

DOMINACIÓN MASCULINA Y SU POSICIÓN DE CLASE.¹

Resumen:

La presente investigación busca indagar en las percepciones que tienen mujeres ubicadas en distintas posiciones ocupacionales sobre la división sexual y de género presente tanto en sus respectivas estructuras ocupacionales como en el mercado laboral chileno. Se entrevistaron a ocho mujeres: tres directivas, dos intermedias y tres trabajadoras. Se integró el concepto bourdieusiano de dominación masculina y el concepto de clase de Wright como horizonte teórico. Se busca a su vez problematizar la interacción entre la economía de bienes simbólicos y los bienes productivos de cualificación y organización. Se desgregó el concepto de dominación masculina en tres ejes: a) orden de las cosas, b) cuerpo y c) mundo social. Cada uno fue interpretado de modo particular con el mundo del trabajo. De esta forma, se pudo identificar una diferencia de percepción y apreciación entre las posiciones de clases referentes a algunos ejes de la dominación masculina. Así como también se identificó una apreciación compartida por todas las mujeres: *el poder afectivo* y natural de la mujer como legítima madre y cuidadora de los hijos. Resaltando sus formas de entrar en contradicción con el mundo del trabajo. Esta interrelación entre productos simbólicos y productivos busca así contribuir a la discusión de la interacción entre las desigualdades de clase y género.

Introducción.

La discusión entre desigualdades de género y clase es un campo por seguir trabajando en los estudios de interseccionalidad. Las investigaciones que buscan explicar y comprender la interacción de categorías con la desigualdad de género, han puesto más el énfasis en la relación de esta con la desigualdad racial, en desmedro con la categoría de clases sociales (Walby et al., 2012). De este modo, es que se hace pertinente incluir las

1 Patricio Carvajal. Universidad Alberto Hurtado (Chile).
patluiscar@gmail.com

categorías de clases sociales en los estudios de desigualdad de género o, para este caso, en la dominación masculina.²

La persistente desigualdad hacia las mujeres, sobre todo a quienes se ubican en posiciones productivas con más precarización y que, al mismo tiempo, constituyen los sectores feminizados de la economía, es una razón fundamental para que las ciencias sociales continúen problematizando la desigualdad de género en el mercado laboral, apuntando a sus múltiples fenómenos: segregación ocupacional, discriminación salarial, precarización y feminización /masculinización de las ocupaciones, sectores y subsectores (De Oliveira & Ariza, 2000). La mediación que opera en la sexualización de la división técnica y social del trabajo responde a la distinción de género que opera a un nivel societal, y que se reproduce de manera consistente en el campo laboral, debido principalmente a la naturalización y estereotipos de la diferencia sexual (Perticará & Bueno, 2009).

La presente investigación busca indagar en las percepciones que tienen mujeres ubicadas en distintas posiciones ocupacionales sobre la división sexual y de género presente tanto en sus respectivas estructuras ocupacionales como en el mercado laboral chileno. Esta exploración subjetiva se despliega en función del concepto bourdieusiano de dominación masculina, el cual será tensionado desde las percepciones de mujeres ubicadas en distintas posiciones de la estructura ocupacional que, con su respectiva posesión de bienes de producción y trayectoria laboral, entenderán y apreciarán la relación del mundo del trabajo.

De este modo, se sostiene como hipótesis primaria la inexistencia de una relación unívoca entre determinada posición de clase y determinada configuración simbólica de la dominación masculina. Así como una desigualdad simbólica de género idéntica para todas las mujeres. Por el contrario, se sostiene que las percepciones y experiencias de una visión y división del mundo laboral bajo el sistema de oposiciones homólogas se

² Es importante destacar la crítica de Butler a la “metafísica de la sustancia” de las categorías de género o mujeres. Se hace imposible entender a estas sin relacionarlo con otras identidades culturales que atraviesan toda condición sexual, corriendo el riesgo de universalizar no sólo las categorías, sino las luchas políticas (Butler, 2006).

manifiestan con algún grado de influencia desde la trayectoria, posición y condiciones productivas que comparte cada mujer en el mercado laboral.

La muestra consistió en ocho entrevistas semiestructuradas a mujeres de distintas posiciones ocupacionales: tres mujeres directivas con alta cualificación (dos de una multinacional y una del sector público); dos mujeres de posiciones intermedias (ambas del sector privado), con menores niveles de supervisión y cualificación; y por último, tres mujeres trabajadoras de bajos niveles de cualificación (dos trabajadoras de empresas subcontratistas de aseo y una auxiliar de párvulo). La selección muestral operó bajo los criterios del muestreo teórico y los contactos mediante bola de nieve.

En tercer lugar, se hará énfasis a las principales discusiones que han existido en torno a la desigualdad de género y clases, distinguiendo algunas visiones del marxismo clásico y el feminismo radical. Esta localización permite así sintetizar lógicamente los aspectos culturalistas y materialistas de la desigualdad de clase y género, relacionando tanto sus lógicas como su desenvolvimiento.

En esta investigación, se conjugaron algunos principales aportes de la teoría de género, situando y justificando la perspectiva bourdieusiana implicada. Luego, se expusieron los conceptos bases de la *dominación masculina* de Pierre Bourdieu que, articulado con el horizonte de la economía de los bienes simbólicos, fueron desagregados bajo tres ejes conceptuales: cognición, cuerpo y apreciación. Estos tres conceptos estructuraron el instrumento metodológico aplicado a mujeres de distintas posiciones ocupacionales, las cuales poseen en un mayor o menor grado bienes de organización y cualificación. Esta última apuntación será respaldada por la conceptualización de clases de Erik Olin Wright (2000), donde la clase es una categoría mediada y no indiferente a otras desigualdades.

Método.

La estrategia muestral correspondiente a esta investigación y a la mayoría de las investigaciones cualitativas (Flick, 2004) es la por *muestreo teórico*. En esta estrategia, según Flick (íbid), se pueden tomar los casos desde una forma grupal o por individuos. A su vez, los criterios para seleccionar la muestra provienen de la teoría, poniéndola en tensión con el material empírico recogido, desarrollándose y extendiéndose.

Desde el trasfondo teórico de la lógica de la dominación masculina y el concepto de clases sociales utilizados por Wright, es importante identificar el carácter en común de las categorías imbricadas en ambas formas de desigualdad. Tanto la categoría de género (masculino/femenino) y la de clases sociales (burguesía/clases contradictoria/obreros) comparten, en su nivel analítico y práctico, el carácter *relacional* sobre la realidad social. Es por esto que la lógica relacional de la desigualdad de género y clases descansa en una estructura que esté conformada por relaciones sociales amplias que, en su extensión, aseguren relaciones en tensión o potencialmente en conflicto –otro punto en común entre las lógicas de clases y género presentes.

Se tomaron en cuenta tres posiciones de clases que generan un mayor distanciamiento en cuanto a los bienes productivos poseídos. La situación ideal hubiese sido comenzar desde mujeres burguesas propietarias con una alta cantidad de capital, pero debido a la dificultad de su acceso, es que se consideró partir de la clase de expertas directivas altamente calificadas. Luego, se consideraron las clases intermedias o contradictorias, tales como supervisoras con calificación media, o trabajadoras no manuales con calificación media. Por último, se incluyó en la unidad de análisis a la clase no propietaria, ni de bienes de organización ni de alta calificación, vale decir, a la clase trabajadora.

Resultados.

Motivaciones y experiencias en la trayectoria laboral.

Unas de las motivaciones fundamentales de las mujeres directivas para entrar al mercado laboral, considerando por supuesto las razones económicas implícitas, es el interés y deseo de seguir *creciendo* y formándose profesionalmente. El interés por el crecimiento conlleva a su vez oportunidades para ascensos posicionales, los cuales más allá de su significancia económica, son espacios que permiten mayor injerencia y satisfacción personal. Esto, además, está atravesado por el sentido de pertenencia que le asignan tanto a la cultura organizacional de su trabajo (coincidiendo que la *interacción* con la gente es fundamental), donde, por un lado, quien trabaja en el sector público

apunta a un espacio que hay que *ganarse* para intervenciones políticas igualitarias, mientras que por otro lado, las directivas del sector privado aluden a un mayor crecimiento y cohesión de la empresa.

Para las mujeres que poseen menos bienes de organización, ubicadas en posiciones intermedias dentro del proceso productivo, existe una valoración compartida sobre el desarrollo profesional *desde* la experiencia. El hecho de no haber adquirido títulos profesionales no es percibido como una carencia importante, ya que la trayectoria laboral, con sus exigencias y espacios de perfeccionamientos, han fortalecido la confianza y capacidades de sus trabajos. Y es por lo mismo que su autopercepción de mujeres *esforzadas, responsables y rigurosas* con el trabajo emerge desde los frutos de aquella experiencia. Además, sus motivaciones a participar en el mercado laboral son principalmente económicas, y no tan centradas en un crecimiento profesional/ocupacional, como se puede identificar en las mujeres directivas.

Si bien las razones que están detrás de la motivación para ingresar al mercado laboral transitan más por un interés de perfeccionamiento profesional, por el lado de las mujeres directivas, y más por razones económicas, por el lado de las mujeres de posición intermedia; para el caso de las mujeres trabajadoras existe una motivación particular que da cuenta de un prejuicio de género. Pues estas, ingresando al mercado laboral sólo con sus cualificaciones adquiridas en la escuela, sostienen que la razón fundamental a participar en el mercado laboral es económica, pero con la particularidad de que esa carencia proviene del escaso ingreso que realizan sus maridos en el hogar, viéndose estas *obligadas* a trabajar.

El entendimiento sobre su lugar de trabajo o percepción en el orden de las cosas.

En cuanto al *conocimiento* o entendimiento que tienen de sus lugares de trabajos actuales, sumado a la experiencia que han tenido en espacios anteriores, las mujeres directivas reconocen una división sexual del trabajo. Para el caso del sector privado, cobra relevancia la mayor presencia de hombres en áreas de operación, con un trabajo físico más desgastante que en las áreas de administración, donde si no se encuentra mayor presencia femenina, hay un mayor equilibrio entre hombres y mujeres. En

cambio, la organización dentro del sector público (Consejo de Defensa del Estado, por ejemplo) es vista como un espacio *tradicional y conservador*, donde las posiciones de altos cargos directivos son ocupados en su mayoría por hombres, concibiendo una dificultad mayor para el acceso de las mujeres. Esta percepción se asume de un modo más crítico que las directivas del sector privado, pues para estas últimas la división tiene un correlato físico (femenino-motricidad fina/ masculino-fuerza física), valorando la presencia de mujeres en el sector de operaciones, ya que así contribuye a una mayor *complementación* entre las cualidades masculinas y femeninas. En cambio, la percepción de la directiva del sector público sobre los altos cargos del mundo del Derecho, apunta a que existe un “terreno masculino que no quieren perder”, ante el cual hay que ir *ganando* cada vez más el espacio, siendo *fuerte*, clara y *firme* con sus convicciones.

No muy disímiles son las percepciones de las mujeres de posiciones intermedias sobre su lugar de trabajo. Para la encargada de remuneraciones de Recursos Humanos es evidente la división que se genera en su empresa metalúrgica, donde los trabajos de operaciones, *más rudo, pesado y peligroso*, son ocupados en su mayoría por hombres, mientras que en el área de administración, *más liviana*, se concentran mucho más mujeres. Esta división percibida deviene necesaria, legitimándose la diferenciación por sexo, pues la mujer es *más débil y frágil* que el hombre. La experiencia de haber tenido por primera vez una jefa mujer, confirma la mirada más observadora, profunda y fina de las mujeres.

En cambio, para la Contadora General de un holding minero, no existe una percepción figurada en divisiones por sectores productivos, sino más bien por posiciones ocupacionales, donde más que una sensación de trabajar en un mundo masculino, se trabaja en un *mundo gerencial*-todos hombres, con una muy poca comunicación y relaciones laborales *desagradables* (o *dictatoriales*). El sentimiento de subestimación y exclusión gatillada por la dirección en cuanto a la participación de reuniones o tomas de decisiones, son experiencias interpretadas como una discriminación de ser mujer; creyendo a su vez que los hombres no quieren mujeres en cargos altos, y que abrirían su espacio más por una presión social que por iniciativas individuales.

Por otro lado, mujeres pertenecientes a la clase trabajadora, con escasa posesión de bienes de cualificación y autoridad, ubicadas en sectores productivos feminizados, tales como aseo, cocina y jardín infantil, poseen una percepción y apreciación de la división

sexual del trabajo de forma diversa. Pues la trabajadora de aseo reconoce la existencia de una división en su empresa, donde se concentra en su gran mayoría mujeres en el área de aseo, mientras que en el área de mantención se concentran en su mayoría hombres, realizando trabajos más *pesados*.

Las razones de esta división no las asocian a una diferencia sexual y de género, pues son las razones etarias, educacionales y corporales las que permiten entender la concentración de mujeres en un sector de trabajo *inferior*, ya que allí llegan las mujeres rechazadas de otros sectores y cargos por ser más *viejas, gordas y feas*. Es por lo mismo también que las pocas experiencias de discriminación que ha tenido que vivir en su lugar de trabajo han sido más bien por cuestiones de clases, por la superioridad económica de gente que se “cree el cuento”.

Similar visión posee la trabajadora de cocina, que si bien no percibe una diferencia sexual en los quehaceres del casino, sí percibe un ambiente clasista en la empresa donde trabaja, ya que si quisiera tener la expectativa de ascender a cargos más altos, no lo conseguiría, pues la posibilidad de llegar a ser jefa estaría limitada por el *clasismo* que ella percibe de las altas direcciones de Sodexo. Ambas trabajadoras perciben que a causa de una concentración femenina de sus lugares de trabajo, se potencia y se hace evidente la cultura del *chisme*, lo cual genera un ambiente desagradable para la cotidianeidad del trabajo. Las cualidades que depositan sobre sus compañeras de trabajo responden a las atribuciones que les dan a las mujeres en sí, las cuales son *más rencorosas, celosas, envidiosas y conflictivas*. Relaciones opuestas a las que se generan dentro de sus hogares, las cuales son más bien de respeto y afecto.

Es pertinente recalcar la conciencia que tiene la trabajadora de cocina sobre las pretensiones de superioridad masculina. La interpretación que realiza sobre la relación jerárquica del hombre y la mujer que ha tenido que experimentar en sus relaciones domésticas, no es permitida en sus relaciones laborales, ya que no permite que una imagen masculina le *imponga cosas*, pues no hay que dejarse llevar por el *machismo*. Es importante resaltar también que la actitud que se debe adoptar frente a ese machismo que “siempre está presente”, ha de ser *fuerte y firme*. Visión equivalente podemos identificar en la trabajadora técnica en párvulo, que frente al machismo experimentado en su hogar, donde su marido quería verla sólo en el trabajo doméstico, tuvo que no ser

liviana y demostrar firmeza en su convicción y decisión de trabajar, doblándole así la mano y demostrando que la mujer puede *moldear* al hombre.

La reproducción en el mundo del trabajo

La relación que establecen las mujeres directivas entre los comportamientos físicos y naturales de las mujeres, tales como la reproducción (y su posterior configuración de maternidad), con el mundo del trabajo y su posición ocupacional, evidencia percepciones comunes y algunas diferentes apreciaciones. Por ejemplo, todas las directivas reconocen que el hecho de no tener hijos o haberlos tenidos tardíamente, facilita enormemente el crecimiento profesional y el ascenso de jerarquías ocupacionales. Para quienes son madres, admiten que de haber tenido sus hijos antes de consolidar su trayectoria laboral, le hubiesen dedicado más tiempo a estos, ya que existe una relación más *afectiva* de la mujer con sus hijos, entregando razones naturales al proceso de cuidado y crianza. Esta apreciación es consistente con las aspiraciones que tiene la directiva soltera y sin hijos, quien postergará su maternidad hasta conseguir su meta de llegar a los mayores altos cargos posibles de la planta multinacional, posponiendo así su vida materna, la cual requeriría de una mayor *maduración emocional*.

Si bien existe una crítica hacia la desigualdad de género en el mercado laboral, con más agudeza por parte de la directora del sector público, se presencia transversalmente una ambigüedad en cuanto a la correspondencia entre los comportamientos personales y las determinaciones biológicas, especialmente en el espacio de maternidad, ya que se reconoce una “afinidad electiva” entre la *necesidad emocional* del cuidado y la condición de ser mujer. Por otra parte, la apreciación de la participación de las mujeres en el mundo laboral por parte de las directivas del sector privado descansa principalmente en un mayor crecimiento ocupacional/profesional, donde la cultura de la empresa tiene que dar el espacio al potenciamiento de más capacidades y oportunidades de superación.

En la misma línea corre la percepción de las mujeres de posición intermedia, donde reconocen que la mujer es esencial en el cuidado y formación de los hijos. Es el caso, por ejemplo, de la Contadora General, quien si no hubiese tenido problemas económicos

o haber tenido un marido como sostén, se hubiese quedado en casa cuidando a sus hijos, cosa que no ocurrió, lo cual debilitó aquel lado *afectivo*. Visión semejante posee la trabajadora de Recursos Humanos, quien no tiene hijos –soporte fundamental a su proceso de crecimiento profesional-, pero que de haberlos tenido, se hubiese dedicado también a su cuidado y volver luego al mercado laboral. Sin embargo, la experiencia de un vida más centrada en el trabajo que en la maternidad, les hizo ver y saber de sus propias *potencialidades y capacidades*, elementos necesarios para el reconocimiento de sus posiciones o aspiraciones de ascender.

Además, ambas comparten la experiencia de haber visto, a través de su vida laboral, el enfrentamiento de mujeres madres con sus trabajos, ya que para la empresa es una *carga* contratar mujeres embarazadas, tensión que debiesen resolver estas con un esfuerzo doble y mejor *organización* de sus vidas. Esta mayor preocupación agencial recae principalmente en las mujeres embarazadas más que una organización en conjunto con su pareja o simplemente en los beneficios de las políticas de empresa.

Sin embargo, se percibe un *aprovechamiento* por parte de las mujeres durante el estado de maternidad, ya que se utilizarían para emitir licencias falsas o excusarse ante exigencias laborales, pues para la directora del sector privado, es una situación que se revierte o se soporta siendo “más hombre” para el trabajo y asumir (“apechugar”) con esta doble situación (maternidad/trabajo). Similar visión sostiene la Contadora General, quien ve que existe un abuso por parte de las mujeres en relación a los fueros maternos y que debiesen organizarse mejor.

Por otra parte, podemos identificar la apreciación común que tienen las mujeres de la clase trabajadora. Para ellas, así como para el resto de las mujeres directivas e intermedias, existe una relación *esencial* de la mujer con sus hijos, donde el sentido *materno y afectivo* que ellas poseen les da el derecho ineludible de su cuidado y crianza. Esta relación facilita el entendimiento que ellas tienen de la dificultad y complejidad de la participación de las mujeres en el trabajo. Pues como uno de sus principales motivos para trabajar fue la insuficiencia económica de sus maridos, asumen que en caso contrario, no hubiesen participado en el mercado laboral, a excepción de la trabajadora de cocina y párvulo, que luego de experimentar el trabajo y el despliegue de sus capacidades, hubiesen no necesariamente haberse quedado en el hogar, sino más bien reducido sus jornadas laborales, ya que sus hijos *necesitan* que estén más presente.

La vestimenta y el cuerpo en las relaciones laborales.

La vestimenta y el desenvolvimiento corporal dentro del lugar de trabajo son también elementos que contribuyen a entender la relación de la mujer como *ser percibido*. Pues para la directiva del sector público, la experiencia de haber sido enjuiciada por usar pantalones en un espacio (Corte Suprema) donde las mujeres deben usar faldas, se inscribe como una experiencia negativa que facilita una mayor mirada crítica a las exigencias estéticas de su mundo laboral. En cambio, para las directoras de la multinacional, la vestimenta está asociada a la buena imagen que han de proyectar quienes están en un área de administración o imagen pública de la empresa. Cabe agregar también que la vestimenta está asociada al status de clase, donde según sus experiencias, la distinción no sólo suele recaer en el distanciamiento simbólico por género, sino también profesional y lingüístico de clase social. Sin embargo, para la directora del área ingeniera del sector privado, es importante que en la lógica del “como te ven te tratan”, hay una ventaja por el uso de la estética femenina. En el mismo sentido, las trabajadoras de posiciones intermedias perciben que la vestimenta está ligada, por un lado, a un distanciamiento más bien social que de género, así como una *fijación* en los modos de habla por parte de gerentes; y, por otro lado, las mujeres al ser más *fijada*, entran en una competencia estética y de consumo, cuestión indiferente para los hombres. Esta última relación viene acompañada de la experiencia de una cierta *burla* por no ingresar al juego estético femenino. Tal como pudimos ver anteriormente la repercusión simbólica de la falda, en el caso de la trabajadora de cocina existe una percepción de diferenciación estética por sexo, con el objetivo de resguardar los deseos sexuales desatados. Pues tuvo la experiencia en su antiguo lugar de trabajo de la prohibición del uso de la falda, ya que como era un lugar *muy masculinizado*, el uso de esta podía provocar problemas dentro de la empresa. Similar experiencia vivió cuando quiso postular a un trabajo en el sector minero, donde sólo aceptaban hombres, ya que de lo contrario, se podían desencadenar “problemas de relaciones”.

Más allá de la “provocación” que puede desatar la figura de la falda y su prohibición, existen para las trabajadoras de aseo y cocina exigencias más bien conductuales y

lingüísticas. En el caso de la trabajadora de aseo, esta manifiesta que se le exigen modales y un “saber comportarse”, más cuando su trabajo se realiza dentro de oficinas gerenciales. Equivalente exigencia manifiesta la trabajadora de cocina, que en la entrega de servicios alimenticios a los trabajadores de su empresa, ha de mantener en *corrección* su vocabulario. Sin embargo, más allá de las exigencias conductuales y buena presentación del cuerpo, para la trabajadora de aseo existe un detrimento corporal, pues la regularidad del uso de químicos y movimientos de brazos permanentes, han implicado tener sus manos dañadas, perdiendo así su antigua práctica femenina de *pintarse las uñas*.

Apreciación sobre la mujer y el mundo del trabajo.

En relación a la participación de las mujeres en el mercado del trabajo y la división que ocurre a nivel sectorial (segmentación horizontal, por ejemplo) existen diferentes visiones. Para la directora del sector público existe una clara crítica a la lógica divisoria que aplica en la formación de niños y niñas, enfatizando que las capacidades y habilidades radica en las personas, no en los sexos. Diferente apreciación para las directoras del sector privado, quienes reconocen cualidades naturales entre hombres y mujeres, pero que no se traducen en una superioridad e inferioridad. Reconocen por lo demás una socialización temprana en cuanto a roles y configuraciones de género (“mitos de las capacidades”), lo cual es puesto en cuestión, ya que en un proceso de crecimiento profesional – hacia donde tiene que apuntar la participación femenina en el mundo del trabajo- y mejoramiento de la cultura organizacional, ambas cualidades han de entrar en una reciprocidad, donde la mirada más *contextual y fina* de las mujeres han de complementarse con la mirada más *focalizada y objetiva* de los hombres.

Esta linealidad entre rasgos de personalidad y condición sexual se identifica también en la visión que tienen las mujeres de posiciones intermedias sobre las capacidades que poseen las mujeres para ejercerlas en el mercado laboral y que de paso han de utilizarse como recursos para ascender y tener una mayor valoración. Los recursos de un ser más *perfeccionista o detallista*, acompañado con una inclinación natural hacia el orden estético, con una mayor atención a la responsabilidad y al orden, han de confluir con su mayor capacidad *instintiva e intuitiva*, para así hacer valer su legítimo reconocimiento laboral. En otras palabras, un mayor provecho de sus “propios” recursos femeninos.

Uno de los aspectos importantes también que se destaca en la apreciación de las mujeres de posiciones intermedias sobre la participación laboral femenina es su valorización a que estas crezcan y se inserten cada vez más; sin embargo, han de enfrentar ciertos obstáculos. Ambas resaltan la menor valorización del trabajo de la mujer con respecto al hombre, constituyéndose como una mano de obra más barata; y que a su vez, las mismas mujeres prefieren trabajar en sectores más femeninos.

En el caso de las mujeres de la clase trabajadora, existen visiones diversas sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y su lógica de división productiva, existiendo una socialización temprana en la infancia sobre la diferenciación cultural de los sexos. Así, hombres y mujeres crecen con colores y juguetes diferenciados que, a la fuerza del tiempo, pueden ser *revertidos*. Además, ambas reconocen que existe una dificultad mayor para las mujeres en el trabajo, no obstante, estas podrían desarrollar sus capacidades y así ir *demonstrando* sus cualidades.

En cuanto a la adscripción que depositan sobre las mujeres en el trabajo, se manifiestan nuevamente las cualidades que anteriormente se expusieron, tales como la mirada *detallista* de las mujeres y su carácter *chismoso*. No obstante, entienden que existe una apreciación injusta hacia los comportamientos de las mujeres en el trabajo, ya que si se ve al hombre conversando, este deviene en un ser curioso y sociable, no siendo tan *cuestionado*. Por el contrario, si las mujeres se *muestran* muy sociables, se expondrían a juicios o nominaciones de *mujer fácil*. Estas apreciaciones emergerían tanto desde los hombres como el mundo *chismoso* de las mujeres.

Por otro lado, la relación que se establece entre la participación laboral femenina y el cuidado de los hijos es sobresaliente en la apreciación que tiene la trabajadora de párvulo. Esta cuestiona fuertemente el crecimiento de la inserción de las mujeres al mundo del trabajo, ya que tiene *efectos negativos*. Algunos de estos efectos son el descuido de los niños, empobreciendo los vínculos familiares y afectivos que necesitarían todos los niños y jóvenes de la sociedad. La tríada relacional que se presenta en el hogar: marido sin trabajo, mujer *obligada* a trabajar y, por lo tanto, *niños abandonados*, explica de alguna manera el desenfreno de los jóvenes chilenos en la actualidad.

Finalmente, uno de los puntos en común para las mujeres trabajadoras, es la injusticia salarial hacia las mujeres, que si bien pueden realizar el mismo trabajo que los hombres, éstas reciben menor remuneración. En ese sentido, tanto para la trabajadora de aseo y cocina, existe una discriminación por clase. Para la primera, ambas discriminaciones *van de la mano*, mientras que desde la experiencia de la segunda, existiría una discriminación más por clase que por género.

Discusión.

Es necesario recordar que el problema nuclear de fondo en este estudio es la relación que existe entre la visión que poseen mujeres de distintas posiciones ocupacionales sobre el mundo del trabajo, extendiendo así una relación entre un orden de género bajo principios de visión y división masculino/femenino y determinadas posiciones de clases, bajo la posesión de bienes de organización y cualificación. Si bien a primera vista puede parecer forzada la relación de conceptos culturalistas, tal como lo es la dominación masculina, con conceptos materialistas, como lo es la concepción de clases de Wright, es importante señalar que este estudio sólo busca aportar, a modo de indagación, una interacción posible entre el mundo subjetivo de los individuos con sus posiciones objetivas. El dogmatismo recurrente de la sociología en reducir la comprensión del orden social desde un lado u otro, tiende a sesgar y sentenciar *a priori* toda búsqueda dialéctica de ambos órdenes de la realidad social.

Pudimos ver que la posición ocupacional de las mujeres insertas en el mercado laboral está determinada en gran parte por los bienes productivos que poseen, tales como cualificación/credenciales y grados de autoridad. Ambos aspectos se entienden tanto por su historia social y familiar como por su trayectoria laboral, la cual les ha ido facilitando el espacio para un mayor perfeccionamiento profesional y credencial. Esta posición da pie para su percepción y visión de las relaciones de producción y su apreciación sobre el mundo del trabajo en general. Los bienes simbólicos que atraviesan la comprensión o entendimiento de los individuos y la sociedad, en este caso, las mujeres y el mundo del trabajo, devienen en una movilización de estos bienes que aseguran un mayor posicionamiento dentro del campo en cuestión y una mayor o menor legitimación de los bienes utilizados.

Entonces, ¿cómo es que se manifiesta la dominación masculina en las percepciones de las mujeres insertas en el mundo del trabajo? ¿Se puede hablar de una dominación

masculina, omnipresente en nuestras mentes e incorporadas en el despliegue espontáneo o compungido de nuestros cuerpos? Desde los ejes principales considerados para entender la manifestación de la dominación masculina - relaciones de organización y producción; maternidad, vestimenta y cuerpo; y la apreciación sobre la participación laboral femenina y sus procesos de segmentación-, se puede concluir lo siguiente: Los resultados demostraron que todas las mujeres, pertenecientes a las tres posiciones de clases (directivas, intermedias y trabajadoras), tienen una valoración compartida que esencializa en la mujer el cuidado de los hijos y su desarrollo. Puede que esto parezca obvio, en cuanto a la “naturaleza instintiva” de la madre con sus hijos, cuestión que por lo demás, es histórica; pero más allá de lo evidente, es su particular relación conflictiva con el mundo del trabajo lo que la constituye no sólo como un eje fundamental de la dominación masculina, sino un componente de fuerte arraigo biológico en las visiones de las mujeres.

El llamado materno de la mujer y su empoderamiento afectivo en su proceso reproductivo entra en tensión en un mayor o menor grado con la vida laboral, ya sea en el posicionamiento de más altos cargos directivos, mayor perfeccionamiento profesional o, simplemente, en la realización del trabajo cotidiano. La posibilidad de reducir las jornadas laborales o el retraso para ingresar al mercado laboral a causa de su realización afectiva materna configura un soporte biológico particular con respecto al resto de todos los productos simbólicos, emanando de esta biologización símbolos similares, tales como la delicadez, fragilidad y agradable recepción de la mujer. Sin embargo, esta misma configuración es resentida de manera distinta según la posición de clases compartida.

La oposición simbólica de las figuras anteriores son recursos que han de utilizar las mujeres directivas para una mayor *demonstración* de sus facultades productivas y el reconocimiento legítimo de su posición. Este doble esfuerzo de firmeza y rigidez en sus convicciones les permite así abrir posibilidades de acumular más bienes productivos (de autoridad, por ejemplo) y seguir escalando posiciones ocupacionales. O bien, manteniéndose en su lugar, para el caso de las mujeres de posiciones intermedias. Pero en ambos casos, existe una predisposición (doble esfuerzo) laboral, enfrentando los prejuicios y discriminación con una mayor *demonstración*, tanto con buenos resultados de trabajo y buen clima laboral. Lo cual conllevaría a una “equiparación con los hombres”.

.Por otro lado, la apreciación de los símbolos asociados a la naturaleza de la mujer, tales como su mayor detallismo, intuición y perfeccionismo también devienen en recursos que en circulación dentro de posiciones directivas pueden ser utilizados a modo de *complementación* con facultades más objetivas y focalizadas, logrando una armonía beneficiosa para el desarrollo productivo de la empresa. Por otro lado, se hace referencia a la simple división que existe por sectores productivos, pues la percepción de las mujeres de posiciones intermedias y trabajadoras apuntan a que esta división expresa de cierto modo las potencialidades desplegadas por las mujeres en sus áreas de trabajo (administración/operarios-aseo/mantenimiento). Esto se pone en cuestión al ser conscientes de que responden a un proceso de socialización temprana en la infancia. No obstante, no existe necesariamente un juicio crítico de aquel orden de género.

El símbolo de la mujer *chismosa* o *aprovechadora* particularmente presente en las mujeres intermedias y trabajadoras es consistente con los símbolos inherentes a la inclinación “natural” de la mujer al juego estético y sus efectos de consumismo y competencia. El fuero materno representa una situación que puede ser aprovechada sólo para un beneficio individual, lo cual conduce a relativizar los obstáculos que viven las mujeres con respecto a su maternidad en el mundo del trabajo. De este modo, se tiende a individualizar el problema, exigiendo que la mujer deba organizar mejor su vida si quiere congeniar trabajo y maternidad. Esta problematización no se relaciona con otros aspectos del mundo laboral y familiar, como podrían ser las políticas empresariales justas/injustas o la mayor colaboración por parte de la pareja/hogar en el proceso de maternidad y cuidado.

Por otro lado, los problemas ligados a la vestimenta tuvieron una manifestación diferente según la experiencia y posición ocupacional. El símbolo de la *falda* se hizo presente de forma ambivalente según la experiencia de una mujer directiva y una de la clase trabajadora. Pues como pudimos ver en el caso de la primera, inserta en un mundo marcadamente masculino, se le exigió el uso de la *falda* en oposición a los *pantalones*. En cambio, para la segunda, también situada en un mundo masculino (sector minero), el uso de la falda le fue prohibido, por ser *sexualmenteprovocativa*. Por tanto, la falda, como símbolo manifiesto de la vestimenta, itera su significado dependiendo de la posición y su contexto. En una encrucijada de prescripción femenina y prescripción libidinal. No obstante, ambas imposiciones fueron percibidas como *inútiles* y representativas de una mirada masculina arbitraria.

Es justo señalar que la interacción entre la dominación masculina y su posición de clase como forma de interseccionalidad de clase y género, fue desplazada por otras categorías de intersección. Tanto la inexistencia de expectativas para seguir ascendiendo ocupacionalmente en una de las directivas hasta las razones que entrega una de las trabajadoras sobre la concentración femenina en el sector de aseo, descansan argumentos que apuntan a las limitaciones provocadas por la *edad*. Pues no necesariamente los obstáculos para ascender en mejores posiciones responden a estereotipos de género, sino que en la misma lógica de acumulación, es preferible poseer directivos jóvenes con alta proyección de ascender y aprender. De igual modo que la combinación entre mayoría de edad y poca educación ayudan a entender la concentración de determinado perfil laboral en los sectores de aseo.

En el mismo sentido, es pertinente resaltar que desde la experiencia de las mujeres de la clase trabajadora existe un cierto clasismo en sus lugares de trabajo, siendo este a veces mucho más importante que una discriminación por género. Dentro de esta negación, se hizo referencia más de una vez a la exigencia de un buen comportamiento por parte de los supervisores y directores, especialmente en los buenos modales y la correcta habla. Aspectos relevantes para abrir futuras preguntas de investigación, problematizando las formas de interacción de las desigualdades de género y clase, donde para determinadas posiciones de clase existen diferentes grados de sensibilidad con respecto a una u otra forma de desigualdad.

De esta forma se entiende la correspondencia entre la apropiación particular de bienes simbólicos arbitrarios y la posesión de bienes productivos de distintas mujeres de clase. La percepción y apreciación de la diferencia sexual y de género está atravesada tanto por la trayectoria laboral, sus experiencias en determinados sectores y posición de producción y por las expectativas laborales que posibilita la edad.

Creemos necesario recalcar el fondo del problema, ya que la importancia que posee el espacio del mundo del trabajo, institucionalizado a través de unas de sus formas, el mercado laboral, lo exige. La teoría bourdieusiana del género considera la división sexual del trabajo como uno de los espacios más importantes y fundamentales para la naturalización de la doxa masculina, ya que la división sexual misma se inscribe en las divisiones de las actividades productivas y en la división del trabajo de mantenimiento

del capital social y simbólico, atribuyéndole al hombre el monopolio de las actividades oficiales, públicas o de representación, así como portador de la palabra, la mirada y la generosidad. Pudimos identificar que existe una determinada claridad en la percepción de las mujeres de las tres posiciones de clases sobre el proceso de diferenciación productivo y cultural presentes tanto en sus relaciones de organización y producción como en sus experiencias incorporadas. También pudimos identificar una cierta varianza en la significación de ciertos símbolos, especialmente en función de la posición y expectativas de ascensos. Este último elemento está directamente ligado con el factor tiempo, el cual construye una nueva categoría problemática para la desigualdad de clase y género y su interseccionalidad: *la edad*. La desconsideración de este componente puede quedar muy bien ilustrada con su notoria ausencia en el marco muestral e instrumento metodológico. Situación contraria hubiese ocurrido si hubiésemos identificado a esta como una categoría no sólo en función de su influencia objetiva, sino más bien la relevancia que tiene en el imaginario laboral de las mujeres y su manifestación subjetiva: la edad para trabajar, la edad para ser madre, la edad para ser madre y trabajar, la edad para proyectarse y ascender, la edad para trabajar en sectores inferiores, etcétera.

Podemos concluir respondiendo a nuestra hipótesis primaria de que no existe una relación unívoca entre determinada posición de clase y determinada percepción de la dominación masculina. Así como tampoco afirmar la uniformidad de la visión y división del mundo masculino en toda la realidad social, trascendiendo las posiciones y distinciones de clase. Pues la economía de los bienes simbólicos de género circula bajo diferentes modos de apropiación según los bienes de producción poseídos y expectativas laborales, así como con otros elementos a interactuar (edad, raza, corporalidad, sexualidad, etcétera). Así, los bienes simbólicos son desplazados en su significación, apropiándose y utilizándose de distintos modos. Por lo que la posesión de bienes de cualificación u organización han de entenderse como bienes interactuantes, en este caso con bienes simbólicos de género.

Sin embargo, se pudo identificar ciertos aspectos en común para las tres posiciones de clases implicadas: la esencialidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Esta apreciación interactuó con todas las posiciones de clases resaltando una potencia natural y universal: el *poder afectivo* de la mujer. Este poder (privado) entra en contradicción

bajo diferentes formas con la posición ocupacional de las mujeres y sus respectivas visiones del mundo del trabajo (público). Esta relación es consistente con el énfasis que pone Bourdieu en lo biológico, como fundamento último de toda violencia simbólica. Pero esto no implica coronar a lo social por sobre lo biológico y sostener que el discurso lo construye todo, anulando las verdades biológicas y psicoanalíticas. Por el contrario, la interrelación multidisciplinar es el soporte epistemológico fundamental para indagar mejor en los problemas de interseccionalidad, ya que la complejidad del estudio se extiende a otros dominios que van más allá de la sociología. Esta aporta desde uno de los aspectos relevantes de la interseccionalidad o interacción de desigualdades: la lógica de dominación y explotación que subyace a la sacralización y acumulación de determinados bienes simbólicos y productivos, respectivamente.

La dominación masculina desplegada en la estructura de clases es sólo uno de los comienzos para indagar en el fondo del problema mayor, a saber, las relaciones de producción y reproducción. Las contradicciones y desigualdades insertas tanto en la relación de clases sociales como en la relación hombre-mujer/masculino-femenino entran en permanente interacción, condicionando una a la otra, tanto en su posesión como en su significación. El proceso dialéctico de estas dos formas de desigualdad es un área de trabajo importante para la sociología del futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs*. Ginebra, ILO.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Burin, M. (2004). “Género femenino, familia y carrera laboral: Conflictos vigentes”. *Subjetividad y Procesos Cognitivo*, número 5, pp. 48-47.
- Butler, J. 2006. *Deshacer el género*. Barcelona, Editorial Paidós.
- CEPAL (2009), *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile, Naciones Unidas.

- CEPAL (2008), *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Compendio de Estadísticas de Género (2011). Santiago de Chile, Instituto Nacional de Estadísticas.
- Corporación Regional de Derechos Humanos (2011). Percepción de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile. 2011. Santiago de Chile, Corporación Humanas.
- De Barbieri, T. (1992). “Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica”. *Debates en Sociología* [En Línea] No.18. Pontificia Universidad Católica del Perú, disponible: www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/7sobre_la_categoria_genero_una_introduccion_teorico_metodologica.pdf
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). “Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos” En De la Garza Toledo, Enrique, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Engels, F. (1983). *El origen de la familia, propiedad privada y estado*. Madrid, Ediciones SARPE.
- Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano” En *La Economía Feminista de América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales de la región*, República Dominicana, ONU MUJERES.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, Ediciones Morata
- Hartmann, H. (S/A) “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”. Papers de la fundación. N. 88 [En Línea], disponible en: <http://www.fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>
- INE (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena*. Santiago de Chile, Instituto Nacional de Estadísticas.
- Perticará, M. y Bueno, I. (2009), “Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque”, *Revista CEPAL* No.99.
- Rubín, G. 1986. “El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo”. *Nueva Antropología*, Vol. VIII, No. 30.

- Scott, J. 1996. "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En: Lamas Marta (compiladora): *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG.
- Tilly, Ch. (2000). *La desigualdad persistente*. Buenos Aires, Ediciones Manantial.
- Walby, S, Armstrong, J y Strid, S. (2012). "Intersectionality: Multiple Inequalities in Social Theory". *Sociology*. Año 2, número 46, Enero 2012, pp.224-240.
- Wright, E. (1994). *Clases*. Madrid, Siglo Veintiuno Editores.
- Wright, E. (2000). *ClassCount. Comparative studies in class analysis*. Cambridge University Press.