

LA CLASE Y EL GÉNERO, ¿DOS CONCEPTOS IRRECONCILIABLES A FINALES DE MILENIO?

Notas para un debate

Patricia Ravelo Blancas*

Este trabajo forma parte de una investigación más amplia que realizamos en el CIESAS sobre la participación de las mujeres en los sindicatos. Aquí queremos apuntar algunos elementos que han guiado la discusión y las reflexiones que desde el feminismo marxista se han planteado, con el afán de que sirvan para futuras investigaciones y debates en torno a la conciliación, o no, de los conceptos de clase y género en este fin de milenio.

En la primera parte hacemos una revisión teórica acerca de este debate, centrándonos en cuestiones que se derivan de la relación capitalismo/patriarcado y de la relación clase/género.

En la segunda parte nos aproximamos a este debate en torno a la división sexual del trabajo y la cultura laboral. Finalmente, exploramos este debate en relación con las formas de resistencia y la acción obrera femenina.

Todas estas relaciones están articuladas en torno a la identidad de las mujeres que forman parte de estas relaciones.

CAPITALISMO Y PATRIARCADO

El estudio y el debate de la relación capitalismo/patriarcado son muy amplios y polémicos. El resultado ha sido una concepción de dos sistemas semiautónomos: el sistema sexo/género o pa-

* CIESAS-D.F.

triarcado y el sistema del modo de producción capitalista. Si bien las formas patriarcalistas de relación social no surgen en el capitalismo, la significación que adquieren en las relaciones de clase ha reforzado no sólo la hegemonía masculina, que incluye al patriarcado, sino la masculinidad hegemónica, es decir, aquella que reúne rasgos socioculturales considerados superiores. Por ello, las teóricas del feminismo socialista han planteado que el estudio de la opresión de la mujer debe, pues, abarcar tanto las condiciones sexuales como las económico materiales, si queremos entender la opresión y no sólo la explotación económica (Einsenstein, 1980).

Al respecto coincidimos con el cuestionamiento de si en la sociedad opera un sistema unitario (capitalismo-patriarcado) o un sistema dual donde hay un sistema de poder de clase y un sistema de poder masculino/patriarcal (Cooper, 1997: 18-19).

Este cuestionamiento implica la complejidad de las relaciones de clase y género que se producen en este sistema social en cualquiera de sus conceptualizaciones.

En primer lugar hace resaltar la importancia de distinguir entre las relaciones de género y clase de tal manera que los dos juegos de relaciones se tornan fundamentales para la comprensión de la subordinación femenina. En segundo lugar pone de manifiesto la insuficiencia del análisis tradicional de "la cuestión femenina", que se centraba en las desigualdades de clase y lo material y descuidaba la asimetría entre los sexos en todas las demás esferas de la vida social. En tercer lugar, si los dos sistemas son semiautóno-

mos, quiere decir que podría mantenerse el patriarcado mediante diversos modos de producción o que la desaparición de las instituciones capitalistas no acarrea por fuerza la eliminación del patriarcado. En cuarto lugar, se deduce estratégicamente que la política feminista no coincide forzosamente con las formas acostumbradas de lucha contra la desigualdad de clase, aunque existan concomitantes hasta el punto de que ambos sistemas suelen reforzarse mutuamente [Benería y Roldán, 1992: 22].

Los problemas que ofrecen estas perspectivas son diversos. Uno consiste en emplear el concepto de patriarcado de manera ahistórica. Otro problema vinculado a esta cuestión es la dificultad de estudiar la acción recíproca entre el capitalismo y el patriarcado, sin caer en análisis duales (Young, 1981, cit. en Benería y Roldán, 1992: 22).

Para conciliar estas dos posiciones, Lourdes Benería y Martha Roldán proponen el análisis histórico del sistema capitalismo/patriarcado como un producto con rasgos heredados de los dos sistemas y también de los múltiples factores mencionados. Aunque la clase y el género puedan distinguirse analíticamente en el nivel teórico, en la práctica no es fácil desenredarlos (Benería y Roldán, 1992: 22-23). "Lo concreto de la vida real no se presenta de manera dual sino como un *conjunto* integrado, en el que las relaciones múltiples de dominio-subordinación —basadas en raza, edad, caracteres étnicos, nacionalidad, preferencia sexual— interactúan de manera dialéctica con las relaciones de clase y género" (Benería y Roldán, 1992: 22). Al igual que el sistema de relaciones de

clase, el sistema patriarcal de relaciones sexo/género se configura en valores, instituciones y prácticas que sostienen el *statu quo* (Cooper, 1997: 18-19). Por ello, hay que abordar de manera articulada el análisis de este sistema capitalista/patriarcal, buscando los puntos de intersección donde confluyen la pertenencia de clase y el género, configurando relaciones sociales e identidades que reúnen determinados rasgos ideológicos y culturales propios de los sistemas de desigualdad social.

En ese sentido, el feminismo radical propone que la reorganización de la sociedad debe realizarse principalmente en la familia biológica, en la división sexual jerárquica de la sociedad y los papeles sexuales mismos. Elementos que nos parecen indispensables, además de que tenemos que abordarlos desde el patriarcado, entendido como sistema político, con una historicidad en lo que respecta a dominación y poder (Millett, 1975). Hay que considerar que la subordinación de la mujer se basa en este sistema político e ideológico, que expresa el dominio masculino sobre la sexualidad de la mujer, sobre su capacidad de procrear y sobre su ideología, entre otros aspectos (Benería y Roldán, 1992: 21).

La construcción social de género que se produce en el sistema patriarcal/capitalista está presente en ambos sexos. Por ello, para entender esta construcción y los puntos de convergencia/divergencia entre la clase y el género, hay que reformular los conceptos marxistas e incluir las jerarquías de género sin colocarlas por debajo de las desigualdades de clase (Benería y Roldán, 1992: 21).

Los sindicalistas, antes del surgimiento del feminismo, referían las reivindicaciones obreras a los terrenos de los hombres. De ahí que las mujeres se movilizaran y lucharan por sus propias reivindicaciones. Algunas movilizaciones se dieron en el marco de la lucha obrera, otras en el de la lucha feminista, o bien, uniendo ambos marcos. Por ello, debe retomarse la historicidad de estos movimientos para entender el sistema capitalista/patriarcal, volver al punto en que han insistido las feministas socialistas: el análisis del carácter total de la penetración capitalista en nuestras vidas, y la posibilidad y necesidad de oponer una resistencia total a este sistema, de concederle a la opresión de la mujer una dinámica propia que no ha sido captada por el marxismo tradicional (Hartmann, 1981, cit. en Benería y Roldán, 1992).

Esto ha hecho que las relaciones entre los géneros, en el marco de las relaciones de clase, se tornen más complejas. De ahí la necesidad de estudiar el carácter heurístico de una problemática que articula clases sociales y categorías, como sexo/género (Kergoat, 1980).

Consideramos que una perspectiva integradora de la clase y el género entrelaza varias dimensiones de la vida social, como las referidas al trabajo y la familia, entre otras.

PERSPECTIVAS DE CLASE Y DE GÉNERO

Ambas perspectivas entienden las formas de opresión, exploran las consecuencias de la dominación de realidades

sociales; buscan no sólo la identificación de los orígenes de la condición social en una estructura de clases y patriarcal, sino la significación de esta condición.

Existen algunos paralelismos en el análisis y en el compromiso moral de ambas perspectivas. En ellas se plantea la emancipación humana, por lo que la investigación de ambas tradiciones debe seguir insistiendo en el cambio social y cultural de la sociedad (Wright, 1997).

Debemos profundizar en los aspectos que unen y diferencian los aspectos de clase y género. Uno de ellos ha sido considerar el análisis de clase como el más básico, más determinista que el del patriarcado. Pero las feministas marxistas han criticado esta tendencia al determinismo. Ellas conciben la categoría "género" como un factor significativo en procesos/problemas sociales, y no como un factor secundario, como fue visto por mucho tiempo. El género es una categoría de análisis que sirve no tanto por el grado de determinación que contiene, sino por el grado de profundidad que permite alcanzar en el análisis de una relación social.

Otro aspecto consiste en considerar que el género tiene una significación particular en una relación de clase, pues, como decíamos, refuerza las formas de dominación y la desigualdad mediante dos sistemas articulados y unificados. El género y la clase están diferenciados y separados en los procesos sociales, cada uno tiene su sentido. Hay una reciprocidad de la interacción de género y clase.

Las relaciones de clase pueden ser directamente organizadas por medio de las relaciones de género. Algunas for-

mas de opresión de clase no pueden existir sin el servicio doméstico y el trabajo de servicio que realizan las mujeres. Esto constituye la herencia cultural sobre la conceptualización de la mujer basada en los servicios excesivos que ha brindado en la sociedad a lo largo de su historia, es decir, de su papel en la reproducción. La labor doméstica centrada en la mujer también da forma a las relaciones familiares de cooperación en torno al trabajo de producción y de reproducción, aunque las clases también dan forma a las relaciones de género. Quizás por ello las formas de socialización del género son explotadas en muchos empleos industriales.

El género implica una reflexión articulada en la relación de clase. De ahí que otro aspecto sea considerar que el género y la clase producen una relación. El género es una relación, la clase es otra, y juntos constituyen una relación diferente: un tercer elemento que emerge como una estructura para investigar, pues en la interacción de clase y género la relación es más compleja, supone otros conflictos que implican otras dimensiones, como las de la sexualidad, la subjetividad y la identidad.

El género varía como factor de organización. Éste es otro aspecto asociado a las diferencias, tanto las referidas a los efectos de los movimientos feministas y de los movimientos de mujeres en la lucha por la igualdad, como los que problematizan el trabajo de servicio, a saber, el cuidado de los niños, la educación, la comida, la limpieza, el cuidado de la salud, y todos aquellos terrenos (privados) donde las mujeres tienen poder. De ahí que las luchas que enarbolan

demandas de género sirvan también para la conformación de movimientos sociales más amplios.

Otra cuestión que cabe destacar en esta relación clase/género es que tradicionalmente el *status* de clase social y el de ocupaciones en las mujeres era del dominio masculino. Los hombres eran quienes “les daban” a las mujeres su ubicación de clase, pues supuestamente las mantenían y proveían económicamente. Ahora la ubicación de clase es significativamente variada. Las mujeres se otorgan su propia adscripción de clase, son “jefas de familia” o proveedoras, o ambas cosas, sea como trabajadoras por cuenta propia, asalariadas, profesionales, empresarias, ejecutivas, etc. El género y la clase adquieren otra significación.

Para entender la oposición entre el dominio de clase y el dominio de género, hay que estudiar las diferencias de una relación de dominación clase/género, partiendo de que la clase y el género se articulan por medio de un espectro de cuestiones y problemas sociales.

Clase es uno de los múltiples factores que contribuyen al diseño de las variables dependientes de los estudios. La clase indica que la sociedad está dividida en distintos grupos, separada por experiencias sociales e intereses económicos y políticos. Género, etnicidad, sexualidad y edad, entre otros, son elementos que pueden ayudar a entender los significados de la identidad en la producción de las clases y de los grupos de la sociedad.

La clase obrera es una clase y no sólo un conjunto de individuos. Su cultura y su experiencia deben entenderse como

simultáneamente diversas y unificadas (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 58). Esta categorización social basada en la clase ha sido históricamente reforzada por la división sexual del trabajo que desde los inicios de la humanidad existe, como se verá enseguida.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La importancia de estudiar el trabajo femenino a partir de la división sexual del trabajo radica en que se explica la movilidad y la segmentación del mercado de trabajo, la diferenciación salarial y contractual, así como las características genéricas que tienen la fuerza de trabajo femenina y masculina en estos sistemas de segregación.

La división del trabajo por sexo engendró una división del carácter humano en cualidades masculinas y femeninas, que a su vez ha mermado las capacidades intelectuales y emocionales de hombres y mujeres (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 51).

En el marxismo no se considera central esta división sexual del trabajo, por lo que se requiere una re-visión más amplia; impulsar una perspectiva que tome en cuenta la totalidad de las vidas de los miembros de la clase obrera, el carácter dual del trabajo femenino, impregnado por el sexismo que representa un obstáculo para la racionalización del trabajo (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 51).

Este carácter dual del trabajo femenino tiene implicaciones particulares. Por un lado, gran parte del trabajo asalariado femenino está dedicado a servir

al público, a ayudar a la gente, por lo que ni la sociedad ni los hombres, y a veces ni las propias mujeres, reconocen los niveles de explotación implícitos en estos trabajos. Por otro lado, las mujeres se ocupan generalmente en trabajos que refuerzan el trabajo doméstico, se ven "sexegadas" a un mercado de trabajo separado, con empleos distintos, menos deseables y salarios más bajos. Trabajos como los de maestra, enfermera, secretaria, nutricionista, trabajadora social, entre otros, expresan este carácter dual, pues al mismo tiempo que dan un servicio le están produciendo un bien a la sociedad que redundará en beneficios económicos.

La conciencia femenina que tiene interiorizada esta división sexual del trabajo, en la cual las obligaciones domésticas son asumidas casi como "obligatorias por naturaleza", ha dado lugar a que estas mujeres no puedan estar en trabajos que las mantengan física o mentalmente alejadas de sus casas; tienen que tomar la decisión de cómo tender un puente entre su trabajo y su casa. Esta decisión implica optar por determinados tipos de trabajos que no las distancien tanto de su rol familiar (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 56).

En cuanto a los hombres, la cuestión también es complicada, pues el sistema sexo/género no sólo los ha colocado en situaciones privilegiadas sino en otras situaciones que implican subordinación y conflictos. Los trabajos masculinos por lo general exigen cualidades que a veces sobrepasan sus capacidades de fuerza, de virilidad, de agresión, de resistencia y otras "cualidades masculinas". El hecho de ser "los proveedores por natura-

leza" también los ha obligado a buscar trabajos que les permitan demostrar su hombría y su rol de proveedores, entre otros atributos asignados por la masculinidad hegemónica. Aunque hay que reconocer que en países del Tercer Mundo, como México, inmersos en una dinámica de globalización, esta división sexual del trabajo ha cambiado. Hay varios sectores de la economía que se han feminizado (como el sector terciario) y otros que se han masculinizado (como la industria maquiladora de exportación).

Volviendo a otra cuestión de la división sexual del trabajo en relación con la histórica contratación de las mujeres en el sistema capitalista, encontramos que la mano de obra femenina más solicitada, por lo general requiere ser joven, y cuya integridad física le permita laborar en los puestos que necesitan de gran minuciosidad, agudeza visual y soportar ritmos de trabajo muy intensos.

En industrias donde laboran mayoritariamente mujeres, los ritmos son con frecuencia muy elevados y las secuencias de trabajo extremadamente cortas, es decir, el tiempo que permanecen en los empleos es breve. La permanencia de las obreras en las fábricas es corta. Por ello, si las obreras envejecieran en las fábricas se tendrían que rediseñar los puestos de trabajo (Kergoat, 1980: 219), pues a los capitalistas no les conviene dar licencias de incapacidad por pérdida de agudeza visual, habilidad manual, resistencia nerviosa, etcétera.

Para una obrera, envejecer significa ver acrecentadas las posibilidades de ser descalificada, sobreexplotada, "la discontinuidad en el tiempo de la vida

asalariada de las obreras, a menudo es reforzada por una discontinuidad en el nivel de la calificación", que aumenta de acuerdo con la edad. Éstas son las coordenadas de movilidad de la mano de obra femenina (Kergoat, 1980).

Entre las obreras se observa el problema de no poder retomar el trabajo que han abandonado, pues es difícil que las recontracten (Kergoat, 1980: 221).

A su vez, las mujeres son consideradas más eficientes en la producción. Los patrones definen a las mujeres como "mucho más hábiles que los hombres [porque] aumentan mucho el ritmo de trabajo" (Kergoat, 1980: 208). La intensidad con la que trabajan las mujeres es muy grande, además de que es explotada "desmedidamente" mediante las formas de intensificación del trabajo, como el alargamiento de la jornada de trabajo productivo, por lo que ni el concepto de "sobrexplotación" resulta suficiente para dar cuenta de la realidad que viven las mujeres. Para ello se requiere analizar la posición de las mujeres en la reproducción, el tiempo de trabajo asalariado y el tiempo de trabajo doméstico, el aprendizaje del rol de mujer y la descalificación del trabajo femenino, entre otras cosas.

El desarrollo de la vida de trabajo en el tiempo y en el espacio (movilidad *Turn-over*) muestra que las cosas son complejas para las mujeres (Kergoat, 1980: 217). Hay un reforzamiento en el tiempo (tiempo de trabajo asalariado/doméstico) y en el espacio (fábrica/hogar) de las características sociales "propias" del trabajo femenino.

Las mujeres que tienen hijos e hijas y trabajan, generalmente, realizan la do-

ble jornada, o a veces aunque no tengan hijos, pues el marido representa las exigencias para que la mujer sea la única responsable de los trabajos domésticos. En ese sentido es necesario repensar la doble jornada, reinterpretar una serie de aspectos de la salud relacionados con el trabajo, no sólo los "propriadamente laborales" sino, por ejemplo, las enfermedades "nerviosas", que no se refieren a ninguna inestabilidad congénita del sexo femenino en el plano emocional, sino a las condiciones sociales en las que ejerce la doble jornada (Kergoat, 1980: 225).

La vida de trabajo, el día y la semana de trabajo tienen un ritmo bien distinto de acuerdo con el sexo. Trabajo/no trabajo o trabajo/tiempo libre, no se aplica sino a la población masculina. Cuando se habla de población femenina, generalmente es trabajo asalariado/trabajo doméstico (Kergoat, 1980: 225).

Sin embargo, el trabajo doméstico, aun cuando ha sido del dominio de las mujeres, no por ello es tan central para las demandas del movimiento de liberación de la mujer, como podría llevar a suponer esta circunstancia (Braverman, 1979: 62), pues la naturaleza y el significado social del trabajo femenino quedaron alterados e irreconciliables porque el sector industrial y de servicios se apropiaron de las tareas tradicionales de la mujer y las reconvirtieron bajo la forma de mercancías acabadas y de servicios institucionalizados (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 56).

Ésta es una cuestión compleja, pues el trabajo de la mujer se transformó de trabajo creador en trabajo de supervisión. El trabajo real realizado por las mujeres en el hogar se transformó en

una técnica artesanal, aproximada al "manejo de máquinas"; la invasión tecnológica del hogar fue acompañada de una *degradación* del trabajo femenino, pues muchos de los bienes y servicios que ofrecían las mujeres empezaron a crearse fuera del hogar, escaparon de las manos de las mujeres y pasaron a las de los empresarios. El hogar empezó a convertirse en un modelo de aplicación de prioridades de las empresas. Las mujeres empezaron a perder la capacidad de supervisar su propio trabajo y quedaron sometidas a nuevas autoridades que se aprovecharon de la degradación de la vida cotidiana misma y la favorecieron (Baxandall, Ewen y Gordon, 1979: 57).

Harry Braverman (1979: 62) considera, por ello, que el papel principal y de mayor importancia para la teoría feminista es el análisis de la situación provocada por la desintegración de la economía doméstica tradicional, teniendo como punto de partida el análisis de los elementos dinámicos del problema, y no la consideración de los aspectos tradicionales y estáticos como el trabajo doméstico.

Braverman no está de acuerdo en la combinación del análisis de la división del trabajo en la sociedad moderna y de la división sexual del trabajo. Según él, cualquier intento por combinar los dos análisis en un solo proceso servirá para hacer fracasar el objeto de ambos análisis y para crear una gran confusión en torno al conjunto de la cuestión (1979: 64). No estamos de acuerdo en este punto, pues la riqueza de elementos que ofrece la combinación de ambas perspectivas ha sido fundamental para entender los elementos del sistema de desi-

gualdad social que une a la clase y al género, entre otras cuestiones.

Hay otras posiciones que consideran que las dimensiones de dominio y subordinación interactúan de modo diferente en cada ámbito.

Cuando el capital se aferra primero a las relaciones de género, entonces la conciencia y la lucha no se limitarán a las relaciones en el lugar de trabajo sino que modelarán cómo las mujeres y los hombres se relacionan en las unidades domésticas y en la sociedad más amplia. Con el tiempo, sin embargo, continúa siendo cuestionable si la conciencia de la división en términos de clase social surgirá de una manera más perentoria y hará a un lado el género como la división más sobresaliente [Wilson, 1990: 232].

Como decíamos al principio, este aspecto ha sido muy debatido, por lo que más bien se tendría que abordar de acuerdo con las características particulares de las mujeres.

Antes era difícil encontrar elementos que indicaran que, pese a los cambios en la sociedad porque las mujeres están participando cada vez más en los mercados de trabajo, la estructura social patriarcalista hubiera tenido algunos cambios. Todo parecía indicar que no había cambios. Sin embargo, en nuestras investigaciones encontramos indicios de algunos cambios en el sistema patriarcal.

El capitalismo, ahora en su forma global, sigue incorporando a las mujeres al trabajo asalariado, y aunque ni el Estado ni la sociedad han resuelto el problema de la relación maternidad/trabajo, pues las estructuras tradicionales no se han

alterado mucho, las mujeres extienden sus redes sociales para afrontar estos problemas. Al mismo tiempo algunos hombres colaboran en estas tareas, intervienen en los cambios de roles masculinos/femeninos y participan para resolver las necesidades del grupo familiar.

Los cambios más significativos posiblemente ocurren cuando las mujeres encuentran intereses convergentes que atraviesan las divisiones de generación y de clase. Estos intereses convergentes no necesariamente llevan a una conciencia o acción colectiva (Wilson, 1990: 232). Sin embargo, el hecho de luchar contra la tradición de la primacía masculina y contra la violencia masculina, por ejemplo, en el marco de la experiencia del trabajo asalariado femenino y la proletarianización, desempeña un papel importante (Wilson, 1990: 233).

“A la clase trabajadora ya no se le piensa como algo homogéneo o indiferenciado, sino complejo y diversificado, otorgándosele un nuevo estatuto a la diversidad y a los procesos de construcción de identidad y la subjetividad que ocurren en su interior” (Cooper, 1997: 18).

Por ello, tenemos que preguntarnos, por ejemplo, sobre la significación de la brecha salarial en torno a la [inter]dependencia y las relaciones de poder en el hogar, en el mercado de trabajo, y cómo la mujer internaliza este hecho. Sigue siendo necesario, para descubrir a las mujeres en las relaciones de género cuando se habla de reorganización productiva, el concepto de trabajo calificado/descalificado, la valorización del trabajo, la productividad y la segregación ocupacional (Cooper, 1997: 20).

Existe una confluencia de intereses

entre el sistema económico de explotación y el sistema patriarcal/sexo/género, que se expresa en mantener los escalafones separados por sexo (como en la industria automotriz en México) o cuando la mujer casada forzosamente pierde su trabajo al retirarse cuando la maternidad lo requiere. La antigüedad acumulada como mujer soltera no cuenta, y ésta ha sido una práctica común en México, principalmente en el empleo femenino de las instituciones bancarias desde principios de los ochenta (Cooper, 1997: 20).

Tales aspectos son regulados mediante la legislación laboral, por lo que algunos de ellos también se extienden a los hombres.

El dilema de las demandas laborales para cambiar la estructura patriarcal es complicado. No sólo los hombres tendrían que aumentar sus horas de trabajo no remunerado para dedicar más tiempo al hogar, a los hijos, a la comunidad, sino que el Estado tendría que hacerse cargo de resolver la responsabilidad de este trabajo. Así, los hombres y las mujeres disfrutarían del mismo tiempo de ocio (Cooper, 1997: 21).

En la medida en que el mundo del trabajo tiene horarios, valores y calificaciones que son esencialmente masculinos, los cambios en el mercado de trabajo, como la feminización de la fuerza de trabajo y la mayor incorporación de mujeres casadas, así como la necesidad de cuidar a una población cada vez más envejecida, irrumpen en la tradicional división del trabajo por sexo y provocan contradicciones en las relaciones de género (Cooper, 1997: 22).

Estas nuevas formas de división se-

xual del trabajo traen consigo una nueva cultura laboral, donde se producen procesos de *genericidad* en los procesos de trabajo, en la organización de la producción, en los puestos de trabajo, en los escalafones, etcétera.

CULTURA LABORAL

Varios son los elementos sexo/genéricos que configuran una nueva cultura laboral. La valoración del trabajo en las mujeres es uno de ellos. Esta valoración se produce por el acceso al grupo, a la socialización lograda por medio del trabajo (de las luchas obreras y de las formas de resistencia), al descubrimiento de la solidaridad, a salir del aislamiento, a iniciar relaciones, a "participar" en acciones colectivas, etc. El hecho de trabajar se relaciona con una disminución sensible de los problemas (fisiológicos y psicológicos) ligados a la menopausia y al envejecimiento, y con el aumento igualmente sensible en el "índice de aceptación personal", de sentirse bien consigo misma (Kergoat, 1980: 233).

La "ideología del trabajo" en las mujeres es diferente de la de los hombres, no se basa en la "ideología de la virilidad". Se rechaza la apología de la fuerza física, del esfuerzo "viril". Es en relación con el trabajo como tratan de definir su propio valor y no en función de lo que producen. Si hay una perspectiva negativa del trabajo es bajo las formas actuales, articuladas alrededor de la mirada patriarcalista de la organización social del trabajo.

Por ejemplo, la nueva tecnología provoca una conmoción en el lugar de tra-

bajo, una redefinición de los puestos de trabajo y de las fronteras entre ellos. En cuanto a la clase, la inversión en nueva tecnología es un riesgo para el empresario, y en lo que respecta al sexo, la situación vuelve a la normalidad después de la revolución tecnológica que restablece el modelo masculino. Por ello se decía que "las mujeres pueden apretar un botón, pero no hurgar en el mecanismo": sólo los hombres pueden hacerlo (Cockburn, 1988). Esta situación está cambiando actualmente, pues a las mujeres se les está reconociendo la capacidad intelectual que pueden desarrollar en relación con las innovaciones tecnológicas; su capacidad de mando para ocupar cargos directivos y desarrollar liderazgos, entre otras cualidades.

Los empresarios históricamente han preferido contratar mujeres en ciertos mercados de trabajo, porque les resulta más barato. "El abaratamiento provocado por sus responsabilidades domésticas hace a las mujeres doblemente atractivas" (Cockburn, 1988: 98). Tal es el caso de las mujeres que se ocupan en las industrias manufacturera y maquiladora, en las cuales las obreras no requieren ninguna calificación, sino ser "responsables", "hábiles" y "dóciles" para ser contratadas. Ésos son quizá los valores que más aprecian los empresarios, aunque las obreras los llegan a subvertir en su beneficio.

Las mujeres adquieren ciertos conocimientos durante su infancia y adolescencia, son a menudo "cuidadosas", y ya experimentadas, "diligentes", ordenadas y hábiles cuando llegan al mercado de trabajo. Las mujeres adultas que trabajan pueden tener la responsabilidad

del cuidado de ancianos y enfermos, además del cuidado de los niños. Esto determina el tipo de trabajo que pueden hacer y el grado de compromiso que pueden ofrecer (Cockburn, 1988: 98).

El empleo de las mujeres en ocupaciones similares a las de su hogar les permite cumplir sus roles en ambos espacios, en la casa y en la fábrica, mantener los valores de femineidad asignados socialmente, continuar desarrollando el trabajo de servicio, etcétera.

De la misma manera, persiste una visión distorsionada de la valoración del trabajo de las mujeres. La idea de que "las mujeres sólo se interesan por la familia", que el "apego" al trabajo varía según el sexo; que si las mujeres son subcalificadas, subpromovidas, es "porque ellas así lo desean", todas ellas son explicaciones que se vuelven "micropsicológicas", centradas en el individuo (Kergoat, 1980: 230), cuando en realidad las mujeres que trabajan en su casa y fuera de ella no pueden separarse de las obligaciones y responsabilidades domésticas y familiares mientras están en sus lugares de trabajo, porque ellas son regularmente las que cargan con estas responsabilidades.

Queda todavía por explicar la falta de interés de las obreras por una calificación superior. Obtener una calificación seguramente significa para las obreras algo completamente distinto que para un obrero. Otro elemento de la cultura laboral es que los hombres han tenido más influencia sobre los procesos de trabajo que las mujeres. La proximidad de los hombres a la tecnología y el alejamiento de las mujeres se atribuyen a menudo a la biología, pero obedecen a

aspectos socioculturales. Los "hombres como sexo dominante en un sistema de sexo/género que es tan material como el sistema de poder de clase, tienen intereses en mantener el control de todos los medios de poder, entre ellos la tecnología" (Cockburn, 1988: 100). Esta situación se debe a la ideología patriarcalista de la que hemos venido hablando, pues refuerza la jerarquía sexual y de género en aras de seguir manteniendo el dominio masculino por ser "más racional" y "objetivo".

La ideología dominante asocia la nueva tecnología con la racionalidad y el intelecto, "propios" de los hombres, y se descarta por principio a las mujeres (Cockburn, 1988: 102). La industria maquiladora de exportación es en cierto sentido una excepción, pues todas las obreras son operarias de máquinas, algunas de ellas automatizadas y tecnológicamente muy sofisticadas; pero también, como señalábamos, se está produciendo un proceso de masculinización de esta rama, mientras que los cargos directivos y de mandos medios siguen estando ocupados por personal masculino, al igual que en la mayoría de las industrias.

El precio que a veces paga una mujer por entrar en una ocupación masculina es el de ser definida como "no femenina". El caso más ilustrativo es el de las mujeres que cuando llegan a ocupar algún puesto directivo o de mando, se comportan como hombres, no sólo en su forma de vestir sino en su manera de conducirse en las relaciones laborales, en las relaciones de autoridad, en las relaciones con los trabajadores, entre otros aspectos.

Las interacciones de hombres y mujeres revelan aspectos socioculturales significativos. Los hombres han sido definidos como los "auténticos trabajadores" y las mujeres como "trabajadoras temporales", no entregadas a su trabajo, como "caseras por naturaleza", como biológicamente incompetentes para manejar una máquina, incluso con aversión a ella, y "débiles de mente y de cuerpo" (Cockburn, 1988: 101). No se tiene en cuenta que los ciclos de la maternidad intervienen para que las mujeres sean "temporales" y no porque esto se deba a cuestiones propias de "su naturaleza".

Otro elemento de la cultura laboral es la semejanza que ha existido entre las formas de organización de la producción "femenina" en las unidades domésticas y las de las unidades productivas pequeñas. Los trabajadores y trabajadoras asalariados que trabajan en talleres domiciliarios son frecuentemente descritos por su similitud con los miembros de la unidad doméstica: como "ayudantes" o "contribuyentes". Las jerarquías de generación y de rol son consideradas "naturales" en el seno de los talleres y de las unidades domésticas (Wilson, 1990: 229).

El modelo de relaciones laborales de los talleres de maquila domiciliaria en la ciudad de México es tomado de la imagen de la producción en la unidad doméstica; las jerarquías de género y generacionales se trasladan de la unidad doméstica al taller (Wilson, 1990: 228).

La cultura y las interacciones que se producen en el trabajo constituyen un proceso activo de *generización*. Tanto los

puestos de trabajo como quienes los realizan se *generizan* (Cockburn, 1988: 102). Esto es, se les atribuyen significaciones de género.

El salario también es parte de este proceso de *generización*. Para un trabajo igual existe una escala entre los salarios masculinos y femeninos. Además, el salario femenino es con frecuencia presentado como un *salario de confort*. Es la reproducción perfecta de la ideología dominante. Las mujeres casadas pueden tener un salario inferior al de los maridos, pues la situación de la asalariada (casada) se percibe como transitoria. Las mujeres tampoco consideran el hecho de trabajar como un derecho, de modo que se gestan comportamientos que pueden tener una función *conformista* (Kergoat, 1980: 228).

"El discurso en términos de *salario apoyo* permite así asegurar la tranquilidad de la pareja, la ficción del trabajo transitorio de la mujer puede permanecer, mas generalmente la jerarquía entre mano de obra masculina y femenina queda inalterada" (Kergoat, 1980: 228). La aceptación de las obreras de la "ideología del salario de apoyo" puede significar una actitud de sometimiento ideológico o una estrategia de supervivencia en una estructura sexo/genérica.

Los "comportamientos femeninos hacia el empleo manifiestan la rigidez mayor que no puede menos (o más) que acompañar un amortiguamiento de la actividad económica" (Kergoat, 1980: 222). De modo que cabe preguntarse si los patrones seguirán considerando a la mano de obra femenina como mera arma de reserva industrial.

FORMAS DE RESISTENCIA

Respecto a las formas de resistencia, en un estudio sobre los cambios de las mujeres nativas estadounidenses (africanas y mexicanas), a partir de sus experiencias de subordinación y resistencia, se encontró que las mujeres mexicano-estadounidenses usan su posición en el mundo del trabajo para abrirse paso a nuevos roles de familia y de género en el hogar. El estudio revela los caminos que adoptan las mujeres nativas mexicano-estadounidenses y cómo aprenden a “navegar” en los bordes entre los roles tradicionales masculinos y femeninos y la independencia y el activismo que propician los lugares de trabajo.

Las mujeres obreras y las colonas en México (y no se diga las campesinas e indígenas) han incorporado nuevas formas de resistencia, de lucha y de autonomía. Han afrontado el sistema patriarcal en todos los espacios de la vida social. Los avatares que se les presentan para continuar luchando contra ese sistema que las oprime a ellas, a los hombres y a sus familias son todavía difíciles, pero no imposibles de combatir. Eso lo han demostrado en la práctica, participando en organizaciones sociales, políticas y sindicales, y defendiendo sus demandas de clase y género (Ravelo y Sánchez, 1997). Por ello, al explicar la resistencia y la discriminación de género nos aproximamos al análisis de la multidimensionalidad de los sujetos autores y actores de esas luchas de resistencia. El sexismo, el racismo étnico y las relaciones de dominación masculinas/femeninas en el mundo capitalista muestran la importancia de incorporar

en la historia de estos grupos de mujeres sus diferencias étnicas, de género y clase y sus formas de resistencia y de lucha.

Los actores no son nunca totalmente determinados por las estructuras, así como tampoco pueden ser definidos por el sitio que ocupan dentro de las estructuras; así, en el caso de grupos donde los mecanismos sociales son de los más rígidos, podemos observar que estos mecanismos son tergiversados, esquivados y cuestionados (Kergoat, 1980: 222); en las interacciones sociales los niños aprenden a ser competitivos, a desarrollar su masculinidad a partir de ser arriesgados, fuertes; de participar, cuando sean mayores, en actividades que requieren rudeza, como la minería, la construcción, la guerra, el deporte, etc. Las niñas aprenden a ser dóciles, obedientes, serviles, a participar en actividades de servicio, que requieren responsabilidad y aptitudes “femeninas”, aprenden a trabajar en la casa con otras mujeres en forma distributiva y equitativa. De ahí que el encuadramiento masculino todavía tienda a sobrevalorar el poder disciplinario cuando se trata de una cadena de mujeres.

Estos estereotipos tradicionales de masculinidad y femineidad son trastocados y modificados: cambian de acuerdo con las pautas culturales de comportamiento masculino y femenino en el trabajo y en la familia; cuando se organizan procesos de lucha y combate contra los sistemas socioculturales y políticos de opresión. No sólo la clase sino también el género determinan estos cambios culturales.

Las mujeres afrontan estos cambios de distintas maneras: participando en

las luchas obreras, en las luchas feministas, en las luchas populares, sea defendiendo sus derechos en el trabajo, exigiendo igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres, planteando los conflictos que suscita la relación maternidad/trabajo, demandando mejores condiciones de vida y de trabajo, como servicios, vivienda, educación, salud, etcétera.

Las reivindicaciones salariales, contractuales y sindicales, sus formas de resistencia en los lugares de trabajo y sus estrategias de supervivencia configuran un marco de análisis que tendremos que seguir incorporando en nuestras investigaciones.

En fin, quedan muchos aspectos por desmenuzar, pero seguimos reiterando que la combinación de las perspectivas de clase y género son indispensables para explicar y comprender la unidad y diversidad sociocultural de los sujetos femeninos y masculinos de la clase obrera *generizada* en este fin de milenio.

COMENTARIOS FINALES

El estudio de la relación sexo/género/trabajo ha permitido explorar varios aspectos que se gestan en esta relación. Las reivindicaciones laborales, la sindicalización, los procesos de descomposición y recomposición, considerando el flujo y reflujo de la combatividad, el problema de las fisuras y de su traducción en el nivel de las instancias sindicales, el de sus formas de lucha y el replanteamiento de los problemas que se producen en las interacciones de patriarcado y capitalismo son aspectos que deben

abordarse en la investigación social (Kergoat, 1980: 206).

De acuerdo con las investigaciones que hemos realizado entre grupos de costureras y de obreras de las maquiladoras, las formas de dominación patriarcal en los lugares de trabajo se siguen caracterizando por implicar formas de opresión sexo/genéricas/capitalistas. Éstas se desarrollan en determinadas condiciones de trabajo pactadas cuando la obrera o la trabajadora vende su fuerza de trabajo en un mercado donde todavía se practican los mismos modelos laborales para hombres y mujeres, sin importar sus diferencias sexo/genéricas. Los tiempos que permanecen las mujeres en el trabajo tendrían que rediseñarse. Por ejemplo, entre los grupos de costureras que hemos estudiado, se ha visto una movilidad laboral permanente y continua. Rotan de fábrica en fábrica. Muchas de ellas al "envejecer" ya no son recontratadas en ninguna fábrica, por lo que terminan autoempleándose, ocupándose en la economía informal.

También pudimos apreciar que el supuesto tiempo libre es muy corto y por lo general se dedica a las labores del hogar, a "descansar un poco" y a darse un insignificante tiempo y espacio para ellas mismas.

Otra cuestión es que las mujeres adoptan la rotación laboral como una forma de capacitación. El trabajo es valorado en términos instrumentales, aunque destacan otros aspectos positivos relacionados con los lugares de trabajo, como las amistades, los lazos de solidaridad que se crean, las necesidades y demandas comunes por las que luchan, etcétera.

Lo que hemos encontrado en nuestras investigaciones son casi los mismos problemas que a lo largo del desarrollo del capitalismo han afrontado las mujeres en países del Tercer Mundo, como el nuestro, caracterizado principalmente por dos aspectos. Uno, por estar inmerso en los procesos de globalización del capital, y otro, porque su economía está regulada no sólo por las exigencias que implica su posición de país maquilador en la estructura del capitalismo global, sino también por estar regido por el modelo neoliberal impuesto a los países latinoamericanos, que conlleva un importante ajuste estructural de las economías y, por tanto, un agudo empobrecimiento. Esto ha repercutido fuertemente en el trabajo femenino, el que realizan las mujeres en los diversos sectores de la economía, pues pareciera que las condiciones de trabajo son inamovibles, cuando en realidad se deberían llevar a cabo muchos cambios en la ley y en la práctica, por ejemplo, modificar los horarios de los trabajos, prohibir la exigencia de exámenes de gravidez, proponer una reglamentación más equitativa sobre los derechos de la maternidad/paternidad, etcétera.

Falta estudiar todavía mucho sobre la actual situación laboral y sindical de las trabajadoras y las relaciones intergenéricas e intragenéricas que se siguen produciendo en este tránsito hacia el nuevo milenio; redefinir los conceptos según los cuales se ha estudiado el trabajo femenino, e incorporar la dimensión del trabajo masculino también desde esta perspectiva sexo/genérica, entre otras cuestiones.

BIBLIOGRAFÍA

- BAXANDALL, Rosalyn, Elizabeth Ewen y Linda Gordon (1979), "La clase obrera tiene dos sexos", *Monthly Review*, vol. 2, núm. 11, junio, Barcelona, pp. 49-60.
- BENERÍA, Lourdes y Martha Roldán (1992), *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, México, El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica.
- BRAVERMAN, Harry (1979), "La clase obrera tiene dos sexos. Un comentario", *Monthly Review*, vol. 2, núm. 11, junio, Barcelona, pp. 61-64.
- COOPER, Jennifer (1997), "La categoría de género y los cambios en las demandas de los trabajadores y trabajadoras para reconciliar la vida laboral y la protección de la familia", *Momento Económico*, núm. 91, mayo-junio, México, pp. 18-22.
- COCKBURN, Cynthia (1988), "Maquinaria de dominación: mujeres y hombres y *Know-how* técnico", *Sociología del trabajo*, núm. 3, nueva época, México, pp. 91-104.
- EINSENSTEIN, R. Zeilla (comp.) (1980), *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*, México, Siglo XXI.
- GARDINER, Jean (1980), "El trabajo doméstico de las mujeres", en Zeilla Einsenstein (comp.), *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*, México, Siglo XXI, pp. 157-171.
- HARTMANN, Heidi (1980), "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo", en Zeilla Einsenstein (comp.), *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*, México, Siglo XXI, pp. 186-221.
- KERGOAT, Danièle (1980), "¿Obreros igual a obreras?", *Críticas de la Economía Política*, núm. 14/15, abril-junio, México, Ediciones El Caballito, pp. 203-240.
- MACÍAS, María de la Luz (1989), "División del trabajo por sexos y salarios en la industria de transformación: en el Distrito Federal, Guadalupe y Monterrey", en Jennifer Cooper et al., *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, vol. II, Méxi-

- co, Coordinación de Humanidades, UNAM/Miguel Ángel Porrúa, pp. 335-360.
- MILLETT, Kate (1975), *Política sexual*, México, Aguilar.
- RAVELO, Patricia (1995), "Historia y cultura ocupacional en obreras del vestido", *El Cotidiano*, núm. 73, noviembre-diciembre, México, pp. 48-55.
- RAVELO, Patricia y Sergio Guadalupe Sánchez (1997), "Las mujeres en los sindicatos en México. Los dilemas de género y clase", *Espiral*, vol. III, mayo-agosto, México, Universidad de Guadalajara, pp. 139-164.
- ROWBOTHAM, Sheila (1978), *Feminismo y revolución*, Madrid, Debate.
- WILSON, Fiona (1990), *De la casa al taller*, México, El Colegio de Michoacán.
- WRIGHT, E. (1997), "Conceptualizing the Intersection of Class and Gender", *Class Counts*, Cambridge, Cambridge University Press.