticas, a la familia y muy poco para sí mismas:

—Fíjate que yo dejé mi círculo de amistades femeninas por enfrascarme en el trabajo, muy de vez en cuando voy al café con mis amigas [...] y eso porque vienen aquí: “oye tú, qué te estás creyendo, ándale, la vida no es puro trabajo” [...] pero sí es cierto, sí se aísla uno.

En resumen, las mujeres enfrentan barreras para desprenderse del ámbito doméstico, incursionar en el público y apropiarse del privado, esta es una realidad a nivel mundial. De acuerdo a un informe del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, las mujeres realizan en promedio 53% del total de la cantidad de trabajo pagado y no pagado en los países en desarrollo y 51% en los

países industrializados. En los países desarrollados cerca de dos tercios del trabajo de las mujeres se realiza en actividades no pagadas y el tercio restante en remuneradas, mientras que para los hombres es lo contrario. En los países en vías de desarrollo, dos tercios del total de la carga de trabajo femenino es realizada en trabajos no pagados, mientras que menos de un cuarto del trabajo de los hombres es no remunerado [Wirth, 2001: 16].

### Los techos de cristal

En el caso de las mujeres que logran insertarse en puestos de trabajo con cierto estatus laboral resulta relevante el estudio de la dicotomía público-privado a la que desafían, pues enfrentan un techo de cristal, término metafórico —acuñado en Estados Unidos durante la década de los setenta del siglo XX— para describir las barreras artificiales invisibles creadas por prejuicios organizacionales y de actitud con los cuales se bloquean a las mujeres las posiciones de poder jerárquico y que, según Griselda Martínez [2001]:





“Sugiere la existencia de un límite que impide la continuidad del desarrollo de la mujer en cualesquiera de los ámbitos sociales en los que se desenvuelve; sugiere que la mujer encuentra un límite en su ascenso en las estructuras de poder y, por tanto, a una condición inédita, pues históricamente ha estado excluida del poder. La idea del cristal alude a un límite imaginario y, por ende, subjetivo, que impide a las mujeres que ya participan en el ejercicio del poder, escalar las máximas posiciones jerárquicas. En ese sentido, representa un límite simbólico que resguarda para los hombres las posiciones más altas en las que se ejerce la toma de decisiones”.

El techo de cristal ocurre en los lugares de trabajo, esencialmente como un reflejo de las inequidades sociales y económicas a causa del género [Linda Wirth, 2001: 16]. Este fenómeno es importante porque se imputa a un grupo atípico de mujeres, las que han logrado pasar ciertas trabas que impone la organización tradicional resguardada por los varones, ello implica la emergencia de una nueva identidad femenina y exige un giro en los estudios académicos orientados hacia

las marginadas y consecuentemente un abordaje nuevo de la dicotomía público-privado que considere los arreglos con la familia y con el trabajo que estas mujeres tienen que asumir.

En este sentido, se puede decir que se trata de un tipo de discriminación y segregación en la cumbre de la organización, que hace que las trayectorias ocupacionales sean distintas para unos y para otras, porque sus patrones revelan una discriminación no oficial reproducida durante siglos y que sigue arraigada en las estructuras sociales actuales. Se trata de una segregación vertical de género, en donde las barreras institucionales y las actitudes sociales impiden los ascensos de las mujeres en las categorías gerenciales [Linda Wirth, 2001: 13].

No obstante, existen opiniones encontradas. Por ejemplo, Françoise Belle [2002] sostiene que si bien es cierto, las organizaciones imponen un tipo de guía a la trayectoria ocupacional que sigue excluyendo a las mujeres de los puestos altos, también existe una asimetría en la agenda de hombres y

mujeres: todavía el sector femenino pone en primer término a la familia, mientras que los varones priorizan el aspecto profesional.

A mi juicio, es muy cuestionable la expresión de que las mujeres eligen en primer lugar los aspectos relacionados al ámbito doméstico, pues lejos de haber sido una elección —e incluso una mera dotación natural—, más bien se trata de la construcción que las sociedades (patriarcales) han logrado de estas relaciones. Incluso para aquellas mujeres que insertas ya en un piso de trabajo, que tienen la oportunidad de alcanzar un puesto que implique mayor responsabilidad y estatus, se ven limitadas a permanecer ahí porque deben guardar tiempo para atender a sus responsabilidades familiares, y aunque ello pareciera una decisión personal, no lo es, ya que las oportunidades de ascenso o de desarrollo profesional están estructuradas bajo la lógica social y para las mujeres no seguir esa lógica implica ser calificadas como transgresora del orden dado y en ese sentido la carga emocional es muy fuerte.<sup>3</sup>

En México, esta problemática ocupa un lugar en la agenda de investigación desde hace relativamente poco tiempo, pero es creciente el número de estudios que se cuestionan acerca de la débil participación de las mujeres en los altos puestos o en el mundo empresarial, como lo señala Espinosa Calderón [2004]: “A pesar de que la participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado, pocas han llegado a ser ejecutivas o integrantes del consejo de administración de grandes empresas. Su presencia permanece casi invisible”.

Los resultados de un estudio estadístico realizado por El Colegio de Sonora a un sector manufacturero de Hermosillo, Sonora arrojan que del total de empresas analizadas sólo 18%



tiene gerencias femeninas. El estudio identificó cinco tipos diferentes de gerencias: administración y finanzas, recursos humanos, ventas, ingeniería y sistemas y gerencia general; las mujeres gerentas se localizan sólo en las dos primeras categorías [Grajeda: 2004], mismas que son las de menor estatus y retribución económica del grupo de gerencias citado.

Hasta aquí se han presentado fragmentos de la entrevista piloto para el trabajo de tesis “*Los techos de cristal: mujeres que enfrentan barreras en su ascenso laboral en empresas privadas de Hermosillo*”, si bien es cierto, este material no da evidencia generalizable para analizar el problema porque se refiere sólo a un caso. Resulta interesante encontrar ahí los elementos de una carrera accidentada por muchas barreras —unas visibles, otras no tanto— que no son aplicables también a la realidad de los hombres que se encuentran desempeñando puestos similares, pues generalmente los varones tienen resueltas las actividades propias de la reproducción de su fuerza de trabajo gracias al trabajo de otras mujeres (madre, esposa, hermanas, novia, etcétera).

Si bien es cierto el *Techo de cristal* se aduce principalmente a las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad —porque es a esa altura más evidente—, lo expuesto arriba sugiere que la misma metáfora puede ser útil para describir la situación de las trabajadoras en todos los niveles jerárquicos de la organización, pues si viéramos gráficamente la participación de las mujeres en los lugares de trabajo, encontraríamos una estructura que se asemeja a una pirámide: en la base se encuentran la mayoría de las mujeres, las que están en puestos precarios, y conforme se escala jerárquicamente en las organizaciones se van encontrando menos mujeres. En cada uno de esos niveles, las mujeres que se encuentran ahí enfrentan un *Techo de cristal* que les permite ver hasta dónde pueden llegar, pero que les impide hacerlo realmente y que conforme aumenta la responsabilidad de los puestos, el techo se hace más grueso.

La idea es que conforme las mujeres que se encuentren en los puestos medios y altos de la organización rompan los techos que las limitan,

crearán oportunidades para las que se encuentran en la base; no obstante, esto se da poco en la práctica, pues aquellas mujeres que han modificado su rol profesional y que ocupan puestos de responsabilidad y de dirección, enfrentan un proceso de redefinición de su identidad, mismo que choca y se problematiza en la estructura establecida de la organización —que es un mundo de hombres y el espacio en que mantienen su superioridad respecto a las mujeres—, donde ellas son consideradas como problemáticas por no acatar la cultura organizacional establecida.

En ese sentido, se dice que las mujeres que rompen los techos de cristal se encuentran más aisladas del resto, pues su comportamiento no sólo es considerado problemático sino también antifemenino, por lo que también se ganan el rechazo de sus colegas y subordinadas del mismo sexo, incluso —como señala Nicolson— algunas de las mujeres que traspasan las barreras, pueden preferir el aislamiento y “llegan a no querer apoyar y tener prejuicios contra otras mujeres” [Nicolson, 1997: 150].





Por lo anterior, resulta pertinente mencionar la carencia de instituciones de apoyo a la mujer trabajadora, no sólo se debe exigir la creación de aquellas que aligeren la carga doméstica y le brinden apoyo en el cuidado de los hijos e hijas, sino también es importante generar recursos para que encuentren formas de apoyo mutuo que les permita reconocerse como mujeres trabajadoras dignas de respeto —dentro y fuera de la organización— y susceptibles de éxito,<sup>4</sup> así como también crear mecanismos que permitan que quienes se encuentran en puestos de autoridad, logren fomentar círculos de guía y asesoría para otras mujeres que podrían sucederlas.

### Reflexiones finales

Hasta aquí he presentado más que una discusión, un modesto acercamiento al debate de la participación de las mujeres en los ámbitos público, privado y doméstico, entendiéndolos como ámbitos de acción definidos por la interacción social tradicional, que

implican significados distintos para hombres y mujeres. No obstante, fue posible relacionar la pertinencia del estudio de la interacción de estos ámbitos de acción con los arreglos que las mujeres que han incursionado en el mercado laboral deben hacer para sortear su doble jornada, pues su carácter de trabajadoras no les exime de la responsabilidad doméstica.

La interacción público-privado-doméstico es una realidad para todas las mujeres trabajadoras, pero revisite especial importancia dentro de aquel pequeño grupo que están posicionadas en puestos con cierto nivel jerárquico y que enfrentan barreras para lograr un ascenso ocupacional en igualdad de oportunidades que sus colegas varones, es decir, que ven limitadas sus trayectorias laborales por *Techos de cristal*, ya que en este grupo atípico de mujeres se conciben y viven de manera diferente las relaciones de poder en el trabajo y el hogar, dando lugar a la emergencia de nuevas identidades femeninas. Estas mujeres no

reconocen abiertamente una relación estrecha con el ámbito doméstico porque ponderan en primer lugar a su trabajo. También es importante señalar que sigue siendo una responsabilidad imposible de abandonar completamente, aunque sí delegable, lo cual reafirma la constitución de nuevas relaciones de poder en el hogar.

Vale retomar entonces, la aportación de Nora Rabotnikof [1998] para afirmar que el trío conceptual público-privado-doméstico “lejos de referirse a (tres) ámbitos ‘ontológicamente diferenciados’, constituyen una diferencia cuyos límites se han (formado y) modificado históricamente” y que por su constante cambio y lo borroso de sus límites es pertinente estudiar desde diferentes ángulos.

Los patrones expuestos revelan una discriminación no oficial reproducida durante siglos y que sigue arraigada en las estructuras sociales actuales, por lo que, “para comprender la problemática de las mujeres en la organización se debe ir más allá de las cuestiones surgidas de la sociología individual, para examinar la naturaleza precisa de la vida organizacional, esto es, el contexto político y de relaciones de poder en las cuales se inscriben las mujeres” [López, 1997: 175].

Al intentar sugerir líneas de acción que enfrenten esta problemática, resulta difícil pensar en las medidas a realizar en corto plazo, pues cualquier cambio que se busque implica una acción política; más bien, se pueden proponer aspectos por redefinir en la agenda de las mujeres, ¿se debe pugnar porque se reconozca el esfuerzo doméstico de las mujeres o porque dejen de hacerlo? Ambos caminos implican resultados distintos; por ejemplo, si se opta por lo primero ¿cómo hacer para que las mujeres que realizan trabajo doméstico logren un beneficio o una verdadera retribución por





su trabajo?; si se opta por lo segundo, ¿cómo hacer para que las mujeres que realizan trabajo extradoméstico no se sientan transgresoras del orden social establecido?

La autosuficiencia económica se ha promovido como un medio de empoderamiento para la mujer, sin embargo, existen restricciones desde la misma estructura del trabajo. Es un hecho inevitable que a nivel mundial no es posible generar los empleos suficientes para cubrir a la totalidad de personas en edad de trabajar y también, en ese sentido, las mujeres son perjudicadas, pues reciben los empleos más precarios. Ante esto, un aspecto importante a considerar es la reducción de la jornada laboral, ya que ello traería beneficios para toda la población trabajadora, incluso para los hombres.

Es importante recordar que, como María Luisa Tarrés [1998], al analizar el comportamiento de la mujer en el ámbito público —casi sin excepción— se constata su escasa participación, los mecanismos que la dominan y su debilidad frente al manejo del poder, por lo que falta aún construir las herramientas conceptuales que la definan como actora social y aportar elementos que posibiliten un cambio en el orden prevaleciente. Es por ello que resulta importante fomentar la realización de trabajos de investigación que aborden esta problemática desde diferentes ángulos y bajo la premisa de que están sujetas al curso de la historia social.<sup>5</sup> ♦

## Notas

<sup>1</sup> Las mujeres ocupan los empleos temporales o de tiempo parcial, mientras que las ocupaciones mejores y los empleos mejor pagados son ocupados por hombres; además, en los países en vías de desarrollo parte significativa de las mujeres que trabajan lo hacen en la informalidad. [Wirth, 2001: 4-6]

<sup>2</sup> De la encuesta piloto del proyecto de tesis “*Los Techo de cristal: Mujeres que enfrentan barreras de ascenso en su carrera laboral en empresas privadas de Hermosillo*”, se evidencia que algunas mujeres no cuentan con mentores femeninos dentro de la organización o de sus gremios, las guías generalmente son masculinas y tienden a verlas como protegidas:

—[...] yo era la única mujer y todos los demás directivos eran hombres [...] sin embargo hacia el exterior mis principales apoyos han sido hombres [...] mis guías, en quien yo me he fijado como se han desarrollado, qué es lo que han hecho, por ejemplo, el Dr. X [...] él me protege, como que ve en mí a una persona inquieta que le gusta su trabajo, que me gusta ir avanzado y en lo que yo le he pedido el siempre me ha apoyado, entonces, yo veo una relación así como que me considera su alumna todavía, como su alumna chiquita, aquella que fue por primera vez a un curso.

—¿Paternalista?...

—Sí...

<sup>3</sup> Por citar un ejemplo de los que cotidianamente se nos presentan, si un esposo tiene que viajar al extranjero y dejar a la familia para tomar un curso o realizar un posgrado, cuenta con todo el apoyo de la familia, incluso se le reconoce su sacrificio por estar lejos y se le valora más porque lo hace para dar un mejor nivel a la familia; en cambio, si la que tiene que salir es la madre, lejos de reconocerle sus ganas de superación, se le considera una egoísta y ‘mala madre’ que no asume el hecho de que sus hijos la necesitan más que a nadie. ¿Puede una mujer enfrentar peor carga social que la de ser mala madre?

<sup>4</sup> Al revisar trabajos sobre trayectorias laborales e históricas de vida de mujeres, éstas nunca describen sus trayectorias laborales como exitosas, aun y cuando han logrado importantes frutos a lo largo de su vida personal y profesional.

<sup>5</sup> El trabajo de tesis mencionado, sugiere el estudio de historias de vida con énfasis en las trayectorias laborales de dos mujeres que desempeñan cargos de gerentes en empresas privadas de la Ciudad de Hermosillo.

## Bibliografía

Acker, Joan (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations* en “Gender and Society”, vol. 4, no. 2, pp. 139-158.

Amorós, Celia (1994). *Feminismo: igualdad o diferencia*, México, D. F., UNAM-PUEG

Arendt, Hannah (1993). “La condición humana”, consultado en: <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/01/frames29.htm> el 05 de julio del 2004.

Belle, Françoise (2002). “Women managers and organizational power”. En *Women in Management Review*, Francia, Bradford.

De Barbieri, Teresita (1991). “Los ámbitos de acción de las mujeres”, en *Revista Mexicana de Sociología*, año 53, no. 1, enero-marzo, México, pp. 203-224.

Espinosa Calderón María Esther, “El mundo empresarial: pensado por hombres y para hombres”, consultado en: [www.jornada.unam.mx/2001/sep01/010903/arts\\_37empresarias.htm](http://www.jornada.unam.mx/2001/sep01/010903/arts_37empresarias.htm) el 18 de mayo del 2004.

Grajeda, Gabriela (2004). *Segregación ocupacional en la cúspide. Las gerencias en la manufactura de Hermosillo*, Hermosillo, El Colegio de Sonora (Tesis de Maestría).

Grijalva, Gabriela (2004). *¿Igualdad de oportunidades? Segregación y diferenciación salarial por sexo en el sector privado en Sonora*, Tijuana, Universidad Autónoma de Baja California (tesis doctoral).

Izquierdo Benito, María Jesús (1998). *Aguantando el tipo. Discriminación social y salarial. Las luchas de mujeres trabajadoras*, Barcelona, Diputación de Barcelona.

López, Blanca (1997). “El tema de género en la teoría de la organización” en *Género, análisis y multidisciplinaria*, Cuernavaca, UNAM.

Martínez, Griselda (2001). “Los límites del poder femenino”. *Revista Casa del Tiempo*, México, UAM.

Murillo, Soledad (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid, Siglo XXI, pp.1-75.

Nicolson, Paula (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*, España, Narcea.

Tarrés, María Luisa (1989). “Más allá de lo público y lo privado”. Reflexiones sobre la participación social y política de las mujeres de clase media en Ciudad Satélite, en Orlandina de Oliveira (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad* México, El Colegio de México, pp. 197-218.

Rabotnikof, Nora (1998). “Privada/pública” en *Debate Feminista* año 9, vol. 18, octubre de 1998, pp. 3-14.

Wirth, Linda (2001). *Breaking through the glass ceiling. Women in management*, Geneva, International Labor Office.