

Las relaciones patriarcales en un espacio laboral

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

***“EL SEXISMO Y LA FUNCIÓN MATERNA EN UN ESPACIO
LABORAL”***

**TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN
(TESIS)**

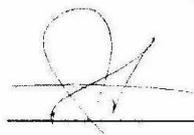
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA SOCIAL

**PRESENTADO POR: MARÍA DEL CARMEN OROPEZA
MARTÍNEZ**

ASESORES: DRA. ANA ALICIA SOLÍS DE ALBA



MTRO. JAIME PEÑA SÁNCHEZ



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

***“EL SEXISMO Y LA FUNCIÓN MATERNA EN UN ESPACIO
LABORAL”***

**TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN
(TESIS)**

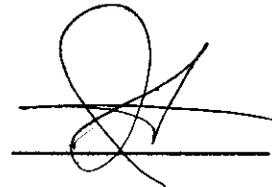
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA SOCIAL

**PRESENTADO POR: MARÍA DEL CARMEN OROPEZA
MARTÍNEZ**

ASESORES: DRA. ANA ALICIA SOLÍS DE ALBA



MTRO. JAIME PEÑA SÁNCHEZ



AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Ana Alicia Solís de Alba, por su paciencia,
por su gran enseñanza y por esas asesorías que me
dejaron unas riquísimas reflexiones.

Al profesor Jaime Peña Sánchez, por su comprensión y
cooperación en la elaboración de esta tesis.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PRIMERA PARTE. LAS RELACIONES PATRIARCALES CAPITALISTAS EN EL ESPACIO LABORAL.

1. El patriarcado capitalista y el trabajo de las mujeres.	
1.1 La división sexual del trabajo y las relaciones patriarcales capitalistas.....	2
1.1.1 El sexismo.....	12
1.1.2 La función materna.....	14
1.2 Las relaciones patriarcales en la vida cotidiana.....	19
1.2.1 El tiempo en la reproducción cotidiana de las relaciones patriarcales capitalistas.....	22
1.3 La participación de la mujer en el espacio laboral.....	23
2. Las relaciones patriarcales-capitalistas cotidianas en el espacio físico.	
2.1 El espacio físico.....	27
2.2 El espacio del patriarcado-capitalista.....	34

SEGUNDA PARTE. ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN.

2.1	Problema de investigación.....	40
2.2	Objetivo general.....	41
2.3	Objetivos específicos.....	42
2.4	Naturaleza de la investigación.....	43
2.5	El espacio laboral.....	44
2.6	Unidades de observación.....	47
2.7	Métodos y técnicas de obtención y registro de la información.....	48
2.8	Métodos y técnicas para la sistematización de los datos.....	51
2.9	Métodos y técnicas de análisis de la información.....	53
2.10	Trabajo de campo.....	55
2.11	Alcances y limitaciones de la investigación.....	56

TERCERA PARTE. EL SEXISMO Y LA FUNCIÓN MATERNA EN UN ESPACIO LABORAL.

1. Relaciones laborales

1.1	Funciones laborales.....	58
1.2	Tipo de trabajo laboral: intelectual y físico.....	60
1.3	Estructura jerárquica.....	63
	1.3.1 Status laboral y autoridad.....	64
1.4	Relaciones de poder.....	66
1.5	Discriminación.....	68
	1.5.1 Acoso sexual.....	69
1.6	Interacciones laborales.....	71
1.7	Actividades no laborales.....	72
1.8	Conflictos laborales.....	75

2. Interacciones de amistad

2.1	Formas de agrupación.....	77
2.2	Cargas afectivas.....	78
2.3	Comunicación: expresiones verbales y no verbales, temas de plática.....	80

3. Relaciones espaciales

3.1	Distribución de muebles.....	83
3.2	Apropiación del espacio.....	87
3.3	Usos del espacio.....	88

CONCLUSIONES GENERALES	90
-------------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	94
---------------------------	-----------

GLOSARIO	97
-----------------------	-----------

ANEXOS

GUÍA DE LA OBSERVACIÓN.....	100
REPORTE DE UN DÍA DE OBSERVACIÓN.....	101
ESQUEMA DEL VACIADO DE DATOS.....	109
DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS	110

INTRODUCCIÓN

En los diversos espacios sociales se reproducen relaciones patriarcales a través de prácticas y acciones cotidianas, en las que se ven reflejadas aspectos de la dominación masculina.

Esta investigación trata de analizar el papel que juegan las relaciones patriarcales en el espacio laboral e indagar cómo se reproducen. Con dicho propósito se analizaron los papeles asignados por la división sexual del trabajo para ver si siguen desarrollándose en la sociedad actual. Se investigaron prácticas sexistas y el ejercicio de la función materna derivadas del patriarcado capitalista en un espacio laboral.

Las razones que motivaron esta investigación fueron las simples observaciones cotidianas en diversos espacios sociales, en donde nos percatamos que existían aspectos de dominación, explotación y opresión en las mujeres, así como las experiencias adquiridas en la vida social que contenían una cierta supremacía masculina.

Por otro lado, si hablamos de espacios apropiados nos percatamos que no son los más adecuados, unos son provisionales, otros mal planeados y con una mala

Las relaciones patriarcales en un espacio laboral

ubicación, además de que la infraestructura es de muy baja calidad en algunos puntos. Este punto nos pareció importante para su análisis, ya que consideramos que en el espacio físico las interacciones, las actividades y significados se reproducen y éstas a su vez configuran al espacio. Además de que las acciones o conductas de los individuos son influenciadas por las condiciones físicas que las rodean.

Esta investigación tiene un enfoque psicosocial que proporciona elementos para el análisis de las diferentes formas en las que se construye y se reproduce el patriarcado capitalista en el espacio laboral a través de las prácticas, actividades que conforman la vida cotidiana.

Por todo lo anterior se propuso la siguiente investigación que condujo hacia la identificación de prácticas, significados e implicaciones derivadas de las relaciones patriarcales y que se observan en los espacios sociales desde el enfoque psicosocial.

Para lograr los objetivos antes mencionados esta tesis se estructuró de la siguiente forma:

PRIMERA PARTE “Las relaciones patriarcales capitalistas en el espacio laboral”

Esta primera parte estudia el origen de las relaciones patriarcales capitalistas, del sexismo y de la función materna, así como la manera en que se entrelazan para crear un sistema de dominación. Asimismo se analizan algunos elementos que están presentes en el espacio y la importancia de éstos.

Las relaciones patriarcales en un espacio laboral

SEGUNDA PARTE “Esquema de investigación”.

Una vez conocidos los antecedentes de las relaciones patriarcales e importancia que tiene el espacio físico en las relaciones sociales, se dará a conocer la metodología que se empleó para conocer y analizar los aspectos de las relaciones patriarcales en un espacio laboral.

TERCERA PARTE. “El sexismo y la función materna en el espacio laboral”.

En este apartado se trató de analizar, comprender e interpretar con sustento teórico los elementos recabados en el anterior apartado con el fin de descifrar las situaciones reales y cotidianas que vivieron un grupo de personas en un espacio laboral.

Por último se dan a conocer las conclusiones generales derivadas de esta investigación.

PRIMERA PARTE

LAS RELACIONES PATRIARCALES CAPITALISTAS EN EL ESPACIO LABORAL

Las relaciones laborales, las interacciones de amistad y las relaciones espaciales se entrelazan en la vida cotidiana para reproducir la supremacía masculina y continuar con la subordinación de las mujeres. Esto se desarrolla en prácticas, acciones y bienes materiales que contienen significados que reflejan elementos de sexismo y de función materna, en los cuales la mujer queda marginada en un segundo plano con una excesiva carga de trabajo.

A su vez las relaciones sociales determinan con el tiempo el espacio físico en donde se producen y se desarrollan. Este espacio físico es esencial para el ser humano porque en éste se reproduce.

1. El patriarcado capitalista y el trabajo de las mujeres

1.1 La división sexual del trabajo y las relaciones patriarcales capitalistas

Las relaciones patriarcales capitalistas se mantienen y conservan en la división sexual del trabajo, ya que el patriarcado capitalista requiere de esto para continuar con la explotación, opresión y dominación de las mujeres. Estas son diferentes según la clase y raza a la que pertenezcan.

El patriarcado-capitalista es un sistema de relaciones sociales, en las cuales las mujeres son consideradas como reproductoras de humanos y consumidoras de bienes materiales.

Las relaciones patriarcales definen la actividad específica de las mujeres, dependiendo del momento en el que se esté. Si no fuera así las mujeres se convierten en una abstracción dentro de la sociedad patriarcal.

Zillah menciona que hay que comprender la ideología de una sociedad, “porque las relaciones sociales del patriarcado capitalista se mantienen gracias a las ideologías del liberalismo, la supremacía masculina y el racismo. En ellas se encuentra la interpretación de cualquier momento específico necesario para la conservación del patriarcado capitalista”¹.

Las relaciones sociales se entrelazan con el sistema de dominación del patriarcado capitalista para que se mantenga la supremacía masculina.

¹ Zillah, Eisenstein (1980), “Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista” en: **Patriarcado capitalista y feminismo socialista...** Pág. 55

La división sexual del trabajo empieza a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres que en la sociedad mexicana como en otras más, están muy arraigadas. “Para Engels el acto de procrear inicia la división del trabajo, y a través de él aparece por primera vez la propiedad dentro de la familia”² esto se hace esencial en el patriarcado.

La división sexual del trabajo aumenta en la familia, esta latente en el patriarcado y en el capitalismo, ya que determinan las actividades de los humanos, sus propósitos, deseos y sueños de acuerdo con su sexo biológico.

La división sexual del trabajo separa a hombres y mujeres, los coloca según su papel sexual jerarquizado y así estructura sus deberes con la familia y la economía, Cabe señalar que en todo esto existe una supremacía masculina que determina, alimenta y usa a las relaciones sociales.

Las mujeres desarrollan la función de reproducción que solo trata de crear humanos, además de proteger los espacios afectivos y las relaciones que no se pueden comercializar, pero también algunas quieren o asumen funciones de producción que están en la esfera pública.

En la división del trabajo a la mujer se le considera como la responsable de la casa, del cuidado de los hijos y del esposo. Fue como un pacto de la sociedad entre la producción del capital y la reproducción del hombre, cimentado todo esto en el trabajo doméstico de las mujeres que han permitido a la sociedad obrera extenderse y conservarse. De aquí que surja la vieja frase: detrás de un gran hombre hay una gran mujer.

² *Ibidem*, pág. 22.

Con la división sexual del trabajo la mujer quedó confinada en el espacio doméstico, junto con éste las cargas excesivas y responsabilidades requeridas. La división del trabajo se considera algo natural, impuesta por la supremacía masculina que se deriva del sistema patriarcal.

Se entiende por patriarcado “un sistema género sexo que supone la dominación del hombre sobre la mujer, se relaciona con la antigua Edad Clásica, a partir de las leyes griegas y romanas, en las que el hombre, cabeza del hogar, tenía absoluto poder sobre sus dependientes, mujer e hijos”³.

Lo presente en este tiempo es representado todavía por un orden patriarcal, donde se percibe el mando masculino sobre las mujeres, además de que las mujeres están condicionadas a realizar labores domésticas y cuidados maternos para poder integrarse al mercado laboral.

Los hombres dominan el espacio público, poseen poder y medios para reforzar normas de dominio sobre las mujeres. Estas normas las vemos más claras en la familia, pues en esta se preparan a los hombres para elevarse en la autoridad y en el mercado de trabajo.

Si observamos nuestra sociedad, nos podemos percatar que existe una supremacía masculina, pues los altos mandos están en manos masculinas, por ejemplo: en la política, en las industrias, en las instituciones de gobierno y

³ Alma Rosa, Sánchez Olvera “El Feminismo mexicano ante el movimiento urbano popular” Pág. 28.

educación, en las finanzas, en la policía y podemos seguir mencionando muchas más.

Además el patriarcado proporciona al capitalismo las herramientas necesarias para tener el orden y control de la sociedad. Entonces “el patriarcado lejos de haber sido derrotado por el capitalismo, se conserva muy viril: gobierna la forma que adopta el capitalismo moderno de la misma manera como el desarrollo del capitalismo ha transformado las instituciones patriarcales. El ajuste mutuo entre el patriarcado y el capitalismo ha creado para las mujeres un círculo vicioso”⁴.

Alrededor de los siglos XVI y XVII, diversos artes y oficios como los tejidos de lana, eran la principal fuente de ingreso para algunas comunidades. Los hombres en los campos trabajaban en pequeños lotes que eran de ellos y las mujeres atendían la parcela familiar, pequeños huertos y establos, además hilaban y tejían. Los productos que obtenían eran vendidos en los mercados, de este modo las mujeres abastecían una gran proporción de ingreso monetario de sus familias, pero a medida que los pequeños agricultores fueron desplazados por agricultores mayores, las esposas perdieron sus principales fuentes de mantenimiento, mientras que los hombres pudieron continuar como trabajadores asalariados.

Con la llegada del capitalismo algunas necesidades que se producían en el hogar como el vestido y la comida se convirtieron en comodidades producidas por máquinas, por lo cual las actividades realizadas en fábricas se considero trabajo y

⁴ Heidi, Hartmann, “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos” en: **Patriarcado capitalista y feminismo socialista...** Pág. 189

las hechas en casa se les dejó de considerar como tal. Con esto la casa y trabajo quedaron separados.

Los hombres se incorporaron a la economía del trabajo asalariado y las mujeres se vieron relegadas a la casa y su trabajo fue considerado como no productivo, a pesar de que muchas de ellas trabajaban también. El ama de casa surgió junto con el proletariado y el trabajo productivo fue definido como trabajo asalariado o sea el que produce plusvalor y capital.

Con el desarrollo del capitalismo la mujer quedó a cargo de las relaciones y cuidados personales en el hogar, pues el hombre tenía que salir por un salario para poder sobrevivir, él y su familia.

El capitalismo representa la reclusión de la mujer que no es proletaria, o sea que no participa en la producción social, es decir la mujer que realiza tareas domésticas entendidas como trabajo privado.

Con el advenimiento del capitalismo, el trabajo doméstico no solamente se convierte en un servicio privado, sino que se ve separado totalmente de la producción dominante y se desvaloriza hasta desaparecer como trabajo y de aparecer como no trabajo. Por tales circunstancias la mujer que no es proletaria queda en un estado de opresión en su propio hogar.

El capitalismo en palabras de Buttarelli es un “sistema basado en el mercado que tiene la misma forma de socialización de la modernidad, se basa en el sistema de trabajo que se encarna en la mercancía y en el valor, puesto que el valor de una

mercancía (y su precio) es, en la economía clásica, la cantidad de trabajo necesario para producirla”⁵.

El capitalismo produce bienes materiales y de consumo que generan ganancias, por lo tanto necesita mano de obra y algunas mujeres se incorporan al sistema.

El capitalismo encontró en la mujer mano de obra barata y un objeto de mercancía. Las mujeres que trabajan deben de adaptarse a lo que el capitalismo exija en esos momentos, deben de estar disponibles para la producción no importando el tiempo de vida.

Las mujeres han puesto sus manos en la producción de mercancías, quedando el trabajo de su cuerpo en la fisiología y el de sus manos en la esfera pública.

De esta manera se observa que el vínculo del patriarcado-capitalista, es el que domina y tiene el poder de la sociedad mexicana.

La mujer es la encargada de consumir los productos del capitalismo, así como es la responsable de las labores domésticas, esto conlleva a que continúe la supremacía masculina.

Existe una interdependencia entre el patriarcado y el capitalismo ya que el primero afirma diferencias entre hombre y mujer, como el que uno posee fuerza, pensamiento, sabiduría, etc., y la otra posee sentimientos, nobleza, instinto maternal, etc.; el segundo postula diferencias entre burguesía / proletariado. Como resultado de este sistema de dominación, surgen relaciones sociales a las que ha nombrado Zillah Eisenstein “patriarcales-capitalistas” en las cuales se acentúa

⁵ Giannina, Longobardi; “Que valor tiene el dinero” en: **Una revolución inesperada**, Ed. Narcea, Madrid, 2001. Pág. 26.

una relación dialéctica que se refuerza mutuamente entre la estructura de clases capitalista y la estructuración sexual jerarquizada.

Cuando hablamos de doméstico y público, tocamos un interesante punto: dualismo, que es una forma de ordenar ciertas acciones a través de dos principios opuestos.

Dentro del dualismo existe la polaridad masculino-femenino, público-privado y activo-pasivo, lo cual es una clasificación muy poderosa de espacios, lugares, tiempos, normas, actividades, prácticas y emociones que determinan las relaciones sociales así como la identidad de cada individuo.

En la sociedad cada una de las anteriores polaridades tienen un significado, la masculinidad-feminidad son la negación uno del otro y se consideran distintos, en lo público y privado se definen los límites de espacios y por tanto de acción, en el primero es considerado al hombre porque es el que pueden ver todos y en el segundo se considera a la mujer, como algo íntimo, es decir, se determinan funciones y roles a mujeres y hombres, y en lo activo-pasivo se describen las características específicas de lo que debe ser un hombre y una mujer, como la razón (control, dominio, ciencia, política, trabajo) y la emoción (intuición, sentimiento, caos, mundo familiar).

“Esta división genérica se incorpora en el tejido social del marco de las relaciones jerarquizadas y de reparto del territorio en doméstico y público. Esta separación y

segregación de lugares conlleva al desarrollo de papeles, conductas y expectativas diferenciales”⁶.

Lo que marca la diferencia de los espacios es la reproducción y producción, la mujer tiene la función reproductora, que se relaciona con valores construidos por la familia patriarcal y el hombre la de producción, que se le asocia la capacidad, control de toma de decisiones, intervención política, autonomía económica y establecimiento de vínculos extrafamiliares.

La sociedad capitalista se encarga de reforzar las distintas formas de opresión porque sirven a la necesidad de reproducción del capital.

De acuerdo con Fernández “lo cierto es que la división del trabajo según el sexo, y el ejercicio y las responsabilidades que supone el desempeño de los papeles de esposa y madre, limitan y aíslan a las mujeres a la esfera de lo doméstico, alejándolas de las actividades localizadas en la esfera pública”⁷.

Entonces, tenemos que el trabajo doméstico se relaciona con lo privado, es aquí donde existe un amplio sistema de comunicación con lo público, pues para mantener este espacio de privacidad las mujeres deben de adquirir los bienes de producción que se producen en la esfera pública.

Esta identificación de lo doméstico con lo privado es para mantener la dominación del hombre sobre la mujer, rindiendo culto al hogar, a la ama de casa ocultando la dependencia hacia el varón económicamente.

⁶ Juan, Fernández **Género y sociedad**, ED. Pirámide, 1988. Pág., 227.

⁷ *Ibidem*, pág. 227.

“En lo doméstico se produce la acotación de un espacio que organiza territorial y simbólicamente la familia, como centro de un universo privado donde se desarrolla la genealogía y el drama familiar”⁸. En este espacio existe una frontera que limita a las mujeres, pues sirve como normas de ordenación, distribución y jerarquización de los espacios.

Zillah Eisenstein comenta que la sociedad existe por la colaboración de las mujeres en el trabajo doméstico y mercantil, menciona cuatro procesos:

1. Las mujeres estabilizan las estructuras patriarcales al cumplir con los papeles de ama de casa, madre y la familia.
2. Las mujeres reproducen a los nuevos trabajadores en la fuerza de trabajo asalariada y la no asalariada, pues cuidan a los hombres y los niños de la sociedad.
3. Trabajan dentro de la fuerza de trabajo con menores salarios.
4. Estabilizan la economía gracias a su papel de consumidoras.

El trabajo doméstico es de valor y debe ser reconocido como trabajo productivo, pues produce a la sociedad y éste, es un modo de producción femenina. En términos de Vantaggiato “este modo se desarrolla como producción de relaciones sociales y que, a diferencia de la producción de mercancías no hace abstracción de las necesidades de los individuos”⁹

La mujer no es reconocida socialmente si no se casa y tiene hijos, pues desde nuestros antepasados y por la división sexual del trabajo, la mujer es la que

⁸ *Ibidem*, pág. 230.

⁹ Iaia, Vantaggiato; “El tiempo que me queda” en: **Una revolución inesperada**; ED: Narcea, Madrid, 2001. pág. 57.

gobierna en la casa supuestamente y en lo público el hombre. El hombre es el que le da reconocimiento a la mujer en la sociedad patriarcal capitalista.

El gran trabajo que hacen las mujeres por la sociedad no se cuantifica en moneda, pero sí en un valor simbólico pues según las relaciones patriarcales no se debe pagar por un trabajo de reproducción, pero sí se puede hacer remunerativo el trabajo doméstico.

Pero solo es reconocido socialmente la labor masculina en lo público. Por lo tanto, tenemos que la división sexual del trabajo y de la sociedad se ha venido institucionalizando por las necesidades del capitalismo.

En la sociedad capitalista es indispensable el rol de la reproducción, pues sin la existencia de éste no habría un complemento en el rol del hombre para la producción.

Dentro de una sociedad patriarcal capitalista, se requiere de una economía que tenga un orden político y control para la clase dominante, en palabras de Zillah¹⁰ “la división sexual del trabajo y la sociedad cumple con un propósito específico que es el de estabilizar a la sociedad a través de la familia a la vez que organiza un dominio del trabajo, el trabajo doméstico, para el que no hay paga (las amas de casa) o si la hay es muy limitada (las trabajadoras domésticas asalariadas) o en todo caso desigual (dentro de la fuerza de trabajo asalariada)”. Esta expresión nos reafirma cómo la división sexual del trabajo en el patriarcado capitalista lleva en sí mismas relaciones de poder, las cuales se desarrollan en el espacio social con

¹⁰ Zillah, Eisenstein, “Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista” en: **Patriarcado capitalista y feminismo socialista**, ED. Siglo XXI; pág. 42

repercusiones de explotación, opresión y dominación, a las que podemos llamar relaciones patriarcales que determinan las actividades de las mujeres, ya que se interrelacionan con la economía, la política y la unidad social y cultural.

1.1.1 El sexismo

Una forma de las relaciones patriarcales es el sexismo que se basa en la supremacía masculina la cual se apoya en la función materna.

La sociedad establece diferencias sexuales biológicas que permiten asignar los roles sociales, esto como es de suponer favorece a los hombres, pues desde la división sexual del trabajo así fue. Sin embargo estas diferencias no han cambiado por el hecho de que las mujeres se estén incorporando en gran medida al mercado de trabajo y en palabras de Solís de Alba¹¹ “ellas siguen siendo, por un lado, las responsables de la producción de bienes y servicios orientados a la reproducción en el ámbito familiar; y, por otro lado, las remuneraciones que perciben por su desempeño en las actividades económicas mercantiles impide a la mayoría una real independencia económica”.

Esto se comprueba en la vida cotidiana que viven las mujeres trabajadoras, la función materna es uno de los pilares de la división sexual del trabajo. Así nuestra vida social está organizada y separada según el sexo, dejando a las mujeres en el mercado laboral con salarios más bajos, con ingresos no fijos, sin derechos y otros más.

¹¹ Ana Alicia, Solís de Alba, **El movimiento sindical pintado de magenta**; ED. Itaca, México 2002. pág. 12.

Las madres trabajadoras, a parte de su excesiva carga de trabajo sufren de una discriminación por parte de la sociedad, que se refleja en la segregación de empleos por sexo¹². Esta es otra forma de relación de poder en la que domina la supuesta superioridad de los hombres sobre las mujeres. A su vez esta impone salarios más bajos en el mercado de trabajo y estos salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres. Así las mujeres se ven en la necesidad de casarse para realizar trabajo doméstico para sus esposos, que se complacen con salarios más altos y por la atención recibida de ellas.

También hay que reconocer que por más que este preparada una mujer y tenga mucho más capacidad intelectual y física que un hombre, no puede acceder a un puesto más alto, no hay normas escritas y dichas que expliquen él por qué no puede pasar más allá, a esto se le ha denominado “techo de cristal”.

Dentro de la división sexual del trabajo las mujeres sufren la segmentación entre trabajo manual e intelectual o científico, que se ha hecho más aguda a partir de la producción internacional que se ha agrandado con el paso del tiempo, pues las necesidades del mundo son cada vez más intensas y mayores.

Dicha segmentación sobre valora a los que están especializados y devalúa a los subempleados, a los que están en la flexibilidad del trabajo.

Además de que la contribución de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido en personal de oficina, como obreras y empleadas, mientras que entre personal técnico, profesionistas, gerentes ha sido mínima, y esto es porque se necesitan

¹² Véase a: Heidi, Hartmann, “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo” en: Zillah, Eisenstein; **Patriarcado capitalista y feminismo socialista...**

funciones de supervisión, control, vigilancia y coordinación¹³, características negadas a las mujeres.

No se debe olvidar que el conocimiento ya sea éste científico o técnico y los sentimientos, son la parte fundamental de la producción y la reproducción de una sociedad. De esto también depende la calidad del trabajo de las mujeres y hombres. La mayoría de las mujeres reproducen las tradiciones de la división sexual impuesta por el patriarcado pero a cambio de empleos remunerativos.

1.1.2 La función materna

El punto medular de la división sexual del trabajo es la maternidad y en palabras de Chodorow¹⁴ “ el ejercicio de la maternidad es un rasgo constitutivo fundamental de la división sexual del trabajo, es el punto central” porque este ejercicio ofrece efectos profundos en ideología de lo femenino y masculino, ya que “el hecho de ser maternizados, maternizadas por una mujer genera en los hombres conflictos sobre la masculinidad, la psicología del dominio masculino y una necesidad de ser superiores a las mujeres”¹⁵, entonces se generan diferencias que conllevan a un dominio masculino con la reproducción de la feminidad y masculinidad.

¹³ Ana Alicia, Solís de Alba; “Mujer y trabajo en el sexenio zedillista” en: **El último gobierno del PRI.**, pág. 187.

¹⁴ Nancy, Chodorow (1984) **El ejercicio de la maternidad**; ED Gedisa. Pág. 26.

¹⁵ Solís de Alba Ana Alicia; **El movimiento sindical pintado de Magenta**; pág. 39.

La función materna¹⁶ manifiesta el poder de las relaciones patriarcales, es exclusiva de las mujeres por ser reproductoras de humanos que se convierten en trabajadores para el capitalismo.

En la mayor parte de las sociedades y cómo es de suponer la sociedad mexicana no es la excepción, las mujeres ejercen la maternidad. En casa las mujeres son las encargadas de la alimentación, limpieza, cuidados y apoyo emocional.

Las mujeres son las encargadas de llevar a los hijos en el vientre, parirlos y después sigue un largo período (a veces de toda la vida) de cuidados, responsabilidades y de educación.

Desde pequeñas a las niñas se les enseña a ser madres envolviéndolas en vestidos de color rosa, se les dan muñecas, instrumentos de cocina y limpieza en juguetes y se les retira de su alcance todo lo que tiene que ver con el rol masculino¹⁷. Por otra parte el rol masculino consiste en jugar con cochecitos y aprender a salir a realizar actividades en la sociedad como ir a trabajar a fábricas e instituciones, por lo tanto surgen dos espacios sociales uno doméstico y otro público, este último conforma la sociedad y la cultura –estos son los que forman ideas e instituyen el control político- dejando al espacio doméstico olvidado por ser un hecho biológico el principal eje de éste.

La maternidad pasa a ser una institución patriarcal que se reafirma con el trabajo doméstico, pero ¿qué pasa con las mujeres que trabajan?, pues pasan de ser madres a ser madres trabajadoras con doble jornada. La sociedad espera que cumplan su función materna de tiempo completo y que desempeñen bien un

¹⁶ Consultar de Nancy Chodorow ((1984), **El ejercicio de la maternidad...**

¹⁷ *Ibidem*, pág. 52.

puesto laboral en el mercado. Pero si piden centros de cuidado infantil se les cataloga como poco maternas y flojas, exigentes e irracionales si exigen ayuda a su esposo.

A parte tienen que soportar la discriminación de su condición genérica que es otra forma en la que se manifiestan las relaciones patriarcales en el espacio laboral.

La función materna entonces se establece como un rasgo institucionalizado de la vida familiar y de la división sexual del trabajo, que se reproduce cíclicamente.

La sociedad está constituida asimétricamente, tiene una desigualdad sexual y esto es porque las mujeres son las encargadas de la reproducción de humanos.

Como se mencionaba anteriormente la reproducción en una sociedad patriarcal capitalista, es considerada indispensable, esta ligada a la mujer por la capacidad biológica de la maternidad. Esta capacidad es la de tener hijos, criarlos y atender el hogar. En palabras de Juliet Mitchel “La procreación se transforma en una especie de sustituto del trabajo, en una actividad en la que el hijo es visto como un objeto creado por la madre, del mismo modo que una mercancía es creada por el obrero”¹⁸.

Mientras la maternidad siga siendo vista como un sustituto de la acción y creatividad para la sociedad y no una capacidad fisiológica, la mujer seguirá limitada a la reproducción de la especie humana. Ante esto las mujeres quedan subordinadas socialmente y se considera algo insuperable y se sigue construyendo la “cadena causal de: maternidad, familia, ausencia de la producción

¹⁸ Mitchel, Juliet, **La liberación de la mujer, la larga lucha**, ED. Anagrama, Barcelona, 1975, Pág. 32.

y de la vida pública, desigualdad sexual”¹⁹. Por lo tanto se considera indispensable a la función materna.

Desde un punto de vista histórico, la función materna se ve como un hecho natural y no como una construcción social.

Las mujeres por tener la capacidad de embarazarse y amamantar a los seres humanos se les considera las responsables de atender, alimentar, educar y socializar a estos, quedando aisladas en el espacio doméstico.

Antes las mujeres también cuidaban a los hijos, pero además trabajaban en la recolección de alimento (cosa que no ha cambiado). Así marido, mujer e hijos formaban una unidad de producción cooperativa. La producción de artículos para el hogar como alimentos y vestidos se realizaba dentro de él, pero con la llegada del capitalismo la producción se expandió fuera del hogar y disminuyó dentro del mismo.

La ausencia del padre en la familia y la disponibilidad de la madre (esto se refiere a que son ellas las que desbocan sus energías en el cuidado y atención de los niños (as) y en sus esposos, en la educación, salud, limpieza, socialización y actividades recreativas, a parte de que sirven como sostén diario a los hombres que trabajan, por el apoyo emocional que brindan) crea en los hombres sentimientos negativos como una dependencia total de las mujeres, así como el acaparamiento del mercado laboral, y en la familia en donde se internaliza dicha organización muy fácilmente. Las mujeres son las responsables de la función materna por que enseñan a sus hijas (os) a maternizar, y estas cuando son

¹⁹ Ibidem, Pág. 29.

madres lo reproducen. Por lo tanto la reproducción de esta función es la base del espacio doméstico.

En conclusión tenemos que, la función materna produce en los hombres un pensamiento psicológico e ideológico desvalorizante de las mujeres, así como una desigualdad entre los dos sexos.

Tenemos como resultado de todo lo anterior que las relaciones sociales se entrelazan con el sistema de dominación patriarcal capitalista que hace que exista y se mantenga la supremacía masculina.

1.2 Las relaciones patriarcales en la vida cotidiana

Las relaciones patriarcales se construyen y reconstruyen en la vida cotidiana. Son componentes esenciales para determinar el funcionamiento y organización de la sociedad.

La vida cotidiana, en palabras de Heller “es el conjunto de actividades que caracterizan la reproducción de los hombres”²⁰, por tanto hombres y mujeres tienen múltiples actividades que son esenciales para desempeñar el rol asignado por la división sexual del trabajo.

Es importante analizar el conjunto de actividades que desarrollan los humanos en su rol asignado para indagar en las relaciones laborales, de amistad y en las espaciales como se concentran los elementos característicos del patriarcado-capitalista. También es importante señalar que los roles y funciones asignados de la división sexual del trabajo se desempeñan en el mercado laboral.

En la vida cotidiana realizamos actividades que nos caracterizan como individuos y nos colocan en una posición social. Las actividades que se realizan tienen como objetivo la autoconservación, al mismo tiempo nos van identificando con ciertos

²⁰ Agnes, Heller; **Sociología de la vida cotidiana...** pág. 19.

hábitos que facilitan esta tarea. Estos hábitos se van transmitiendo de generación en generación para ir conduciendo la vida. Los individuos conducen o dirigen su vida hacia un orden que el mundo va imponiendo, por eso la existencia de nación, clase o capa, que los individuos pueden elegir o les es impuesta.

La vida cotidiana que viven hombres y mujeres tiene una historia, que se va generando con las prácticas, significados e implicaciones sociales de algunas actividades. Dentro de estas actividades tenemos, como ya se mencionó, relaciones interpersonales generadas por la división sexual del trabajo, que vienen a ser parte de la cotidianidad, a su vez genera lazos de poder y de dominio que en su mayoría dejan marginada a la mujer.

Heller comenta que “en la vida cotidiana participamos todas y todos con aspectos de individualidad, de personalidad; ponemos en obra nuestros sentidos, capacidades intelectuales, habilidades manipulativas, sentimientos, pasiones, ideas e ideologías”²¹. Pero estos aspectos son producto del patriarcado-capitalista por lo tanto, somos activos y a veces racionales en la sociedad en la medida que lo demandan el proceso imperativo y de dominación, y no hay ser humano que pueda alejarse de esto si antes no toma conciencia.

Las relaciones patriarcales se van construyendo y manteniendo en la sociedad cotidianamente por hombres y mujeres que ocupan una papel sexual jerarquizado en éste, aquí juega un papel importante “el espacio”, pues es donde se desarrollan cotidianamente las relaciones sociales, ya que en éste circulan interacciones, actividades, acciones y prácticas que contribuyen al desarrollo del

²¹ Agnes, Heller; **Historia y vida cotidiana...** pág. 39.

país. Para el crecimiento del país interviene el desempeño laboral de la mujer, que constituye la producción del capital y la reproducción de éste.

En nuestra vida cotidiana es necesario la organización entre trabajo y vida privada, la mujer debe de cumplir con ciertos roles o funciones que le ha delegado la sociedad patriarcal-capitalista.

La mujer al nacer se inserta en una cotidianidad en la que aprende a comportarse como tal, por ejemplo la manera de sentarse, de actuar y caminar en determinadas situaciones, pero esto no determina su ingreso al espacio laboral, pues la mayoría de las mujeres no son valoradas sino no cumplen con lo anterior.

Las actividades individuales que realizan hombres y mujeres, son parte de la práctica, como comenta Heller²² “de la actividad total de la humanidad que, construyendo sobre lo dado, produce algo nuevo sin transformar en nuevo lo ya dado”.

Es interesante analizar la organización de la vida cotidiana y saber alrededor de que gira sí del trabajo o de las actividades domésticas.

La vida cotidiana tiene siempre una jerarquía espontánea determinada por la época y por el sistema de dominación.

²² Ibidem, pág. 58.

1.2.1 El tiempo en la reproducción cotidiana de las relaciones patriarcales-capitalistas

La sociedad patriarcal-capitalista ha impuesto un orden simbólico y social que se inserta en una tradición donde la supremacía masculina se impone, ésta intercambia múltiples factores a cambio de seguir en el poder. Uno de esos factores es el tiempo que es “es inmaterial, pero se reparte, distribuye y da valor a un elemento material que es la mano de obra”²³. Por tanto es una mercancía más en el mercado capitalista y se retribuye con dinero.

El tiempo es un recurso que se puede renovar y así otorga un significado a la realidad, es una mercancía que no escasea. También ordena y transforma los movimientos y experiencias de nuestra vida. Esto se vuelve una función simbólica del lenguaje y de nuestro pensamiento con carácter patriarcal que se va apoderando de los individuos.

Cuando una mujer decide trabajar, se dice que toma la decisión “libremente” pero en realidad puede ser por necesidad, para mantener a la familia, y si sumamos a esta decisión que el tiempo de trabajo no lo decide ella, sino la institución o empresa para quien trabaja, es aquí en donde a la mujer la ven como reproductora-productora, es decir que tiene que encargarse de producir humanos y al mismo tiempo debe producir lo necesario para conservarlos.

La clase trabajadora es controlada por un tiempo rígido que guía la producción y decide los ritmos de la vida social. Estos ritmos han quedado separados y

²³ Iaia, Vantaggiato; “El tiempo que me queda” en: **Una revolución inesperada...** pág. 54.

calendarizados por una mano masculina que los creó, pero que están obligados a llevarlos mujeres y hombres.

Los hombres y mujeres en la vida cotidiana, ocupan una posición a través del tiempo, la cual está determinada por las disposiciones sociales, que se derivan del patriarcado-capitalista. De aquí dependen las prácticas y bienes que hombres y mujeres poseen.

1.3 La participación de la mujer en el espacio laboral

Podemos observar que el ingreso de la mujer a la esfera pública es cada vez mayor así como la calidad de éste porque las mujeres han tenido un avance en la terminación de carreras profesionales o técnicas. Un ejemplo de esto es que en los años de 1993 a 1998 se incorporaron al mercado de trabajo 1,171,544 mujeres con estudios de nivel medio y superior²⁴. Sin embargo la escolaridad no mejoró su condición laboral.

El patriarcado capitalista suscitó la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en condiciones precarias y sobre bases sexistas, para atraer la inversión del capital transnacional en los sectores de producción, comerciales y de servicios²⁵.

En el espacio laboral existen varios componentes que rodean el ambiente y que le dan un significado, uno de ellos es el tiempo de la necesidad en el cual algunas mujeres trabajan para compensar los bajos ingresos familiares o porque son la

²⁴ Ana Alicia Solís de Alba, "Mujer y trabajo en el sexenio zedillista" en: **El último gobierno del PRI**, pág. 187.

²⁵ *Ibidem*, pág. 184.

única fuente de ingreso. Y otro es el tiempo de libertad, este se puede considerar simbólico porque es un uso que le atribuyen al espacio de trabajo. Esta libertad que sienten las mujeres al trabajar empieza por la satisfacción de ganar su propio dinero y no tener que esperar que otro se lo proporcione.

Esta libertad anhelada hace que su desempeño laboral sea de calidad y atención, no lo deja tal y como esta o como se lo pidieron, por lo regular da un poco más. Esto lo logran porque combinan trabajo y vida, así conquistan la libertad, que subyace de la relación entre necesidad y los acuerdos con los demás. Estos acuerdos pueden resultar armoniosos para que los demás no adquieran el tiempo que les queda.

Cuando las mujeres acceden al mundo laboral en busca de libertad, llevan a su familia, a sus afectos y a la sociedad un signo de cambio.

Las mujeres han buscado resignificar la unilateralidad de los espacios masculinos, por ejemplo: han declarado inadecuadas algunas distinciones entre el trabajo y el no trabajo, es decir, la producción y reproducción.

Demasiadas mujeres aceptan un empleo, aunque no sea lo que quieran, pero con tal de no quedarse sin trabajo lo aceptan. No les importa el horario, la marginalidad, las condiciones y otros factores, ya que necesitan el empleo para poder sostener a su familia.

La flexibilidad del trabajo viene a ser otro recurso del capitalismo para mantener su producción en ascenso, pero a la vez la eligen las mujeres que tienen diferentes actividades. El sistema capitalista disfraza estos factores tras la "flexibilidad del

trabajo, que es la palabra de orden, de formalizaciones de trabajo como: contratos de formación, a tiempo parcial, salario inicial para los jóvenes, trabajo interino”²⁶ .

La flexibilidad es dada por el capitalismo supuestamente para el bienestar de la clase trabajadora, pero no es así, ya que esta viene a imponer categorías de explotación en las trabajadoras con una base sexista.

Las mujeres trabajadoras están obligadas a aceptar la forma de un trabajo flexible porque no se hacen a la idea de un trabajo para toda la vida, ya que prefieren la movilidad de horarios, convenios para estar más cerca de sus obligaciones de la esfera doméstica. Les es más fácil adaptarse a las condiciones y horarios de trabajo, pues las compensaciones económicas que reciben les ayudan a soportar su necesidad.

Las mujeres buscan en el trabajo una integridad que las identifique, pero dentro de éste solo logran poco de esa integridad a través de la experiencia. Algunas mujeres lo que encuentran es más obligación, sufrimientos y sienten que se hacen pedazos para cumplir con todas las actividades. Otras encuentran una representación de libertad, pues buscan desarrollo profesional, valoración de lo que hacen y satisfacción.

Lo que resulta difícil es tomar la decisión de acceder al mundo laboral, pues tienen que enfrentar una serie de problemas en las relaciones sociales.

La entrada al mundo del trabajo implica para las mujeres una serie de cambios en su vida cotidiana, pero en realidad las mujeres siempre han estado en el mundo

²⁶ Iaia, Vantaggiato; “El tiempo que me queda” en: **Una revolución inesperada**, ED. Narcea, Madrid, 2001. pág. 50.

del trabajo es como un regreso a éste pero pagado y reconocido socialmente. Además de que las mujeres son las que trabajan más.

No se puede negar que la clase trabajadora femenina ha dado frutos sobre salarios, tiempos y condiciones de trabajo, esperemos que sigan así.

Antes se consideraban que las fábricas eran los grandes espacios laborales, únicos y privilegiados de contratación, ahora gracias a la flexibilidad del trabajo, en cualquier parte se puede contratar y trabajar, pues actualmente hay empresas privadas y microempresas. Un ejemplo de lo anterior son las empresas de venta por catálogo como avon, toper ware, jafra y otras más; que evaden impuestos, seguros de trabajo, gastos médicos, prestaciones de ley, etc., es decir las mujeres que trabajan aquí no tienen un espacio laboral fijo. Con esto, se amplían las condiciones de trabajo mercantil precario.

El espacio urbano afecta las conductas laborales de las mujeres, por ejemplo las vías de transporte diario están saturadas, esto conlleva a que las mujeres anticipen su tiempo de salida al trabajo, ya sea para ganar un asiento en el metro o para ir desayunando algo en el camino, por lo cual cuando llegan al centro laboral, no se sienten a gusto con su arreglo personal, están cansadas por el trayecto o entran en tensión. Esto contribuye en su desempeño laboral y por tanto, a que se les catalogue como flojas e irresponsables a diferencia de los hombres que, por cuestiones señaladas anteriormente gozan de una supremacía derivada de la división del trabajo.

2. Las relaciones patriarcales-capitalistas cotidianas en el espacio físico

2.1 El espacio físico

En el ámbito laboral podemos observar que las mujeres poco a poco se han apoderado de varios espacios considerados solo para el hombre, aunque siguen conservando características patriarcales.

El espacio se debe de comprender a través de nosotros mismos como individuos que lo construyen al mismo tiempo de descubrirlo. Asimismo el papel o rol de un hombre y una mujer en la sociedad es lo que va creando al espacio. Dicho papel es fundamental porque coloca en el espacio a los individuos en una posición.

En el espacio existen instituciones que forman al individuo en hombre y mujer como son la familia y la escuela, ambas se han encargado de reproducir lo que es o debiera ser un hombre y una mujer en sociedad.

En la noción de espacio existe una distinción natural, de porte y de maneras, de separación, de rasgo distintivo, que existe en la relación entre propiedades. Esta distinción se refiere al espacio de las clases construidas²⁷.

Mientras que en psicología ambiental se dice: “Tendemos a considerar el espacio, dentro del medio planificado, como definido por barreras físicas que son erigidas para restringir el movimiento y la recepción de estímulos visuales y auditivos, en realidad, se le define también por la conducta de los organismos que ocupan el

²⁷ Consultar a: Pierre, Bourdieu; **Capital cultural y espacio social**; Ed. Siglo XXI, México, 1997.

espacio”²⁸. Entonces el espacio es considerado como una división que crean los seres humanos.

En la literatura sobre psicología social, nos percatamos de que contamos con definiciones que se refieren al espacio personal o de grupo, algunas están delimitadas en función de las relaciones interpersonales, por lo tanto nos dicen que, el espacio personal cumple con dos funciones: la autoprotección, y la comunicación y regulación de la intimidad. Con el espacio personal tenemos un mecanismo que nos protege como una barrera alrededor de los seres humanos.

El individuo hace observaciones acerca de su espacio sobre la distribución de objetos en éste, la distancia que hay entre muebles y la forma de colocar los objetos.

Existen estudios²⁹ que demuestran que el espacio posee tres aspectos.

1. El espacio de caracteres fijos, “es una de las maneras básicas de organizar las actividades de individuos y grupos, incluye las manifestaciones materiales, así como los diseños ocultos e interiorizados que gobiernan la conducta conforme el hombre se desplaza sobre la Tierra. Los edificios son una expresión de pautas de caracteres fijos”³⁰. Siguiendo con esta idea tenemos que la sociedad y la cultura son las que determinan, diseñan y proporcionan los espacios.

2. El espacio de caracteres semifijos, contiene dos espacios: los sociófugos y los sociópetos. A los primeros se les considera a los espacios de salas de espera

²⁸ David, Stea; “Espacio, territorio y movimientos humanos” en: Proshansky, H; Ittelson, W; Rivlin, L; **Psicología ambiental** Ed. Trillas, México, 1983. Pág. 66

²⁹ Edward, T. Hall; “La antropología del espacio: un modelo de organización” en: **Psicología ambiental...**

³⁰ Ibidem, pág. 40.

que tienden a tener apartada a la gente; los segundos son los que tienden a reunir a la gente como mesas de café al aire libre o las antiguas casetas telefónicas. En esta clasificación de espacio lo que entra en tela de juicio es la ubicación y distancia de los muebles, ya que un ángulo de un objeto o el reacomodo de éste puede contribuir a una de las clasificaciones anteriores.

3. El espacio informal “tiene fronteras distintas y significación profunda que forma parte de la cultura”. En este tipo de espacio el autor introduce cuatro distancias básicas o espaciales para los seres humanos que sirven como un regulador de las interacciones sociales: la íntima, la personal, la social y la pública.

En la distancia íntima: se ubica el hacer el amor, de pelear, de consolar y de proteger. Se considera una distancia entre 0 a 15 cm y 15 a 45cm. En público se considera inconveniente mantenerla, pues un ejemplo de esto es cuando se viaja en metro a la hora pico de la ciudad de México, no se puede evitar tener contacto con las otras personas, lo que se hace es evadir la mirada, mostrar un semblante inexpresivo y tratar de tocar lo menos posible a las demás personas.

La distancia personal: puede considerarse como una esfera en la cual un organismo mantiene una barrea protectora entre él y los demás. Se considera en un espacio de 45 a 75 cm y de 75 a 1,25 cm. Este tipo de distancia es considerada normal en público.

La distancia social: se le considera como el límite del dominio, no se distinguen los detalles mínimos y nadie toca a otra persona a menos que sea algo especial. Esta va de 1,25 a 2 m y de 2 a 3,50 m. Esta se puede ubicar en las relaciones de trabajo o relaciones profesionales.

La distancia pública se caracteriza por los cambios sensitivos que ocurren en la transición de las distancias personal y social a la pública. Se ubica a una distancia de 3,50 a 7,25 m. Un ejemplo es la distancia formal que hay entre un conferencista y el auditorio.

El espacio se ha definido con relación a lo construido y con límites o barreras de nuestro cuerpo. Las anteriores categorías y clasificaciones de espacio, se han hecho debido a que se deduce que el ser humano tiene dentro de sí esas necesidades espaciales para poder relacionarse socialmente.

El espacio en psicología ambiental se toma en cuenta, en relación con los edificios, muebles, medios de comunicación, es decir, con lo material o físico, así como también la distancia que hay entre los muebles y las personas. Un ejemplo es el de Sommer³¹ quien estudió las actitudes que se tienen con los límites espaciales, dentro de los cuales se puede llevar a cabo una conversación. Se colocaron dos sillones frente a frente, ofreciendo a los individuos poder elegir, la distancia de los muebles fue cambiando, así como los objetos de alrededor y la forma de las mesas (rectangulares o redondas).

El espacio tiene una fuerte influencia en todo lo que está a nuestro alrededor y por tanto esta presente en nuestra vida cotidiana, pues contiene posiciones distintas y definidas unas en relación con las otras, que a su vez expresan

³¹ Citado en: Juan Martínez Torvisco; "Espacio personal y ecología del pequeño grupo" en: Aragonés, J. I.; Amérigo, M. **Psicología ambiental**; ED. Pirámide, 2002, pág. 115.

relaciones sociales que provienen del sistema de dominación patriarcado capitalista.

Al espacio lo puede acotar el mismo ser humano, pues el poner una frontera en sus acciones lo limita. Este límite está basado en sus experiencias efectuadas en las relaciones sociales, si sus acciones no superan sus expectativas no saldrá del radio de acción de sus actos. Se propone que se debe de tener un radio de acción en el que los individuos se sientan seguros y capaces de realizar diversos actos.

Tener un centro de acción del cual partir para interactuar, para llevar a cabo acciones que dejen o tengan un significado o una actividad, podría considerarse que es en el trabajo. Pues en este los individuos pueden elevarse hacia una esfera de objetivaciones para superar todo límite, pero las mujeres no pueden tener este centro de acción, pues para acceder a él tienen que sentirse libres y cómo lograrlo si la supremacía masculina domina en el espacio y coloca barreras invisibles para que las mujeres sigan en la opresión.

Es importante el proceso de apropiación del espacio para la interacción social el cual tiene que ver con la noción de territorio.

En palabras de A. E. Parr “el espacio que una persona como individuo o como miembro de un grupo muy coherente, en posición común, reclama como propio o de sus compañeros y el cual se aprestará a defender se le denomina territorio”³².

³² A. E. Parr; “En busca de la teoría” en: Proshansky, H; Ittelson, W; Rivlin, L; **Psicología ambiental** Ed. Trillas, México, 1983. pág. 34

El territorio “es un patrón de conductas y actitudes sostenido por un individuo o grupo, basado en el control percibido, intencional o real de un espacio físico definible, objeto o idea y que puede conllevar la ocupación habitual, la defensa, la personalización y la señalización de éste”³³.

El concepto de territorialidad dentro del espacio contiene los siguientes elementos: defensa, posesión, exclusividad de uso, señales, personalización, identidad, dominación, control, seguridad, vigilancia, conducta relacionada con el lugar y control por parte de un individuo o un grupo.

La territorialidad por lo regular se asocia con la ocupación o posesión de un lugar o área geográfica, con la división sexual del trabajo mujeres y hombres limitaron sus espacios, a través de múltiples factores, pero ahora los hombres se sienten invadidos así que colocan barreras u obstáculos para que la mujer no ingrese en estos.

La territorialidad humana se halla influida por factores psicosociales (edad, género, rasgos de personalidad); situacionales –tanto del entorno físico como social-, y culturales. Esto es un constructo social que se ha ido determinando con el tiempo. Por lo tanto existen diversos tipos de espacios dependiendo de las características personales y sociales.

³³ Citado en: Sergi, Valera; Tomeu, Vidal; “Privacidad y territorialidad” en: Aragonés, J. I; Amérigo, M. **Psicología ambiental**, ED. Pirámide, 2002, pág. 136.

Con frecuencia a la apropiación del espacio se le ha asociado con la dominación y control de ideas, las relaciones sociales porque permite dar soporte, clarificar roles sociales y regular las interacciones entre las personas. Pero esto resulta a veces complejo estudiarlo.

La apropiación del espacio ha sido abordada desde varios enfoques teóricos, uno de ellos es el enfoque sociobiológico que argumenta la conducta territorial humana por una defensa activa. Otro enfoque es el sociocultural, que se basa en teorías de aprendizaje social y de influencias culturales. Estos son los dos enfoques principales de apropiación del espacio, aunque existen otros más.

En el espacio se presentan escenarios de conducta, término que proviene de la psicología ecológica³⁴, y son lugares en el tiempo dotados de una estructura que interrelaciona propiedades físicas, sociales y culturales.

Los escenarios de conducta son considerados como unidades básicas del tejido de las sociedades, con identidad propia e indivisible. La psicología ambiental sostiene que están formados por la reunión de entidades ambientales, entidades sociales y objetos, relacionados dentro de un sistema.

También, los escenarios de conducta tienen límites espacio-temporales y esto es necesario para que halla una secuencia organizada de sucesos en la vida social de los individuos. En estos escenarios se desarrollan las prácticas y acciones patriarcales.

³⁴ Juan, Martínez Torvisco; “Espacio personal y ecología del pequeño grupo”, en: Aragonés, J.I; Américo, M; **Psicología ambiental.** pág. 102.

2.2 El espacio del patriarcado-capitalista

Las relaciones patriarcales capitalistas se desarrollan y se reproducen en diversos espacios, uno de ellos es el laboral en el cual existen conductas sociales derivadas del sexismo, que pueden darse en los: edificios, transportes, casas, oficinas, centros de salud, centros recreativos y cualquier lugar que esté ocupado por seres humanos. Éstos también actúan como escenarios en donde se desarrollan las conductas de apropiación ya que influyen o condicionan metas y estrategias. A estos lugares rara vez se les pone la atención debida de cómo intervienen en el comportamiento de los seres humanos y en las relaciones sociales cotidianas.

En la actualidad en la ciudad de México “los espacios” con los que cuentan los seres humanos fueron hechos para actividades de los hombres, que poco a poco van diferenciándose para que sean ocupados por mujeres.

Claro que el espacio en el cual se mueven las mujeres no es el mismo y cada una actúa de diferente manera.

Es posible concebir que una mujer trabajadora casada y con hijos, a veces queda paralizada por los espacios en que tiene que vivir y trabajar. Un ejemplo son las casas de interés social que son muy reducidas, se tienen que buscar muebles pequeños para acondicionarla, pero si la familia que la habita es grande los espacios se reducen aún más, no conforme con esto el espacio del trabajo es por

lo regular pequeño e improvisado, lo cual trae como consecuencia un factor más de estrés.

En esta investigación se tomará al espacio laboral para analizar sus diferentes elementos que los integran.

El espacio laboral es una extensión indefinida de área que comprende interacciones, actividades, acciones y significados, que se articulan en la vida cotidiana.

Se nos asigna y asumimos una posición en el espacio laboral en el cual existen diferencias entre las prácticas, actividades, acciones y bienes de los individuos, que se relacionan con la división sexual del trabajo. Esto genera diferencias entre unos y otros.

En el espacio laboral existen estructuras que generan principios de prácticas distintas y distintivas (por ejemplo, lo que come una mujer asalariada, la manera de cómo lo hace, el deporte que practica, opiniones de diferentes actividades) y que se demuestra en la vida cotidiana. Las estructuras que generan estos principios provocan división de gustos, de distinciones de lo que es bueno y lo que es malo, el bien y el mal, entre lo distinguido y lo vulgar con elementos de sexismo.

Los individuos tienen que construir el mundo que ellos quieren individualmente y colectivamente, entre cooperación y conflicto a pesar de que en el mundo existan divisiones y diferencias, ya que en la realidad cotidiana estas diferencias dirigen las acciones de las personas que contienen rasgos de sexismo y repercuten en ellas.

Existen propiedades que tiene el espacio laboral, estas propiedades se pueden transformar en necesarias e intrínsecas para los individuos, claro está que cada quien las transforma a su manera, pues no todos tienen los mismos significados ni interactúan igual, el espacio laboral los orienta en su vida cotidiana y a su vez las prácticas, actividades y acciones diseñan al espacio laboral en un proceso recíproco.

En el espacio laboral existen distinciones asignadas por el patriarcado-capitalista, éstas se vuelven diferencias significativas. Esto se refleja dentro del espacio simbólico que se desarrolla en una realidad “invisible que no se puede mostrar ni tocar con los dedos y que organiza las prácticas y las representaciones de los agentes”³⁵. Lo anterior se refiere, a las reglas y funciones de los individuos que no están escritas, pero que sabemos que existen, que están presentes y que cumplimos. Nuestras acciones están en función de estas reglas que no vemos y sin embargo llevamos a cabo en diferentes espacios, en donde la supremacía masculina predomina. Las mujeres en esta “realidad invisible” pueden ganar mucho si lo expresan a través del lenguaje, es decir el hablar con sentido y que sus oraciones contengan valor y significado, esto se tiene que ver reflejado en las acciones, para así ir modificando poco a poco la desigualdad que están viviendo.

Las diferencias en las prácticas laborales, en los bienes, en acciones y prácticas que se derivan de la división sexual del trabajo dominan a la mujer y colocan al

³⁵ Pierre, Bourdieu; **Capital cultural y espacio social**; Ed. Siglo XXI, México, 1997; pág. 34.

hombre en una superioridad. Cada hombre y mujer se encuentra en una posición diferente en el mundo laboral, esto es un signo distintivo.

Dentro del espacio laboral las mujeres tienen que controlar sus energías y fuerzas para no padecer tanto cansancio, ya que la mayoría a parte de su trabajo mercantil cumple con su trabajo doméstico y con la función materna, como el atender el hogar, cuidar a los hijos y cultivar las relaciones humanas.

Se considera que a través del lenguaje, las palabras toman sentido y proporcionan sostén a las acciones que estamos llevando a cabo. Si las mujeres quieren tener una equidad en el trabajo, deben de empezar a expresarlo en su sociedad para que tenga significado y en verdad estén cerca del cambio en la segmentación de espacios que les dejó la división sexual del trabajo.

Tommasi menciona: “hay que poner en el centro de las relaciones la actuación simbólica”³⁶, esto quiere decir, que hay que poner en marcha a las relaciones sociales para que nos conduzcan a una equidad de espacios si no corre el riesgo de quedarse como una farsa la entrada de las mujeres al mundo laboral.

La comunicación en las mujeres es la base de sus experiencias culturales en la sociedad mexicana. Esta crece y se globaliza por la tecnología y los sistemas computarizados.

³⁶Wanda, Tommasi, “ El trabajo entre la necesidad y la libertad” en: **Una revolución inesperada;** ED:Narcea, Madrid, 2001; pág. 121.

Las relaciones patriarcales en la construcción social del espacio laboral juegan un papel sustancial.

La existencia de las relaciones patriarcales se ven reflejadas en la dominación capitalista. Dada la posición que tienen las relaciones patriarcales en el espacio laboral, fue necesario desarrollar un diseño de investigación que permitirá analizar las prácticas, significados e implicaciones que traen consigo dichas relaciones.

Las relaciones están configuradas en el espacio, ya que estas tienen sentido y cargas de significado que se van reproduciendo cotidianamente, además de que las condiciones físicas en donde se desarrollan provocan ciertos patrones de conducta.

La tesis que se sostiene en esta investigación es que las relaciones sociales determinan el espacio físico y éste a su vez las configura, se entrelazan en varios sistemas de dominación como el patriarcado-capitalista, que con sus respectivos elementos hacen que exista y se mantenga la supremacía masculina.

SEGUNDA PARTE

ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se dan a conocer los métodos y técnicas que se utilizaron en esta investigación. También se presentan los objetivos que se trazaron en la misma para indagar la forma en que se construyen y se reproducen cotidianamente las relaciones sociales en el espacio laboral; se buscó en todo momento utilizar la metodología más adecuada.

Los métodos y técnicas empleadas están contenidos dentro de el inciso correspondiente como: naturaleza de la investigación, contexto de la investigación, unidades de observación, obtención y registro de la información, sistematización y análisis de la información. También se explica la forma en la cual se realizó el trabajo de campo y se abordan las limitaciones y alcances de la investigación.

2.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las relaciones sociales se van desarrollando y se mantienen latentes en el espacio físico, a su vez éste, las configura y reconstruye.

Hombres y mujeres de diferentes ámbitos, reproducen las relaciones sociales a través de diversas actividades y acciones. Éstas traen consigo significados y prácticas con implicaciones asimétricas, ya que el hombre es el que tiene una cierta supremacía que es considerada como algo natural o ya dado. Por tal motivo surgió la siguiente pregunta.

¿En qué forma se construyen y se reproducen las relaciones patriarcales cotidianas en un espacio laboral integrado mayoritariamente por mujeres?

2.2 OBJETIVO GENERAL

Para responder la pregunta de investigación, fue necesario trazar objetivos que nos ayudarán a dar respuesta y al mismo tiempo nos permitieron abrir varias brechas de investigación .

* Conocer la forma en que se construyen y se reproducen las relaciones patriarcales cotidianas en un espacio laboral integrado mayoritariamente por mujeres.

2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Analizar las prácticas y significados patriarcales presentes en las relaciones laborales en: funciones, tipo de trabajo, estructura jerárquica e interacciones laborales de las personas que conforman el espacio laboral.
- 2.** Identificar y analizar las formas y los contenidos patriarcales presentes en las interacciones de amistad dentro de las diferentes formas de agrupación en el espacio laboral, así como las cargas afectivas y la comunicación.
- 3.** Conocer, identificar y analizar los significados patriarcales en las relaciones espaciales con respecto a: la distribución, apropiación y usos del espacio físico.
- 4.** Analizar el sexismo y la función materna en las relaciones laborales, en interacciones de amistad y en las relaciones espaciales.

2.4 NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

Para alcanzar los objetivos anteriores se llevó a cabo un esquema de investigación que preparó la recogida y análisis de los datos para obtener resultados relevantes y fundamentados. Se realizó, un estudio exploratorio³⁷ que permitió reconocer, ubicar y definir las prácticas, los significados y las implicaciones de las relaciones patriarcales en un ambiente natural o por llamarlo de otra manera, en la cotidianidad. Además proporcionó información nueva para establecer conceptos claves para el análisis de las relaciones patriarcales y así posibilitar investigaciones más precisas.

Dentro del análisis de las relaciones patriarcales en la vida cotidiana fue necesario que se realizará la investigación desde una realidad social, es decir en su ambiente natural, para obtener una amplitud de datos relevantes que se interrelacionen con la dimensión patriarcal.

Se realizaron una serie de observaciones con un grupo de personas que laboran en una oficina administrativa, en un lapso de tiempo de aproximadamente 3 meses, las cuales se registraron en un diario de campo.

³⁷ Selltiz, C, Jahoda, M; Desutrch, M; Cook, S.W., “Métodos de investigación en las relaciones sociales”, ED: Rialp, Madrid, 1965. Pág. 69. El estudio exploratorio “tiene como objetivo la formulación de un problema para posibilitar una investigación más precisa o el desarrollo de una hipótesis. También puede aumentar la familiaridad del investigador con el fenómeno que desea investigar por medio de un estudio más consecuente y mejor estructurado, o en el marco en el que proyecta llevar a cabo tal estudio; aclarar conceptos; Establecer preferencias para posteriores investigaciones; Reunir información acerca de posibilidades prácticas para llevar a cabo investigaciones en marcos de vida actual; proporcionar un censo de problemas considerados como urgentes por personas que trabajan en un determinado campo de relaciones sociales”.

Esta investigación intenta descubrir las características y elementos que guardan las relaciones patriarcales en su construcción y reproducción inmersas en la cotidianidad. Para esto se utilizó el análisis de contenido que permite establecer categorías para atender más las acciones expresadas, a su vez estas acciones enuncian ideas, contenidos sexistas y de función materna, para así reunir los significados de estas categorías.

2.5 EL ESPACIO LABORAL

La investigación se llevó a cabo en una oficina administrativa de una institución perteneciente al sector de Servicios, ubicada en el área metropolitana. El personal de la oficina investigada estaba compuesto mayoritariamente por mujeres. La oficina cuenta con 22 plazas, de las cuales 19 plazas son docentes, dos de ellas son interinatos de horas de secundaria y una más con horas de primaria (se le conoce así, cuando la plaza es foránea) y 3 plazas son administrativas.

Un hombre es el que tiene la función de Jefe y tres hombres cuentan con plaza docente. Tres mujeres son secretarias y diez más cuentan con plaza docente. Cabe mencionar que una de las secretarias realiza funciones laborales de una docente.

Los puestos de esta oficina están organizados de la siguiente manera:

- a. Una jefatura
- b. Plazas docentes con comisión técnica pedagógica
- c. Secretarias

Las tres plazas administrativas las ocupan mujeres con edades 22, 36 y 43 años de edad, y perciben un salario mensual de \$4,400.

Las plazas docentes están ocupadas por 4 hombres de entre 31 y 60 años de edad, los cuales perciben un salario mensual que va de los \$8,400 y \$12,000; y 15 mujeres de entre 28 y 58 años de edad, y perciben mensualmente \$5,000 y \$12,000. Estas diferencias dependen de la cantidad de horas de trabajo y el tipo; y de la basificación de sus plazas.

Las plazas de horas de secundaria están ocupadas por mujeres, que cubren solo 4 horas, solo trabajan la mitad de tiempo a diferencia de las otras. La plaza de horas de primaria es ocupada por un hombre que sí cubre el tiempo completo de 8 horas diariamente.

Cabe señalar que el jefe cuenta con plaza docente, la cual ya se consideró.

Esta oficina administrativa es la responsable de que se lleven a cabo en dependencias gubernamentales, una serie de programas educativos en beneficio de las niñas y niños de Educación Primaria.

El jefe es el responsable de que todos los programas cumplan con su objetivo y se lleven a cabo en las dependencias que están a cargo de esta institución.

Las prestaciones laborales son iguales para los dos sexos, ya que cuentan con ISSSTE, prestaciones generales como: “Bono de actividades culturales”, “Despensa extraordinaria de fin de año”, “Estímulos anuales”, “Días económicos” y otros más.

Las y los trabajadores que estudian alguna Licenciatura, Maestría o Doctorado se les otorga una ayuda económica para la impresión de su tesis.

Además en el caso de las mujeres trabajadoras, cuentan con licencia de gravidez y si ésta coincide con periodos vacacionales, se les concede después su periodo vacacional.

2.6 UNIDADES DE OBSERVACIÓN

La unidad de observación fue el departamento de trabajo en un horario de 8:30 a 12:30, es decir 4 horas diarias, se observaron las actividades cotidianas de este grupo de personas.

Se observaron las prácticas, significados e implicaciones de las relaciones patriarcales en la construcción cotidiana del espacio laboral en un conjunto de personas que estuvieron adscritas a esta oficina administrativa en días de trabajo y que hicieron acto de presencia físicamente en los meses de octubre, noviembre y diciembre. En este departamento están adscritas 22 personas y solo estuvieron presentes 17, por lo tanto la observación se centro en 4 hombres y 13 mujeres.

2.7 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE OBTENCIÓN Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

Para la obtención de los datos se recurrió al método “participación observación”³⁸, a través de éste se logró observar el espacio laboral de forma directa e involucrándonos en éste, en el que se desempeñan laboralmente un grupo de personas, así como también se observó el lenguaje, los ademanes, los gestos y acciones que realizaron las personas en ese momento.

Este método permitió observar la realidad social construida por un grupo de personas en su espacio laboral, para así analizar las actividades tal y como se desarrollan en su ambiente natural. Para llevar a cabo la observación se diseñó una guía con tres apartados, en los cuales se apreciaron las acciones, prácticas y significados del sexismo y la función materna en:

1. Relaciones laborales: son todas aquellas situaciones en las que la institución está de por medio y son las que determinan el contexto laboral. Dentro de estas encontramos funciones laborales, tipo de trabajo laboral, estructura jerárquica, diferencias jerárquicas, interacciones laborales y status laboral (poder) .

³⁸ Maurice, Duverger; “Métodos de las Ciencias Sociales” ; Pág.: 175 “ Los miembros del grupo desempeñan un papel exclusivo, son ellos y solo ellos quienes observan la realidad social constituida por su propio grupo”.

2. Interacciones de amistad: son todas aquellas manifestaciones de afecto como: las maneras de saludar y a quien saludan, tipo de comunicación a través de expresiones verbales y no verbales, y temas de plática.
3. Relaciones Espaciales: son todas aquellas situaciones que comprenden escenarios en donde se analiza la distribución y distancia entre las condiciones físicas y las actividades que a su vez, tienen relación con otros espacios.

Esta observación se realizó en el momento en el que estuvieron laborando un grupo de personas, siendo una compañera más de trabajo. Las observaciones se hicieron desde un solo lugar durante cuatro horas diarias, ya que desde ahí se veía toda la unidad, a excepción de que en ocasiones se tenía que buscar otra zona, porque no se apreciaban las acciones realizadas en esos momentos. Las cuales se registraban inmediatamente en un diario de campo.

También se hicieron entrevistas “informales” a las personas que laboran en el centro de trabajo, para complementar algunos datos. Se acudió a las personas con las que se tenía más confianza y que no oponían resistencia a entablar una plática. A las personas que casi no querían participar, se les fue ganado poco a poco su confianza, a través de saludos diarios y pláticas sobre temas que les interesarán a ellos.

Las observaciones por lo regular se hacían desde un solo lugar, ya que solo podíamos movernos con mayor facilidad por todo el departamento cuando no estaba el jefe, pero por la ubicación que se tenía se pudo apreciar casi todo.

Para registrar la información que arrojó la técnica de participación observación se utilizó el diario de campo, diariamente se anotaron los hechos, prácticas y actividades observadas. Cabe señalar que solo se uso una cara de la hoja para registrar los hechos dividida en tres columnas: una para anotar la hora de la observación, otra para anotar el hecho observado y la tercera para anotar alguna reflexión, duda o una posible hipótesis; la otra cara se uso en algunos días en que se había olvidado algún dato, esto sirvió para tener un mejor control de los datos y no causar confusiones. También se ordenaron los datos en sucio para iniciar interpretaciones o redefinir los temas y los límites del caso.

Además, se utilizó también una libreta de anotaciones para subrayar temas olvidados, anotaciones que nos ayudaron a la realización de la investigación y temas o situaciones por investigar.

2.8 MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE LOS DATOS

Para sistematizar la información, se fueron clasificando los datos tomando como punto de partida los temas planteados en los objetivos específicos dando como resultado el siguiente esquema:

1. Relaciones laborales:

- Funciones laborales
- Tipo de trabajo laboral
- Estructura jerárquica, relaciones de poder, status laboral y autoridad.
- Interacciones laborales

2. Interacciones de amistad:

- Formas de agrupación entre hombres y mujeres
- Cargas afectivas
- Comunicación: expresiones verbales y no verbales, temas de plática

3. Relaciones espaciales:

- Distribución de muebles
- Apropiación del espacio
- Usos del espacio

Después se recurrió a un programa de computo "File maker pro" en el cual se fue ordenando por temas toda la información, para así tener una mejor sistematización de los datos obtenidos. Posteriormente se elaboraron algunas categorías, las cuales se pueden introducir en dicho programa para lograr un mejor procesamiento de datos.

2.9 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para separar los elementos básicos de toda la información se procedió a examinarlos con el propósito de responder a los objetivos planteados.

Se usó el análisis de contenido³⁹, para que sea de una forma simplificada y esquematizada que nos guíe hacia una orientación exploratoria, así mismo este método permitió programar, comunicar y evaluar el plan de investigación con independencia de sus resultados.

La idea básica de usar el método de análisis de contenido consistió en agrupar en cierto número de categorías preestablecidas los elementos de la observación, estas surgen a partir del marco teórico, este análisis permite construir las categorías sobre la base de la unidad analítica que se escogió. Esto permite clasificar los elementos obtenidos de las observaciones encasillándolos, para colocar cada elemento de acción en su respectiva casilla o categoría.

Las categorías que se utilizarán para la sistematización y análisis de los datos serán agrupadas en relación con los temas abordados en el marco teórico.

Estas categorías deben ser exhaustivas y mutuamente excluyentes, para representar todos los datos o hechos observados para no excluir a ningún hecho porque carezca de términos adecuados. Además de ningún hecho debe de estar en dos categorías a la vez.

³⁹ Klaus Krippendoff, "Metodología de análisis de contenido"; página: 28 " El análisis de contenido es una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto".

Krippendorff sugiere que las categorías deben de estar libres de toda ambigüedad e incongruencias sintácticas; deben satisfacer las demandas formales que plantea la técnica analítica para ser aplicable; y deben poseer una capacidad descriptiva que le permita suministrar información suficiente acerca de los fenómenos que interesan.

Las categorías fueron elaboradas tomando en cuenta la guía de observación y la información obtenida, la cual se resumió en reportes por cada semana de trabajo, las categorías fueron, en relaciones laborales: funciones laborales, quienes cumplen con sus funciones, tipo de trabajo, estructura jerárquica, autoridad, status, interacciones laborales, relaciones de poder, favoritismos y complacencias, acoso sexual, reacciones ante el acoso sexual, días laborables, conflictos laborales, y actividades no laborales, alimentación, socialización, cuidados y limpieza en el trabajo.

En interacciones de amistad: formas de agrupación, motivos de agrupación, cargas afectivas en saludos, temas de plática y comunicación verbal y no verbal.

En relaciones espaciales: distribución del espacio, colocación de objetos, condiciones físicas, apropiación del espacio, usos del espacio y conflictos espaciales.

Dando como resultado una tabulación en la cual, las categorías quedaron de lado izquierdo en una sola columna y las semanas observadas de lado derecho en doce columnas.

Después se procedió a vaciar toda la información recabada quedando agrupada, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Posteriormente se confrontaron las hojas del vaciado, para interpretar la información con un enfoque psicosocial, teniendo en cuenta que las relaciones sociales determinan el espacio físico y este a su vez las configura, se entrelazan en varios sistemas de dominación como el patriarcado capitalista, que con sus respectivos elementos hacen que exista y se mantenga la supremacía masculina.

2.10 TRABAJO DE CAMPO

En el trabajo de campo los pasos a seguir para la obtención de la información fueron:

1. Ingresar a laborar al centro de trabajo.
2. Checar si el lugar facilitaba la observación.
3. Observación de la oficina durante cuatro horas diarias por 3 meses.

2.11 ALCANCES Y LIMITACIONES

Esta investigación permitió conocer un poco más acerca de las prácticas, significados e implicaciones de las relaciones patriarcales en el espacio laboral, así como observar realmente que están presentes en las actividades cotidianas, ya que por dicha cotidianidad hay ocasiones en las que no las apreciamos.

Esto resulta complicado por el hecho de ser mujer, pues en las relaciones patriarcales está la supremacía del hombre, por tanto hay muchas cosas en las que se dan por sentadas o por naturaleza y no se puede apreciar si no se tiene bien claro dichas relaciones.

Dentro de las limitaciones de esta investigación la condición de pertenecer a un sexo da por hecho muchas situaciones o prácticas llevadas a cabo cotidianamente. Así mismo como el pertenecer al grupo de trabajo en donde se realizó la investigación, ya que pueden interferir sentimientos en la narración de los hechos observados.

Esta investigación nos deja una riquísima experiencia en el trabajo de campo, pues no es lo mismo leerlo en un libro o escribirlo, que vivirlo. La experiencia de llevarlo a cabo en la vida real es complicada si no se tiene bien claro que es lo que se quiere sacar de dicha realidad.

TERCERA PARTE

EL SEXISMO Y LA FUNCIÓN MATERNA EN UN ESPACIO LABORAL

Este capítulo trata de analizar y dar resultados satisfactorios sobre la información recabada en toda la investigación. Para lograr esto se planteó un esquema de análisis e interpretación, el cual se presenta en el capítulo. Este esquema está ordenado en diferentes temas, categorías y subcategorías que permitieron clasificar la información para tratar de llegar a deducciones correctas y coherentes.

1. RELACIONES LABORALES

1.1 Funciones laborales

La supremacía masculina en este espacio laboral, alimenta y determina a las relaciones sociales.

En esta oficina tres hombres y 10 mujeres tienen asignados puestos relacionados con programas educativos, a este tipo de puesto laboral le llamaremos “capacitador”.

Tres mujeres más tienen puesto secretarial, una de ellas es también responsable de las funciones de una “capacitadora”, por lo tanto no se hace responsable de su trabajo secretarial y cumple en un 40% con el trabajo de capacitadora, ya que argumento que su salario es el de una secretaria y no tiene porque esforzarse por algo que no se le remunera. Tal situación se dio porque ella estudia una licenciatura y se ve en la necesidad de salir temprano, así que se hizo un acuerdo en el que ella podía salir sin ningún problema, a cambio de que sus funciones iban a ser de una capacitadora.

El jefe tiene los mismos estudios que las capacitadoras y los capacitadores, a excepción de una de ellas, que tiene una maestría en ciencias.

Las capacitadoras y capacitadores tienen que realizar actividades diarias, las cuales en algunas ocasiones no se llevan a cabo por diversos motivos que más adelante se detallarán.

En las doce semanas que se llevó a cabo la observación, se observó que solo las mujeres capacitadoras son las que cumplieron con sus funciones laborales a un 99%, mientras la única secretaria que tiene funciones de una capacitadora solo trabajo en un 16.6 % de las semanas observadas. Las otras mujeres con puesto secretarial solo trabajaron un 60% de las semanas observadas, esto se debió a que no hubo trabajo para ellas y en otras ocasiones porque prefirieron platicar que cumplir con sus funciones.

De los tres hombres capacitadores solo uno cumplió con sus funciones laborales en un 8.3 % de semanas observadas, los otros no cumplieron con sus funciones, pero sí con otras que no están contempladas en el catálogo de puesto.

En las funciones laborales se puede constatar que existe sexismo en el trato que se les da a los hombres y a las mujeres, pues dos hombres no cumplieron con sus funciones y el tercero solo en una mínima parte, y ninguna autoridad les exigió que las cumplieran. Mientras que las mujeres si cumplieron en su mayoría con sus funciones y a ellas constantemente el jefe les exigía que le informaran todo lo relacionado a sus cargos.

1.2 Tipo de trabajo laboral: intelectual y físico

Lo que marca la diferencia en el trabajo es la reproducción y producción, la mujer tiene la función reproductora que se relaciona con valores construidos por la familia patriarcal y el hombre la de producción, que se le asocia la capacidad, control, toma de decisiones, intervención política, autonomía económica y establecimiento de vínculos extrafamiliares.

Trabajo intelectual

Las actividades que se consideraron como trabajo intelectual fueron: leer, pensar, diseñar estrategias para cumplir con los programas que tienen a cargo, cumplir con indicaciones emanadas de la autoridad, así como impartir y asistir a cursos, talleres, reuniones y eventos, en los cuales se tienen que presentar las actividades realizadas. Pero un punto importante aquí, es el que dichas actividades fueron realizadas solo por mujeres. También ellas son las encargadas de presentar discursos en público por indicaciones de la autoridad.

El jefe no participó en ninguna de las actividades antes mencionadas, solo pidió que le informaran todo lo relacionado a lo realizado, para que él decida las actividades futuras y se lleve el crédito ante la autoridad máxima. Con este hecho se demuestra que él goza de su supremacía masculina en el espacio laboral.

Trabajo físico

Las tareas consideradas como trabajo físico fueron: cargar cosas pesadas como garrafones de agua, cajas y material de la oficina, así como desplazamientos a lugares alejados para entregar material y/o para ser acompañantes del jefe o la subjefa⁴⁰ y para servirles de chofer. Todas estas actividades fueron realizadas por hombres a excepción de una mujer que en tres ocasiones fue el chofer del jefe.

Además de que un capacitador estuvo de reemplazo en algunas reuniones en las cuales la capacitadora asignada no pudo asistir.

Las mujeres cumplen con su función materna en el espacio laboral y se corrobora dentro de este tipo de trabajo ya que ellas fueron las responsables de acomodar material de entremés para reuniones, (como café, galletas, servilletas, vasos) lo cual fue realizado por las capacitadoras por indicaciones del jefe. Con la división del trabajo estas tareas son consideradas exclusivas de las mujeres. La participación de dos capacitadores en este aspecto fue el transportar el material y con esto se demuestra que la fuerza y el cargar cosas pesadas les pertenece solo a ellos. Además de que el jefe solo dirigió y coordinó las actividades antes mencionadas demostrando que el manda ya sea por ser hombre y por ser el jefe.

Cabe resaltar que las capacitadoras y secretarias cuando se trata de cargar cosas pesadas recurren a los hombres para que ellos lo hagan, argumentando que ellas pueden lastimarse si lo hacen definiendo más el papel delegado de la división sexual del trabajo.

⁴⁰ Se uso esta palabra porque funge como intermediaria frente a la autoridad, pero en realidad estatutariamente es capacitadora. Su puesto esta relacionado con un programa educativo.

En estas clasificaciones de trabajo está claramente explícita la división sexual del trabajo marcada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres que en este espacio laboral se encuentran muy arraigadas. Esta división separó a hombres y mujeres, los colocó según su papel sexual jerarquizado y así estructuró sus deberes en este espacio laboral.

La clasificación que hace la división sexual del trabajo se ve reflejada en espacios, tiempos, normas, actividades, prácticas y lugares que determinan tareas según el sexo.

En el espacio laboral a la mujer se le consideró como la responsable de todo lo relacionado a trabajo doméstico, pero también asumieron funciones que por lo regular, asumen los hombres como: la razón, control, dominio, ciencia y trabajo, ya que ellas son las responsables de que se cumplan y se lleven a cabo los programas que maneja esta oficina.

Los hombres realizaron actividades derivadas de la división sexual del trabajo, que tienen las características de fuerza y protección. Mientras que el jefe asumió su papel de cabeza de la oficina, además a través de esta función, él dominó a las mujeres y a los hombres, los cuales fueron dependientes de él, además de que las mujeres están condicionadas a labores domésticas y cuidados maternales en el espacio laboral.

Esta división se considera como algo natural y habitual, además de que está presente el dualismo que ordenó en este espacio laboral, normas, prácticas, actividades y emociones.

1.3 Estructura jerárquica

La sociedad capitalista se encarga de reforzar formas de opresión porque sirven a la necesidad de reproducción del capital a través de relaciones de poder, las cuales se van institucionalizando con repercusiones de explotación, opresión y dominación que se desarrollan en el espacio social.

Se resalta que en el espacio laboral el mando lo tiene un hombre a pesar de que hay 13 mujeres con la misma capacidad y estudios que él, pero la autoridad máxima está en manos de una mujer. Situación que podría demostrar, que las mujeres están alcanzando puestos de trabajo elevados, aunque esto sería motivo de otra investigación.

La organización de puestos en esta oficina es la siguiente:

- jefe
- capacitadoras, capacitadores
- secretarias.

Pero en las doce semanas observadas la estructura jerárquica se presentó de otra forma.

Las personas que decidieron en asuntos relacionados a la oficina en las semanas observadas fueron el jefe, la subjefa y dos secretarias.

Hubo semanas en las que el jefe casi no asistió, pero dejó a cargo a la subjefa que también en ocasiones faltó, ya sea por acompañar al jefe o por otras razones, así que se quedó como responsable de la oficina una de las secretarias.

En la mayoría de las semanas la subjefa estuvo al mando al igual que el jefe, él siempre acudió a ella para tratar asuntos relacionados a trabajo, considerando también la participación y opinión de dos secretarias.

En este punto el poder de la estructura jerárquica estuvo en manos del jefe, de una capacitadora y en dos secretarias.

Se infiere que lo anterior se suscitó porque estas mujeres tienen un estilo de liderazgo, el cual se vio reflejado en la manera de colaborar, consultar y negociar ciertos aspectos de trabajo como el apoyarse unas a otras para realizar tareas de oficina, el preocuparse por el trabajo de sus compañeras y el apoyar a todas y todos en la oficina en situaciones difíciles, además de que tienen alrededor de 20 años de estar laborando y, por ende, saben todos los movimientos de la oficina.

Los hombres no le dieron importancia al que estas tres mujeres son las que deciden los asuntos de esta oficina, ya que no hubo competitividad ni exigencia para obtener un puesto más elevado o ser ellos los que intervengan en los asuntos.

1.3.1 Status laboral y autoridad

Las relaciones patriarcales determinan las actividades de las mujeres en el espacio laboral a través del sexismo y el poder que conlleva.

En este espacio laboral el status del jefe y de la subjefa fue el que se respetó en algunas ocasiones.

La autoridad la tiene el jefe y se ve reflejada cuando presiona a las secretarias para que trabajen, ellas inmediatamente después de que el jefe les dice que ya

dejen de platicar y se pongan a trabajar lo hacen, así que por lo regular empiezan a trabajar después del medio día. También en ocasiones no necesita el jefe decirles que trabajen, ya que las secretarias lo hacen cuando lo ven llegar.

Tanto las capacitadoras como los capacitadores hacen todo lo que les indica el jefe, excepto un capacitador, el cual casi no trabaja en sus funciones laborales y casi no está en la oficina. A él el jefe no le da indicaciones de lo que debe de hacer como a los demás, éste solo trabajó cuando hubo actividades relacionadas a su programa, las cuales fueron esporádicas.

Entre iguales (puestos relacionados a un programa educativo) la única que tuvo el poder sobre los demás y actividades, fue la subjefa. Así que su status fue superior.

Las secretarias se comparten la autoridad y el poder que en ocasiones es delegada por el jefe, lo cual eleva su status.

El jefe es el único que ha dejado con la palabra en la boca a algunas capacitadoras por atender llamadas telefónicas o por atender a alguna visita, además de que les grita a las capacitadoras delante de los demás, un ejemplo es: ¡si no se siente segura dígame y yo decido quién lo hace! Esto fue a causa de que una capacitadora pidió ayuda a una compañera para que realizará una llamada telefónica, sin consultarlo primero con él.

Con estas actitudes se comprueba una vez más sexismo, en el trato del jefe hacia sus subordinadas. Además de que el sonrió y su cara demostró gestos de agrado con las respuestas de sus subordinadas ante él de sumisión y obediencia, quedando bien claro que él es el jefe y tiene el poder.

1.4 Relaciones de poder

Queda claro que los hombres siguen dominando el espacio público, poseen poder y medios para reforzar normas de dominio sobre las mujeres. Estas normas se pueden apreciar en este espacio laboral, pues el poder lo tiene el jefe en cuestiones laborales, ya que él controló a las capacitadoras, quienes expresaban un gran deseo en la realización de un proyecto, el cual tenían que diseñar y llevar a cabo. Pero el jefe les dijo que no con un tono de voz de enfado y fuerte, les explicó que todo llevaba un tiempo y tenían que comentarlo con las autoridades correspondientes.

El jefe sintió que lo iban a superar en su ocupación laboral, así que reaccionó con la idea de que ese trabajo iba a ser visto con menor prestigio. Es como si las reacciones negativas al género femenino fueran tan duras que el único modo de explicar este nuevo éxito de las capacitadoras es devaluando su trabajo en sí mismo.

Un ejemplo más fue el que una capacitadora distribuyó una información sin autorización del jefe y ella le dijo: lo que hice fue normal está dentro de mis funciones! Y el jefe le contestó: ¡no es así, yo tengo que saber todo porque soy el jefe! Cabe señalar que esta capacitadora tiene alrededor de dos años de haber ingresado a esta oficina, por tal causa se deduce, que no sabía que se le tiene que informar todo al jefe, ya que sus compañeras le informan todo, hasta avisan cuando van al baño. Es de resaltar que esta capacitadora tiene una Maestría en Ciencias lo que obligó al jefe a tenerle respeto y temor, pues en un conflicto que se suscitó por cuestiones administrativas, él no se atrevió a decírselo de frente.

El jefe cede su poder a la capacitadora que funge como intermediaria desde hace varios años (subjefa), así que primero acuden a ella sus compañeras al igual que las secretarias cuando surge un problema. Los capacitadores también acuden a ella para pedirle permiso de salir a realizar asuntos personales.

La subjefa influye en todo lo relacionado a la oficina y en las decisiones que toma el jefe. Las secretarias en algunas ocasiones también influyen en los acuerdos que toma el jefe, así como en las decisiones de algunas capacitadoras y capacitadores respecto al trabajo.

Dentro del espacio laboral se encontraron favoritismos y complacencias con algunas capacitadoras, como el faltar en días de trabajo sin que se les descontará el día, esto se presentó con la subjefa ya que faltó en seis ocasiones (separadas) y no le descontaron, así como también en varias ocasiones salió de la oficina en horas de trabajo para arreglar asuntos personales. Fue la única capacitadora que gozó de esto.

Las secretarias también faltaron en algunas ocasiones, una por enfermedad y otra porque se tuvo que quedar en su casa a cuidar a sus hijas enfermas.

Los tres capacitadores salieron casi diario a atender asuntos relacionados con otros trabajos y tampoco les descontaron esas horas y días de ausencia. A ellos solo se les vio por momentos en varios días.

La ausencia de la subjefa es por días completos mientras que la ausencia de los capacitadores es por horas casi todos los días.

Las diferencias de poder que apreciamos en este punto son institucionalizadas porque se dan entre superiores y subordinados. La fuente de poder está en tener la capacidad de recompensar o castigar que se apoya en el sexismo.

1.5 Discriminación

El jefe en un 25% de las semanas observadas discriminó a las personas por su apariencia física, un ejemplo fue la llegada de unas personas con rasgos rurales a la oficina. Después de que se marcharon, el jefe comentó a las secretarias y a la subjefa que esas personas lo querían apantallar, siendo que, traían “el nopal en la cara”, pero que él había sido más astuto porque solo les siguió el juego. La subjefa motivó estas actitudes comentando: ¡tiene razón, pero usted supo dominarlos! El jefe terminó esta conversación diciendo: ¡hay que tener habla y talento para callar a los demás!

También el jefe se burló de una secretaria por el hecho de no ser madre, comentándole: ¡oye ya tengo varios años sugiriéndote que tengan hijos para que cobres una beca, además de que siempre me pides y te he dado el 10 de mayo para festejar y no lo necesitas! .

Estas expresiones muestran que las mujeres que no llevan a cabo su función materna son víctimas de burlas. Así la función materna se establece como un rasgo institucionalizado de la división sexual del trabajo y mientras no se vea como una capacidad biológica, la mujer seguirá siendo objeto de discriminación.

Claramente se expresa en esta investigación que la discriminación se manifestó en acciones negativas hacia varias mujeres.

El jefe y la subjefa demostraron tener actitudes negativas hacia grupos étnicos, hecho que se demostró en la oficina.

1.5.1 Acoso sexual

El acoso sexual por parte del jefe a las capacitadoras estuvo presente en un 50% del tiempo observado, él hizo bromas como: ¡pagué una habitación y tuve una experiencia con mi prieta (subjefa) y alquilé la habitación con tres camas más con colchones de agua y me llevé a las otras cinco que fueron al curso! Este comentario fue hecho a las secretarias y a dos capacitadoras quienes se sonrojaron. La subjefa prefirió cambiar de tema, pero el jefe volvió a insistir, así que ella respondió con enojo: ¡mejor ya no siga, porque usted con la primera se queda! Y una secretaria replicó: ¡además con sus huesos astillados rompe el colchón! Todas se rieron y el jefe inmediatamente cambió el tono de su voz y comentó que no venía de buen humor y en que en lugar de echarle porras lo desanimaban.

En otras semanas dijo frases en doble sentido como ¿me prestas tu guajolote? y diciéndole a otra capacitadora más joven: ¡lástima que seas ajena! Las dos reaccionaron a estas frases quedándose calladas.

También presentó en algunas ocasiones a la subjefa como su pareja, ella solo sonrió y se sonrojó.

Se generaron situaciones que incomodaron a las capacitadoras como el pasar muy cerca de ellas por lo reducido de los pasillos y decirles: ¡chipote con sangre no respondo!

El acoso sexual a las secretarias también se hizo presente en bromas como: ¡esas pastillas que tomas son para que no quedes embarazada ahorita! ¡te gusta el trutu! Ellas solo se sonrojan y se quedan calladas.

A las secretaria más joven la presentó como su novia y en otra ocasión le tapó las piernas con una bufanda, argumentando en tono de broma que un capacitador se las estaba viendo.

Una acción que incomodó a una de ellas fue el que el jefe le dijo que fuera hacia él, ella se acercó y la volteo para quitarle un cabello de la cintura, ella solo se sonrojo y no le dijo nada, inmediatamente se fue a su lugar.

El acoso sexual de una secretaria hacia un capacitador estuvo presente en 75% de las semanas observadas, este hecho se presentó en bromas no relacionadas a la sexualidad sino con chistes y con miradas. Así como en frases en doble sentido como: ¿me vas hacer el favor? Comentario que ocurrió delante del jefe, capacitadoras y secretarias, provocando las carcajadas de todos, al mismo tiempo que motivaban al capacitador para que le hiciera el favor. Éste solo sonrió y se sonrojó. También en varias ocasiones fue a su lugar y le bailó. El solo se sonrojó y se rió.

Desafortunadamente, el acoso sexual está lejos de ser algo extraño en muchos lugares de trabajo. En este espacio laboral se descubrió que éste está presente en: hacer repetidos comentarios sobre el aspecto y acciones extremas que incomodaron a las mujeres y a un hombre.

De lo anterior se deduce que el sexismo se demuestra en el acoso sexual, basado en discriminación por las diferencias sexuales.

Se demostró que las mujeres tienen muchas más posibilidades que los hombres de ser víctimas del acoso sexual.

1.6 Interacciones laborales

Las interacciones en el espacio de trabajo se dieron entre las capacitadoras para trabajar en sus programas educativos, para asesorías, para intercambiar puntos de vista y para preparar material de trabajo. Esto sucedió en un 50% de las semanas observadas.

Mientras que los capacitadores no se reunieron ni un instante para trabajar y las secretarías solo interactuaron para aclarar dudas referente a documentación.

Se suscitaron interacciones para preparar material donde participaron solo mujeres, en solo una ocasión participó un hombre por indicaciones de la subjefa.

En estas interacciones aprovecharon para platicar de diversos temas que no tienen relación con cuestiones laborales.

En este caso, el que las personas estén juntas viene impuesto por la organización laboral, pero la relación puede hacerse fuerte y convertirse en amistad o deteriorarse hasta volverse hostil. Las interacciones laborales demostraron ser fuertes porque el trabajo reunió a las personas físicamente, éstas tuvieron que cooperar en una tarea conjunta, tuvieron el mismo status y una ayudó a la otra.

Las interacciones de trabajo no fueron débiles porque no se estuvieron supervisando una a la otra, ni estuvieron en lados opuestos.

1.7 Actividades no laborales

Se considero en este rubro la actividad de preparar café, la cual es realizada solo por mujeres, éstas le invitan al jefe y a las visitas. Si no lo hacen el jefe toma la iniciativa dándoles la orden de que quiere un café, pero siempre refiriéndose a las mujeres, ya que hubo ocasiones en que un hombre se preparó su café y el jefe a él no le indicó que le sirviera uno, se esperó a que llegara una mujer para pedírselo.

También hay capacitadoras que llevan pan, fruta, comida y hasta ponche, depende de la época. Estas acciones se presentaron más en la cuarta y quinta semana.

Una de las secretarias es la encargada de repartir galletas por ordenes del jefe, mientras que las otras dos se ocuparon de preparar comida en dos ocasiones por órdenes de éste, ellas accedieron muy sonrientes.

Por lo regular las secretarias y la subjefa fueron las que le prepararon y sirvieron su café o desayuno al jefe.

Otra actividad que se consideró en este tema, fue la limpieza de la oficina. Algunas mujeres fueron responsables de que la oficina se viera limpia, pues todos los lunes checaron que así fuera. De lo contrario le pedían al jefe que hablara al personal de intendencia.

La subjefa y las secretarias fueron las que decidieron en la organización y acomodo de cajas de material. También en la tercera y cuarta semana de la observación se fueron a comprar unas cortinas para la oficina, lo cual les llevó tiempo.

Lo que llama la atención en este punto es que las comisionadas en estas tareas fueron mujeres y no hombres, con esto se comprueba una vez más que las mujeres son las que asumen el factor de limpieza en la función materna.

Un hombre fue el único que hizo una pequeña limpieza de su lugar, quitó documentos y reacomodó sus muebles.

Otro aspecto considerado fue el que la subjefa elaboró en tres ocasiones discursos para el jefe, esta tarea no entra en sus actividades laborales, pero ella lo hizo con gusto.

También el jefe mandó a esta mujer a una reunión para tranquilizar los ánimos por inconformidades, en la cual la autoridad máxima le había pedido a él que fuera, pero el jefe le dijo a la subjefa: ¡ve tú, porque yo voy a hacer corajes, además tu eres mujer y puedes arreglarlo! Detrás de esta frase esta otro aspecto de la función materna: la socialización, además de que ésta elección fue hecha por su condición de género y se interpreta que esta acción fue la menos adecuada y debió ser seleccionada por su mérito personal.

Otro aspecto considerado como actividad no laboral, son los “cuidados” que se tuvieron hacia el jefe, las secretarias y la subjefa se responsabilizaron de cuidar su salud, de que su ropa se encuentre en buen estado y esto se demostró en

varias situaciones, ya que ellas le comentaron al jefe cuando se veía enfermo y lo atendieron cuando se sintió mal. Además de que una secretaria le zurció la bastilla del pantalón en plena mañana laboral. También lo que se apreció es que ellas tienen todo el material necesario para hacer las anteriores actividades, cosa que merece ser destacada porque este material por lo regular está en casa, por lo tanto cumplen con su función materna en el espacio laboral.

Solo un hombre se encargó en una ocasión de llevar a ajustar una chamarra del jefe. Cabe señalar que el personal de esta oficina argumentó que este hombre es homosexual, por lo que se deduce que ejerce la función materna.

Otra situación que se dio en el espacio laboral, fue generada por la pérdida de un fístol del jefe, a la cual todas las mujeres y un hombre participaron en la búsqueda de dicho objeto.

Otras actividades fueron el leer el periódico todas las mañanas, hecho que se observó en dos hombres.

La subjefa fue a pagar sus recibos de luz y teléfono en horas de trabajo.

También los capacitadores que poseen automóvil se les emplea como chofer del jefe, aquí participaron una mujer y un hombre. La primera lo llevó a eventos de fin de año, mientras que el segundo fue empleado para ir por el gas de la casa del jefe y transportarlo a la oficina.

La subjefa tiene automóvil propio, pero decide llevarse a un hombre para que sea su chofer.

Lo que resalta en este punto, es que la función materna está latente en el espacio laboral y que es responsabilidad solo de las mujeres, lo cual trae como consecuencia, que la función materna pasa a ser una institución patriarcal que se reafirma con los cuidados, atención y limpieza que se tuvieron hacia el jefe.

Ante esto las mujeres quedan subordinadas socialmente y se considera algo insuperable, mientras ellas mismas continúen llevando a cabo acciones como las anteriores.

Se deduce que la función materna se ve como un hecho natural que tiene que ser realizado por las mujeres y no como una construcción social derivada del patriarcado capitalista.

La función materna produce en los hombres un pensamiento psicológico e ideológico desvalorizante de las mujeres, así como una desigualdad entre los dos sexos.

1.8 Conflictos laborales

Los motivos por lo que las personas de esta oficina tuvieron problemas, fueron:

1. Las secretarias se molestan cuando las capacitadoras les llevaron trabajo, porque se encontraban platicando o desayunando y las interrumpieron.
2. Por faltas de ortografía en un documento que se difundió, este problema estuvo flotando entre una capacitadora y una secretaria, ya que la primera afirmaba que la otra debe de saber ortografía, y la segunda argumentaba que la otra debió haberlo revisado antes.
3. Por justificación de faltas.
4. Por falta de organización en la oficina, en sus programas y en eventos.

5. Por trabajar sin autorización del jefe.
6. Porque una secretaria no le aviso al jefe que iba a faltar.
7. Por el uso excesivo de las computadoras para hacer tareas escolares.

También se observó que los días lunes fue cuando hubo carga de trabajo para todos, mientras que para el jefe los días miércoles de casi todas las semanas de observación, ya que tuvo que salir a reuniones. Lo anterior propició que estos días fueran de descanso para el personal, en los cuales solo platicaron y comieron.

2. INTERACCIONES DE AMISTAD

2.1 Formas de agrupación

En las doce semanas de observación se encontró que el único grupo constante que se formó fue el de las secretarias (iguales) y se reunieron para desayunar y para platicar y, en algunos días aceptaron en su grupo a la subjefa o a otras capacitadoras (nivel superior). Solo un hombre estuvo en su grupo en algunos días y ese fue el jefe. Los cuatro platicaron y tomaron café. Este grupo se formó entre iguales, pero aceptaron en algunas ocasiones a personas que están en un nivel más alto que ellas.

También las capacitadoras formaron grupos, pero estos no eran fijos y solo se daban por la cercanía de los lugares o por los temas de plática y para tomar café. Cabe señalar que en estos grupos no se integro ninguna secretaria, este grupo fue exclusivamente entre iguales incluyendo a los hombres capacitadores.

Los hombres no formaron grupos entre ellos. Estos llegaron a formar alguno esporádicamente con las capacitadoras. El jefe formó su grupo con la subjefa y las secretarias, pero esto dependió de la ubicación de los lugares. Ya que los escritorios de ellos están juntos y por tal motivo se deduce que la cercanía propició a que se formara este grupo.

Solo en tres ocasiones todo el personal formó un grupo y esto fue para festejar o asistir a un evento organizado por esta oficina.

Los motivos más relevantes para las agrupaciones fueron para: platicar, tomar café, desayunar y trabajar.

La diversidad de los grupos en este espacio laboral, el proceso de formación y su desarrollo grupal fue homogéneo, y modificó la conducta individual, los procesos grupales y las relaciones que se establecieron con otros grupos. En la formación de los anteriores grupos se apreció que sus miembros se definieron como componentes de éste y compartieron temas que interesaban a todos.

La formación de los grupos de las secretarias, de las capacitadoras y el jefe, fue para establecer vínculos entre ellos, y las circunstancias que propiciaron su formación fueron: las condiciones físicas de la oficina y por la cercanía de los lugares; por tener los mismos objetivos y para satisfacer su necesidad de convivir y; por afecto.

2.2 Cargas afectivas

La supremacía masculina también se ve reflejada en ciertas acciones, como el saludar, pues los hombres lo usan para dar a conocer que tienen el poder y las mujeres como un signo de subordinación. Además de el saludo tiene relación con el espacio personal que cumple con dos funciones: la autoprotección y la comunicación y regulación de la intimidad. También el saludo tiene que ver con el espacio informal ya que proporciona fronteras distintas y significación profunda que forma parte de la cultura. Asimismo la distancia personal que se usa en el saludo puede considerarse como una esfera en la cual, un ser humano mantiene una barrera protectora entre él y los demás. Pero también la distancia íntima tiene relación con este espacio, porque en ésta se ubica el contacto físico con los demás.

Las mujeres son las que no tienen barreras de espacio para protegerse, pues ellas tienen contacto físico con otras personas, aunque ellas no quieran.

En este punto se consideraron los saludos afectivos o por compromiso en tres modalidades: de mano, de palabra y de beso.

El saludo de mano se interpreta como una formalidad para quedar bien ante los demás, esperando que el saludar de esta manera les deje un reconocimiento social.

El único que saludo de esta forma fue el jefe y en algunas ocasiones un capacitador. El jefe saludo diario a todo el personal en las doce semanas observadas, solo en una ocasión no lo hizo porque se molesto con la subjefa y las secretarias al llegar a la oficina.

El saludo de palabra, reflejó una manera más simple de formalidad, como algo más natural sin llamar la atención, sin dejar de ser un gesto de cortesía hacia los demás. Este tipo de saludo estuvo presente entre las secretarias, en los capacitadores y en algunas capacitadoras.

El saludo de beso se interpretó como una forma de demostrar afecto o simpatía, ya que solo saludaron así tres capacitadoras a casi todo el personal incluyendo a las secretarias. Una de estas capacitadoras es la subjefa. Asimismo una secretaria saludo a un capacitador casi a diario.

Este tipo de saludo es confuso, ya que hubo ocasiones en que la subjefa pareciera que lo hizo por compromiso, pues los besos eran más bien mejillazos. Esto puede suceder porque en algunos días venía de malas o porque no tenía ganas de

demostrar su afecto, pero como diario saludaba así, tenía que continuar con su gesto de formalidad.

También se deduce que el saludo se puede usar como un signo de subordinación ante la autoridad y esto sucedió en un evento en el cual todo el personal de la oficina se tuvo que formar para pasar a saludar a la máxima autoridad, sin que las subordinadas (dos) lo desearan. El tipo de saludo que se usó en este hecho fue el de beso, incluyendo a los hombres porque la autoridad máxima fue una mujer.

2.3 Comunicación: expresiones verbales y no verbales, temas de plática

El sexismo se hizo presente en los temas de conversación, pues cuando se habló sobre la salud de las mujeres un hombre dijo: ¡yo ya me voy porque esto es de mujeres! Quedándose solo mujeres a platicar sobre este tema.

Cuando se habló de política, de la matanza del 68 y del trabajo, los hombres participaron en estas pláticas, incluso en varias de ellas fueron los que abrieron el tema de conversación.

La división sexual del trabajo y los papeles jerarquizados que fueron asignados, están presentes, ya que los hombres cuando se conversa de temas que tienen que ver con lo público participan en las pláticas y cuando se trata de temas que tienen que ver con lo privado se van o no participan.

Claramente se da a conocer en los siguientes ejemplos de esta observación, que nuestra vida social está organizada y separada según el sexo.

El tipo de comunicación que se uso en esta oficina fue a través de pláticas, de comentarios, de gestos, de muecas, de sonrisas y ademanes, todo con la finalidad de dar a conocer algo.

Muchas veces en las pláticas y comentarios se decían varias cosas, pero no correspondían con los gestos que hacían. Un ejemplo fue el que se tuvo que hacer antesala para pasar a felicitar a la autoridad máxima, en ese momento las mujeres y dos hombres hicieron comentarios de desagrado y de inconformidad, pero cuando pasaron a felicitar a la autoridad sus gestos y muecas reflejaron alegría y regocijo.

Un ejemplo más, fue el que en la semana cinco llegó una auditoria e inquieto al personal de la oficina, nadie podía salir, problema que repercutió en los hombres, ya que estos casi no están en la oficina, así que demostraron su aburrimiento y enfado en sus gestos y muecas, además de que un capacitador se jalaba el pelo por los nervios que tenía.

Otro ejemplo fue el que el jefe le ordeno a una secretaria que le preparara un café, ella accedió y cuando el jefe no la veía hacía gestos de desagrado.

Los temas de plática en los diferentes grupos formados por las mujeres fueron relacionados a la familia: cosas que les han comprado a los hijos(as) y al trabajo doméstico que realizan antes de ir a laborar o regresando de trabajar.

Uno más fue la “educación en México”, éste estuvo presente varios días en los grupos formados por las capacitadoras, también platicaron sobre “problemas sociales” como: la drogadicción y el alcoholismo. Otros temas para platicar entre las capacitadoras y que estuvo muy presente un par de semanas fue la “la salud de las mujeres” al cual le dieron mucha relevancia.

Los hombres cuando se reunieron con las mujeres, incluyendo al jefe platicaban sobre política, la matanza del 68 y sobre cuestiones de trabajo.

El grupo de las secretarías siempre platicó sobre tareas escolares, ya que las tres están estudiando una licenciatura, y sobre las relaciones amorosas de una de ellas. La subjefa cuando se integraba con ellas, platicaba acerca de los problemas de su carro y de los viajes que ha realizado.

Al final de la observación el tema de plática fue “la navidad” en la mayoría de los grupos.

En este espacio laboral la comunicación entre las personas fue esencial para el intercambio de información, de ideas y discusión de desacuerdos y conflictos.

La comunicación no verbal fue transmitida a través de cinco canales: expresión facial, contacto visual, movimientos corporales, posturas y el contacto. Las expresiones faciales jugaron un papel muy importante, ya que a través de éstas se reflejaron emociones como cólera, miedo, alegría, tristeza, sorpresa y asco.

3. RELACIONES ESPACIALES

3.1 Distribución de muebles

El espacio laboral cuenta con barreras físicas que son erigidas para restringir el movimiento y la recepción de estímulos visuales y auditivos, además de que posee aspectos de caracteres fijos, porque es una de las maneras de organizar las actividades de individuos y grupos, incluye las manifestaciones materiales, así como los diseños ocultos e interiorizados que gobiernan la conducta conforme a las relaciones patriarcales.

Este espacio cuenta con áreas reducidas, ya que las distancias son inadecuadas. A este espacio laboral se le considera como un aspecto del espacio de caracteres fijos, porque organiza las actividades de los individuos y grupos, éste fue diseñado por una institución y la cultura.

Los escritorios están con aglomeración de papeles, lo cual hace que se perciba un ambiente de estrés y desorganización. La manera en la que están distribuidos los escritorios dan el aspecto del espacio de caracteres semifijos, porque tienden a reunir al personal que labora en esta oficina.

Además de que en el lugar de trabajo siempre hay amontonamiento de cajas que obstaculizan el paso o no dejan pasar.

Los objetos están colocados encima de los muebles, debajo de los escritorios y entre los muebles, lo que genera estrés.

Las condiciones físicas de los muebles y del lugar fueron:

- sillas incómodas: provocaron dolor de espalda, de cintura y de cuello en dos capacitadoras.
- piso resbaloso: en cuatro semanas consecutivas fue detectado este problema, lo cual afectaba a las mujeres que traían zapatillas, ya que se resbalaban constantemente.
- cosas tiradas en el piso: provocaron un incidente con una capacitadora, ya que se tropezó con un cable y se pegó en la rodilla. en otra ocasión hubo una cinta adhesiva tirada, la cual se pegaba en los zapatos de las personas que pasaron en ese momento, pero nadie la levanto, solo se limitaban a despegar la de su zapato y la volvían a tirar, siendo que a lado tenían un cesto de basura.
- Ruido: éste se originó por obras de mantenimiento, por voces emanadas del exceso de personal y por radios encendidos y con zumbidos. Todo esto no dejó concentrar a varias capacitadoras, además de que aumentaba su estrés.
- Escasez de agua en el baño: esto provocó enfados, olores fétidos que molestaban y salidas a baños externos de la oficina.

Las interacciones laborales se dieron en los lugares del jefe, la subjefa y las secretarias, esto por la cercanía de sus escritorios.

El lugar de la subjefa fue el que se utilizó como comedor, de aquí que se deduzca, que fue porque ella en varias ocasiones llevó alimento para todo el personal, fue la

que estuvo al pendiente de la limpieza y organización de la oficina, por tales motivos ejerció su función materna en este espacio.

Otro punto muy interesante que se presentó en las relaciones espaciales es, la forma en la que están distribuidos los escritorios, ya que permiten que el jefe observe todos los movimientos en la oficina y así confirma su superioridad masculina y su autoridad. Lo cual se muestra en la siguiente gráfica.

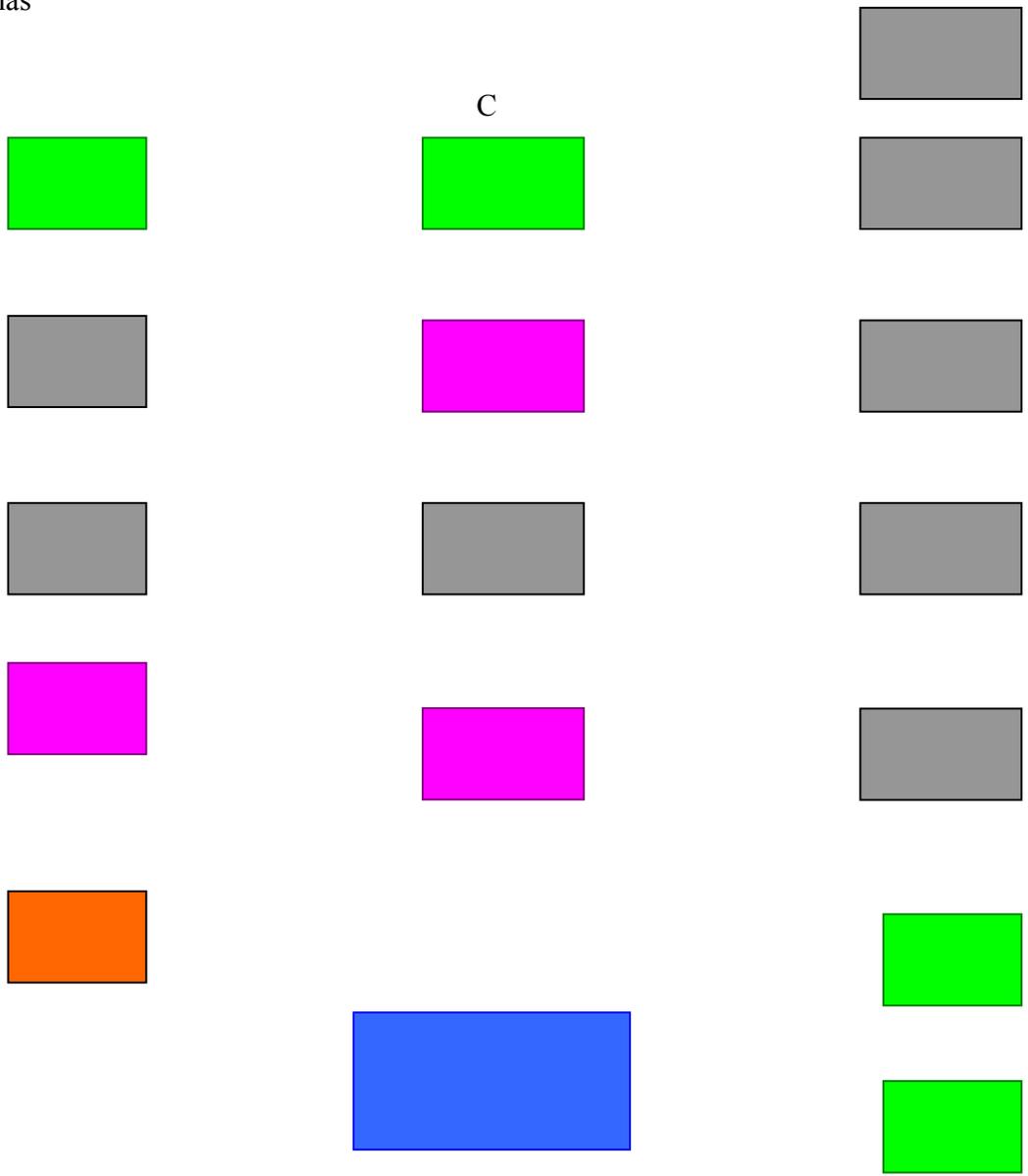
MAPA DEL ESPACIO LABORAL VISTO DESDE ARRIBA

- Docentes hombres
- Docentes mujeres
- secretarias
- C = computadora
- Jefe
- subjefa

Cajas vitrinas

Vitrina de libros

Entrada



3.2 Apropiación del espacio

Es importante el proceso de apropiación del espacio para la interacción social, para la dominación y control de ideas, ya que permite dar soporte y clarificar roles sociales. Además de que la apropiación del espacio sirve como una defensa activa y de influencias culturales para poder interactuar.

Una política de esta oficina es que los lugares no son propios, que se pueden rotar, cosa que nadie hizo en las doce semanas observadas, pues todos llegaron y colocan sus cosas personales como: suéteres, bolsos, chamarras, sudaderas o con material de trabajo en los lugares seleccionados. Con esto indicaron que ese lugar era de ellos, a esto se le denomina conductas territoriales.

Un suceso que se presentó estas conductas fue entre un hombre y una mujer, los cuales se disputaron el lugar y lo demostraron en las maneras de apartarlo, llegando más temprano y con cosas personales.

Otro punto importante en la apropiación del espacio laboral, es el que se colocaron cortinas nuevas en la oficina esto demuestra que están haciendo suyo el espacio laboral a nivel grupal.

A este espacio laboral se le consideró como un escenario de conducta, pues tuvo límites expresados por las cajas amontonadas y por secuencias organizadas que tienen relación con la vida social.

3.3 Usos del espacio

El espacio laboral funge como un escenario de conducta, en el cual se dan conductas, practicas y acciones derivadas de las relaciones patriarcales. Las diferencias en las prácticas laborales, en los bienes, en acciones y practicas que se derivan de la división sexual del trabajo, dominan a la mujer y colocan al hombre en una superioridad. Cada hombre y mujer se encuentran en una posición distinta en este espacio y con un signo distintivo.

Resultó interesante descubrir que el espacio laboral lo usan las mujeres para:

- comer
- tareas escolares
- guardería
- asuntos personales
- venta de artículos para el hogar
- para ver la tele
- para maquillarse
- para peinarse

Estos usos están basados en las división sexual del trabajo y en los papeles sexuales jerarquizados, en los cuales las mujeres son las responsables del hogar y de estar bonitas en cualquier espacio.

Los hombres en algunas ocasiones lo usaron también para desayunar y para platicar.

Los problemas que se presentaron fueron por la apropiación de un lugar, porque estuvo sucio el lugar, por el estrés percibido en el ambiente, por ser día de quincena que genera la llegada de personal y no hay donde dejar el auto y por el ruido generado en estos días.

Las consecuencias de estos conflictos espaciales en las personas de la oficina observada fueron: estrés, ruido y pequeñas lesiones. De las cuales la que más sobresalió fue el ruido.

Éste se definió como un sonido no deseado que creó respuestas negativas como el estrés.

El espacio laboral no solo fue un continente de acción sino fue el lugar en donde se crea la acción. El conjunto de conductas en el espacio nos permitió comprender y detectar algunos efectos de las condiciones físicas del espacio laboral. Además se demostró que las acciones hechas por mujeres y hombres fueron influidas por el escenario en donde se produjeron.

CONCLUSIONES GENERALES

Se concluye que las relaciones sociales determinan el espacio físico y éste a su vez las configura, se entrelazan en un sistema de dominación patriarcado capitalista. Esto se confirmó con las relaciones laborales, en donde se estableció que el sexismo sigue dominando a las mujeres no importando el espacio y que se da en el trato hacia a ellas.

La dominación masculina se realiza a través de las relaciones patriarcales capitalistas como son, el sexismo y la función materna.

Este tipo de relaciones provienen de la división sexual del trabajo en donde se asignaron funciones de acuerdo a las diferencias biológicas, otorgando a las mujeres quehaceres que tienen que ver con su capacidad biológica: reproducción de humanos. Por tal acto la mujer tiene que cuidar casi toda la vida a los hijos (as) que cargo en su vientre, brindarles apoyo emocional, afecto, atención, enseñarlos a interactuar con el mundo, mantenerlo limpios y darles de comer. Todas estas actividades crean la función materna.

Mientras que a los hombres les fueron asignadas funciones que tienen que ver con fuerza, protección e inteligencia, además de ser los responsables de proveer de todo lo material a las mujeres.

Lo interesante en esta investigación es que la función materna se desempeña en el espacio laboral y también la fuerza y protección que caracterizan a los hombres. Por tales razones se confirma que las relaciones patriarcales capitalistas se mantienen y conservan en la división sexual del trabajo y, con éstas se continúa la explotación, opresión y dominación de las mujeres.

En el espacio laboral lo presente es representado todavía por un orden patriarcal, en donde, se percibe el mando masculino y las mujeres están condicionadas a ejercer su función materna en cualquier espacio social.

Por otra parte los puestos secretariales se siguen considerando solo para mujeres.

Resultó interesante analizar la separación de lo público y privado, en donde se confirmó que los hombres se colocaron en el primero y las mujeres en el segundo, esto lo hicieron por llevar a cabo su rol de género. Aunque cabe señalar que algunas mujeres también se colocaron en lo público, pues realizaron actividades confinadas a esta polaridad.

En esta investigación se descubrió que la discriminación llegó a sus últimas consecuencias en el acoso sexual hacia las mujeres, pues éste se presentó de una manera fenomenal. Por lo tanto el acoso sexual en el espacio laboral se debe de proponer en políticas de la ley que castigue penalmente a las personas o, que las instituciones especifiquen por adelantado cómo trataría a los acosadores, haciendo cumplir estrictamente esta política.

También se demostró que el techo de cristal existe y es una barrera que impide a las mujeres, como grupo, alcanzar altos cargos, pues por más estudios que tengan no pueden llegar a sus metas en el ámbito laboral.

Las interacciones de amistad resultaron ser indispensables para el buen funcionamiento de un espacio laboral y éstas se dieron por las condiciones físicas del lugar, por demostrar afecto y por la necesidad de convivir.

Entre las muchas aplicaciones de la psicología social se hallan las relaciones espaciales. En éstas existe una interacción entre el mundo físico y la conducta de los individuos. Si esta interacción no es la adecuada, repercute en la salud y en el estado emocional de las personas, trayendo como consecuencia, trabajo deficiente, lesiones al cuerpo humano y conductas generadas por el estrés, que se pudo corroborar en usos y conflictos generados por este espacio laboral.

El espacio se ancla en una experiencia de relación social entre condiciones físicas-individuos, de la cual se pueden producir sentimientos, placer o disgusto, entusiasmo o desolación.

El significado que se le otorgué al lugar está en el grado de sus necesidades y metas.

También resulto interesante darse cuenta de que el espacio es algo más que un lugar que nos envuelve, es en donde se configuran las relaciones y éstas determinan al espacio y si consideramos que estas relaciones tienen un orden patriarcal, entonces el espacio laboral es propicio para que se sigan construyendo y reproduciendo las relaciones patriarcales capitalistas.

Esta investigación aporta elementos suficientes para demostrar que:

“las relaciones patriarcales cotidianas se construyen y se reproducen a través del sexismo y la función materna en los cuales, la supremacía masculina se mantiene para dominar, explotar y oprimir a las mujeres. También las condiciones físicas del espacio contribuyen a reproducir condiciones precarias para las mujeres en sus actividades, ya que generan una serie de problemas que repercuten en ellas”.

Por lo tanto se llegó a las metas planteadas en los objetivos y resulto muy útil el análisis de esta investigación.

La psicología social demuestra con esta investigación, la gran diversidad del campo que tiene para analizar y comprender el cómo y porqué los individuos piensan, sienten y se comportan en situaciones sociales muy diferentes.

BIBLIOGRAFÍA

Aragonés, J. I; Amérigo, M.

Psicología ambiental

ED. Pirámide, España, 2002.

Bosch García, Carlos.

La técnica de investigación documental.

ED. Trillas, México 6ª. Reimpresión, 2001.

Bourdieu, Pierre;

Capital cultural, escuela y espacio social.

ED. Siglo Xxi, México. 1997.

Buttarelli, A; Muraro, L; Longobardi, G; Tommasi, W; Vantaggiato, I;

Una revolución inesperada

ED. Narcea, Madrid, 2001.

Chodorow, Nancy;

El ejercicio de la maternidad

ED. Gedisa; Barcelona, España 1984.

Duverger, M;

Métodos de las ciencias sociales

ED. Ariel, Barcelona, 1980. pág.165.

Einsenstein, Zillah;

Patriarcado, capitalista y feminismo socialista

ED. Siglo XXI 1980

Fernández, Juan; “

Género y sociedad,

ED. Pirámide, 1988.

Goode, W; Hatt, P.;

Métodos de investigación social.,

ED. Trillas, México, 1976.

Krippendorff, Klaus

Metodología de análisis de contenido

ED. Piados; Barcelona, 1990.

Mitchel, Juliet,

La liberación de la mujer, la larga lucha

ED. Anagrama, Barcelona, 1975, pág. 32.

Proshansky, H; Ittelson, W; Rivlin, L;

Psicología ambiental.

ED. Trillas, México, 1983.

Rojas Soriano, Raul,

Guía para realizar investigaciones sociales.

UNAM, México, 1980. Pág.127.

Sánchez Olvera, Alma Rosa,

El feminismo mexicano ante el movimiento urbano popular

Escuelas de estudios Acatitlán de la Universidad Autónoma de México.

Plaza y Valdés, 2002, pág.28

Selltiz, C, Jahoda, M; Desutrch, M; Cook, S.W.,

Métodos de investigación en las relaciones sociales,

ED. Rialp, Madrid, 1965

Solís de Alba, Ana Alicia

El movimiento sindical pintado de magenta

ED. Itaca, México 2002.

Solís de Alba, A.A; García Márquez, E; Ortega, Max (coord)

El último gobierno del PRI balance del sexenio zedillista

Ed. Itaca, México, 2000.

Heller, Agnes

Historia y Vida cotidiana aportación a la sociología socialista

Ed. Grijalbo, México 1985.

Pag. 39-70

Heller, Agnes

Sociología de la vida cotidiana

Ed Península, Barcelona 1977.

Pág. 376 –400 ; 19-26

Heller, Ágnes

La revolución de la vida cotidiana.

Ed. Península, Barcelona 1982. Pág. 7-28; 71-90

GLOSARIO

- **Acoso sexual:** Proposiciones sexuales forzadas, requerimiento de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexuales.
- **Espacio:** Extensión indefinida de área que comprende interacciones, acciones y significados.
- **Discriminación:** acciones negativas dirigidas hacia un grupo o personas.
- **Formalidad:** requisito indispensable para demostrar responsabilidad y sensatez.
- **Género:** atributos, comportamientos y características asociadas al sexo de una persona en una cultura determinada.
- **Grupo:** dos o más personas que interactúan con otras, comparten metas comunes, son en cierta forma interdependientes y reconocen que pertenecen a un grupo.
- **Función materna:** rasgo constitutivo de las mujeres basado en su capacidad biológica reproductora para cuidar, atender, limpiar y brindar apoyo emocional a los seres humanos.
- **Patriarcado capitalista:** sistema de dominación basado en la supremacía masculina y en los medio de producción.
- **Poder:** Capacidad de influir en la conducta de otro y puede evaluarse por observación o auto informes.

GLOSARIO

- **Acoso sexual:** Proposiciones sexuales forzadas, requerimiento de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexuales.
- **Espacio:** Extensión indefinida de área que comprende interacciones, acciones y significados.
- **Discriminación:** acciones negativas dirigidas hacia un grupo o personas.
- **Formalidad:** requisito indispensable para demostrar responsabilidad y sensatez.
- **Género:** atributos, comportamientos y características asociadas al sexo de una persona en una cultura determinada.
- **Grupo:** dos o más personas que interactúan con otras, comparten metas comunes, son en cierta forma interdependientes y reconocen que pertenecen a un grupo.
- **Función materna:** rasgo constitutivo de las mujeres basado en su capacidad biológica reproductora para cuidar, atender, limpiar y brindar apoyo emocional a los seres humanos.
- **Patriarcado capitalista:** sistema de dominación basado en la supremacía masculina y en los medio de producción.
- **Poder:** Capacidad de influir en la conducta de otro y puede evaluarse por observación o auto informes.

- **Sexismo:** actitud negativa basada en la condición de género.
- **Sexo:** Condición determinada por factores biológicos como resultado de las diferencias fisiológicas y anatómicas.
- **Status:** reputación social o rango dentro de un grupo.
- **Trabajo doméstico:** quehaceres o actividades que tiene relación a la casa, como: cocinar, limpiar, lavar y planchar, realizar trámites, comprar y realizar reparaciones.

ANEXOS

Guía De Observación

- **Relaciones laborales:**

- Funciones laborales.
- Tipo de trabajo laboral: intelectual o físico.
- Estructura jerárquica: relaciones de poder, status laboral y autoridad.
- Interacciones laborales: entre hombres, entre mujeres y entre hombres y mujeres.

- **Interacciones de amistad:**

- Formas de agrupación de amistad de hombres y mujeres: entre jefe y subordinadas (os), entre iguales (que tienen la misma categoría y nivel)
- Cargas afectivas entre hombres y mujeres: saludos, besos y abrazos.
- Comunicación: Formas de expresión (verbales, no verbales. señas, ademanes y gestos) y temas de plática.

- * **Relaciones Espaciales:**

- Distribución de muebles: distancia entre ellos y cómo están colocados.
- Apropiación del espacio: manera de distinguirlo, de protegerlo y de apartarlo.
- Usos del espacio

REPORTE DE LA OBSERVACIÓN-PARTICIPACIÓN

SEMANA VI DEL 3 AL 7 DE NOVIEMBRE DEL 2003

1. RELACIONES LABORALES

Funciones laborales

Las funciones laborales de esta semana consistieron para algunas capacitadoras el salir a cubrir algunos cursos, mientras que las otras se quedaron en el departamento realizando actividades de preparativos para sus programas. Los capacitadores no hicieron acto de presencia en ningún evento, solo estuvieron sentados esperando alguna indicación del jefe en la oficina. La subjefa comentó que los eventos estuvieron muy prolongados y pesados, por tal motivo estaban exhaustas.

Tipo de trabajo laboral

El tipo de trabajo para las capacitadoras consistió en preparar todo lo necesario para los cursos que se iban a impartir y el de los hombres fue el llevar el material a las sedes. A parte las capacitadoras tuvieron que diseñar las estrategias para que se llevarán a cabo. Otro grupo de tres capacitadoras fueron las responsables de la ofrenda de día de muertos, ellas se encargaron de traer todo el material y colocarlo en el patio del edificio.

Estructura jerárquica: relaciones de poder, autoridad, status.

La autoridad máxima mandó llamar a las secretarias porque les van a dar una información, cuando regresaron algunas capacitadoras les preguntaron el motivo de su reunión, dos de ellas no contestaron, solo una y después de una pausa, como que no querían decir el motivo.

Después una de las secretarias le comentó al jefe que la vinieron a interrogar acerca del funcionamiento de la oficina, él se interesó por el tema y se la llevó a su lugar para que le siga contando.

El jefe mandó a una de las capacitadoras a cobrarle a los jefes de las demás oficinas el dinero empleado en la ofrenda de día de muertos.

También en esta semana el jefe se molestó porque una de las secretarias faltó y no le avisó a él, sino a una de sus compañeras. Estas defendieron a su amiga diciéndole que no le habló a él porque no tiene su teléfono y que ni ellas tampoco.

El jefe quedó complacido con esa respuesta.

Hubo un día en que el jefe hizo muchas bromas respecto al tema de la sexualidad como: el que él había pagado la habitación de un hotel (en el cual se realizó un evento) y que había tenido una experiencia con su prieta (refiriéndose a la subjefa) ella inmediatamente argumenta que no es cierto, después el jefe dice que alquilo la habitación con tres camas de agua para llevarse a las cinco capacitadoras que lo acompañaban, pero que primero había empezado con su prieta. Ella le cambió el tema, pero el jefe volvió a él, así que dos de las secretarias y subjefa le contestaron: ¡que no aguanta para las cinco, además con sus huesos astillados

rompe el colchón! El jefe cambia su tono de voz y dice: no vengo muy de buenas, en lugar de que me echen porras me desaniman. Enseguida cambia el tema. Pero después vuelve a retomar sus bromas y se ríen las secretarias, la subjefa y un capacitador. Luego le dice a una de las secretarias que pase a repartir entre todas galletas, pero ésta solo le invita a sus dos compañeras y a la mano derecha del jefe.

Más tarde retoma las bromas de doble sentido refiriéndose a los aretes de una compañera de forma de guajolotes y él dice: ¡me prestas tu guajolote! Ella se queda callada.

Otro día el jefe presentó a la secretaria más joven como su novia ante otro jefe del edificio, éste le dice: ¡que belleza, que guapa! ésta se pone un poco nerviosa.

En esa misma semana el jefe le habla a otra secretaria, ella se acerca y él le dice que se volteé, ella no quiere se puso muy nerviosa, así que él la jala la voltea y le quita unos cabellos de la cintura.

El jefe regaña a unas cuantas mujeres por el uso de las computadoras para asuntos escolares y una de las secretarias comentó que eso se lo debería de decir a la persona indicada, ya que en ese momento no había llegado. Eso es cierto si él ya sabe que la persona que uso la computadora es una maestra en ciencias por qué no se lo dice a ella, no se atreve.

Otro día la subjefa recibió una llamada de su hijo e inmediatamente se levanta y en voz baja le dice algo al jefe, enseguida se retira.

Interacciones laborales

En esta semana se dieron demasiadas interacciones en el trabajo, por ejemplo: cuatro capacitadoras se reunieron para preparar un programa y realizaron muchas actividades. Otra fue que dos capacitadores tuvieron que cambiar de lugar por algunos momentos para ocupar la máquina de escribir

Un conflicto laboral que surgió fue el que una computadora se dañó, así que la otra computadora es compartida entre dos secretarías. Una de ellas es la que tiene más trabajo, pues ha faltado y tiene mucho retraso. Otro fue el que una máquina de escribir se dañó y la ocupaba una capacitadora, ella le pidió a una de las secretarías que si se la arreglaba, pero ella le contestó que no sabía.

La subjefa platicó con un capacitador que llegó de visita, ellos platicaron sobre problemas sindicales, de los derechos que tiene como trabajadora y lo elevado de los impuestos que les quitan.

El jefe felicitó a las tres capacitadoras por el trabajo realizado en la ofrenda.

Uno de los capacitadores fue a sacar copias de algunos documentos personales que pidieron a todas las capacitadoras (res) y salió sin decirle a nadie, pero una capacitadora se dio cuenta y le encargó, él aceptó. Más tarde otra capacitadora dijo que a ella no le avisó el capacitador que había ido a sacar copias, ella se molestó y otra capacitadora sale a defenderlo, argumentándole que a ella tampoco le dijo, pero que ella había tomado la iniciativa de pedirle ese favor.

Las tres secretarias se reúnen para platicar sobre un estímulo económico que les van a dar para ayuda escolar de sus hijos. Pero una de las secretarias no es madre, así que él le dice: ¡ya ves, llevó seis años diciéndote que tengas un hijo y no quieres, no conforme con eso me pides el 10 de mayo para descansar! Ella se sonroja y se queda callada.

2. INTERACCIONES DE AMISTAD

Formas de agrupación

Las secretarias se reunieron diario para almorzar, dos de ellas salen a comprar tamales, quesadillas, sopes y refrescos. Hubo un día en que una capacitadora que no trabaja aquí, pero porque se esta realizando una auditoria se encuentra en estos momentos, platicó con una de las secretarias.

Una de las capacitadores dejó con la palabra en la boca a otra porque llegó una secretaria y se dirigió a ella para resaltar lo bien que se veía en apariencia física. Respecto a este punto considero que esta acción se suscito porque esta maestra acaba de ingresar hace un par de meses a laborar, así que se tiene que ganar a las personas que están después del jefe.

El ultimo día de la semana el jefe mando a una de las secretarias a que avisará a una por una de las capacitadoras que si nos preguntaban que a dónde íbamos a ir que respondiéramos que a un evento convocado por la institución cuando en realidad íbamos a la fiesta de la máxima autoridad.

Cargas afectivas

Una de las secretarias fue abuela en esta semana, así que la subjefa le hizo bulla por tres días cantándole una canción de cri-cri e invito algunas compañeras para que le sigan el juego. A esta bulla no entro una de las secretarias, supongo que lo hizo como para solidarizarse con su amiga.

El jefe saludó en esta semana a todo el personal de mano . A una de ellas le hizo el comentario: ¡que guapa! ¿Adónde va ir?

La autoridad máxima vino en dos ocasiones a saludar a todo el personal, la primera vez de mano y la segunda solo se asomo y saludo de palabra, es la primera que sucede en los meses que llevo aquí. Siento que esto lo hizo con cierta alevosía, pues se acerca su fiesta de cumpleaños.

El jefe le pide un café a una de las capacitadoras, ella inmediatamente se lo prepara con mucho esmero, pues se reflejaba en sus expresiones.

Más tarde la subjefa le invita un café a un capacitador que llevo de visita y le pregunta que como lo quiere. Enseguida el jefe vuelve a pedir un café ahora le dice a una de las secretarias que se lo prepare, pero esta se quema y el jefe le pide a una capacitadora que le ayude.

Otro tema fue el que una secretaria en esta semana falto en dos ocasiones porque su hija se enfermo.

Comunicación: expresiones y temas de plática

En lo que las capacitadoras preparan café aprovechan para platicar con la que se encuentre a lado sobre cualquier tema. Uno de los capacitadores también prepara su café y se va a desayunar al departamento de a lado. Otro al ver que una secretaria se quemó le dice que no es mujer de casa ya que ni siquiera sabe preparar un café, que es mujer de oficina.

Las secretarias platican sobre la fiesta de la jefa que ya se acerca, una de ellas es la encargada de vender los boletos para la fiesta.

La subjefa le hace burla a una compañera porque se cortó el pelo.

El último día de la semana el tema de plática fue la apariencia física de todas pues ese día era la gran fiesta de cumpleaños de la jefa, así que la mayoría venían peinadas, maquilladas y con vestidos de gala. Casi todas reían y hacían bromas de cualquier cosa, se veían muy contentas. Sin embargo en los hombres no sucedía así, ellos no venían muy bien arreglados y casi no estuvieron en la oficina.

A la fiesta acudieron alrededor de 700 personas que bailaron, comieron y bebieron. El jefe le leyó un poema a la jefa.

3. RELACIONES ESPACIALES

Distribución de muebles

En esta semana se presentó otra vez, la ubicación de unas cajas que estorban para la visibilidad, las cosas que hay en la oficina se ven muy amontonadas.

La distancia que hay entre los escritorios es de 55 cm y la del pasillo es de 60 cm.

Apropiación

Se observó en esta semana que los escritorios del personal se distinguen por las cosas que dejan encima de los como suéteres, bolsas y documentos.

Usos del espacio

Las secretarias hicieron su tarea escolar y un día el jefe comentó que las máquinas son para el trabajo no para realizar tareas escolares, ya que la tinta de una impresora se acabó.

Esta semana el espacio lo usaron algunas capacitadoras para maquillarse y para peinarse, pero en esta ocasión las secretarias se peinaron una a la otra.

Además de que una capacitadora llevó a su hija de siete años, al igual que la subjefa llevó a su hijo ese mismo día, las dos pusieron a sus respectivos hijos con la ayuda de la secretaria (la más joven) a preparar unas tortas de mole. El mole lo llevó la subjefa.

EJEMPLO DEL ESQUEMA DE VACIADO DE DATOS

Funciones laborales Tipo de trabajo:	semana 1	semana 2	semana 3	semana 4	semana 5	semana 6	semana 7	semana 8	semana 9	semana 10	semana 11	sem 12
Intelectual Desarrollado por mujeres	leer	leer	diseñar	diseñar	diseñar	leer diseñar	* leer	leer diseñar	leer diseñar	*	*	*
Los hombres cargan cosas pesadas	garrafrones			material	cajas		cajas garrafrones	* material	* material	*	*	*
Desplazamientos de hombres a otros lugares para entrega de material		*				*	*		*	*	*	*
Desplazamientos de mujeres a otros lugares para asistir a cursos		3 *				4 *						
Desplazamientos de hombres para acompa- ñar a las mujeres en al- guna actividad fuera del departamento							Lo decidio la subjefta 1	por orden de la subjefta 1				
Los hombres están de reemplazo, por si alguien no puede cumplir con algún evento	*	*							*	*	*	*
Separar material para eventos	alimentación		mujeres	de trabajo	mujeres							
Dirigir discursos en represen- tación del jefe			mujeres das								mujeres das	mujeres das

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Relaciones laborales: son todas aquellas situaciones en las que la institución está de por medio y son las que determinan el contexto laboral.

Funciones laborales: actividades que corresponden a un puesto laboral, como: pensar, leer, diseñar y asistir a cursos.

Tipo de trabajo: clasificación del esfuerzo u ocupación en las funciones laborales, ésta clasificación puede ser intelectual (inteligencia) o físico (esfuerzo y fuerza).

Estructura jerárquica: organización de las personas por categorías: jefe-subordinados.

Status laboral y autoridad: quién tiene prestigio y mando.

Relaciones de poder: quién domina o influye en las decisiones, pláticas y en actividades.

Interacciones de amistad: son todas aquellas circunstancias que demuestran afecto o simpatía por otras personas.

Formas de agrupación: quienes se agrupan, jefe-subordinadas y entre iguales.

Cargas afectivas: demostración de afecto, a través de sonrisas, de abrazos, de frases que motiven a la otra persona.

Comunicación: hacer saber cosas a los demás a través de expresiones faciales, miradas, movimientos y lenguaje (hablado y escrito).

Relaciones espaciales: situaciones producidas entre el espacio físico y los individuos.

Distribución de muebles: colocación de objetos: encima, abajo, entre, cercanos, reducidos, alejado.

Apropiación del espacio: adueñarse de un lugar con ayuda de objetos como: ropa, bolsos y documentos.

Usos del espacio: utilizar un área o lugar para tareas escolares, comer, vender múltiples artículos y maquillarse.