

Jóvenes varones y mujeres. Itinerarios laborales, laberintos de cristal y la construcción de subjetividades.

Por Mabel Burin¹

I. Introducción

En este Seminario presentaré algunos hallazgos de investigaciones ya realizadas en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) junto con algunos aportes para el estudio de la Juventud y el Trabajo desde la perspectiva de los Estudios de Género y la construcción de la subjetividad. Una de ellas se llamó *Género, Trabajo y Familia (2002-2004)*, en la que estudiamos parejas heterosexuales entre 30 y 45 años. Otra investigación que nos acerca a este tema se llamó *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones entre los géneros (2004-2007)*, donde hemos estudiado varones de 40 a 65 años. Como ven, tenemos una deuda con el estudio de este grupo etéreo, de adolescentes y jóvenes, en relación con el trabajo, deuda que pensamos saldar con la investigación que hemos emprendido actualmente. Hasta ahora hemos trabajado con los criterios de la investigación cualitativa, realizando entrevistas en profundidad, semi-dirigidas, con 20 sujetos en cada investigación. Estas entrevistas eran grabadas y desgrabadas por el equipo de investigación constituido por Irene Meler y yo, personalmente, con garantías de confidencialidad sobre los datos brindados por nuestros entrevistados. En una de 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 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 diversos puestos de trabajo, y su objetivo es explorar los recursos del sujeto ante situaciones adversas. Ambos

¹ Dra. en Psicología clínica

Directora del Programa de Estudios de Género y Subjetividad. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)

Directora de la Maestría Interdisciplinaria en Estudios de Género. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)

Directora del Programa Postdoctoral en Estudios de Género. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)

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.

Además de la utilización del método clínico aplicado a las entrevistas en profundidad y al análisis del test gráfico, nos resultó eficaz poner el acento en la escucha de los relatos que hacen los y las entrevistados/as. Se trata de un *dispositivo de escucha* distinto, basada en el criterio de la psicología clínica denominado *atención flotante*, con el cual no sólo guiamos al entrevistado siguiendo la pauta de entrevista que hemos diseñado 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 que hacen algunos sujetos 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, para volver sobre ellos, de modo que cada estudio de caso es tomado como una apertura para explorar tendencias subjetivas que luego procuramos tipificar según los rasgos 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 varones y en mujeres caracterizados como Tradicionales, Transicionales e Innovadores. Hemos utilizado estas características en variados estudios sobre Género y

Subjetividad, incluyéndola también en el estudio de parejas (a las cuales Irene Meler le sumó la tipología de las parejas que llamó Contraculturales). Por mi parte, 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, y desde entonces la sigo utilizando. 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; son los clásicos sujetos de las épocas de transición social. Los caracterizados como *Innovadores* tienden a organizar su subjetividad con un criterio de desgenerización, o sea, no atenerse a los estereotipos de género tradicionales. Se trata del alejamiento de la polaridad genérica femenino/masculino propios de la Modernidad en occidente, heredero de la concepción dicotómica o/o con que se percibe la diferencia sexual anatómica. El concepto de género es una variable continua con diferentes matices en cuanto al posicionamiento en el género. Procuramos describir cómo la articulación entre nuestra experiencia en el método clínico psicológico y en el método de estudios de caso utilizado en la sociología, la antropología, el trabajo social, y en otras disciplinas, nos brinda un entramado complejo de conocimientos que estamos tratando de sistematizar, alejándonos de las interpretaciones lineales, causalistas, que utilizan aproximaciones 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, especialmente si vivimos en contextos sociales como es una ciudad

modernizada como Buenos Aires. 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 son 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.

II.- Construcción de las subjetividades de la gente adolescente y joven

Mencionaremos ahora algunos de los aspectos de la construcción de las subjetividades de la gente adolescente y joven que pueden resultar interesantes en las investigaciones que emprendemos con estos grupos etéreos.

a) Por una parte, destacaremos los así llamados **Mecanismos de Defensa** en la construcción de las subjetividades.

Los *Mecanismos de Defensa* son recursos psicológicos destinados a reducir los efectos de situaciones estresantes o difíciles de afrontar. No siempre las personas tienen conciencia sobre la utilización de sus mecanismos de defensa. El objetivo de la utilización de mecanismos de defensa es evitar la angustia, arrojando fuera de la conciencia algún aspecto de la realidad que se perciba como amenazante para la integridad del sujeto.

Denominamos mecanismos de defensa a los recursos que utiliza el Yo de un/a sujeto para procesar las exigencias que le demandan tanto la realidad externa en la que vive, - como por ejemplo, su lugar de residencia, su inserción socio-económica, su edad, sus condiciones de salud, etc. - como la realidad interna que le requieren sus emociones, sus deseos y fantasías, sus habilidades y limitaciones personales, y las marcas que han dejado en su subjetividad su historia familiar y social. Ambas realidades, objetivas y subjetivas, se entrelazan configurando un entramado que requiere de diversos procesamientos por parte de cada sujeto. Ante situaciones adversas, algunos mecanismos de defensa se refuerzan en tanto que otros se debilitan. A esto deberíamos agregar el factor etéreo: la adolescencia y la primera juventud son períodos de gran labilidad emocional y social, de cambios subjetivos que se acompañan de cambios en las expectativas del entorno familiar y social

respecto de los y las sujetos. Estos factores inciden profundamente en la configuración de los mecanismos de defensa que utilizará cada sujeto, de un modo singular. Destacaremos tres mecanismos de defensa que podemos hallar: la omnipotencia, la negación y la idealización.

Uno de los más habituales en este grupo etéreo es el de la **Omnipotencia**, consistente en el sentimiento de que el sujeto será absolutamente capaz y contará con todas las habilidades necesarias para superar las condiciones difíciles de su realidad, tanto externa como interna. Según este recurso el sujeto percibe y actúa ante situaciones conflictivas como si dispusiera de capacidades especiales para enfrentarlas, considerándose a sí mismo superior y distinto de las demás personas. Este mecanismo de omnipotencia surge como reacción al sentimiento de impotencia para lograr cambiar su realidad, y se expresa en frases tales como *“a mí no me va a suceder lo que le sucedió a X. con su carrera laboral”*, o bien, algo muy escuchado entre las chicas jóvenes: *“a mí no me va a pasar eso del techo de cristal, porque sólo de mí depende, y sé que lo voy a superar”*. Cuando escuchamos estas suposiciones entendemos que está interviniendo otro mecanismo de defensa que es la **Negación**. Ésta consiste en tratar los elementos de la realidad que resultan desagradables o provocan angustia como si éstos no existieran. Mediante la negación se rechaza a veces en forma consciente y otras inconscientemente aspectos dolorosos o inaprensibles de la realidad externa o de las propias experiencias subjetivas, ignorando las frustraciones o amenazas que implicaría para el sujeto el reconocimiento de esas realidades, sean éstas objetivas o subjetivas. En este caso, se niega que exista una realidad opresiva en el campo laboral, una realidad que se multiplica y agiganta cuando las mujeres se ven exigidas a armonizar su vida laboral con su vida familiar, especialmente cuando tienen niños pequeños. Sabemos que existen dificultades complejas para conciliar la vida laboral con la vida familiar, y este es uno de los rasgos más insistentes que componen el Techo de Cristal en la carrera laboral de las mujeres. A esta dificultad se le suma que, para los varones, la negación consiste en que el armado de la vida familiar en lo que se refiere a la crianza de los niños pequeños compete casi en exclusividad a las mujeres, con la frase que se enuncia *“ese es un problema de ellas, yo me tengo que concentrar en mi carrera laboral”*. El mecanismo de negación se afirma aquí sobre una

realidad social y cultural, que atribuye a las mujeres ser las principales responsables del escenario doméstico y del cuidado de los niños pequeños. Sin embargo, en nuestras investigaciones, al explorar en profundidad el sentimiento más íntimo de los varones estudiados respecto a sus vínculos con sus hijos pequeños, muchos de ellos manifestaron que sí deseaban tener vínculos con más cercanía con sus niños, dedicarse más horas a su cuidado, desplegar más activamente los así llamados “vínculos de apego” con sus hijos. Estos hombres han debido recurrir al mecanismo de defensa de la negación para poder apartarse de sus hijos pequeños, delegar la cercanía y el desarrollo de un máximo contacto emocional con ellos a sus esposas, y utilizar diversas formas de racionalización para soportar esta frustración a sus necesidades de apego. Estos son requerimientos impuestos por la internalización de los estereotipos de género tradicionales que los llevan al logro de desarrollos laborales y económicos en desmedro del desarrollo de los vínculos de intimidad familiar. Actualmente se describen las “nuevas paternidades” como intentos de superar esa injusta distribución de bienes – materiales y simbólicos - entre los géneros.

Otro mecanismo de defensa a tener en cuenta en este grupo etéreo es el de la **idealización**: este es un recurso en el cual se toma la parte por el todo, y esa parte se la agranda y embellece de tal modo que el resto pasa desapercibido.

Consiste en considerar la realidad más bella y mejor de lo que realmente es, tanto la realidad externa como la realidad interna, atribuyendo cualidades exageradamente positivas a los hechos, a las personas, o a sí mismo.

Esto se da, por ejemplo, en aquellas muchachas que idealizan su entorno familiar, especialmente a sus madres y hermanas, y dan por supuesto que contarán con su apoyo para formar una familia y criar a sus niños. Con esta idealización pueden estar desestimando la realidad restante, por ejemplo, que su madre o sus hermanas u otras familiares pueden no estar disponibles para semejante compromiso, por diversos motivos que pueden presentarse a veces repentinamente, tales como enfermedades, migraciones, u otros obstáculos tales como la falta de disposición subjetiva de las abuelas actuales para cuidar de sus nietos, como sucedía con las abuelas tradicionales.

En este sentido conviene recordar las últimas investigaciones realizadas por algunas autoras españolas, tales como Constanza Tobío (2007), o María

Angeles Durán, esta última considerando que las abuelas actuales somos la última generación de mujeres dispuestas a apoyar a nuestras hijas en la crianza de sus niños a cambio de que ellas puedan desarrollar sus carreras laborales. Este espíritu de sacrificio y de postergación de las propias necesidades en nombre de las necesidades de los otros ya no está presente en las nuevas generaciones de mujeres, especialmente entre aquellas que han tenido oportunidades educativas de nivel superior y han desarrollado carreras laborales en las cuales quieren permanecer hasta un período que va más allá del momento de la abuelidad. El trabajo de cuidado de los nietos a cargo de las abuelas, considerado como una extensión natural del trabajo maternal y doméstico, ha dejado de tener vigencia y legitimidad entre un amplio grupo de mujeres mayores. Sin embargo, persiste en la subjetividad de sus hijas jóvenes la representación anterior de sus madres como cuidadoras, y no vacilan en catalogarlas como “egoístas” cuando las abuelas desean preservar aquellos deseos que trascienden la esfera familiar y doméstica, por ejemplo, porque han desarrollado intereses artísticos, intelectuales, y otros, que las alejan del cuidado de sus nietos pequeños. Cuando las muchachas jóvenes se afirman en el mecanismo de la idealización respecto de los apoyos familiares para criar a sus niños, la decepción ulterior suele ser también agigantada, y se ven sumergidas en conflictos emocionales que comprometen a menudo su salud física y su vida laboral, así como el vínculo entre madres e hijas. Sin embargo, todavía persiste el espíritu de solidaridad entre mujeres, cuando se trata del cuidado de los niños, especialmente en las comunidades pequeñas donde hay un firme espíritu de solidaridad entre sus miembros.

Hasta ahora hemos descrito los mecanismos de defensa de la negación, la idealización y la omnipotencia como un conjunto de recursos que provee a el/la sujeto de un exagerado optimismo respecto de su futuro laboral y familiar, en tanto que la ausencia absoluta de estos recursos defensivos ante realidades difíciles deja al Yo de cada sujeto inerme, indefenso ante las exigencias de la realidad, tanto objetiva como subjetiva. Uno de los resultados de esta indefensión yoica consiste en quedar sumergido en un tipo de pesimismo que le resulte paralizante, incapaz de toda acción sobre su realidad. Un balance equilibrado en la utilización de estos mecanismos de defensa les permitiría mantener un moderado optimismo respecto de su futuro, y, desde la

perspectiva de los Estudios de Género, el suficiente espíritu de lucha como para procurar transformar sus condiciones de vida y las relaciones entre los géneros, tanto en la esfera laboral como en la esfera familiar.

Otro aspecto a destacar en un estudio sobre los/as jóvenes y su inserción laboral consiste en entrelazar la perspectiva del género articulado con la *Teoría de las identificaciones* en la construcción de sus subjetividades.

b) Teoría de las identificaciones: 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 identificatorio 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

A partir de los años '80 y más aún en los '90 del siglo XX, 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, así como con las profundas transformaciones en la familia nuclear.

En un período tan sensible como el actual, 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.

Y, en este marco, hemos hallado una tendencia alternativa: varones que pudieron recurrir a sus identificaciones con la madre –o sea, identificaciones

que en algún sentido cruzan géneros—, identificaciones que han encontrado de utilidad para proveerse de recursos subjetivos más flexibles ante situaciones laborales conflictivas.

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, 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 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 materno-filial.

En la investigación *“Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género”*, realizada en la UCES (2004- 2007), hemos observado 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, asertividad y actitud emprendedora con la masculinidad, ni relacionar la feminidad con la dependencia y la 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 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 una 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 los 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 desempleo con el subempleo con el multiempleo. También les ayudan a moderar el imperativo del éxito, característico del modelo de masculinización impuesto en occidente a partir de la Modernidad, que ha entrado en crisis con los nuevos modos de trabajo y de vivir en familia en los inicios de esta postmodernidad incipiente, y compensar la disminución de los logros económicos accesibles con una mejoría de la calidad de vida, al habilitar un espacio significativo para los vínculos de intimidad.

Debemos tener en cuenta estos aspectos cuando analizamos qué identidad laboral podrán construir las jóvenes generaciones.

III.- Otro concepto que aportaremos es el de la **Resiliencia**: se trata de un concepto controversial a tener en cuenta ante un mundo laboral difícil para los jóvenes. El concepto de resiliencia parte de una observación obvia, y es que no todas las personas reaccionan de la misma manera ni registran impactos de la misma magnitud ante acontecimientos de gran exigencia, o incluso ante los que tienen carácter de trauma.

Si se toma la perspectiva de la "ingeniería humana", gracias a la resiliencia se aprende de la adversidad, pues se supone que un sujeto se reconstruye después de un quiebre, una catástrofe o una frustración intensa, haciéndose

más fuerte. Esta perspectiva indicaría que los resilientes serían capaces de soportar mejor - ¿sin que les queden marcas? - el embate de condiciones adversas. Pero ¿qué sujeto podría concebirse inmune a lo que le suceda, especialmente cuando son condiciones repetitivas que pueden terminar siendo traumáticas? ¿Qué concepto de sujeto implica esta postura? Es inevitable evocar la concepción del "más fuerte" en una lucha descarnada por la supervivencia, concepto básico del darwinismo social propio de los regímenes totalitarios, que, en consonancia con modelos neoliberales, promueven la sobrevida de los más aptos como mecanismo de realización personal. Preferimos una perspectiva de otra índole, más progresista, y nos referimos entonces a las *condiciones de vida* de los sujetos, considerando a las personas como parte de un colectivo, no como cada uno luchando contra el otro que es su enemigo, sino como un colectivo que ha de luchar conjuntamente contra condiciones de vida injustas. Desde este enfoque, la resiliencia tiene otro matiz: apunta a la creatividad de la gente para cambiar sus condiciones de vida. Este es un aporte que se sostiene en varios países latinoamericanos, el de la resiliencia comunitaria (Suarez Ojeda, E. 2001), en el cual nos apartamos de los criterios biomédicos acerca del stress y de las situaciones traumáticas, o los de la ingeniería humana y el darwinismo social, y nos insertamos dentro del amplio territorio de las ciencias sociales y humanas, aportando nuestras problemáticas y nuestros instrumentos conceptuales, por ejemplo, el de las *condiciones de vida* cuando operamos desde la perspectiva del género. Pasamos entonces al análisis de las condiciones colectivas de grupos humanos para enfrentar las adversidades y buscar en conjunto el logro de su bienestar, partiendo de la base de que las claves explicativas del sufrimiento no residen sólo en las características individuales de cada sujeto, sino en las condiciones sociales, en las relaciones grupales, y en los aspectos culturales y los valores de cada sociedad. Es una perspectiva que considera no sólo la construcción de subjetividades individuales, sino también la de los mecanismos sociales de construcción de subjetividades como parte de un colectivo social. Desde la perspectiva de la resiliencia comunitaria, algunos factores indispensables reconocidos en la resiliencia individual, tales como el sentido del humor o la creatividad, pueden ser analizados desde un nuevo enfoque: ubicarlos junto al *pensamiento crítico*, como elementos imprescindibles dentro

de una subjetividad comprometida. El pensamiento crítico será uno de los mejores recursos para encarar posibilidades y recursos de desarrollo en condiciones desfavorables de vida en un mundo laboral cada vez más hostil, complejo e inequitativo.

IV. Otro de los conceptos que me interesa presentar aquí es de **Laberintos de Cristal.**

Un modelo convencional de analizar las trayectorias laborales de las mujeres ha tomado como base el diseño de carreras laborales desarrollado por los hombres, al estilo de una escalera donde se iba ascendiendo a través de distintos escalones hasta llegar a una cima. Este modelo, considerado típicamente masculino tomando varones con inserciones laborales en empresas, instituciones (hospitalarias, judiciales, universitarias, etc.) resultó no ser apto para analizar los recorridos realizados por las mujeres, en esas mismas organizaciones laborales. Cuando se lo analizó desde esta perspectiva, según el clásico modelo masculino, resultó el hallazgo del *techo de cristal* en la carrera laboral de las mujeres. Este techo fue descrito por investigadoras anglosajonas a mediados de los años 80 del siglo XX, al preguntarse por qué las mujeres estábamos tan sub-representadas en los puestos jerárquicos más elevados de todas las organizaciones laborales.

Ha pasado una generación entera de mujeres con amplias inserciones en muy diversos lugares de trabajo, y, aunque los avances han sido considerables, sin embargo la pregunta persiste. Esto indicaría que deberíamos ampliar los interrogantes con que analizamos las trayectorias laborales de las mujeres, formular mejores preguntas y procurar un repertorio más amplio de respuestas y de hipótesis explicativas de este fenómeno. Si bien hay muchas mujeres que, a la hora de su inserción laboral se han subjetivado en un estilo que podríamos suponer identificadas con el modelo masculino de trabajo, con un repertorio de deseos signados por el empuje, la iniciativa, el afán de progreso, los proyectos económicos ambiciosos, etc. – que hasta ahora habían caracterizado a las subjetividades masculinas convencionales - , también debemos destacar que hay un amplio grupo de mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo desde una perspectiva clásicamente femenina, bajo la premisa de que sus trayectorias laborales habrían de estar supeditadas a sus proyectos de pareja, de maternidad, que su percepción de sí mismas en tanto mujeres destacaba en

primer lugar la vida familiar y en segundo lugar la vida laboral, que sus ingresos económicos habrían de ser secundarios a aquellos que percibieran sus compañeros, etc. En medio de estas caracterizaciones, pueden destacarse un grupo de mujeres que, a diferencia de los dos grupos anteriores, hemos denominado como transicionales. Son mujeres que conservan algunos rasgos de las más tradicionales con otros rasgos que corresponderían a la tipificación de aquellas identificadas con el modelo masculino, llamadas innovadoras en cuanto al desarrollo de su vida laboral. Entre este último grupo, las innovadoras, estarían ubicadas aquellas que se ha descrito como “las que llegan” (Heller L.2004), en particular aquellas que ocupan posiciones de liderazgo o puestos que implican poder y/o autoridad en organizaciones laborales a predominio masculino. Entre las mujeres caracterizadas como tradicionales o como transicionales, en cambio, es donde más habitualmente encontramos que padecen del efecto del techo de cristal en sus carreras laborales. Si bien hemos insistido en explicar la existencia del techo de cristal con una doble inscripción, objetiva y subjetiva a la vez, y se han desarrollado numerosas investigaciones y propuestas de transformación de las condiciones laborales de las mujeres para que este techo no se construya, en la actualidad considero que debemos ampliar la perspectiva de análisis del desarrollo de la vida laboral de las mujeres introduciendo nuevos modos de análisis.

Con este fin, he registrado la escucha de variados grupos de mujeres, de distintos grupos etéreos y con diversas formaciones educativas y recorridos laborales, entre las cuales se cuentan mis pacientes de consultorio psicoanalítico, alumnas de universidades donde desarrollo programas de estudios de posgrado, y aquellas mujeres que han sido sujetos de las investigaciones que hemos realizado hasta ahora . He aplicado el dispositivo de la *escucha direccionada*, esto es, un tipo de escucha enmarcada en el contexto de las hipótesis construidas a partir de las teorías de género acerca de la construcción de las subjetividades, y de su incidencia en el desarrollo laboral de las mujeres. Este registro me lleva a desarrollar un concepto alternativo al del clásico techo de cristal, que es el de *Laberintos de Cristal*. Este concepto describe una 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 ilustra 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 hacerse cargo para cuidar. Habría aún una cuarta carga que sería la comunitaria, cuando se ven involucradas actividades extraescolares de sus hijos, o de establecer lazos con la comunidad barrial, parroquial, etc.

Esta descripción fue utilizada en el “Informe Regional sobre Desarrollo Humano: actuar sobre el futuro, romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad” (Instituto de Desarrollo Humano, Chile 2010) y citado por Michelle Bachelet (2010) , para ilustrar 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 Eagley (2007) en su libro *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*, publicado junto con Linda Carli.

Por mi parte he registrado dos respuestas emocionales prototípicas de las mujeres que perciben sus itinerarios laborales al estilo de un laberinto: por una parte **estados confusionales**, acompañados del sentimiento de perplejidad e interrogantes al estilo de *¿cómo me fui perdiendo en todos los caminos que emprendí?* Y, por otra parte, **estados depresivos**, acompañados de sentimientos de inutilidad, autorreproche y autoculpabilización, como en la frase *“anduve perdida porque no supe organizarme”*. Para estas situaciones considero que un recurso que podemos ofrecer es el de las *figuras mentoras* en el ámbito laboral.

V.- Encontrar una figura **mentora** suele ser una dificultad que se les presenta más habitualmente a las mujeres que a los varones, en particular porque cuando ellos se incorporan a la vida laboral ya existe una tradición de generaciones anteriores de varones - tanto en su familia como en el ámbito público - que pueden operar como modelos de rol para el desarrollo de una carrera laboral. En cambio para las mujeres jóvenes, ellas pueden encontrar una figura mentora en el ámbito laboral, pero difícilmente esta figura puede hacer conciliar - como rol model - su vida familiar con su vida laboral. Esta

necesidad hasta ahora no se ha producido para los varones, porque ellos siempre han buscado figuras mentoras que sólo los habiliten en el despliegue de su carrera laboral, en tanto podían delegar la vida familiar y de los vínculos de intimidad en una mujer que les sostuviera su trayectoria de trabajo. Obviamente, son modalidades tradicionales que las jóvenes actualmente están revisando. Entre las chicas, el modelo tradicional todavía vigente les indica que de ellas depende no sólo el desarrollo de su vida laboral, sino también, y muy especialmente, el de su vida familiar, en particular el sostén de los vínculos de intimidad en la pareja y de los vínculos emocionales con sus hijos mientras son pequeños. En tanto para los varones el modelo convencional de trabajador no requiere que hagan un trabajo de conciliación entre sus vidas privadas y sus vidas laborales, esta sí es una expectativa en relación con las mujeres. Esto implica para el género femenino no sólo una doble jornada de trabajo, sino también un doble funcionamiento mental, atendiendo simultáneamente las leyes de funcionamiento de la vida familiar y las de la vida laboral: unas a predominio emocional y otras a predominio racional, con un esfuerzo estresante por este doble funcionamiento mental. El resultado es a menudo el abandono o renunciamento a uno de los dos términos del conflicto, o su postergación a veces en forma indefinida, y frecuentemente el desaliento para seguir procurando un desarrollo laboral acorde a su formación, a sus preferencias, o a las oportunidades que se le presenten. A ellas se les presentan tensiones y conflictos difíciles de resolver. Allí es donde se hace más perentoria la figura de una mentora, una figura que pueda contener y sostener los proyectos e inquietudes de la muchacha, mostrándole caminos posibles para no declinar en sus esfuerzos, a la vez que inspiradora de relaciones más justas y más equitativas entre los géneros.

Muchas mujeres de mi generación, que ya hemos transitado por estos conflictos y hemos encontrado modos variados de resolución, podríamos constituirnos en un colectivo solidario a disposición de las nuevas generaciones, tanto de las como de los jóvenes, para encarar las nuevas demandas con este espíritu de justicia y de equidad.

VI.- Bibliografía

Burin, Mabel :*Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género.* Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Buenos Aires.2007

Burin, M.: “Un estudio sobre estados depresivos en mujeres de 48 a 55 años: género y subjetividad femenina.” *Tesis de doctorado inédita*, Buenos Aires, 1990.

Tobio, Soler Constanza: Monoparentalidad y solidaridad entre mujeres en España: el papel de las abuelas cuando las hijas trabajan. En Gamundí, M.A. y Levin, S (comp.) *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina.* Rosario, Homo Sapiens ediciones.2007.

Suarez Ojeda, Elbio: "Una concepción latinoamericana: la resiliencia comunitaria", en *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*, Paidós, 2001

Heller, Lidia: “La especificidad de los liderazgos. Distintas organizaciones, distintos estilos de liderazgo” en Revista UCES *Subjetividad y Procesos Cognitivos N° 5, Género, Trabajo y Familia*, 2004.

Bachelet, Michelle: Laberintos de cristal. Publicado en Diario El País, Madrid, 22/07/2010.

Eagly, Alice y Carli Linda: *Through the Labyrinth. The Truth About How Women Become Leaders.* Harvard Business School Press, Boston, 2007