

PODER Y FEMINEIDAD, EMPRESARIAS, EJECUTIVAS Y POLÍTICAS

Griselda Martínez Vázquez

Existe la percepción social de que las mujeres son más femeninas entre menos demuestren el uso del poder, aunque es generalmente aceptada la manipulación que hacen algunas de ellas mediante el poder de los afectos. El fenómeno social que se viene presenciando en los últimos años del siglo XX es la creciente participación femenina en diversas actividades económicas, políticas y sociales de nuestro país en puestos de mayor nivel jerárquico. El objetivo de este trabajo es analizar las dificultades que enfrentan las mujeres que desarrollan actividades con poder de decisión en distintas organizaciones, las cuales se consideran adecuadas para el género masculino, pero no para el femenino.



Griselda Martínez Vázquez es profesora-investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana(UAM)-Xochimilco, en el Departamento de Producción Económica; especialista en Estudios de la Mujer por El Colegio de México; maestra en ciencias sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México; maestra en gestión socio-económica por la Universidad de Lumière, de Lyon, Francia, y candidata a doctora en ciencias antropológicas por la UAM-Iztapalapa.

Introducción

Una característica fundamental en la última década de este siglo es la presencia de las mujeres en altos puestos de diversas organizaciones, tanto en el sector público como privado, aunque el porcentaje de participación en este nivel todavía es muy reducido –al representar poco menos del 10%, y en los niveles más altos ni siquiera el 5%–, como se mostrará más adelante. Esta situación se presenta en todo el mundo, como comenta Anne Phillips: “Es muy difícil aumentar la representación simbólica del 5% de las mujeres en el ámbito político”.¹

La irrupción de las mujeres en estos niveles de decisión se debe a la constante lucha femenina, la cual en ocasiones ha sido accidentada y discontinua, prevaleciendo ahora una gran brecha entre el número de las que ocupan puestos intermedios y las que desarrollan actividades en los niveles más altos de las organizaciones. Las mujeres que rompen con los estereotipos y atavismos culturales que socialmente se les han impuesto, con sus acciones logran ir modificando la percepción colectiva sobre su papel en la sociedad, como madres y esposas, aunque desde mi punto de vista todavía siguen muy arraigados ciertos estereotipos discriminatorios sobre las capacidades en la toma de decisiones, impidiendo que éstas participen

en igualdad de circunstancias con los hombres, en todos los ámbitos de la vida social.

La existencia de mujeres protagonistas de sus vidas es el resultado de un conjunto de movimientos culturales que cuestionaron el orden social establecido, siendo uno de los más importantes, en este caso, el movimiento feminista contemporáneo que les abrió mayores posibilidades de ser y estar en el mundo. Este movimiento cultural se intersecta con el proceso de modernización económico y sociocultural de nuestro país, aunado a una política educativa de masas que permitió una presencia de las mujeres en las universidades.

El objetivo de mi presentación versa sobre la problemática de tres grupos que ocupan puestos de decisión en tres ámbitos de interacción: las mujeres ejecutivas, las empresarias y las políticas, cuya presencia en los altos puestos de decisión se podría decir consideran un tema de investigación que está adquiriendo mayor fuerza, desde que la ONU, en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, ha llamado la atención sobre “la importancia de la participación equilibrada en la toma de decisiones políticas y económicas”.

¹ En su libro Género y teoría democrática.



Se trata de un proceso cultural que al romper con los patrones de una sociedad tradicional que confinó a la mujer al espacio privado-familiar, la ve irrumpir en todos los ámbitos de la vida pública, pero además, a diferencia de las mujeres marginadas socialmente, van accediendo al poder. En este sentido, las ejecutivas, empresarias, funcionarias o líderes políticas comienzan a registrar nuevas experiencias sociohistóricas para la memoria femenina, promoviendo la conformación de nuevas estructuras simbólicas, donde el hombre aparece compartiendo el monopolio del poder. La posición de esas mujeres y su participación en la toma de decisiones reflejan un proceso cultural donde los símbolos del poder van desechando, como referencia exclusiva, al género masculino.

El presente trabajo sostiene como tesis que las mujeres acceden a puestos de poder a partir de los cambios ocurridos en dos planos: a) la resignificación de las identidades genéricas, es decir, el ser mujer u hombre en la sociedad actual, y b) el cambio en las estructuras de poder y sus representaciones simbólicas en las organizaciones. En un primer momento se analizarán los cambios en las identidades genéricas y posteriormente los cambios organizacionales.

Resignificación de las identidades genéricas

Como lo ha señalado Lipovietsky, en la actualidad los rasgos representativos de los sexos "masculino y femenino" se vienen mezclando y pierden sus características diferenciadas de antes, modificando las estructuras simbólicas, las prácticas y los valores que identifican a los géneros. Estos cambios en la representación genérica repercuten en la vida cotidiana de los sujetos sociales, modificando las formas de interacción social de los géneros. Como lo señalan Agnes Heller y otros autores, entre los que se encuentra Daniel Bell, el movimiento feminista es la labor cultural más importante de este siglo, ya que logra cambiar las estructuras de reproducción e interacción social en la vida privada, emergiendo como un actor social.

El movimiento feminista, aunque no es reconocido por las propias mujeres, fue el elemento disruptor en la resignificación de la identidad femenina, lo que permitió que éstas encontraran otras formas de estar en el mundo, distintas al ser madre o esposa. El elemento reconocido por la mayoría de las mujeres como eje principal de su participación en los ámbitos de poder es la educación profesional y su profesionalismo en el desarrollo de tales actividades. Pareciera que con la simple educación



se logrará mayor presencia de las mujeres en estos ámbitos de poder, pero entra en juego la percepción tradicional de la mujer, que aún no logra ser modificada por completo en los distintos actores sociales, principalmente en su papel de crianza de los hijos.

Tipos ideales

Las mujeres socialmente han sido educadas para dedicarse al cuidado de los hijos y el esposo, y su principal realización se encuentra en el ámbito familiar, aunque en los últimos años de este siglo se observa mayor presencia de ellas en el ámbito público, pero en el discurso hegemónico sigue permaneciendo la percepción de que el papel natural de la mujer es la maternidad, y por lo tanto ella es la responsable natural del cuidado de los hijos. Así, observamos que la crianza y la reproducción son el punto neurálgico del debate sobre la igualdad de oportunidades entre los géneros. Existe la idea colectiva de que el papel más importante de la mujer es la crianza y reproducción, incluso sobre su actividad profesional. En esta interacción, trabajo-familia, encontramos tres tipos ideales, los cuales son utilizados desde una perspectiva metodológica.

El primer tipo son las mujeres que no logran conciliar el trabajo y la familia, pues se les presentan estos ámbitos como antagónicos y por lo tanto renuncian a uno de los dos. Es decir, encontramos mujeres que se dedican por completo al trabajo y han decidido no experimentar la maternidad, cuyo objetivo y proyecto de vida se encuentra exclusivamente en su profesión; dedican su vida a la organización, y son temerosas de entablar relaciones de pareja cuando se habla de procrear. Asimismo, encontramos otras que son profesionales, pero en el momento de ser madres renuncian a su actividad y se dedican a los hijos en exclusiva.

El segundo tipo de mujeres es el de las que trabajan y son madres, quienes consideran que pueden conciliar el trabajo y la familia, pero lo viven con culpas, pues en muchas ocasiones cumplen con la doble jornada de trabajo; es decir, se dedican al trabajo, pero todo el tiempo se sienten culpables por no dedicar más tiempo a los hijos y muchas veces su relación con ellos llega a ser demasiado condescendiente. Su relación de pareja puede participar en el cuidado de los hijos, pero ella siente que es su responsabilidad. En cambio, cuando le dedican mucho tiempo a los hijos se sienten culpables por hacer lo mismo respecto al trabajo, y así sucesivamente.

El tercer tipo de mujeres que logran conciliar la relación entre el trabajo y la familia no se sienten culpables de dedicarle tiempo al trabajo y tiempo a los hijos, buscando establecer relaciones más igualitarias con su pareja, y compartiendo la crianza y el trabajo doméstico. Este grupo de mujeres es el que apenas vemos emerger en las nuevas generaciones, cuyos modelos femeninos han roto segregaciones. Es decir, las mujeres más jóvenes cuentan con nuevos referentes simbólicos, en los cuales los ámbitos privado y público no se muestran tan antagónicos.

En las investigaciones que he realizado entre mujeres con poder, se encuentran estos tres grupos de mujeres, sin importar la organización en que presten sus servicios, su nivel profesional, su experiencia, etc. Pero, sin duda, las que he entrevistado en mayor número se ubicarían entre el primero y segundo grupos.

Techo de cristal

La importancia de la resignificación de las identidades de género interactúa en el espacio organizacional, imponiendo limitaciones a ciertos grupos sociales. Las organizaciones con sistemas abiertos reciben la influencia de su medio externo, y en este caso la percepción que existe sobre las mujeres desde

una perspectiva tradicional es lo que lleva a pensar que las profesionistas anteponen sus intereses familiares a los laborales, considerando que eso afectará a las organizaciones al no dedicarles tiempo completo.

Estas limitaciones que imponen las organizaciones es comúnmente conocido como "techo de cristal", porque el primero nos muestra un límite, y el cristal, que es invisible, no se llega a percibir, incluso por las propias mujeres; sobre todo las que llegaron a los altos puestos consideran que las limitaciones las imponen las propias mujeres y no las organizaciones, influyendo estos dos elementos, los cuales se unen por la cultura. Como el techo de cristal corresponde a las estructuras culturales y simbólicas en un momento y espacio determinados, esto hace que las mujeres encuentren limitaciones distintas de acuerdo con el espacio organizacional en el que se desenvuelven. Por tanto, existen diferencias de matiz entre las ejecutivas, las empresarias y las políticas.

Mujeres ejecutivas

Las mujeres ejecutivas son aquellas que prestan sus servicios a una empresa; es decir, se trata de personal subordinado pero de alto nivel jerárquico, lo que las lleva a tomar decisiones estratégicas para la empresa y cuentan con personal a su cargo. Por lo general están bien pagadas y por tanto pertenecen a una clase social media alta o alta. Carecen de problemas económicos y en caso de tener hijos cuentan con la posibilidad de contratar una niñera para su cuidado. Con todo y que las ejecutivas pueden resolver los problemas logísticos para el cuidado de los hijos y los trabajos domésticos, encuentran limitación en las organizaciones, porque éstas consideran que las mujeres cuando tienen hijos descuidan el trabajo, y en ocasiones ni se da la oportunidad de decidir. La pertenencia a una clase social alta permite disminuir las limitaciones de género, es decir, dinero mata género. Las mujeres profesionistas de universidades privadas pueden competir con los hombres de universidades públicas, obteniendo mayor ventaja. En el caso de ser un hombre y una mujer de universidad pública o privada, la decisión la tiene el hombre aunque la mujer carezca de hijos (pero algún día los va a tener).

En un momento de resignificación del espacio laboral, al introducirse nuevos planteamientos sobre organización del trabajo, estilos de liderazgo o cultura organizacional, las mujeres profesionales están encontrando un buen espacio para redefinir dichos estilos de liderazgo de manera más acorde con su experiencia socio-histórica. El ser mujer no significa de antemano



no ser autoritaria; esta idealización es una gran carga para la mujer, pero existen formas aceptadas sobre el ejercicio de la autoridad, que son valoradas y las cuales las mujeres tienen que aprender a ejercerlas, y por tanto, tienen que sostener una constante lucha entre la resignificación de su identidad –qué quiero, hacia dónde voy, quién soy– y las limitaciones que impone la organización.

La posibilidad de lograr mayores oportunidades en la empresa se da con un gran involucramiento del género masculino en las responsabilidades domésticas, cambios que se vienen presenciando en nuestra sociedad, aunque todavía no sean una generalidad. Las mujeres ejecutivas cuentan con estudios profesionales y consideran que es el elemento más importante de su desarrollo, y además de ser más profesionales y más responsables que muchos hombres, tienen que demostrar más para ser tomadas en cuenta. En las carreras profesionales de las ejecutivas al interior de la empresa, éstas encuentran que las jefas o los jefes inmediatos desempeñan un papel muy importante en su limitación o desarrollo.

La representación de mujeres funcionarias y directivas en el sector público y privado en la ciudad de México, representó en 1993, 2.8% de la población económicamente activa (PEA) femenina. Del total de funcionarios y directivos 22% son mujeres y 78% hombres, es decir, existe una relación de una mujer por cada cuatro hombres, cuando en 1987 existía una relación de una entre cinco. Este porcentaje está sobredeterminado, ya que incluye mandos intermedios, y si hiciéramos un análisis de empresa por empresa observaríamos que en el nivel más alto el porcentaje es muy pequeño y conforme vamos descendiendo se incrementa el porcentaje de mujeres.

Mujeres empresarias

Las empresarias al igual que todas las trabajadoras buscan conciliar el mundo de la empresa con el familiar. También se observa que las primeras corresponden a los grupos denominados micro y pequeña empresas, quienes encuentran su techo de cristal en el ámbito económico, al igual que las ejecutivas, y se observa que existe un número muy reducido de ellas en las grandes empresas y conforme van siendo más pequeñas tienen más mujeres. Las ramas económicas de mayor presencia femenina son el comercio y el servicio, lo que refleja la principal actividad económica del país, encontrándose principalmente en negocios de comida, belleza, hotelería y servicios profesionales.

Existen mujeres que pasan de ejecutivas a empresarias, por considerar que su negocio les permitirá atender más su hogar al no tener que cumplir con horarios extensivos; en estos casos el negocio más común son las consultorías, y en ocasiones los horarios son más extensos, pero tienen mayor libertad de decidir espacios y tiempos, pues la decisión depende de ellas.

En las empresarias, a diferencia de las ejecutivas, sus limitaciones no están en las empresas, al ser ellas las dueñas del capital, su techo de cristal lo encuentran en el exterior, en el medio y con el trato de sus clientes, competidores, proveedores, organizaciones empresariales cúpula, etcétera.

También existen empresarias que llegan a serlo por cuestiones fortuitas, como son principalmente las herencias. Hay mujeres que se convierten de amas de casa en empresarias al momento de enviudar. Las empresarias, o mejor dicho micro y pequeñas empresarias, en el año de 1995 representaban 1.7% de la PEA femenina, y del total de empresarios para ese año

14% es de mujeres contra 86% de hombres, existiendo una relación de seis hombres por una mujer, cuando en 1987 había la relación de una por cada siete hombres (12.2% de mujeres).

Mujeres políticas

La presencia de las mujeres en el ámbito político es más precaria que en la empresa o en las organizaciones no gubernamentales, y también es más reciente su irrupción en los espacios de decisión. Dentro del ámbito político encontramos a las mujeres en la administración pública, cuya carrera profesional es muy similar a la de las ejecutivas, es decir, demuestran su capacidad por medio de su profesión y el desarrollo eficiente de sus funciones, y encuentran posibilidades de ascenso dependiendo del grupo de poder al que pertenecen. Las limitaciones de las mujeres funcionarias son tanto del grupo político al que pertenecen (su movilidad) como la percepción que existe de este grupo en el desarrollo de su actividad. Al igual que el caso de las ejecutivas, en los niveles más altos de la estructura jerárquica de la administración pública es mucho menor la presencia de las mujeres. De 1953 a 1992 sólo tres mujeres han sido secretarías de Estado, contra 160 hombres, es decir, el 1.8% (datos de Alicia Martínez). El gobierno actual se inició con tres mujeres, pero hoy en día son dos (Julia Carabias de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca, y Silvia Hernández de la Secretaría



de Turismo), pues salió Norma Samaniego de la Secretaría de la Contraloría y Administración.

Las mujeres que han desarrollado actividades ministeriales pertenecen al partido en el poder, y conforme vamos descendiendo en la estructura se encuentran mujeres que no necesariamente son militantes de este partido. Su irrupción en el sector formal de la política se da varios decenios después del triunfo de sus derechos políticos, el 17 de octubre de 1953, con la modificación al artículo 34 de la Constitución Política Mexicana, es decir, a finales de la década de los setenta y actualmente con mayor presencia.

Las mujeres que participan en la política, principalmente en los puestos de representación popular, como son gobernadoras, alcaldesas, senadoras y diputadas se enfrentan con otros dos elementos que las otras no tienen que resolver, me refiero a las limitaciones que imponen tanto el partido al que pertenecen como los ciudadanos. Es muy reciente la aceptación, lo mismo que una mayor discusión sobre la importancia de efectuar acciones afirmativas para que existan más mujeres en las contiendas electorales; el Partido de la Revolución Democrática, es el único que en sus estatutos establece la relación del 70-30, es decir, las mujeres representan como mínimo 30% de todos los candidatos. El Partido Revolucionario Institucional (PRI), en su última Asamblea, la XII, celebrada del 20 al 22 de septiembre de 1996, había

alcanzado el acuerdo de llegar al 30% de candidatas mujeres, acuerdo que no fue respetado. En la Ley Federal Electoral se consideró como un artículo transitorio el exhorto a buscar mayor presencia de las mujeres en las contiendas electorales, y se menciona 30% como mínimo. En el Partido Acción Nacional (PAN) se ha empezado la discusión, pero ni las propias mujeres están muy de acuerdo con establecer cuotas femeninas y se están buscando otros mecanismos.

En el caso de la participación política de las mujeres se observa una gran presencia en las bases de los partidos, movilizándolo a grupos femeninos en los mítines, en el trabajo proselitista, pero en la cúpula existen pocas. En los comités ejecutivos, el PAN tiene una representación de 22.5% (Felipe Calderón), que con Castillo Peraza fue del 3%, mientras que el PRI contaba en 1992 con 16% de mujeres en el Comité Ejecutivo Nacional. El PAN es el primer partido que presentó a una mujer como candidata a una gubernatura, fue María del Rosario Alcalá, por el estado de Aguascalientes, en 1962, y la primera mujer que llegó fue Griselda Alvarez, por el PRI, al gobierno del estado de Colima en 1979.

La representación de mujeres en la Cámara Legislativa LV es de 14%, es decir, 70 diputadas contra 430 diputados –una relación de una mujer por cada seis hombres. En la Cámara de Senadores en la LV legislatura (1991-1994) existieron sólo tres mujeres contra 61 hombres, es decir, una relación de una mujer por cada 20 hombres.

Conclusiones (diferencias y similitudes)

Como se ha mostrado, la participación femenina en las estructuras del poder, público y privado, es todavía muy reducida. Las posibilidades para que las mujeres accedan a estos niveles en mayor proporción son cada vez más frecuentes, siendo importante reforzar este desarrollo con una política educativa que tienda a la igualdad de oportunidades, es decir, una educación en la cual la diferencia sexual no conlleve a segregaciones. También se tiene que impulsar la mayor participación de los hombres en el ámbito familiar, tanto en el cuidado de los hijos como en los quehaceres domésticos. Los hombres y las mujeres deberían integrar tanto el mundo profesional como el mundo privado para que se puedan desarrollar las personas en forma integral y no unidimensional, y las mujeres con poder están desempeñando un papel muy importante en la transformación cultural, ya que contribuyen con su acción al cambio de la cultura genérica tradicional que tanto afecta a hombres y mujeres ●

