Boquitas pintadas[1]

Un abordaje sociológico de las trayectorias sociales de mujeres ejecutivas[2]

Andrea Delfino

El objetivo central de este artículo es aprehender las múltiples determinaciones de existencia de las mujeres en cargos de dirección de empresa.[3] Es decir, y apoyándonos en Apfelbaum [1992], mostrar de qué manera las mujeres que alcanzan lugares de poder en empresas, *gerencian* esa situación compleja e históricamente única, construyendo sus estrategias de identidad y las bases de una ecología social que les permita el ejercicio de sus funciones, teniendo en cuenta la evolución de los discursos sociales posteriores a los años setenta, concernientes al estatuto femenino. Para la consecución de este objetivo pondremos en relación las diferentes etapas y periodizaciones de las biografías de las mujeres ejecutivas con: a) las configuraciones familiares y domésticas, y b) con las transformaciones socio-político-económicas, grupos de factores que condicionan el campo de posibilidades para la elaboración de estrategias identitarias y proyectos de vida. [Arango, 1998]

En este sentido, será el concepto de trayectoria social el que nos permitirá dar cuenta de la estructura de esta red de relaciones, sustentada en la profunda imbricación entre el espacio de trabajo y el espacio familiar en el universo femenino. Así, es posible pensar la trayectoria social como un encadenamiento temporal de posiciones que los individuos ocupan, sucesivamente, en los diferentes campos del espacio social. Al mismo tiempo, esas posiciones se redefinen en uno o en varios campos, creando de ese modo una trayectoria social construida por un conjunto de itinerarios. [Battagliola, *et al.*, 1991:3]

Buscando (re)construir las trayectorias profesionales de mujeres ejecutivas, se intentó reflexionar en qué medida ellas están dotadas de prácticas y propiedades comunes y, consiguientemente, existen como grupo. Intentaremos realizar este análisis en el marco de un contexto histórico reformulado, que si bien presenta evoluciones muy nítidas, sus efectos no van en una única dirección. Junto a claros elementos de progreso y modernidad permanece una división sexual del trabajo enraizada en representaciones tradicionales que detentan como elemento central un fuerte componente afectivo.

El mundo de la vida

La posibilidad de desarrollar una trayectoria educativa constituye un elemento fundamental en la construcción de las trayectorias sociales de las mujeres ejecutivas. Todas las entrevistadas demostraron una fuerte motivación por una carrera definida; es de esa forma, que el curso universitario es buscado por su específica función de formación profesional.

El tipo de carrera elegido y el nivel de estudios alcanzado se constituyen en elementos diferenciales en las trayectorias socio-profesionales de estas mujeres; pueden ser visualizados, según Arango [1998], como reveladores de una temprana y estratégica actitud de incorporación al mercado de trabajo.

Si bien el sistema de educación formal desempeña un papel importante, éste se transforma en secundario ante la relación que es directamente responsable por la reproducción de las relaciones sociales: la institución de la herencia.

La familia de origen posee una intervención central en la configuración de las historias de vida de estas mu-

jeres, transmitiendo un capital social de base, en el cual la educación y los valores en torno del ascenso social ocupan un lugar decisivo. En un contexto donde la educación se presenta con un fuerte valor social, la familia desempeña el rol de inductora de sus hijas a la universidad. El capital cultural y social aportado actúa, de esa manera, estimulando la búsqueda de un desarrollo educativo y profesional.

Según Bozon [1995], esa fuerte inversión femenina en los estudios se tornó en la primera etapa de un nuevo tipo de trayectoria profesional, reflejada en una participación mayor y más permanente de las mujeres en el mercado de trabajo. El curso universitario no sólo adquirió valor por la formación universitaria específica, sino también por constituir, en el caso de este grupo de mujeres, un camino social valorizado para alcanzar un determinado tipo de independencia.

En este sentido, la incorporación, aunque de forma parcial, del ideal igualitarista del paso por la universidad, permitieron a estas mujeres definir estrategias y adoptar nuevos valores frente al trabajo y al desarrollo profesional.



María Alejandra Hernández, 8 años.

El modelo tradicional de división sexual del trabajo se constituye en un punto de referencia incuestionable para aprehender la estructura de la división sexual del trabajo en la familia por sexo y por edad, o dicho de otra forma, la distribución, entre los varios miembros del grupo y en especial entre los cónyuges, de roles y responsabilidades, desde el punto de vista de las mujeres.[4] Para las mujeres entrevistadas, las diferentes configuraciones de la relación trabajo/familia van a ser definidas a partir del grado de proximidad o distanciamiento del modelo tradicional.

Los relatos con que nos encontramos sugieren un universo heterogéneo de configuraciones y de prácticas. En este universo, la edad surge como una variable que va a permitir comprender actitudes, valores y prácticas diferenciales con relación al mundo doméstico. No obstante, una característica se presenta como homogeneizante: las actividades domésticas, en ningún momento, son presentadas como tediosas o no creativas.[5] En los relatos de las mujeres de la faja etárea más alta (mayores de 40 años), la asimetría sexual de roles es, en parte, mantenida en el ámbito doméstico. El rol femenino en la esfera doméstica no es redefinido; al contrario, es reforzado en sus aspectos más tradicionales, a medida que son transferidos, sin cuestionamientos, para otras figuras femeninas como empleadas domésticas y madres.

Durante las décadas de los años ochenta y noventa, varios análisis sociológicos sobre mujeres trabajadoras de clases medias [Santos, 1982; Puppin, 1998] han insistido en que la carrera de las mujeres profesionales es posible, en parte, porque ellas se benefician de las desigualdades de clase (que ponen a su disposición una empleada doméstica y/o una niñera) y de la red familiar.

Este tipo de configuraciones hace referencia, en gran parte, a la relación *entre* mujeres, las cuales están marcadas por profundas heterogeneidades e impregnadas de relaciones de poder. Este tipo de perspectiva se construye por oposición a la idea de que una mujer es igual a todas. Así, a partir de la heterogeización de esta categoría se abre una puerta analítica para poder pensar la pluralidad y la diversidad interna a los géneros; esto es, para poder

pensar las diferencias entre las mujeres. En este sentido, el trabajo doméstico es una cuestión que enfrenta a las mujeres con sus propias relaciones de dominación, porque si bien éste puede ser un trabajo dignamente remunerado, se puede constituir también en una relación *cuasi* servil. Identificar a las mujeres ejecutivas como un grupo supone la construcción analítica de un otro(s) —o mejor, una otra(s)— y con ella, la existencia de una red de relaciones que se establecen entre los grupos definidos.

En este modelo, las tareas domésticas desarrolladas ocasionalmente por el cónyuge son consideradas una *ayuda*. Esto es, son consideradas como un favor, un auxilio, un socorro, pero nunca como actividades pasibles de perder su connotación de eminentemente femeninas.

En los relatos de las mujeres de la franja etárea menor de 40 años, se puede observar un discurso subsidiario de las ideologías igualitaristas, las cuales tuvieron en los segmentos medios urbanos sus elementos más expuestos y privilegiados.

El principio de igualdad aparece rechazando cualquier diferencia estatutaria entre los géneros y, en la práctica cotidiana, tal valor se expresa en una fuerte reivindicación de ecuanimidad en la división de las tareas domésticas y por la exigencia de paridad entre los miembros en lo relativo al aporte financiero. En este sentido, los gastos pueden ser efectuados en común; sin embargo, prevalece la expectativa de que no exista dependencia económica entre los cónyuges [Heilborn, 1995].

Al interior del igualitarismo como principio, se conjuga el reconocimiento de las diferencias biológicas junto con una indistinción valorizada de los atributos de género, como de sus respectivos dominios. Esto significa que no existen ni ámbitos, ni cualidades simbólicas exclusivas a cada uno de los sexos, que impidan una polivalencia de experiencias y de identidades [Salém, 1989]. Así, los pares hombre/masculino/dominiopúblico/razón y mujer/femenino/dominioprivado/emociónpueden establecer una relación simétrica a medida que se comienza a cuestionar la valencia[6] diferencial de los sexos.

Es, de esta manera, que en los sectores medios o con cierto nivel educativo se recoge mucho más la idea de compartir, pero son esos mismos sectores los que pueden pagar una empleada doméstica y que, a partir de esto, van a establecer un vínculo de trabajo caracterizado por la asimetría y la subordinación entre las mujeres.

Un sinnúmero de investigaciones en América Latina y en Europa demostraron que el estado civil, la edad y la situación reproductiva se constituyen en elementos importantes en la diferenciación de las trayectorias de las mujeres profesionales. A partir de estudios realizados en Venezuela y en Colombia [Arango, 1998], se observa una alta proporción de solteras y divorciadas, así como también un bajo porcentaje de madres entre las mujeres que desempeñan altos cargos en los sectores públicos y privados de la economía.

El estado de ser solo (soltero y/o no unido) es revelador de múltiples situaciones, las cuales pueden ser definidas como elecciones socialmente condicionadas y articuladas a la estratificación social; esto es, como una elección libre pero forzada por determinadas circunstancias, entre las cuales la posición social detenta un papel fundamental [Puppin, 1998; Arango 1998]. En principio, esta situación aparece como de mayor disponibilidad para el trabajo. Sin embargo, ella puede constituir ya sea una situación coyuntural, caracterizada por la búsqueda de estabilidad, de ascenso social o de un temprano logro de los proyectos personales, o bien una opción válida para las mujeres que eligieron otorgar al trabajo un papel preponderante en sus estrategias personales.

De forma muy próxima, la separación o el divorcio se presentan relacionados con la dificultad de conciliar las exigencias del trabajo con un proyecto personal de matrimonio, sobre todo si éste se basa en un esquema tradicional y asimétrico. Seguramente, fueron la capacidad de las mujeres de generar sus propios ingresos y las transformaciones de los valores relacionados a los roles de género, lo que les permitieron actuar con mayor libertad para disolver uniones insatisfactorias.

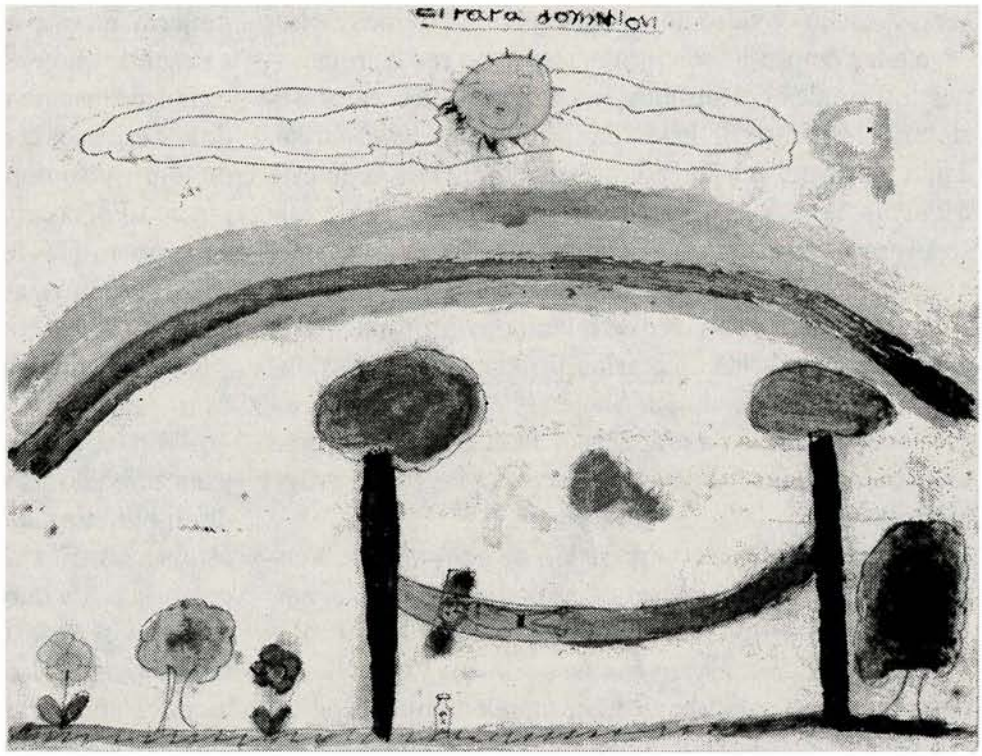
En este sentido, una y otra elección parten del presupuesto de que el matrimonio y los hijos interfieren en la posibilidad de desarrollar una trayectoria profesional que se pueda considerar exitosa. Ese tipo de vivencia forma parte, aunque en forma exacerbada, de otra constatación, la de que el casamiento determina algún tipo de limitación en los ritmos y en las posibilidades de carrera.

En el hecho de poder retrasar (temporal o definitivamente) la maternidad en función de algún otro proyecto de vida, o más específicamente en función de poder desarrollar una tarea gerencial, se puede observar la marca o la representación de una carrera definida tradicionalmente en términos masculinos. Es decir, de una carrera que adquirió las características de agentes que no se encuentran condicionados socialmente por la necesidad de ejercer funciones domésticas y familiares.

Los diferentes tipos de configuraciones conyugales que las mujeres ejecutivas establecen suponen compromisos que se sitúan en diferentes niveles [Fraisse, 1986]. Uno de esos compromisos está relacionado con la bús-

queda de una procreación mensurable, deseada y programada que corresponda a una voluntad de educar a los hijos/as en un momento de la historia personal compatible con otras inversiones.

De esta manera, estructuras de apoyo vinculadas al mercado, como una niñera o una guardería, se presentan como la forma válida de conjugar los proyectos de trabajo y de maternidad; quiere decir como una forma que facilita la estructura de conciliación. Es probable que este tipo de solución conciliatoria aparezca condicionada por una serie de procesos como el desguace de la (débil) estructura de atención social proporcionada por el estado de bienestar, por la retención en el mercado de trabajo de miembros de la red familiar (por ejemplo: abuelos), y por la falta de una política empresarial que permita modificar las clásicas rutinas del proceso de trabajo y tornarlas compatibles con las necesidades del mundo de la vida.



María del Rosario Saucedo Segovino, 7 años.

Otro elemento que se puede desprender de los relatos es la tendencia a una paternidad más activa, afectiva y consciente, verificable en los relatos a partir de la construcción de la maternidad como un proyecto "de a dos" [Salém, 1989:24]. Este tipo de práctica —que puede ser pensada, en alguna medida, como una aproximación masculina de las experiencias femeninas—, asume la forma de un nuevo modelo familiar sustanciado en la igualdad y en el cambio pero, fundamentalmente, contrastante con el modelo familiar tradicional.

Una segunda característica o compromiso de estos tipos de arreglos conyugales está relacionada con la implementación de una organización del "mundo de la vida", sobre un modelo de gerenciamiento (*management*). La gestión del tiempo consagrado a la educación de los hijos y a las tareas domésticas es realizada sobre el modelo de la empresa, suponiendo una racionalización de las tareas a fin de poder ejercer un acoplamiento de funciones.

Finalmente, muchas de las prácticas anteriormente analizadas se encuentran atravesadas por signos de cambio y transformación, pero ellas son en algunos aspectos muy débiles y sólo pueden ser reconocidas por las ambigüedades que producen o reproducen.

El mundo del trabajo

La trayectoria más estrictamente profesional de las mujeres ejecutivas se caracteriza por una temprana incorporación al mercado de trabajo, cuando ellas todavía están en la universidad. La primera etapa del proceso de inserción profesional se estructura en la forma de pasantías o de un programa de entrenamiento empresarial para futuros profesionales y en áreas directamente relacionadas con sus estudios universitarios.

Sin lugar a dudas, este tipo de práctica se presenta vinculada a la fuerte motivación demostrada en la opción o elección profesional. Sin embargo, esta incorporación puede responder a situaciones socioeconómicas diferentes: mientras que para algunas toma la forma de una búsqueda de estabilidad económica y de ascenso social, para otras constituye un medio para anticipar proyectos personales, mientras disfrutan del apoyo de sus familias de origen. Una característica importante de los itinerarios profesionales es la movilidad entre empresas; esto constituye una tipología opuesta al proceso de hacer carrera en una única empresa, habitualmente conceptualizado como "carrera cerrada" [Puppin, 1994:16]. Es interesante destacar que, excepto en la primera fase del proceso de inserción profesional, estructurada en la forma de pasantía o entrenamiento y viabilizada a través de un proceso de

reclutamiento y selección, todas las otras formas de acceso a las empresas son producto de una red de relaciones informales construidas en otros espacios empresariales. El proceso de inserción profesional se concreta, así, a partir del acto de recomendación. Dentro de este esquema, las etapas de reclutamiento y selección de personal desaparecen, o mejor conviven, en un único momento: el de la entrevista.

El imperio de una red de relaciones informales en la estructuración de los itinerarios profesionales femeninos también fue destacado por Santos [1982]. La autora sugiere que este tipo de prácticas actúan como una forma en extremo individualista de contornear las barreras discriminatorias.

Para una mejor comprensión de cómo las desventajas de género son representadas por las mujeres ejecutivas, es preciso considerar que sus trayectorias profesionales todavía constituyen casos atípicos y que ellas se desenvuelven en un espacio histórico-socialúnico y diferente, caracterizado por algunos signos de mudanza.

Dentro de este marco, la percepción de la discriminación adopta algunas características peculiares. En su mayoría, se trata de una situación no vivenciada a nivel personal y que camina junto con la idea de que los progresos en la carrera son consecuencia exclusiva de la competencia profesional, aliado al éxito de algunos tipos de estrategias individuales como la estrategia de negociación. Cuando es vivida, la discriminación es reformulada en la memoria, adquiriendo características positivas.

Así, las desventajas de género son presentadas como un resquicio del pasado, casi disipadas por evolución natural de las generaciones y posibles de desaparecer por completo con el tiempo.

Los análisis sociológicos que interpretaron la relación de las mujeres con el éxito han permanecido, desde los años sesenta y setenta, muy próximos a categorías psicológicas, tales como la de "temor al éxito" [Reygadas, 1998], "evitación del éxito", "miedo al fracaso" [Markus, 1990] y otras similares. Estas categorías hacen referencia a la opción por no enfrentar situaciones de competencia en la empresa y con otros hombres, por aspirar más al progreso del cónyuge que al propio y, finalmente, por percibir como riesgo la negociación entre el suceso profesional y el equilibrio familiar y afectivo.

Así, estas formas históricamente específicas de relativo "desinterés" femenino con relación a las formas de éxito socialmente prescriptas y normativamente fijadas, nunca fueron pensadas como prácticas que se orientaran a una definición diferente del éxito por parte de las mujeres. En este sentido, María Markus [1990] señala que a pesar de que el significado del concepto de éxito haya cambiado históricamente, siempre conllevó la concurrencia de dos criterios como mínimo: su conexión con algún tipo de logro y su dependencia para con el reconocimiento público. Por el contrario, sus alteraciones históricas no sólo conciernen a las formas concretas del éxito, sino también a sus dominios, sus sujetos, los beneficios sociales que acarrea "tener éxito", junto con los cambios en los tipos y formas institucionales de lo público llamado a juzgar este éxito.

En las mujeres ejecutivas se puede apreciar un alto valor atribuido al trabajo como una fuente de independencia, de autonomía y de realización personal; quiere decir que éste se justifica desde una perspectiva que conjuga la posibilidad de mayor bienestar familiar con una perspectiva de desarrollo individual. La percepción del éxito está básicamente relacionada con su formación académica, manifestando una valoración muy positiva de sus capacidades profesionales, su inserción en el mercado de trabajo y sus capacidades personales. En este sentido, el éxito depende en gran parte del esfuerzo, de las capacidades y de las habilidades personales y se conjuga con estrategias centradas en el fortalecimiento de la autoestima y en la ausencia de reconocimiento de los factores discriminatorios o desventajosos para las mujeres [Arango, 1998].

Se pudo observar en las mujeres entrevistadas una perspectiva de éxito dada en términos de una autorrealización; es decir, una inclinación personal a desenvolver tareas placenteras que permitan el uso pleno de sus potencialidades y el desarrollo de la personalidad. Según Markus [1990], este tipo de formulación está relacionada a una experiencia del éxito como una "experiencia privada", relacionada con satisfacciones concretas en algún aspecto específico de la vida, en este caso el trabajo, que no engendra ningún reconocimiento externo, ni siquiera social (o mejor, que el reconocimiento externo o social no se constituyen en su condición). En este marco, la calidad del trabajo y de los contactos interpersonales tienen una importancia mayor que el reconocimiento y las recompensas sociales o externas.

La definición del éxito en términos de una "experiencia personal interpretada como satisfacción" [Markus, 1990:157], se opone a los criterios externos de éxito ligados a los modelos guerreros de vencedor, y visualizados en la importancia atribuida al ascenso a los niveles jerárquicos superiores de las empresas. Este tipo de relato presenta dos características: la primera de ellas es que no puede ser separado del tipo de trabajo realizado,

a medida que encuentra una mayor fuerza en los relatos de las ejecutivas del área de recursos humanos; la segunda característica es que está presente con mayor frecuencia entre las entrevistadas más jóvenes. Si bien predominante, este tipo de interpretación convive con una noción más convencional de éxito, la cual supone algún tipo de reconocimiento externo (social o familiar).

Es particularmente interesante resaltar que en las mujeres mayores de 40 años la idea de éxito profesional —como satisfacción personal o reconocimiento externo— es indisociable de la realización en el espacio doméstico. Esto puede ser aprehendido formando parte de la doble inserción profesional y doméstica, pero también como una noción ampliada de la realización personal que incluye dimensiones diversas: profesionales, afectivas y espirituales.

Se puede apreciar que las nociones de éxito o suceso contenidas en las prácticas de las mujeres ejecutivas son diversas y heterogéneas. Ellas denotan, la mayor parte de las veces, prácticas con un sentido diferente de las masculinas, pero, fundamentalmente, prácticas con un marcado grado de independencia en lo que se refiere a los criterios de éxito y suceso socialmente aceptados. Este tipo de aproximación nos permite ampliar el margen analítico para comenzar a pensar en la construcción de una idea de éxito anclada en valores diferentes de la competencia, de la racionalidad instrumental, del utilitarismo y de la jerarquía.

Los ajustes como práctica conciliatoria

Si contraponemos la configuración de las trayectorias sociales descritas con la literatura que tuvo como objeto las trayectorias sociales de mujeres obreras (caracterizadas por el papel determinante de las estrategias de supervivencia de sus hogares), es posible reconocer en ellas un mayor peso de las estrategias individuales.

En las estrategias de las mujeres ejecutivas identificamos primeramente una fuerte inversión en el sistema de enseñanza formal, *credenciador* de diplomas y títulos que actúan ofreciendo una garantía jurídica de una competencia técnica y reproduciendo la posición de los agentes y de su grupo en la estructura social, y también identificamos una temprana incorporación al mercado de trabajo en actividades productivas que se corresponden con su formación universitaria. Estos elementos actúan como primeras instancias estructuradoras de las trayectorias profesionales. El trabajo, concebido como fuente de autonomía, de independencia y de realización personal, ocupa un lugar central en la configuración de las biografías y define un tipo de compromiso único y diferencial de las mujeres ejecutivas con sus profesiones.

Estos tipos de prácticas estarían basadas, en un inicio, en una mayor autonomía femenina, manifestada en algunos signos de cambio y transformación presentes, también, en lo relativo a las tareas domésticas y familiares. No obstante, no podemos dejar de reconocer que estos signos de mudanza conviven con representaciones tradicionales que imputan a los sexos atributos, espacios y funciones específicas.

La (re)construcción de las trayectorias sociales a partir del tipo de narraciones biográficas con que nos encontramos nos da un margen para pensar en un nuevo estatuto femenino, o mejor en la emergencia de un nuevo estatuto femenino, situado en algún lugar de transición entre la reproducción y la transformación de los roles tradicionales, entre la subordinación y la emancipación.

El vínculo de trabajo constituye el elemento fundamental de la construcción de las trayectorias sociales de las mujeres ejecutivas, pero no es único o excluyente. Puede observarse que las trayectorias más directamente vinculadas al trabajo de las mujeres ejecutivas se diferencian, la mayoría de las veces, del denominado modelo tradicional de carrera de las ejecutivas. Modelo que impone una especie de elección entre un perfil continuo y vertical de carrera, cuyo estadio final es el éxito profesional, desarrollado en un contexto donde las actividades afectivo-familiares no intervienen en nada para modificar la trayectoria o una doble inserción profesional y familiar resuelta con un alto costo personal y con el establecimiento de una serie de acuerdos precarios.

Al contrario, se percibe en las trayectorias de la mayoría de las mujeres en puestos de dirección algunas estrategias para ajustar su carrera al papel de esposa/madre, al mismo tiempo que se perciben ajustes a su vida privada para una mejor articulación con su carrera. Estos tipos de estrategias estarían contenidos en la búsqueda de una práctica social que articule las dos funciones enraizadas en una estructura diferente de la simple suma de funciones.

Estos tipos de configuraciones de la vida práctica, que se corresponden con una estrategia identitaria específica, van a estar estructurados sobre un modo de compromiso entre los modelos profesional y familiar, y también, sobre la negociación de la mujer con su empleador, su cónyuge y sus hijos, lo cual va a depender en gran parte de la capacidad de cada uno de ellos para absorber concretamente esas nuevas prácticas.

A lo largo del día, casi la mitad del tiempo (11 o 12 horas) es dedicado al trabajo; a esto se le suma una porción de tiempo mucho menor dedicado a algunas actividades domésticas y/o socializadoras, que en ningún momento son presentadas como tediosas o no creativas. La estructura que el trabajo doméstico adquiere no es homogénea, en ella se combinan diferentes modelos aprendidos a partir de prácticas también diferentes. Así, es posible observar que una configuración donde los roles tradicionalmente imputados a los sexos se presentan inalterados (la mujer como responsable directa o indirecta —a través de otras mujeres— del trabajo doméstico) convive con un imaginario que recoge mucho más la idea de compartir responsabilidades y de que esas actividades pierdan su connotación de eminentemente femeninas.

Mas allá de esto, la diferencial de estos nuevos tipos de ajustes, que dejan entrever una práctica conciliatoria, se encuentra en que, por primera vez, el costo personal femenino (presente en el sentimiento de culpa) no se constituye en una condición de su realización.

Esto nos hace pensar no sólo en el surgimiento de una primera etapa en la construcción de nuevas trayectorias profesionales de las mujeres (estrechamente relacionada a la fuerte inversión en educación y a un compromiso inédito con el vínculo de trabajo), sino también en el hecho que las mujeres ejecutivas pueden ser reconocidas como creadoras de nuevas trayectorias profesionales, diferentes del modelo tradicional [Harel Giasson, 1992].

No obstante, el sujeto mujer, ser fragmentado y heterogéneo por las características anteriormente descritas podríamos pensar, para el caso de las mujeres ejecutivas, en un perfil común, o mejor en un perfil con algunos trazos en común y en trayectorias profesionales con una configuración específica. Sin embargo, es temprano para hablar de la existencia de una identidad común, más si tenemos en cuenta que éstos son algunos de los resultados arrojados por una investigación que tuvo carácter exploratorio.

A partir de la evolución de los discursos posteriores a los años setenta, relacionados con el estatus de las mujeres y de su experiencia vinculada al trabajo, la situación de estas mujeres mudó. El trabajo, como vehículo de autonomía, independencia y realización personal, pasó a ocupar un rol central, aunque no exclusivo, en la construcción de sus biografías. Esta reformulación estaría permitiendo, de a poco, y principalmente en las nuevas generaciones, una distribución más igualitaria de las tareas domésticas.

Lamentablemente, la situación "atípica e históricamente única" [Apfelbaum, 1992] en la que viven estas mujeres no contiene la perspectiva de una acción política mayor que pueda potenciar la situación de cambio y hacerla extensiva a todos los segmentos socio-ocupacionales. ♦

Notas

[1] El título del artículo se refiere a la ficción del escritor argentino-brasileño Manuel Puig (1932-1990), publicada por primera vez en 1969. *Boquitas pintadas* brinda un sugerente título para reflexionar (como también fue hecho en la obra de Puig) sobre algunos mitos y realidades de la vida contemporánea.

[2] El presente artículo es una versión revisada y actualizada de un capítulo de la tesis de maestría "Mulheres e executivas: trajetórias de gênero no Brasil", defendida en 1999 en el PPGSA-IFCS-Universidade Federal do Río de Janeiro y fue presentado en las II Jornadas Australes Interdisciplinarias Mujer y Desarrollo con sede en la Universidad Austral de Chile (diciembre 2001).

[3] Este artículo está basado en una investigación realizada en la ciudad de Río de Janeiro en 1998 en el marco de la tesis para obtener el grado de *master* en la Universidade Federal do Río de Janeiro. El método biográfico en ciencias sociales (a través de la entrevista) y el análisis del discurso (a partir de entrevistas publicadas en una revista de aparición quincenal) fueron las perspectivas metodológicas utilizadas por constituir una forma de revelar cómo las personas universalizan, a través de su vida y sus acciones, la época histórica en la que viven. Así, nuestro universo analítico quedó constituido por once relatos de mujeres que ocupaban al momento de la investigación cargos ejecutivos en grandes empresas en la ciudad de Río de Janeiro, tres de esos relatos pertenecen a mujeres de la faja etárea mayor a 40 años.

[4] La intención de analizar la estructura de la división sexual del trabajo en la familia, a partir de las prácticas de las mujeres, no supone esencializar la categoría género a partir de la idea de que todas las mujeres son iguales y sí utilizarla mediada por la situación concreta analizada. Así, las consideraciones realizadas sólo pueden ser extendidas al grupo de mujeres que formaron parte del universo analítico y no a *las mujeres* como sujeto único.

[5] Es interesante observar que este dato se contrapone a los resultados del estudio realizado por Santos en la década de los ochenta con mujeres profesionales de cuatro empresas estatales brasileñas. La autora sugiere que las mujeres de formación universitaria entrevistadas repudian las tareas domésticas por considerarlas tediosas y no creativas, oponiéndolas (en una línea muy próxima del feminismo de Betty Friedan) al mundo masculino extra-muros.

[6] El concepto químico de *valencia* refiere al número de átomos de hidrógeno que pueden combinarse a un átomo de una sustancia simple o a un agrupamiento funcional. Ese número de uniones que el átomo puede tener, traduce una relación orientada por el peso, por el valor y por la temporalidad.

♦♦♦

Bibliografia

Alloche-Benayoun, Joëlle, Kançal, Marie-Claude (1986), "La trajectorie professionnelle de femmes cadres" en: Aubert, Nicole, Enriquez, Eugène, Gaulejac, Vincent de; *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organizations.* Paris, Desclée de Brouwer.

Apfelbaum, Erika (1992), "Femmes de pouvoir, rapports sociaux de sexe et de classe". *Cahier du Gedisst nº 3* Rapports Sociaux de Sexe. Une Journee de Discussion. IRESCO-CNRS.

Arango, Luz Gabriela (1998), "Familia, trabajo e identidad de género. Analogías y contrastes entre dos categorías socio-profesionales en América Latina", en: Abramo, Laís, Abreu, Alice Rangel de Paiva (org.), *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana.* São Paulo, Río de Janeiro, ALAST.

Aubert, Nicole (1982), *Le pouvoir usurpé?-Femmes et hommes das l'entreprice.* París, Éditions Robert Laffont apud Puppin, Andréia (1998), *Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar-Um estudo das relações de gênero numa empresa petrolífera.* Orientador: Luiz Eduardo Soares. Río de Janeiro: IUPERJ, 198 pp. Dissertação (doutorado em ciências humana: sociologia).

— (1986), "Pouvoir et féminité dans l'organisation: réalité et imaginaire" en: Aubert, Nicole, Enriquez, Eugène, Gaulejac, Vincent de; *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organizations.* Paris, Desclée de Brouwer.

Battagliola, Françoise, Bertaux-Wiame, Isabelle, Ferrand, Michèle, Imbert, Françoise (1991), *Dire sa Vie. Entre travail et famille. La construction sociale des trajectoires.* CNRS, París.

Barroso Carmen (nov. 1989/jan. 1990), "A chefia feminina na administração pública brasileira". *Revista de Administração Pública,* v. 24, n. 1, Río de Janeiro, pp. 17-30.

Belle, Françoise (1991), *Être femme et cadre.* Paris, Éditions L'Harmattan.

Bertaux, Daniel (1979), *Destinos pessoais e estrutura de classes.* Río de Janeiro, Zahar Editores.

Blossfeld, Hans-Peter, Huinink, Johannes (1991, july), "Human capital investiments or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation". *American Journal of Sociology.* Volume 97, number 1, pp. 143-68.

Boltanski, Luc (1987), *The macking of a class. Cadres in french society.* New York. Cambridge University Press, Editions de la Maison des Sciences de L'Homme.

Bourdieu, Pierre (1989), *O poder simbólico*, Lisboa, DIFEL.

— (1995), "A dominação masculina". *Educação & realidade.* 20(2):133-184 jul/dez.

— (1996), "Novas reflexões sobre a dominação masculina". In: Lopes, Meyer, Waldow, *Gênero e Saúde*, Porto Alegre, Artes Médicas, pp. 28-40.

Bourdieu, Pierre, Boltanski Luc (1975), "Le titre et le poste: rapport entre le système de production et le système de reproduction". *Actes de la recherche en sciences sociales.* Nº 1, pp 95-107.

Bozon, Michel. (1995), "Amor, sexualidade e relações sociais de sexo na França contemporânea". *Estudos Feministas*, año 3, n. 1. IFCS/UFRJ.

Cohen, Lisa; Broschak, Joseph, Haveman, Heather (1998), "And then there were more? The efect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers". *American Sociological Review,* vol. 63 (october: 711-727).

Fraisse, Jean (1986), "La trajectoire sociale des femmes des nouvelles classes moyennes: un compromis inévitable et nécessaire" en: Aubert, Nicole, Enriquez, Eugène, Gaulejac, Vincent de; *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organizations.* París, Desclée de Brouwer.

Harel-Giasson, Francine (1992), "Les traces de la culture féminine. Chez les femmes cadres" en: Baudoux, Claudine, Zaidman, Claude. *Égalité entre leş sexes. Mixité et démocratie.* París, Éditions L'Harmattan.

Heilborn, Maria Luiza (1995), "O que faz um casal, casal? Conjugalidade, igualitarismo e identidade sexual em camadas médias urbanas" en: Ribeiro, Ivete, Ribeiro, Ana Clara T. (org.) *Família em processoś contemporâneos: inovações culturais na sociedade brasileira.* São Paulo, Loyola.

Hultin, Mia (1998), "Gender differences in workplace authority: discrimination and role of organizational leaders". *Acta Sociológica,* vol. 41.

Loring, Rosalind, Wells, Theodora (1972), *Breakthrough: women into manager.* New Yok, Van Nostrand Reinhold Company.

Markus, Maria (1990), "Mujeres, éxito y sociedad civil. Sumisión o subversión del principio de logro", en: Benhabib, Seyla, Cornella, Drucilla. *Teoría feminista y teoría crítica.* Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, Generalitat Valenciana.

Martínez Vázquez, Martha Griselda (1995), "Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo". Nueva Sociedad, nº 135. enero-febrero, 1995, Caracas.

Puppin, Andréia (1994), "Mulheres em cargos de comando", en: Bruschini, Cristina, Sorj, Bila (orgs.) *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil.* São Paulo, Fundação Carlos Chagas, Editora Marco Zero.

— (1998), *Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar-Um estudo das relações de gênero numa empresa petrolífera.* Orientador: Luiz Eduardo Soares. Río de Janeiro: IUPERJ. 198 pp. Dissertação, doutorado em ciências humana: sociología.

Reygadas, Luis (1998), "Fábricas con aroma de mujer. Las nuevas culturas del trabajo vistas desde la óptica de género", en: Abramo, Laís, Abreu, Alice Rangel de Paiva (org), *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana.* São Paulo, Río de Janeiro, ALAST.

Salém, Tania (1989, fev), "O casal igualitário: princípios e impasses". *Revista Brasileira de Ciências Sociais,* nº 9, vol. 3, pp. 24-37.

Santos, Selene (1982), "A mulher de formação universitária em algumas empresas estatais" en: Bruschini, M.C., Rosemberg, F.(ed.), *Trabalhadoras do Brasil.* São Paulo, Fundação Carlos Chagas, Brasiliense.

Strykowska, Maria (1995), "Womem in management in poland". *Women's studies internacional forum,* vol. 18, nº 1, USA, pp. 9-15.

Tarrab, Gilbert (1992), "Existe-t-il une gestion au féminin en France" en: Baudoux, Claudine, Zaidman, Claude. *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie.* París, Éditions L'Harmattan.

Viglieca, Olga (1999, 11 de abril), "El poder, en clave de mujer". Entrevista con Guadalupe Valencia García, Albertina de Oliveira Costa y Teresa Valdéz Echenique. *Clarín,* suplemento "Zona".

Wajcman, Judy (1996), "Women and men managers" en: Cropton, Rosemary, Gallie, Duncan, Purcell, Kete (eds.), *Changing forms of employment. Organizations, skills and gender.* New York, Routledge.