

**SEMINARIO INTERNACIONAL AGOSTO 2011.**

**UNIVERSIDAD CATOLICA ARGENTINA**

***Jóvenes, trabajo y género. Género e itinerarios laborales.***<sup>1</sup>

***Dra. Mabel Burin***

### **Introducción**

En esta presentación proponemos describir y analizar algunos fenómenos significativos que pueden ser interesantes para el estudio de los jóvenes y el trabajo. Entrecruzaremos hipótesis psicoanalíticas con teorías de género para comprender la construcción de las subjetividades generizadas y sus procesos de inserción laboral.

### **Género, trabajo, subjetividad: un modo de investigar**

Para la investigación denominada Jóvenes y Trabajo: género y construcción de subjetividades, que desarrollamos en la UCES, hemos trabajado con los criterios de la investigación cualitativa, realizando entrevistas en profundidad, semidirigidas, con 20 sujetos, con garantías de confidencialidad sobre los datos brindados por nuestros entrevistados. En nuestras investigaciones hemos agregado, además, el test llamado "*Persona bajo la lluvia*", que consiste en una prueba gráfica donde se le pide al sujeto entrevistado que dibuje una persona

---

<sup>1</sup> Este artículo corresponde a la investigación que se realiza en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) con el título de: "*Juventud y trabajo. Género y subjetividad en jóvenes universitarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*" con la Dra. Mabel Burin como directora y la Lic. Irene Meler como investigadora principal. Parte de su contenido fue expuesto en (a) el Seminario Internacional "Jóvenes y Trabajo" CRIM- UNAM, Cuernavaca, México, 2010 y en (b) el Seminario Internacional "Los Jóvenes, el Trabajo y la Educación, Universidad Católica Argentina (UCA), Buenos Aires 2010.

bajo la lluvia, con la consigna de que luego le pusiera un nombre, edad, y relatara una pequeña historia relativa al personaje dibujado. La selección de este test se basó en su prolongada historia de aplicación a aspirantes a puestos de trabajo, y su objetivo es explorar los recursos del sujeto ante situaciones adversas. Ambos instrumentos, o sea, la aplicación de la entrevista en profundidad y el test de Persona bajo la lluvia, nos permitieron articular los criterios utilizados habitualmente en las ciencias sociales y humanas para los estudios de caso, con los utilizados por el método clínico del cual tenemos amplia experiencia por nuestra formación como psicólogas psicoanalistas.

Hemos encontrado como recurso interesante la utilización del método clínico psicológico aplicado a las entrevistas en profundidad y al análisis del test gráfico, el cual nos resultó eficaz para poner el acento en la escucha de los relatos que hacen los entrevistados. Se trata de un dispositivo de escucha distinto, basada en el criterio clínico denominado "*atención flotante*", con el cual no sólo guiamos al entrevistado siguiendo la pauta de entrevista diseñada previamente, sino que también prestamos atención a todo hecho que altere de modo inesperado la trama pretendidamente coherente del relato. Ejemplo de esto son los datos omitidos, sugeridos pero no explicitados, la evitación de temas específicos, y los lapsus y confusiones que se producen en el relato. También procuramos comprender la peculiaridad de las cadenas asociativas creadas por los entrevistados, una variante de la así llamada "*asociación libre*" por las cuales los sujetos relacionan los datos que interrogamos con otros aspectos de sus vidas que aparentemente no estaban dentro de nuestra búsqueda, pero que luego se revelan significativos a la hora de evaluar el material obtenido. Asimismo, prestamos atención no sólo a los relatos

manifiestos, sino también a sus contenidos latentes, expresados bajo la forma de comunicación no-verbal, por ejemplo, datos gestuales, posturales, de timbres de la voz, etc. La pauta de preguntas que tenemos para explorar suele verse enriquecida por la singular creatividad de cada sujeto para relacionar los temas, volver sobre ellos, de modo que cada estudio de caso es tomado como una apertura para explorar tendencias subjetivas que luego procuramos tipificar según las tendencias predominantes. Procuramos hacer un análisis de los recursos subjetivos que tienen los sujetos como modos de afrontar y procesar sus conflictos, mediante una tipología en la cual agrupamos rasgos de los entrevistados. Sin pretender que la tipología sea exhaustiva, hemos podido agrupar rasgos subjetivos diferenciados en mujeres y en varones caracterizados como Tradicionales, Transicionales e Innovadores. Hemos utilizado estas características en variados estudios sobre Género y Subjetividad, incluyéndola también en el estudio de parejas.<sup>2</sup> En todos los casos destacamos que no existen tipos puros, sin embargo hemos encontrado “casos típicos” representativos de cada una de estas caracterizaciones. En una breve síntesis, los y las sujetos Tradicionales representan lo que se llaman “masculinidades hegemónicas” y “femineidades convencionales propias de la modernidad”. Los sujetos Transicionales presentan características mixtas, en que coexisten algunos rasgos de los más tradicionales y otros de los más innovadores. Los caracterizados como Innovadores tienden a organizar su subjetividad con un criterio de desgnerización, o sea de alejamiento de la polaridad genérica femenino/masculino propios de la Modernidad en occidente.

---

<sup>2</sup> He utilizado por primera vez este modo de caracterización de las subjetividades en mi estudio sobre el Techo de Cristal en la carrera laboral de las mujeres, en 1990

Lo que estamos procurando describir es cómo la articulación entre nuestra experiencia en el método clínico psicológico y el método de estudios de caso utilizado en la sociología, la antropología, el trabajo social, etc., nos brinda un entramado complejo de conocimientos que estamos tratando de sistematizar, alejándonos de las interpretaciones lineales, causalistas, que utilizan interpretaciones simplistas de relaciones causa-efecto. En este sentido, nos inscribimos en la corriente de los paradigmas de la complejidad. Esta posición nos lleva a valorizar los aspectos de la experiencia que no corroboran las expectativas de quienes investigamos, intentando un enfoque abierto para comprender los conflictos que se plantean entre nuestras hipótesis y los observables no confirmatorios. Desde la perspectiva de los Estudios del Género y su articulación con la construcción de las subjetividades, a menudo nos encontramos con que nuestras expectativas sobre los cambios de los y las sujetos estudiados/as no son tan frecuentes ni consistentes como lo desearían nuestras expectativas. Consideramos que cuando estudiamos procesos de cambios sociales acelerados, tales como las recientes transformaciones en las relaciones entre los géneros, así como en los modos de inserción laboral, debemos luchar contra un optimismo voluntarista que nos haría afirmar que los cambios en las relaciones entre los géneros ya es un hecho logrado. Preferimos sostener un moderado optimismo entre los anhelos de haber logrado ya una paridad, y la tensión que se produce con un insistente deseo de establecer relaciones de poder entre los géneros.

**- Una Teoría de las Identificaciones: revisión crítica**

Un aspecto de la construcción de las subjetividades articuladas con las teorías de género podríamos enfocarlo desde la *teoría de las Identificaciones tempranas* en la construcción de la identidad.

Esta es una hipótesis psicoanalítica que supone que las personas construyen su subjetividad sobre la base de asemejarse a alguna figura significativa de su entorno desde su temprana infancia. Las observaciones más tradicionales atribuyen a niñas y niños en sus primeros años de vida un acercamiento identificador más marcado hacia su madre – en especial cuando nuestros ordenamientos culturales hacen que la madre sea la principal figura de cuidados tempranos hacia sus hijos. En la construcción de la subjetividad masculina, se supone que el niño hará un difícil proceso de desidentificación de su madre en tanto figura femenina, para pasar a identificarse con su padre o bien con otros hombres de su entorno familiar, cultural y social (Nancy Chodorow 1984, 2003, E.Dio Bleichmar, 1985, 1997).

A partir de los años '80 y más aún en los '90, la condición masculina pasa a ser problemática, en un período de incertidumbres y angustias; se ha puesto en crisis un eje que había sido constitutivo de la subjetividad masculina a partir de la Modernidad: el ejercicio del rol de género como proveedor económico, en el contexto de la familia nuclear, y la configuración de una identidad de género masculina en el despliegue eficaz de ese rol. La crisis del rol masculino como proveedor económico se vincula con el nivel crítico de los modos de empleo y trabajo tradicionales y con las profundas transformaciones en la familia nuclear. El concepto de identidad laboral está en debate. La revolución tecnológica y la globalización tienen efecto sobre la subjetividad de los trabajadores. Perdieron vigencia muchas ocupaciones tradicionales que otorgaban identidad

favoreciendo el sentimiento de sí, el reconocimiento social, posiciones de prestigio y acceso a recursos económicos. Esto incide en la construcción de subjetividades femeninas y masculinas diferenciadas, con relación a la inserción laboral. En tanto las mujeres afirman rasgos identitarios sobre la base de la expresividad emocional, ellos adquieren identidades basadas en los aspectos instrumentales de su inserción laboral: las mujeres desarrollan estilos comunicacionales y rasgos de personalidad que procuran dar y suscitar respuestas gratificantes y complacientes; los varones desarrollan estilos y rasgos no orientados básicamente hacia las respuestas emocionales inmediatas de los otros: más que solicitar respuestas positivas, desarrollan capacidad para tolerar la hostilidad u oposición que sus conductas asertivas provoquen en los otros.

Cuando hemos hallado mujeres con habilidad en los rasgos instrumentales, también se preocupaban por cultivar los rasgos expresivos emocionales. La situación inversa no siempre se encontraba entre los hombres: si desarrollaban habilidades instrumentales en su carrera laboral, dejaban de lado los rasgos emotivos. Esta polarización genérica de las modalidades de inserción laboral femeninas y masculinas entró en crisis en los nuevos contextos laborales. Las mujeres se han “adaptado” a las condiciones de trabajo diseñadas en un universo típicamente masculino –en cuanto a los horarios de trabajo, los estilos comunicacionales, etcétera –, con el consiguiente costo subjetivo como el padecimiento del “techo de cristal” – como superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar; y como barrera que impide a las mujeres ascender hasta los puestos más altos en las organizaciones laborales –. (Burin, M., 1998).

En un período tan sensible, entra a su vez en crisis la construcción de la subjetividad – esto es, el reconocimiento de sí mismo como sujeto – mediante las preguntas “¿quién soy siendo mujer?” y “¿quién soy siendo varón?”. Las respuestas clásicas habían sido: “*ser mujer es ser madre*”, “*ser hombre es ser proveedor económico*”; pero hoy las referencias identificatorias se ven conmovidas, cuestionadas.

En este marco, hemos hallado en otra investigación (Burin-Meler, UCES 2004-2007) una tendencia alternativa: varones que pudieron recurrir a sus identificaciones con la madre – o sea, identificaciones que en algún sentido cruzan géneros – las han encontrado de utilidad para proveerse de recursos subjetivos más flexibles ante situaciones laborales conflictivas<sup>3</sup>.

Desde una perspectiva tradicional, los varones incorporan la llamada “identidad de género masculina” por medio de la identificación con figuras masculinas cercanas, preferentemente el padre. El supuesto es que el modelo paterno incide en la habilitación del sujeto para pasar del mundo de la intimidad familiar al mundo público. Para ciertos desarrollos teóricos psicológicos, un vínculo de apego prolongado con la figura materna operaría, en los varones, como factor de riesgo para su masculinidad social y subjetiva: consideran que, en tal caso, el niño construiría el núcleo de su identidad sobre el modelo femenino materno; si bien esto se produce habitualmente en los vínculos tempranos con la madre, su prolongación más allá del segundo año de vida haría peligrar la

---

<sup>3</sup> He presentado algunas de estas reflexiones en (c) el Panel “Familia y Desvalimiento”. Jornada “El desvalimiento en la clínica” realizada en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Buenos Aires, 10 de Abril de 2010.

identificación del niño con los rasgos considerados masculinos. La intervención del padre, o una figura similar que separe al niño de su madre, resultaría imprescindible, según estas consideraciones, para evitar que se produzcan semejantes efectos en el proceso de masculinización. Estas hipótesis suponen el vínculo con una mujer, la madre, que no desarrollaría otros deseos más allá de su adhesividad libidinal a su hijo: el padre intervendría como figura salvadora de la masculinidad del hijo ante semejante amenaza de un vínculo fusional.

Aquella investigación nos permitió observar varones que – contrariamente a lo que supondrían aquellas hipótesis clásicas – obtuvieron habilitación para desempeñarse en sus carreras laborales a partir de los vínculos identificatorios con sus madres. Estos hombres son hijos de madres que tuvieron oportunidades educativas y laborales, mujeres que se desarrollaron, tanto en la esfera familiar y doméstica, como en la esfera laboral extradoméstica remunerada.

Los padres de esos entrevistados les habían ofrecido modelos de rol que sólo se desarrollaban en la esfera extrafamiliar; algunos de ellos se desempeñaban con marcada rigidez en su actividad laboral; otros habían sido padres inconsistentes y frágiles, tanto en lo laboral como en lo familiar. Podríamos incluso considerar que – en el marco de la tendencia contemporánea a la disolución de la polaridad entre los géneros – algunos de estos varones se habrían identificado con los aspectos “masculinos” de sus madres y desidentificado de los aspectos “femeninos” de sus padres. Estas contorsiones teóricas sugieren que, en la actualidad, tal vez sea más adecuado no asociar las cualidades de eficacia, iniciativa y emprendimiento con la masculinidad, ni

relacionar la feminidad con la dependencia económica y emocional y la posición social de pasividad.

Estos sujetos denotaban una firme identificación con el modelo materno de flexibilidad y creatividad, en el modo de encarar situaciones críticas y conflictivas ante la crisis socioeconómica de 2001-2002 en Buenos Aires, Argentina. Sus estilos de masculinización combinaban rasgos masculinos convencionales – espíritu de iniciativa, asertividad, motivación para los logros económicos – con actitudes consideradas típicamente femeninas, como la capacidad de empatía, la consideración por las emociones y necesidades de los otros, en particular de los niños y personas en condiciones más vulnerables, así como una disposición para cuidar los vínculos afectivos. Estos últimos rasgos los habían incorporado por identificación con sus madres, debido a la intimidad y permanencia en el vínculo materno-filial. Su sistema de identificaciones, en buena medida, se había “desgenerizado”.

Estos entrevistados se refieren a sus madres como personas que desplegaban multiplicidad de disposiciones subjetivas, tanto en la intimidad familiar como en el ámbito laboral. Algunos de ellos manifestaron que el modelo de mujer ofrecido por sus madres los había inspirado a buscar como esposas a compañeras con rasgos de personalidad similares, como garantía de que contarían con el apoyo necesario para enfrentar situaciones difíciles.

También expresaron que la ampliación de su subjetividad masculina mediante la incorporación de rasgos maternos les había permitido ser mejores padres de sus hijos. Plantearon dudas sobre si la incorporación de los rasgos de masculinidad tradicional de sus padres – por ejemplo, la distancia afectiva y la indiferencia a los sucesos de la intimidad familiar – les hubiera aportado valores

positivos para el ejercicio de su propia paternidad. Más aún, algunos entrevistados hicieron reflexiones críticas y doloridas sobre aspectos de la conducta de sus padres, lamentando los rasgos de violencia, las actitudes de desamparo afectivo y de incompreensión en la vida familiar. Con insistencia denunciaron estos rasgos de los padres como perjudiciales para su autoestima y para lo que uno de ellos llamó “desarrollar una hombría de bien”.

El relato de estas experiencias pone de manifiesto que, en tanto los modelos paterno y materno se caractericen por una estricta división sexual del trabajo – ellas en el ámbito doméstico, gestionando la vida emocional familiar, y ellos en el ámbito extradoméstico, centrados en la condición de proveedores económicos – sus efectos serán perjudiciales para la adquisición de una subjetividad masculina innovadora a la hora de enfrentar condiciones laborales críticas o cambiantes. Por el contrario, una flexibilización de los modelos parentales de feminidad y masculinidad aporta recursos que enriquecen la subjetividad masculina, facilitando una diversidad de experiencias que se transmiten a las siguientes generaciones.

Las identificaciones “desgenerizadas” permiten a los varones, por ejemplo, incorporar la capacidad tradicional de las mujeres para realizar diversas tareas de modo simultáneo, en un panorama contemporáneo que suele combinar el subempleo con el multiempleo. También les ayudan a moderar el imperativo del éxito económico, característico del modelo moderno de masculinización, y compensar la disminución de los logros accesibles con una mejoría de la calidad de vida, al habilitar un espacio significativo para los vínculos de intimidad.

En el caso de la investigación actual sobre Jóvenes y Trabajo, he deseado prestar especial atención a las formas en que los sujetos estudiados perciben sexismo hostil y sexismo benevolente (Moya, M., 2004). Este autor señala que el sexismo consiste en expresar una actitud discriminatoria de las personas en base a su sexo, femenino o masculino. Hay conductas o actitudes sexistas francas, manifiestas, llamadas *sexismo hostil*, que consisten en expresar prejuicios discriminatorios y excluyentes basados en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo social. Estas creencias sexistas influyen en los juicios, evaluaciones y conductas, que determinan la exclusión de las mujeres de determinados espacios sociales o de oportunidades laborales, educativas, etc. Por ejemplo, esta forma de sexismo llevó a que las mujeres fueran consideradas como incapaces de ejercer el voto y ser ciudadanas de pleno derecho, la prohibición o exclusión de determinados lugares de estudio como las universidades, la imposibilidad legal de ejercer la patria potestad sobre sus hijos, etc. Aunque las justificaciones para tales actitudes a veces se puedan expresar como teniendo una base biológica y esencialista, el resultado es la producción de estereotipos de género femeninos tradicionales que mantengan las posiciones sociales del género masculino y conserven un statu-quo social, económico y subjetivo para las mujeres.

Entre las formas novedosas de sexismo hostil el mencionado autor describe el así llamado *neosexismo*, que también configura una actitud negativa hacia las mujeres, por ejemplo, oponiéndose a las medidas de acción positiva, destinadas a favorecer la incorporación de las mujeres al mundo laboral. Uno de sus rasgos se expresa en el temor de algunos grupos de varones de que el avance social, político, económico y subjetivo de las mujeres, constituya una

amenaza hacia sus intereses colectivos, por ej., que la incorporación de las mujeres a carreras laborales no tradicionales supondrían para ellos mayores dificultades para encontrar trabajo, menores posibilidades de promoción y ascenso, y salarios más bajos.

El *sexismo benevolente* en un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres consideradas, de modo estereotipado, como destinadas al ejercicio de ciertos roles tradicionales. Su matiz benévolo consiste en que tiene un tono afectivo positivo, y tiende a procurar conductas habitualmente consideradas como de protección y de ayuda en los contextos laborales. Por ejemplo, las creencias de que hay ejercicios profesionales que son más aptos para las mujeres que para los varones porque ellas son más débiles, más frágiles, más sensibles, y que por ello habría que protegerlas de condiciones laborales que las pongan en riesgo. Del mismo modo, ocurre esto cuando se considera que determinada carrera laboral es más aceptable para una mujer porque le permite conciliar su vida familiar con su vida laboral. Según M.Moya, el sexismo benevolente es afín con las necesidades de dependencia afectiva de los varones, que los lleva a suponer que las mujeres son un recurso valioso que hay que proteger y conservar en los vínculos de intimidad. Esta forma de sexismo es más difícil de detectar que las del sexismo hostil, y también más difícil de aceptar por parte de quienes expresan actitudes sexistas benevolentes.

En tanto las formas del sexismo hostil parecen expresarse más habitualmente en el ámbito público, las del sexismo benevolente se despliegan preferentemente en la consideración de los vínculos afectivos, de intimidad, y de las vidas privadas.

Ambas modalidades de sexismo son modos de poner en juego las relaciones de poder entre los géneros, con un claro ejercicio de exclusión de las mujeres de determinados espacios en el ámbito público, en el cual el género masculino pretendería conservar el control de las instituciones económicas, legales, políticas, y otras, confinando a las mujeres a un tipo de ejercicio de poder tradicional: el poder de los afectos, en la esfera emocional e íntima de las vidas privadas.

Es necesario advertir el efecto que produce en la construcción de las subjetividades femeninas el sexismo benevolente: se crea en las mujeres una ilusión promisoría de que el ejercicio de poder de los hombres será utilizado en beneficio de las mujeres. Así, las propias mujeres pueden ser las que promuevan esta forma de sexismo, estimulando a los varones a que ocupen posiciones de poder y de autoridad en desmedro del logro de sus propias necesidades e intereses en tanto género femenino. Las visiones románticas de las relaciones entre los géneros, desde una perspectiva tradicional, contribuyen a crear este espejismo proteccionista.

Ambas actitudes, las del sexismo hostil y las del sexismo benevolente, configuran un cuadro complejo que permite analizar no sólo las relaciones de poder entre los géneros en relación a las oportunidades laborales, sino también los modos a menudo sutiles del mantenimiento de las inequidades entre los géneros. **BUSCAR EJEMPLOS EN LAS ENTREVISTAS**

Otros factores a debatir consisten en las cuestiones relativas a la “**ceguera de género**”, que consiste en ignorar los papeles, las responsabilidades y las capacidades sociales de las personas de acuerdo a su género. Por ejemplo, las políticas “ciegas al género” se basan en información derivada de las

actividades de los hombres y asumen que todos los afectados por ellas tienen las mismas necesidades e intereses que los hombres.

Cuando se opera con ceguera de género hallamos una imposibilidad de identificar o reconocer las diferencias entre varones y mujeres sobre la base del género, allí donde estas diferencias sean significativas. Algunos espacios donde la ceguera de género se han expresado de modo más notable se produce en todos los niveles de educación, en las esferas laborales, en la medicina, en la legislación, etc. y son a menudo perpetuados por la convención de la utilización de un lenguaje pretendidamente neutral al género. Por ej., se asevera que lingüísticamente el “gerente” o “administrador” son neutrales, mientras que la persona física que estudia o trabaja en administración de empresas posee una identificación de género propia (Boada, A., 2011). Quienes analizan esta perspectiva señalan que este uso de un lenguaje y conceptos aparentemente neutrales, puede ocultar la importancia del género de una persona en su proceso y desarrollo educativo y laboral

El investigador A. Boada señala en sus estudios que diversos autores manifiestan su ceguera de género como una supresión de la conciencia activa de las diferencias de género derivada de un compromiso intelectual con las generalizaciones abstractas, sin cuerpo, y enfocadas en el razonamiento. Para los autores citados por este investigador, la autorrealización es la necesidad máxima, pero a pesar de los estudios de las personas autorrealizadas incluidas las mujeres, las definiciones de autorrealización reflejan experiencias estereotipadas y rasgos masculinos (Linsatead, 2010, citado por Boada A., op.cit). Por lo tanto, la autorrealización de sí se convierte en una expresión del Yo masculino que niega la relación, más que la propia expresión femenina que

habitualmente se define en relación a los demás, en una definición masculina que privilegia la jerarquía en lugar de las redes (Cullen 1997; Wilson 1996, citados Boada A., op.cit). Este investigador destaca a algunos autores que llegaron a la conclusión de que las mujeres con una alta posición dominante tenían rasgos más masculinos (acordes con el estereotipo asignado en ese momento a los varones) y tenían más en común con los hombres de una alta posición dominante similar, que con las mujeres bajo dominación. Cabe analizar que en este caso no se trataría de un estudio con ceguera de género, sino con un modo particular de explorar las diferencias entre los géneros, de explicarlas y de tipificarlas.

La ceguera de género que había sido clásica en todas las disciplinas que analizaban la posición de las mujeres está cediendo en la actualidad, dado que el argumento de no tener en cuenta las especificidades genéricas comienza a desmoronarse bajo el espíritu reflexivo y de denuncia de las teorías y prácticas contemporáneas fomentado por el feminismo y el post- feminismo, así como la concepción postmoderna de género.

Un debate interesante que se produce actualmente se refiere a la tensión entre las denuncias de ceguera de género y los discursos respecto de una progresiva desgnerización de la gente joven, en particular de quienes son estudiantes o graduados universitarios de medios urbanos y de sectores medios. El supuesto del argumento de la desgnerización se basa en la idea de que la gente joven actual ya no padecería de la clásica polarización femenino/masculino, ni padecería el efecto correspondiente a esos estereotipamientos como, por ejemplo, las relaciones de poder entre los géneros. Si bien es cierto que se ha producido una verdadera desgnerización

en el acceso de las mujeres a las carreras universitarias tipificadas como clásicamente masculinas, sin embargo, el desarrollo laboral de las mujeres egresadas de dichas carreras todavía no es igualitario con el de los varones. Si bien los discursos que se enuncian son políticamente correctos, en las prácticas tales condiciones de igualdad no se producen. Todavía persisten actitudes prejuiciosas en relación con el desempeño de las mujeres en áreas que hasta ahora estaban reservadas para los hombres, y sigue siendo minoritaria la cantidad de mujeres que ocupan tales puestos de trabajo, al menos en algunos países latinoamericanos como lo señalan investigaciones recientes en carreras de ingeniería (Rodríguez Navia, A, 2009). Aunque los discursos que se enuncian son políticamente correctos, en cuanto a la igualdad de oportunidades de acceso a la educación de varones y de mujeres, así como de las oportunidades laborales, en las prácticas esta igualdad no se sostiene (Burin, M., 2004). En las trayectorias laborales de las mujeres que se desempeñan en puestos tradicionalmente masculinos todavía observamos que ellas deben demostrar rasgos a menudo de excepcionalidad cuando quieren sostenerse en esos lugares de trabajo, o bien que deben mimetizarse con los modelos masculinos que se han mostrado hasta ahora eficaces en el desempeño de esos trabajos. Existen intensos debates acerca de si los modos de inserción laboral femenina llevarían una marca distinta, propia de las mujeres, y si, en caso de que eso sucediera, esto enriquecería los contextos laborales donde ellas participen.

El interrogante que planteamos es si existe la desgenerización a nivel de las carreras laborales, o si se trata de una ceguera de género. Este mismo interrogante puede ofrecerse al análisis de las vidas privadas de varones y

mujeres: ¿estamos asistiendo a una verdadera desgnerización de los roles de género clásicos en las vidas familiares y en los vínculos de intimidad, o se están reciclando antiguos estereotipos de género bajo nuevos formatos? Las recomendaciones derivadas de la teoría de la igualdad piden que a las mujeres que cambien aspectos importantes de su identidad de género por la versión masculina, sin que prescriban un proceso similar de “desgenerización” para los hombres

Se hace evidente que es necesario analizar también no sólo la construcción de las subjetividades, femeninas y masculinas, sino también la reconstrucción de tales subjetividades desde perspectivas que articulen esta tarea con los proyectos sociales que denuncien las cegueras de género y hagan más sostenibles los proyectos de desgnerización (Barrancos, D., 2010).

Cuando se habla de ceguera de género se piensa desde posiciones de neutralidad, ignorando las diferencias entre los géneros. Cuandos e piensa en desgnerización, ahora lo piden los varones, pero antes era un pedido casi exclusivo de las mujeres.

Ejemplos, extraídos de las entrevistas:

Juan Pablo: “...a veces uno se mueve por el sueldo...yo eso lo dejaría quizá en una segunda instancias si el puesto me ofrece desarrollo veo que la empresa cuida a los empleados. Yo cada vez más veo en mi trabajo personas, mas que nada jóvenes, que se fijan en la importancia de si la empresa se preocupa por el empleado o no. Creo que a lo mejor si el sueldo es brutalmente alto uno estaría dispuesto a dejar eso, pero creo que cada vez más se valora la vida personal, entonces buscar ese equilibrio sería mi principal requerimiento.”

DESGENERIZACIÓN (antes más propia de las mujeres). Cuidar/ ser cuidado en el lugar del trabajo: el buen trato!

M: *"-que aspectos te interesarían más de tu trabajo?"*

*Juan Pablo -Primero el buen ambiente, y segundo o tercero entran el salario y el desarrollo profesional.*

*Si llego a ponerme por mi cuenta buscaría primero primero la autonomía y después me encantaría lograr una empresa donde a la gente le guste trabajar, tener buen ambiente. Pero pondría los ingresos primero, porque hay que ser realista..."*

DESGENERIZACIÓN: DIFERENCIARSE DE LOS PADRES

*" Mi papa, como yo ahora, estuvo bastante comprometido con su trabajo casi toda su vida, se llevaba el trabajo a su casa....mi papá siempre trabajó en relación de dependencia y siempre estuvo muy comprometido, y ahora es como que trata de buscar más la salud personal y estar bien, y **no estresarse tanto con el trabajo**, o sea, creo que entendió, o por lo menos eso fue lo que vio con su trabajo, que bueno, uno va a trabajar, hace lo suyo y basta."*

*"Mi papá tuvo problemas de stress, con cambios de trabajo...mi vieja me dijo: yo no quiero que termines así, tomate las cosas más tranquilo. Como por suerte me gusta lo que hago, siento que no me va a pasar algo así. Estoy más relajado que mi papá."*

Hemos intentado nuevos criterios de análisis de las carreras laborales de las mujeres teniendo en cuenta los anteriores que han conducido a los hallazgos del *techo de cristal*, y del supuesto de la *libre elección* en tensión con las *opciones de hierro* que enfrentan las mujeres. Con este fin, hemos ampliado la escucha de variados grupos de mujeres, de distintos grupos étnicos y con diversas formaciones educativas y recorridos laborales, aplicando el dispositivo de la escucha direccionada, esto es, un tipo de escucha enmarcada en el contexto de las hipótesis construídas a partir de las teorías de género acerca de la construcción de las subjetividades femeninas, y de su incidencia en el desarrollo laboral de las mujeres. Este registro nos conduce a desarrollar un concepto alternativo, que es el de **laberintos de cristal**, que ilustra la experiencia que las mujeres reiteran en sus relatos acerca de cómo han organizado sus trayectorias laborales. El concepto de laberintos de cristal es una noción más bien descriptiva, que muestra los itinerarios que realizan el grupo de mujeres jóvenes que tienen una triple carga de trabajo: la del trabajo productivo, la del trabajo reproductivo – especialmente con la maternidad – y la del trabajo de cuidados si es que hay personas de las cuales tienen que ocuparse para cuidar, tales como familiares enfermos, discapacitados, dependientes, etc. Habría aún una cuarta carga, la del trabajo comunitario, cuando se ven involucradas en actividades extraescolares de sus hijos, o de establecer lazos con la comunidad barrial, parroquial, educativa, de participación política, etc. Esta descripción fue utilizada en el Informe Regional sobre Desarrollo Humano del Instituto de Desarrollo Humano (Costa Rica, 2010) y citado por Michelle Bachelet (Bachelet, M., 2010), para comentar las dificultades con que se encuentran las mujeres en su lucha por la igualdad.

Varios estudios anteriores describen también esta problemática, en particular los de la psicóloga norteamericana Alicia Eagly, de la Northwestern University (2007).

En nuestra propuesta de escucha direccionada a los nuevos malestares de las mujeres, hemos hallado que perciben sus itinerarios laborales al estilo de un laberinto de cristal, donde la figuración del laberinto aparece como un espacio con varios puntos de entrada y de salida – a diferencia de los laberintos clásicos descritos por diversas mitologías – en tanto que la imagen de cristal se debe a que perciben sus paredes como transparentes: a través de las paredes del laberinto pueden ver otras mujeres que, como ellas, circulan por el laberinto buscando variados caminos para seguir avanzando. Este sería uno de los rasgos diferenciales del *techo de cristal*, que presupone una escala laboral unidireccional, con una cima a alcanzar, como punto exitoso de llegada. El laberinto de cristal, por su parte, pone el acento en las trayectorias que se van haciendo, y las marchas y contramarchas en esas trayectorias, más que una búsqueda sostenida de un punto definitivo de llegada.

En estas marchas y contramarchas, con sus avances y retrocesos, que las mujeres describen en sus itinerarios laborales bajo la forma de laberintos de cristal, hemos encontrado dos tipos de desarrollos afectivos: por una parte, el sentimiento de confusión, expresados como la persistencia de *estados confusionales* marcados por la idea de la perplejidad, e interrogantes al estilo de “¿cómo me fui perdiendo en todos los caminos que emprendí?”. La clave de esta experiencia es la *ambigüedad*, conjuntamente con los estados confusionales, una ambigüedad que implica indefiniciones y dudas, acompañada de un doloroso registro de parálisis en sus capacidades de

iniciativa y de toma de decisiones. Por otra parte, destacan también *estados depresivos*, con sus clásicos componentes de autorreproches, inutilidad, autoculpabilización, sentimiento de haber perdido una valiosa guía laboral, teñido de tristeza y desesperanza, con sus implicaciones que consisten en una detención en su desarrollo laboral.

En tanto la noción de ambigüedad es utilizada por C. Borderías en un nivel descriptivo, hemos encontrado que algunos de sus componentes emocionales implican una complejidad que es necesario investigar más en profundidad. El hallazgo consiste en que el conflicto que se plantea es identitario, un conflicto en cuanto a la identidad de género, y respondería a la pregunta por el *ser*: *¿“quién soy como mujer en este desarrollo laboral”*. Esto es así debido a que las mujeres suelen insertarse en carreras laborales con una fuerte impronta de la cultura masculinizada, en la cual ellas expresan serias dificultades para reconocerse en tanto mujeres, por ejemplo, en su vestimenta habitual, en sus estilos comunicacionales, en los horarios de trabajo requerido por la mayoría de los empleos marcados por la cultura organizacional masculina, etc. En estos contextos, un resultado frecuente a la experiencia de ambigüedad es que se produzca el *conflicto de ambivalencia*, o sea, que las mujeres se sientan atraídas por esos lugares de trabajo pero a la vez rechacen los modos en que se produce el desarrollo de las carreras laborales en esas condiciones. En el conflicto de ambivalencia la pregunta no es por el *ser*, sino por el *hacer*: *¿“cómo hago para sostener un trabajo que me atrae y me provoca rechazo al mismo tiempo?”* La experiencia de querer y rechazar al mismo tiempo un mismo puesto de trabajo, implica una coexistencia de emociones contradictorias que pueden dar lugar a estallidos conflictivos emocionales de

carácter doloroso para la persona que los padece, y que a menudo se expresan como trastornos psicosomáticos de variada índole.

Debemos estar alertas ante la presencia simultánea o sucesiva de estos desarrollos emocionales en las mujeres que desarrollan sus carreras laborales al estilo de sentirse inmersas en laberintos de cristal, y ofrecerles recursos que las habiliten para enfrentar estos conflictos.

### **La figura de la Mentora**

Cuando encontramos mujeres que están padeciendo por los fenómenos del techo de cristal y de los laberintos de cristal en sus trayectorias laborales, es importante construir la figura de una *mentora* para encarar los conflictos resultantes de tales fenómenos. Esta figura de la mentora tiene una significación singular en la vida laboral de las mujeres. Ocurre que habitualmente las mujeres que se insertan en carreras laborales se han desarrollado en contextos familiares donde había una mujer como figura de referencia operando como modelo de rol, dentro del ámbito doméstico. Cuando las mujeres salen al ámbito público, es probable que puedan contar con una figura mentora en el ámbito laboral o de los estudios, por ejemplo, una jefa o una profesora, que les muestran un camino en el mundo del trabajo, pero difícilmente podrán guiarla y asesorarla con otros aspectos de su vida, tales como la intimidad familiar. Esto hace que el hallazgo de una figura mentora para las muchachas jóvenes sea difícil y contradictorio, porque es probable que ellas deseen articular su vida laboral con su vida familiar. El hallazgo y aceptación de una mentora es objetivo y subjetivo a la vez: no sólo se trata de encontrar una mujer que esté en condiciones objetivas de operar en calidad de

modelo de rol en la vida laboral, sino que también será necesaria que las muchachas puedan investir libidinalmente a esa mentora mediante la aceptación de sus criterios y el enfrentamiento de los conflictos de ambivalencia que ésta le representa, destacando el valor y la eficacia subjetiva con que opere esa figura en su trayectoria laboral. El problema que suele presentarse es que el vínculo con la figura de la mentora se da principalmente en el ámbito laboral, en un contexto extrafamiliar, donde no se enseña a desarrollar aptitudes muy personales en el campo de la afectividad ni en los vínculos de intimidad. Esto implica limitaciones en el vínculo con una mentora, y no una falta de modelos femeninos para desarrollar una carrera laboral, porque la mentora suele ofrecerse como modelo de rol en el ámbito laboral pero no en la vida privada. Para los varones, la cuestión de hacer coincidir un modelo para la vida privada con la vida en el ámbito público parecería no consistir en un problema, porque todavía suelen delegar en las esposas la construcción y el sostén de los vínculos de intimidad y de las relaciones familiares. En cambio las mujeres siguen sosteniendo la doble inscripción, en la vida privada del hogar y en la vida pública del trabajo. Esto les implica un doble funcionamiento subjetivo, pues las reglas que rigen en la vida pública no son las mismas que se despliegan en las vidas de la intimidad de la pareja y de la familia, que deben quedar disociadas cuando las mujeres se incorporan a los lugares de trabajo bajo condiciones tradicionalmente construidos bajo parámetros masculinos. Un efecto de esta contradicción es que podrán hallar una mentora en la vida laboral, pero en sus vidas privadas quedan muy ligadas a sus madres o figuras maternas sustitutas, o bien a los requerimientos de sus parejas. Ambas figuras, materna y de pareja, pueden sostener posiciones

subjetivas tradicionales en cuanto al lugar y papel de las mujeres en la vida familiar, y expresarlas bajo la forma de críticas, comentarios culpógenos, y otras manifestaciones que pueden resquebrajar el esfuerzo subjetivo de las mujeres.. Hasta el presente el género masculino ha tenido una orientación laboral aceptando tener figuras mentoras en sus trabajos, que los habilite sólo para el mundo laboral, pero para el género femenino esto no es suficiente, porque ellas a menudo no pueden y no quieren delegar sus vidas familiares ni postergarlas indefinidamente. Los efectos de esta condición de doble funcionamiento subjetivo para las mujeres implican tensiones y conflictos difíciles de resolver. Aún cuando en la actualidad cada vez más hallamos varones que comparten estas inquietudes con el género femenino, y también hallamos mujeres que sólo desean desplegar una vida laboral sin implicarse en los conflictos de la vida familiar, todavía el grupo mayoritario se encuentra entre las mujeres que se ven requeridas a resolver estas situaciones conflictivas.

Estamos proponiendo la figura de la mentora para las mujeres como alguien que opera para la subjetividad femenina en la adquisición de una identidad laboral, pero también como mediatizadoras entre el mundo del trabajo y el mundo de los vínculos afectivos y de intimidad. Este concepto es similar al que propuso un psicoanalista inglés, D. Winnicott (1985) cuando describió el valor de los objetos transicionales para el desarrollo en la temprana infancia. Un rasgo distinto de los objetos transicionales es que son subjetivos y objetivos a la vez: en tanto son objetivos, están ubicados en objetos o personas que existen en la realidad, mientras que su aspecto subjetivo es que estos objetos investidos libidinalmente contienen aspectos del propio sujeto proyectados en

ellos<sup>4</sup>. En este caso, el concepto de una mentora se refiere a una figura que contiene en parte proyecciones de la propia sujeto, aspectos de su propia subjetividad, reales o imaginarios, experimentados anteriormente con otras personas – por ejemplo, con una figura materna, paterna, o fraterna – que han operado como figuras tempranas de identificación, a veces de modo conflictivo. Junto con estas proyecciones, también se le atribuye ser la representante del mundo público del trabajo, de la realidad que requiere sus saberes, habilidades, experiencias. Esta doble representación de las mentoras, subjetiva y objetiva a la vez, tiene un efecto a veces conflictivo sobre el vínculo con la mentora, a la vez que fundante en la identidad laboral de las mujeres en el sentido de sostenerla para enfrentar sus conflictos de modo creativo. Debemos estar atentas a que estas relaciones, a menudo difíciles, no den como resultado el abandono o renunciamiento a establecer proyectos firmes y sostenidos en el ámbito laboral, o bien al desaliento para mejorar las trayectorias laborales. La figura de la mentora operará en estos casos para contener y sostener los proyectos e inquietudes de las muchachas, mostrándole caminos posibles para no declinar en sus esfuerzos.

Muchas mujeres de nuestra generación, que ya hemos transitado por esos conflictos y hemos encontrado modos variados de resolución, podríamos constituirnos en un colectivo solidario a disposición de las nuevas

---

<sup>4</sup> Los ejemplos clásicos que describe D.Winnicott sobre los objetos transicionales en la temprana infancia se refieren a un juguete como un osito, o una mantita, u otros objetos similares que contienen aspectos del propio niño (sus lágrimas, su sudoración, etc.) que lo hacen distinto a otros, y que operan como acompañamiento eficaz cuando la criatura está en situación de transición, por ejemplo, en el período de pasaje del hogar hacia el ámbito extradoméstico del jardín de infantes.

generaciones, para encarar las demandas laborales actuales con este espíritu de justicia y de equidad.