

Presupuestos de género, reproducción social y mercado laboral femenin

Ma. Luisa González Marín
Patricia Rodríguez López
Coordinadoras



PRESUPUESTOS DE GÉNERO, REPRODUCCIÓN SOCIAL
Y MERCADO LABORAL FEMENINO



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers

Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas

Secretario General

Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria

Secretario Administrativo

Dra. Guadalupe Valencia García

Coordinadora de Humanidades



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dr. Armando Sánchez Vargas

Director

Dra. Isalia Nava Bolaños

Secretaria Académica

Ing. Patricia Llanas Oliva

Secretaria Técnica

Mtra. Graciela Reynoso Rivas

Jefa del Departamento de Ediciones

PRESUPUESTOS DE GÉNERO, REPRODUCCIÓN SOCIAL Y MERCADO LABORAL FEMENINO

María Luisa González Marín
Patricia Rodríguez López
(coordinadoras)



Primera edición digital pdf, febrero de 2021.

D.R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, Coyoacán,
04510, Ciudad de México.
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS
Circuito Mario de la Cueva s/n,
Ciudad de la Investigación en Humanidades,
04510, Ciudad de México.

ISBN: 978-607-30-4269-7

Proyecto PAPIIT 302817: “Trascendencia del gasto público en la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Trabajo de cuidado y de reproducción en América Latina”.

Diseño de portada: Manuel Alejandro Tufiño Orozco.
Cuidado de la edición: Héliida De Sales Y.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en México.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradecemos a la Dirección General de Apoyo al Personal Académico (DGAPA) de la UNAM, el apoyo para la realización de este libro y a todos los procesos que integraron esta investigación mediante el proyecto “Trascendencia del gasto público en la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Trabajo de cuidado y de reproducción en América Latina”, PAPIIT 302817.

La elaboración de las investigaciones que componen este libro contó con el apoyo de becarios, el personal de la biblioteca, de servicios de cómputo y administrativo del Instituto de Investigaciones Económicas y en especial de una parte la comunidad académica, que se desempeñó en asesores que orientaron la determinación de los conceptos y las categorías utilizadas.

Reconocemos al director del Instituto de Investigaciones Económicas, Armando Sánchez Vargas, así como a la secretaria académica, Isalia Nava Bolaños, por el respaldo recibido. Damos un reconocimiento también a todos nuestros queridos alumnos becarios que participaron en este proyecto: S. Patricia Duarte Rodríguez, Magdalena Salguero Vidaurri, V. Ulises Aroche Amezcua, André M. Zárate, Carlos A. Reyna López, Jorge Mendoza, Silvia del Carmen Bermúdez Castillo, Jorge Ortiz Díaz, M. Aparicio Morales Leo y Daniela Nevárez Jiménez.

ÍNDICE

PRÓLOGO	9
<i>Sergio Lorenzo Sandoval Aragón</i>	
I. PRESUPUESTO DE GÉNERO	
1. DESARROLLO EN AMÉRICA LATINA A INICIOS DEL SIGLO XXI	20
<i>Mario Torrico</i>	
2. ADMINISTRACIÓN FINANCIARIZADA DEL GASTO EN EQUIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO	42
<i>Violeta Rodríguez del Villar</i>	
3. PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: ¿DISMINUYEN LA DESIGUALDAD?	85
<i>María Candelaria Ochoa Ávalos</i>	
4. AUSTERIDAD, GASTO PÚBLICO Y DESARROLLO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO: ¿CÓMO ESTÁN BRASILEÑAS Y MEXICANAS?	117
<i>Óscar Martínez, Itzel Dueñas y Monika Meireles</i>	
5. UN ACERCAMIENTO A LA CONFIGURACIÓN PARITARIA DE CONGRESOS LOCALES EN MÉXICO	149
<i>Jesús Ruiz Flores, Magdiel Gómez Muñiz y Alma Jéssica Velázquez Gallardo</i>	

6. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES RURALES. ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE APOYO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUJER EMPRENDEDORA (PROMETE) EN VERACRUZ <i>Nelly Chávez</i>	168
--	-----

II. REPRODUCCIÓN SOCIAL

7. TRABAJO FEMENINO EN EL NEOLIBERALISMO <i>María Luisa González Marín</i>	197
---	-----

8. TRABAJO FEMENINO Y FINANCIARIZACIÓN EN MÉXICO (1980 A 2015) <i>Sergio Cabrera Morales</i>	216
--	-----

9. LÍMITES AL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES. POLÍTICAS DE AUSTERIDAD Y DEUDA EXTERNA <i>Alicia Girón y Denisse Vélez</i>	236
---	-----

10. “LO TUYO, LO MÍO Y LO NUESTRO”. HACIA UNA LECTURA FEMINISTA DE LOS ARREGLOS ECONÓMICOS EN LAS RELACIONES DE PAREJA <i>Lorena Pérez Roa y Lelya Troncoso Pérez</i>	254
--	-----

III. MERCADO LABORAL FEMENINO

11. ESTRUCTURA SEGMENTADA DE LOS SALARIOS FEMENINOS EN MÉXICO <i>Patricia Rodríguez López y Miguel Ángel Alamillo Hernández</i>	285
---	-----

12. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN. DIVIDIDAS ENTRE UN MERCADO LABORAL SEGMENTADO Y LA VIDA DOMÉSTICA	311
<i>Liliana Ibeth Castañeda Rentería y Hugo Rangel Torrijo</i>	
13. ENTRE “LO PÚBLICO” Y “LO PRIVADO”. DECISIONES LABORALES DE MUJERES EMBARAZADAS EN GUADALAJARA	331
<i>Karla Alejandra Contreras Tinoco</i>	

12. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN. DIVIDIDAS ENTRE UN MERCADO LABORAL SEGMENTADO Y LA VIDA DOMÉSTICA

*Liliana Ibeth Castañeda Rentería** y *Hugo Rangel Torrijo***

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo es analizar las estrategias de conciliación en el sector de las mujeres académicas y su vida doméstica. La metodología consistió en revisar las categorías de análisis con base en una revisión bibliográfica de autores en el tema, como Fernández Huerga, López Roldán y Fachelli, de quienes se tomaron las categorías eje de este análisis que son: nivel educativo, condiciones de trabajo diferenciadas, edad, género y orígenes social y migratorio. Para obtener la información de primera mano, se recurrió a entrevistar a mujeres académicas.

* Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social por el CIESAS. Profesora adscrita al Departamento de Política y Sociedad del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara y miembro del Cuerpo Académico UDG-CA-562 "Educación, políticas públicas y desarrollo regional" (CAC). Miembro del SNI C. En 2015, recibió el Premio "Elsa Chaney" otorgado por la Latin American Studies Association (LASA), <liliana.castaneda@cuci.udg.mx>.

** Profesor investigador de la Universidad de Guadalajara-CUCI, estudió la maestría de Cultura y Valores en Educación en la Universidad McGill y de sociología en la Universidad de Montreal. Además, un doctorado en Política Educativa en esta universidad. Es Profesor asociado en la Universidad de Quebec en Montreal, donde realizó una estancia posdoctoral en políticas de diversidad. Tiene obras diversas sobre la democracia, la ciudadanía y es miembro de SNI-I, <hugo.rangel@mail.mcgill.ca>.

Una de las preocupaciones de la economía ha sido la búsqueda por explicar la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación y las desigualdades salariales entre individuos semejantes. Una de las formas en que estos problemas se han abordado, según Fernández Huerga, es mediante la “[...] concepción del mercado de trabajo como un mercado compuesto por un conjunto de segmentos distintos, con mecanismos de formación salarial y de asignación diferente entre sí [...] y con obstáculos a la movilidad entre ellos” [Fernández, 2010: 116].

De acuerdo con este mismo autor, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo hace referencia a “un conjunto de enfoques, bastante diverso en cuanto a sus orígenes y contenidos, que comenzaron a surgir a finales de los años sesenta impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo” [Fernández, 2010: 115].

Uno de esos puntos de vista es el propuesto por López y Fachelli [2017], quienes proponen que no existe “[...] un único mercado de trabajo que ajusta oferta y demanda, que, por el contrario, se diferencian diversos segmentos que estructuran posiciones jerárquicas en el mercado laboral en correspondencia con ciertos perfiles específicos de la oferta de trabajo: género, edad, origen inmigrante o niveles educativos” [López y Fachelli, 2017: 21]. Ejemplo de lo anterior en el contexto mexicano son los resultados para el 2017 del estudio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) que señala como la desigualdad racial o color de piel de las personas está relacionada con el acceso al sistema educativo y al mercado laboral.¹

¹ Primer Módulo de Movilidad Social Intergeneracional, levantado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi, 2017], donde se da a conocer que las personas de piel clara tienen mayores oportunidades educativas y laborales en el país, que los de piel más oscura.

Los segmentos se caracterizan por la calidad de los empleos que integran en términos de estabilidad y niveles de cualificación. Esta concepción dual del mercado de trabajo contempla así un segmento primario y uno secundario, que inscriben altos niveles ocupacionales, estabilidad y buenas condiciones de trabajo, el primero y, en contraparte, el segundo segmento, cuyo rasgo más característico es la inestabilidad laboral y la baja cualificación. Cabe señalar que el segmento primario está dividido a su vez en dos.

Desde esta óptica, los autores sugieren que las desigualdades en términos de empleo en el mercado laboral no pueden aislarse de otras esferas sociales dentro de las cuales consideran, por ejemplo, la educación, el trabajo doméstico y de cuidados y la migración, entre otros. Una de las hipótesis propuestas por López y Fachelli es que:

[...] la situación en el mercado de trabajo y el desempeño de una ocupación en condiciones laborales diferenciadas no es ajena a las características de la fuerza de trabajo, donde aspectos como la edad (ciclo vital), el género (y el trabajo reproductivo), el nivel educativo, el origen social o el origen inmigrante/étnico son rasgos asociados a las posiciones desiguales en el mercado de trabajo [López y Fachelli, 2017: 21].

En este marco, justamente es donde se inscribe el presente capítulo, el cual se propone analizar los arreglos, las estrategias y negociaciones que llevan a cabo las mujeres ubicadas en el primer segmento del mercado laboral (directivas de primer nivel y científicas reconocidas por el Sistema Nacional de Investigadores, SNI) en la búsqueda de la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar, a partir del análisis de los relatos de vida de 10 mujeres trabajadoras de la Universidad de Guadalajara, la segunda institución de educación superior pública mexicana.

Sostenemos que la posibilidad de transitar y permanecer en el primer segmento con trabajos estables y bien remunerados es posible para estas mujeres, gracias a su capacidad de negociación con distintos actores a su alrededor y a su habilidad para gestionar las emociones y el estrés, productos de las constantes demandas sociales y familiares a su “deber ser”: una “buena esposa” y “buena madre”.

Algunas de las preguntas que guían el análisis son: ¿cuáles estrategias les permiten ese desplazamiento?, ¿cuáles negociaciones logran con los “otros”?, ¿quiénes son esos “otros”? y ¿cuáles emociones se configuran en su experiencia como mujeres trabajadoras?

El capítulo se divide en tres apartados. El primero presenta algunas notas teóricas a manera de un primer aparato crítico de análisis para los datos y la información obtenida. El segundo apartado muestra los seis casos elegidos para esta presentación y, por último, el tercero se conforma de algunas consideraciones finales.

LAS MUJERES QUE SE DESPLAZAN. ENTRE EL PROYECTO PROPIO Y EL SER PARA LOS OTROS

Sin duda, uno de los cambios más importantes en el ámbito educativo fue el ingreso de las mujeres a la educación superior. El tránsito universitario permitió para muchas de ellas la posibilidad de pensarse por primera vez con referentes distintos a los de la “madresposa”. Como es lógico suponer, el acceso a una credencial universitaria supuso también la posibilidad de acceder al mercado laboral como un siguiente paso de la trayectoria biográfica femenina, sin importar las características que dicho trabajo pudiera suponer.

Como resultado de la presencia de mujeres en los espacios universitarios, se posibilitó, además, que las trayectorias biográficas se desarrollaran con otros ejes vertebradores además del hogar y la maternidad, pasando así la actividad laboral a

ser una dimensión importante no solo del proyecto personal, sino también un elemento configurador de la identidad femenina [Castañeda y Contreras, 2017]. Además del acceso a la educación superior y el trabajo asalariado, las políticas de control del crecimiento poblacional contribuyeron a la inserción de las mujeres en espacios distintos al doméstico, mediante campañas dirigidas a mujeres en edad reproductiva que promovían la actividad laboral femenina como contribución al desarrollo nacional [Abrantes y Pelcastre, 2008].

Es pertinente destacar que, en la mayoría de los estudios de corte demográfico y sociológico sobre la participación de la mujer en el trabajo remunerado, la idea común sitúa la vivencia de lo laboral-profesional como un “extra” a la vida doméstica de las mujeres. Así, por ejemplo, las publicaciones de Ariza y De Oliveira [2002] abordan el trabajo de las mujeres en el marco de las estructuras familiares, lo cual supone pensar el trabajo femenino como complementario no solo en términos económicos, sino también en relación con el lugar que ocupa el trabajo en la vida de las mujeres.

Por otro lado, mucho tiempo se pensó en el trabajo femenino extradoméstico como complementario o apoyo a la economía familiar en periodos de crisis económicas. Sin embargo, se ha demostrado que la incorporación de la mujer al mercado laboral es anticíclica, pues aunque se incrementa en momentos de crisis económica, no disminuye cuando estas decrecen [Pacheco, 2013].

En 1999, De Oliveira, Eternoud y López presentaron un estudio donde resaltan el papel de las mujeres en la obtención de recursos para la familia pero, asimismo, identifican que las mujeres de clase media señalan que el trabajo extradoméstico representa además de ese apoyo al hogar, “un factor de satisfacción personal, una forma de reafirmar la identidad y de obtener reconocimiento” [De Oliveira, Eternoud y López, 1999: 234]. Por su parte en los sectores populares, las mujeres también consideran que su actividad extradoméstica

les atrae cierta independencia económica y una valoración de su propia imagen [De Oliveira, Eternoud y López, 1999].

Como se presentará más adelante, los testimonios de las mujeres entrevistadas describen trayectorias laborales llenas de tensiones entre los proyectos laborales personales y los “deber ser” condicionados por los mandatos de género, fundamentalmente expresados y vividos desde el ámbito familiar. Las experiencias narradas dejan entrever que pese a los grandes avances normativos y de políticas públicas que promueven la educación, el acceso al trabajo, las condiciones laborales de las mujeres, poco o nada se ha hecho, primero, por democratizar [Montaño, 2007] los espacios familiares que siguen funcionando como ámbitos de anclaje en las biografías de las mujeres que trabajan y, segundo, poco se ha analizado desde una perspectiva de género la normatividad y las estructuras laborales que permitan comprender la manera en que se encuentran imbricadas las dimensiones públicas y privadas en el caso específico de las mujeres.

Otro factor a tomar en cuenta son las transformaciones de la familia. De la misma manera en que las trayectorias femeninas se transforman en función del acceso a la educación superior y al trabajo asalariado, la familia se reestructura. Si bien no podemos decir que la familia desaparece, sí se reconfigura con estas presiones profesionales, como se ha experimentado en los países desarrollados. Al respecto, Carnoy menciona:

[...] la familia se está deshilachando por las presiones de la competencia existente en el mercado de trabajo y por la modificación de las funciones de uno y otro sexo, a la vez que aumenta la necesidad de que el hogar siga ejerciendo su papel sustentador, ya que las personas se enfrentan a una incertidumbre y unas tensiones enormes provocadas por la mundialización [Carnoy, 1999].

Sin embargo, por un lado, cada vez hay más mujeres con estudios universitarios, por otro, siguen siendo pocas aquellas que logran alcanzar puestos directivos de primer nivel en instituciones públicas o en el sector privado. Siguiendo con lo propuesto por López y Fachelli [2017], para explicar lo anterior debemos problematizar tanto la oferta como la demanda de empleo con categorías de lo social, como edad, nivel educativo, origen familiar y género. En el siguiente apartado, analizamos los casos aquí propuestos.

RESULTADOS. SOBRE DESPLAZAMIENTOS, NEGOCIACIONES Y CULPAS.
CUANDO SER PARA LOS OTROS NO ES SUFICIENTE

En este apartado, se clasifican los testimonios seleccionados para dar cuenta de los desplazamientos y sus implicaciones en la vida familiar de las mujeres analizadas. En el cuadro 1, se presentan los datos generales de las mujeres.

El análisis de los testimonios en los 10 casos planteados en este trabajo parten de la coincidencia de los relatos de estas mujeres en relación con la importancia que tiene su desempeño laboral en su proyecto de vida. Ninguna de ellas menciona que su trabajo tenga como objetivo “apoyar” a su pareja con el gasto familiar, y si bien el brindar un mejor futuro a sus hijos en comparación con el que ellas tuvieron es una motivación presente en las entrevistas, lo es a manera de uno más de los beneficios que trae su desarrollo profesional. Es decir, las trayectorias laborales de estas mujeres constituyen otro de los pilares que las configuran como individuos, como sujetos femeninos.

Cuadro 1. Datos generales de las informantes

Núm	Nombre	Edad	Niveleducativo	Puesto	Reconocimiento SNI	Situación de vida privada-doméstico
1	Luna	38	Maestría	Directiva Primer Nivel	N.A.	Casada con dos hijos
2	Berenice	46	Doctorado	Coordinadora de Programa Educativo	SNI I	Casada sin hijos
3	Galia	37	Doctorado	Coordinadora de Área	SNI C	Divorciada/Vuelta a casa con dos hijos
4	Katia	38	Doctorado	PTC	SNI I	Soltera y sin hijos
5	Rosi	37	Doctorado	PTC	SNI C	Casada con dos hijos
6	Narda	40	Doctorado	PTC	SNI I	Casada con dos hijos
7	Graciela	40	Doctorado	Coordinadora de Programa Educativo	SNI I	Soltera con un hijo
8	Anónima	35	Doctorado	PTC	SNI I	Soltera sin hijos
9	Diana	51	Doctorado	Coordinadora de Área	SNI I	Casada con un hijo
10	Jimena	40	Doctorado		SNI I	Casada con hijos

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Partiendo de lo anterior, a continuación se presentan organizadas en cuatro categorías que consideran de manera general dimensiones problemáticas de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y cuyas repercusiones pueden verse no solo en el bienestar emocional de las mujeres que trabajan, sino también en la posibilidad o no de consolidar sus trayectorias laborales. Al mismo tiempo, los relatos aquí presentados hacen posible identificar aquellas estrategias, negociaciones y los actores que permiten a las mujeres tanto el ingreso como la permanencia en el sector primario del mercado laboral.

LAS NEGOCIACIONES CON LA PAREJA Y LOS HIJOS

Los acuerdos con la pareja presentan tres momentos distintos en el análisis de los relatos de las mujeres entrevistadas: previo a la llegada de los hijos, cuando ellos son pequeños y posterior a la adolescencia. Así, por ejemplo, tenemos el caso de Narda, profesora de tiempo completo (PTC) y miembro del SNI, que al casarse se mudó a un departamento pequeño y ella era quien fundamentalmente se hacía cargo de las labores domésticas de limpieza y orden. Según nos dijo su esposo, jamás le insinuó que dichas actividades eran una obligación exclusiva de ella y acepta que era más bien un asunto que asumía que “le tocaba” como esposa. Cuando se dio cuenta de esto, “se relajó” y el quehacer doméstico pasó a ser un asunto no prioritario, que realizaba de vez en cuando o por el que pagaba a una trabajadora doméstica. Preparar la comida tampoco era una actividad diaria, varios días a la semana Narda y su esposo se organizaban para coincidir en algún restaurante cerca del trabajo de ambos.

En este caso, es claro que ante la ausencia de hijos los arreglos de pareja tienen un margen más amplio, como con Berenice, quien trabaja en un centro universitario regional a una hora de distancia de Guadalajara, mientras su esposo,

con quien tiene nueve años de matrimonio, vive y trabaja en la Ciudad de México.

[...] nos vemos una vez al mes; una vez me toca ir a mí y otra venir a él. El periodo vacacional: tres días con sus papás, tres días con mis papás, tres días solos y ya el resto nos la pasamos juntos sin nuestras familias. Siempre es un acomodo de las vacaciones tremendo, lo quiero mucho, nos llevamos muy bien, pero estoy acostumbrada a vivir sola (Berenice).

La conciliación no resulta tan problemática cuando no existen pequeños que demanden la atención y cuidado de la pareja. Cuando llegan los hijos, las cosas cambian. En el caso de Narda, los arreglos con su esposo para los cuidados de su primera hija, incluyeron que él acondicionara un espacio en su negocio a manera de cuarto “para la bebé” y que una niñera la cuidara bajo su supervisión. Lo anterior era posible pues cuentan con un negocio propio del que se hace cargo el padre de la niña. Este arreglo siguió hasta que la niña ingresó al preescolar y se repitió cuando nació su segundo hijo.

Además de lo anterior, ambos organizaron los tiempos laborales de manera que fuera posible por la mañana que el padre estuviera con mayor disponibilidad para atenderlos y, por la tarde, Narda fuera quien estuviera un poco más “libre” de carga laboral. Hoy día, los dos hijos de Narda y su marido están ya en la escuela, por lo que convinieron trabajar mayormente por la mañana para así tener tiempo en familia por las tardes. Los quehaceres del hogar están a cargo de una empleada doméstica.

Con arreglos similares encontramos la situación de Luna, quien ocupa un puesto directivo de primer nivel en un centro universitario regional y cuyos hijos tienen ocho y cuatro años.

[...] mi marido recoge a los niños, les da de comer, se toma ahí la siestecita de 20 minutos con los niños, empieza a hacer la tarea con mi niña la grande, como seis de la tarde o 6:30 se sale de la casa y va a su trabajo. Él tiene pacientes y hace un *break* como de dos de la tarde hasta las seis de la tarde para estar con los niños. Yo llevo a los niños y llego después de las seis. Sábado y domingo totalmente en casa y las vacaciones (Luna).

Cuando los hijos crecen y son más autosuficientes, la negociación también se modifica pues los arreglos son algunas veces directamente con los hijos, como es el caso de Galia quién después de su divorcio y vuelta a casar hace un par de años, hoy día organiza sus actividades y horarios de manera más libre al no tener que ir por ellos a la escuela, o no tener que “servirles” de comer.

Como podemos observar tener o no hijos, así como la edad de estos representan desafíos distintos para estas mujeres en la organización familiar, pero siempre desde la no renuncia a su proyecto laboral. En los casos de las mujeres entrevistadas que cuentan con pareja, la demanda de que los padres se involucren es constante y esa posibilidad se amplía cuando el ingreso de la madre es igual o mayor al del padre.

LAS MATERNIDADES Y LAS REDES DE APOYO. LAS MADRES, SUEGRAS, EMPLEADAS DOMÉSTICAS

Todas las mujeres entrevistadas para este estudio cuentan con empleadas domésticas, quienes representan un apoyo indispensable en el “malabar” cotidiano de estas mujeres entre el trabajo y el hogar. La diferencia radica en que Luna tiene una empleada doméstica que vive en su casa de lunes a viernes, mientras que Galia y Narda cuentan con empleadas de entrada por salida. Lo anterior está definido también por la diferencia entre el ingreso de Luna y las demás informantes.

Por otro lado, Galia además de la empleada doméstica cuya actividad se centra sobre todo en los quehaceres de limpieza de la casa, la ropa y la comida, cuenta con la ayuda de su madre, hermana y algunas veces su cuñada, como principales apoyos en el cuidado y atención de sus hijos. En el caso de Rosi, la asistencia principal lo ha recibido de su suegra, pero a diferencia de las demás, Rosi no paga por la limpieza doméstica. Contar con la posibilidad de pagar una empleada doméstica es una estrategia común para estas mujeres. Todas ellas prefieren laborar y pagar, que dejar de trabajar y hacer los quehaceres domésticos ellas mismas.

De las entrevistadas, solo Luna utilizó los servicios de guardería en una institución privada. Las demás mujeres no hicieron mención de las guarderías como un apoyo en el cuidado de los hijos, pues tuvieron una red familiar, casi siempre integrada por mujeres, que atendió a los infantes a partir del nacimiento hasta la edad escolar.

Por otro lado, contar con esa red de apoyo para el cuidado de los hijos, constituida por familiares directos además de reducir los sentimientos de culpa, permite a las mujeres mayor margen de maniobra de sus trayectorias laborales. Otro ejemplo es el de Diana, quien gracias a su madre ha logrado conciliar su maternidad y su trabajo. En sentido inverso, no contar con una red de apoyo puede influir de manera negativa en el desarrollo laboral de las mujeres que, interpeladas por “la buena madre” que se debe ser, renuncian o toman decisiones que en el ámbito de trabajo pueden frenar una trayectoria en ascenso.

De modo paralelo a lo anterior, en ocasiones la presencia de madres o suegras más que apoyar puede ser la causa de mayor ansiedad o estrés en las mujeres que trabajan pues, como se describe en un análisis previo [Castañeda, 2016], las abuelas, desde la autoridad moral que les da “su posición”, pueden exigir a sus hijas o nueras ser “buenas madres” y renunciar en nombre del amor a sus hijos a su proyecto personal y así no ser considerada como “egoísta” o “mala madre”.

Sobre las formas de ser madre y el mismo sentido de la maternidad, los relatos dan cuenta que está lejos de ser una práctica intensiva y menos generadora única de sentido de la plenitud o la feminidad. De esta manera, tenemos relatos que hablan de madres estrictas que exigen a sus hijos un buen desempeño académico y los llenan de cursos extraescolares: deportivos, de idiomas y arte. Asimismo, consideran que el ejemplo de trabajo y perseverancia que les dan a sus hijos es igual de valioso que si estuvieran con ellos de tiempo completo.

Las redes de apoyo en la crianza y cuidado de los hijos, así como la capacidad de gestionar sentimientos de culpa respecto del tiempo dedicado para ellos se convierten en un elemento indispensable para estas mujeres en la consolidación de una trayectoria laboral como directoras o investigadoras. Durante la entrevista, Jimena narraba como su madre y su esposo se turnaban para cuidar a los niños en el periodo en que ella integraba su expediente para evaluación del Sistema Nacional de Investigadores. Jimena sonríe y dice: “ellos estaban más ansiosos que yo”.

LA IMPOSIBILIDAD DE UNA VIDA PRIVADA PLENA

Si bien las mujeres casadas y con hijos comparten los vaivenes entre lo laboral y lo doméstico y despliegan estrategias que les permiten salvaguardar sus proyectos profesionales, siempre con ciertos costos emocionales, las mujeres sin pareja y sin hijos que trabajan también experimentan dificultades en la conciliación entre la vida laboral y la posibilidad de una vida privada vista como la formación de una familia.

El caso de Fabiola es un ejemplo. Ella es una profesora investigadora de tiempo completo y científica reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores. Al momento de la entrevista, ella tiene 39 años, sin pareja ni hijos y durante la

entrevista expresaba su deseo por formar una familia. Este caso coincide con otras entrevistas como la de Anónima y Maru, pero que demuestran la dificultad que algunas mujeres trabajadoras, reconocidas en su espacio laboral y fuera de este, tienen para encontrar pareja con la cual formar una familia.

En una investigación de Castañeda [2016] sobre identidades femeninas de mujeres trabajadoras no madres en Guadalajara, se identificó la dificultad de algunas mujeres, cuya identidad se configura desde el reconocimiento, el prestigio y la independencia que permite un trabajo profesional remunerado, para encontrar varones con los cuales llegar a acuerdos de pareja o “tener” un hijo. En los casos de Fabiola, Anónima y Maru, quienes viven en una ciudad promedio, esa dificultad se incrementa al presentar culturalmente modelos de masculinidad todavía más tradicionales.

Por último, mientras las mujeres con hijos manifiestan que a pesar de la culpa seguirán trabajando, Fabiola deja entrever que en este momento de su vida dejaría su trabajo por formar una familia, aunque señala que conforme pasa el tiempo, el perfil de pareja que le gustaría se vuelve más difícil de encontrar. Por último, siempre hay un precio que pagar. Las opciones de planificación de la vida personal de las mujeres señaladas en este apartado son mucho más limitadas para aquellas con características constituidas desde lo público: prestigio, poder, independencia.

LAS EMOCIONES. ENTRE LAS CULPAS Y LA SATISFACCIÓN PERSONAL

La gestión de las emociones que despiertan las estrategias de conciliación de las mujeres entrevistadas tiene como referente algunas ideas hegemónicas de la feminidad y la maternidad. De estas, identificamos las siguientes:

- Cuando las madres de estas mujeres trabajaban la culpa es menor. El modelo de maternidades no intensivas disminuye un poco la ansiedad y la culpa cuando estas mujeres tienen que recurrir a otras en el cuidado de su descendencia.
- Las culpas provocadas por “no estar” de tiempo completo con los hijos disminuyen cuando las abuelas son quienes cuidan a los hijos. Otra estrategia es no llevarlos a la guardería, lo que les permite pensar que no son las mejores, pero no son “tan” malas madres.
- Se gestiona la ausencia con la realización de actividades de manera exclusiva de parte de ellas, como la preparación de la comida, hacer la tarea, planchar su uniforme.
- Identificamos que las mujeres de clase media o media alta tienen menos conflicto en relación con la contratación de otra mujer para que realice las actividades domésticas que aquellas de orígenes humildes.

Las categorías señaladas en esta sección evidencian tensiones producto del desplazamiento de estos sujetos femeninos entre los espacios público y privado. Además, las vivencias de estas mujeres nos señalan, por un lado, cómo en sus trayectorias laborales parece desdibujarse la frontera entre lo público y lo privado, pero paradójicamente con la formación de la familia, dichas fronteras se configuran causando tensiones, culpa y estrés.

REFLEXIONES FINALES

El estudio de mujeres directoras y científicas en Jalisco, muestra varios aspectos que deben destacarse ante el mercado laboral. Primero, es evidente que el mercado de trabajo está segmentado y que en efecto el factor género es relevante,

no solo para el acceso a uno u otro segmento, sino también para permanecer en este. De esta manera, el hecho de ser mujer representa un reto para las egresadas universitarias [López y Fachelli, 2017], sobre todo respecto del acceso a puestos bien remunerados y con estabilidad.

Sin embargo, los casos aquí analizados evidencian que más allá del género, las posibilidades de acceder al primer nivel del segmento primario son posibles para mujeres que cuentan con una red de apoyo familiar y con un grado de autonomía que les permite delegar actividades de cuidado a otras mujeres o actores y con capacidad para gestionar emociones de culpa y frustración con respecto a sus “deberes” familiares.

En este sentido, es pertinente mencionar a Martha Lamas, quien afirma que “un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo” [Lamas, 1996]. Efectivamente, en la sociedad democrática que se construye en el país se requiere trabajar para erradicar todo tipo de exclusión, sobre todo en el ámbito laboral. Al final, se trata de tener el derecho de tener una vida digna.

Uno de los problemas que queremos plantear a partir de lo anterior es cómo la experiencia y sentido de la vivencia de lo privado están contruidos socialmente como características propias de la identidad femenina, lo cual despoja a las mujeres de la posibilidad de politizar lo doméstico y demandar el reconocimiento de su situación como ciudadana integrante de una organización social como la familia. Es decir, mientras se considere que la mujer en la familia lleva a cabo lo que “debe” hacer en tanto mandato de género, que lo realiza por amor como expresión máxima de feminidad (por ejemplo, trabajos de cuidado), la democratización de la vida doméstica estará lejos de convertirse en una realidad y la conciliación de la vida laboral será más compleja.

Los testimonios aquí presentados precisamente problematizan lo que pensamos como feminidad en mujeres que

estructuran su vida a partir de su identidad de mujeres profesionistas o trabajadoras. Son mujeres que se piensan y se viven desde referentes, como el reconocimiento, el poder y el prestigio que se disputan en el espacio público laboral. Y, en menor medida, por referentes del ámbito privado-doméstico, como la maternidad, ser esposa, ser para los otros.

Uno de los trabajos pendientes es justo el análisis y la discusión de la manera en que eso que se piensa como privado y doméstico, supone un ancla en el desarrollo de una vida pública en tanto ciudadanas y trabajadoras. La democratización de lo doméstico va más allá de pensar en hombres de buena voluntad que “ayuden” a sus parejas. Se trata de resignificar las identidades femeninas y las masculinas de manera que lo privado se viva en tanto un espacio de construcción de la ciudadanía y que lo público entendido en tanto lo laboral sea un espacio posible para todos y todas.

En este marco es necesario considerar, además de la segmentación del mercado laboral, la existencia de negociaciones entre la vida privada de mujeres para insertarse a dicho mercado y como lo doméstico cobra particular relevancia en esta integración laboral femenina.

Como se señaló, otro elemento a considerar es la existencia de una reestructuración de la familia tradicional que se modifica como producto de la creciente participación de las mujeres en diversos mercados laborales. Más que una oferta y demanda laboral, las mujeres tienen que abrir brechas literalmente y ganar espacios en plazas donde solo existían no únicamente hombres, sino una cultura de discriminación y exclusión.

En este contexto se construye una identidad de mujeres profesionistas ante un mercado fragmentado en un contexto caracterizado por costumbres conservadoras. Así, las desigualdades que moldean los mercados de trabajo se agudizan con obstáculos culturales desfavorables para las mujeres.

Por último, nos quedan más preguntas que respuestas: ¿puede el Estado considerar la vida privada de las personas

como base necesaria para el goce de sus derechos?, ¿cuál tipo de políticas o programas públicos o institucionales pueden implementarse que trasciendan al ámbito doméstico-privado?, y ¿cómo hacer para que lo privado-doméstico sea visto como espacio de construcción y transformación de la ciudadanía?

Sin duda los avances en materia de derechos políticos, laborales, sexuales, educativos y otros han permitido que el día de hoy muchas mujeres alcanzáramos espacios en la vida pública que nuestras madres nunca imaginaron. Las mujeres han ocupado ámbitos donde antes solo había hombres, lo cual demuestra nuestras capacidades en múltiples áreas; sin embargo, eso no ha significado en todos los casos que hayamos “soltado” la responsabilidad de lo que tradicionalmente está considerado como el trabajo de las mujeres en el ámbito privado: los trabajos de cuidado y de reproducción. ¿Son los trabajos de cuidado y reproducción un asunto privado?, ¿son un asunto solo de mujeres?

La discusión sobre lo público y lo privado tiene ya una larga data. Y estos conceptos han tenido una influencia importante sobre lo que consideramos objeto de intervención por parte del Estado con sus instituciones y normas. Al final, muchos de los avances que puedan tener las mujeres en el espacio público, entendido como el ámbito laboral, estarán supeditados a las posibilidades que tengan cada una de ella para establecer estrategias que les permitan conciliar lo que hacen fuera y dentro de sus hogares. De no hacerlo, solo los hombres seguirán teniendo mayores posibilidades de ascender a espacios de decisión administrativa o política al interior de cualquier institución u organización.

Por lo anterior es necesario voltear la mirada a lo privado, a lo íntimo, a la experiencia y situación que viven cada uno de los cuerpos a los que se nombró mujer. Ahí hay un potencial de transformación infinito al que el feminismo se ha asomado y cuyo potencial no ha sido del todo explotado.

REFERENCIAS

- Abrantes Pého, Raquel y Blanca Pelcastre Vilafuerte [2008], “La reforma del sector salud en México y la política de salud reproductiva: ¿agendas contradictorias o complementarias?”, en S. Lerner e I. Szasz, *Salud reproductiva y condiciones de vida en México*, tomo II, México, El Colegio de México.
- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira [2002], “Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres”, en E. Urrutia, *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, El Colegio de México.
- Carnoy, M. [1999], “Mujeres, género y trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo* (Número especial), vol. 118, núm. 4.
- Castañeda Rentería, Liliana Ibeth [2016], “La configuración de la identidad de género en mujeres profesionistas no madres en Guadalajara, México”, tesis de doctorado, CIESAS.
- Castañeda Rentería, Liliana Ibeth y Karla A. Contreras Tinoco [2017], “Apuntes para el estudio de las identidades femeninas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas”, *Revista Intersticios Sociales* (Colegio de Jalisco), marzo, núm. 13: 1-19.
- De Oliveira, Orlandina, Marcela Eternoud y María de la Paz López [1999], “Familia y género en el análisis sociodemográfico”, en B. García, *Mujer, género y población en México*, México, El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía.
- Fernández Huerga, Eduardo [2010], “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”, *Investigación Económica*, vol. LXIX, núm. 273, julio-septiembre: 115-150.
- Inegi [2017], *Primer Módulo de Movilidad Social Intergeracional*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

- Lamas, Martha [1996], “La tarea”, *Revista de Educación y Cultura del SNTE*, núm. 8, enero-marzo.
- López Roldán, Pedro y Sandra Fachelli [2017], “Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina”, *Anuario IET del Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4: 15-33.
- Montaño, Sonia [2007], “El sueño de las mujeres: democracia en las familias”, en Irma Arriagada (coord.), *Familias y políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros*, Santiago de Chile, Cepal: 77-92.
- Pacheco, Edith [2013], “Mujeres y heterogeneidad laboral en los mercados de trabajo hoy”, en María Eugenia de la O (coord.), *Mujeres y diversidad laboral en México*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.