

### **Introducción:**

Hoy voy a plantear la cuestión de los liderazgos femeninos desde una doble perspectiva: por una parte, me referiré a las **políticas de género**, y por otro lado a las **políticas de las subjetividades**. Como uds. ya supondrán, el eje que articulará ambas perspectivas será el de las **relaciones de poder**, entre los géneros y al interior de cada género.

En primer lugar, la problemática de las **políticas de género** al analizar la inserción de las mujeres en las organizaciones laborales.

### **Diferencia-diversidad:**

Desde el punto de vista de las políticas relativas al género, en las organizaciones laborales las teorías y prácticas feministas están mal vistas. En las organizaciones laborales a predominio masculino, más bien tradicionales, no les resulta atractivo, en general, tomar gente que tienda a reivindicar intereses propios de algunos grupos específicos, por eso las reivindicaciones feministas, en particular las de la diferencia, no son bien recibidas en la mayoría de las organizaciones laborales.

Como resultado del análisis de esta problemática, un grupo de psicólogas del campo académico, en la Universidad de Valencia en España, han configurado un grupo de estudios con varias investigaciones que, al hallar el rechazo que despiertan las políticas feministas en las empresas, han propuesto el criterio de la **DIVERSIDAD** (el grupo se llama así, divers@). ¿Qué proponen? Que es favorable a toda empresa la riqueza que aporta la diversidad, proporcionada por gente de distintos grupos sociales, distintas etnias, y también de las mujeres como uno de esos grupos. Nos encontramos aquí con el problema de la “comatización” de las mujeres porque aparecen en esta propuesta las mujeres, coma, los negros, coma, la gente de distintos grupos étnicos, coma. O sea, el género femenino no aparece como un grupo específico, con sus propias necesidades, con su propia historia y sus modos de subjetivación genérica. Aquí no entran, por lo tanto, términos como “opresión o subordinación de género”, sino que se los homologa bajo una cuestión más neutra y globalizada como “la discriminación”, y entonces se habla de un “proyecto de integración”. De ese modo se las “integra” a las culturas organizacionales y se les acepta un aporte específico, ser “**líderes transformacionales**”, en organizaciones laborales que ya se estaban moviendo en esa dirección, y no en organizaciones laborales más tradicionales. O sea, ellas se incorporan porque son afines con las nuevas culturas organizacionales, de modo que resultan funcionales al nuevo sistema en gestación. Pero la cultura organizacional está siempre a la defensa de las necesidades de la empresa, con

sus valores específicos de eficiencia, máximo rendimiento económico, etc., al servicio de la globalización. Y la globalización no es afín con las mujeres, sino con los hombres en el poder, los hombres de raza blanca, de medios urbanos, que manejan la banca internacional, el comercio internacional, los medios de comunicación, la industria (incluyendo la poderosa industria armamentista) el aparato legislativo, etc. Por el contrario, las políticas económicas resultantes de la globalización han perjudicado a los países del tercer mundo, a las mujeres, a los más jóvenes, de modo que si en el contexto de fondo de estas nuevas culturas empresarias lo que hay es el marco de la globalización, el proyecto de integrar a la "diversidad" es relativo: relativo a otros intereses que tiene la empresa, que es mantener el status quo de base. Cuando analizamos esta problemática desde la **perspectiva feminista** nos preguntamos ¿existe **alguna especificidad** en los modos de inclusión de las mujeres a las organizaciones laborales? Y en segundo término ¿esas especificidades, son compatibles con los requerimientos de esas organizaciones? ¿Cuáles serían los requisitos para que las especificidades del colectivo femenino, debido a su pertenencia histórico-social y político-económica a un género devaluado, puedan ser compatibles con los requerimientos de las organizaciones laborales a predominio masculino? Como habrán podido apreciar, mi análisis del concepto "integración" en este caso incluye una duda, una sospecha, porque lo aproxima más bien a la noción de neutralización de las especificidades femeninas. De modo que voy a aproximarme con un análisis más bien teórico a lo que llamaría el debate entre las problemáticas de la **diferencia** y de la **diversidad**.

Recordemos en qué consiste este pasaje, tal como lo hemos planteado ya en oportunidades anteriores (Burin M.1998). El problema trata de cómo pasar de una lógica binaria de opuestos, como es la **lógica de la diferencia** yo/otro, a una **lógica de la diversidad**, sostenida no por términos binarios sino complejos. La lógica de la diversidad requeriría un reconocimiento de las sutilezas y las variedades tanto del "yo-nosotros" como del "ellos-los otros". En tanto la lógica dicotómica divide el universo en sistemas o/o, lo uno o lo otro, hemos analizado cómo en nuestra cultura el género masculino ha quedado posicionado en el lugar de lo Uno y el género femenino como la Otra, la diferente. En cambio, la diversidad se construye sobre la base de una lógica complejizada, donde cada uno de los elementos que constituyen lo diverso tendría su propia estructura, con mayor reconocimiento de las multiplicidades existentes entre los significados como Otro/Otra, no reductible a un único elemento. Cuando las hipótesis psicoanalíticas freudianas describieron la constitución del aparato psíquico femenino lo hicieron sobre la base de la Otra como diferente de lo Uno, desde una perspectiva que se denominó falocéntrica, tal como aparece en la conferencia freudianas sobre La Femenidad (1931), en los trabajos sobre La sexualidad femenina (1931), Algunas consecuencias psíquicas de la diferencia sexual anatómica (1925), y otros textos.

Desde los Estudios de Género hemos criticado los principios naturalistas, biólogos, esencialistas, ahistóricos e individualistas que sustentaban las hipótesis de la diferencia. Todos estos criterios son reduccionistas, pretenden reducir lo variado y lo múltiple a **una** diferencia, los términos complejos a premisas simples que responden a la pregunta “¿qué es ser mujer?” con una respuesta unificada y totalizante. En cambio, el encuentro con lo diverso produciría un tipo de tensión vitalizante, productora de nuevos sentidos. Pero no siempre el encuentro con lo diverso es procesado subjetivamente en el sentido de ofrecer mayores complejizaciones. Podríamos suponer tres movimientos posibles para esto:

1. En algunos casos, se trataría de **suprimir** el encuentro con lo diverso, ya sea que éste sea ignorado, o bien que sea englobado en lo ya sabido y conocido, procurando así un esfuerzo de unificación.

2.- En otros casos, otro destino posible del encuentro con lo diverso es que éste se produzca, pero sin que eso afecte los propios fundamentos de quien se acerca a lo diverso. En estos casos, podría darse una **coexistencia pacífica** en el reconocimiento de la diversidad, o bien una **coincidencia parcial**, analizando los fenómenos constitutivos de lo diverso, pero sin que se conmueva la estructura subjetiva anterior.

3.- Finalmente, otra modalidad puede llevar a una **reflexión autocrítica** y a la **construcción de una complejidad mayor**. Estas alternativas corresponden a un cuestionamiento no sólo complejizante sino también generador de nuevas estructuras subjetivas, ya que este modo de encuentro con lo diverso produce **transformaciones subjetivas** básicas en quienes se aproximan con esta actitud.

En este último modo de pensar se inscribe el **pensamiento científico-ético**. Por una parte requiere el abandono de todo esfuerzo unificante, totalizador, y se lo sustituye en cambio por una concepción más fragmentaria de la realidad. Se lo acompaña por una ética que privilegia el rescate de la diversidad por sobre la tendencia a nivelarlo todo en una coherencia reduccionista. Este modo de pensar científico-ético disuelve la ilusión de omnipotencia y de plasmar algo en forma unificada, con lo cual también corre riesgos nuestra cohesión narcisista subjetiva, a menos que algún amparo interior le sirva de sostén. Por lo general, sentimos el riesgo de perder nuestra supuesta coherencia unificante cuando operamos, como lo hicimos en este texto, con criterios provenientes del género y del psicoanálisis, con cierta vivencia de desamparo científico totalizador, pleno de respuestas. Confiamos en que la reflexión conjunta de estas problemáticas ayude a suministrarnos el sostén básico para crearnos los sentimientos de amparo y confianza básica para seguir avanzando.

En segundo lugar, voy a plantear algunas cuestiones relativas a la **política de las subjetividades**, o sea, cómo afecta la inserción laboral de las mujeres en estas organizaciones laborales a su subjetividad. Y en este punto ofreceré algunas especificidades respecto del género femenino. Ya les he referido en

varias oportunidades el ya clásico problema del “techo de cristal” y del “piso pegajoso”

Las teorías acerca de la construcción del género han aportado la noción de la existencia de un colectivo femenino en condiciones de discriminación y de exclusión de las esferas más elevadas de poder en todas las organizaciones laborales. Uno de los efectos más notables estudiados, como resultado de estas condiciones, es la existencia de un “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. ¿**Qué es el “techo de cristal”**?

Se describe así a esa superficie superior, invisible, en la carrera laboral de las mujeres que les impide seguir avanzando. En su construcción no hay leyes ni códigos visibles que impidan a las mujeres llegar en sus carreras laborales hasta los puestos más altos de responsabilidad, autoridad y poder, sino que este techo está construido sobre la base de algunos rasgos que propone nuestra cultura patriarcal para el trabajo femenino, y otros que se construyen desde la temprana infancia en las mujeres y se hacen más visibles cuando llegan a la adultez

Hallé que aquellas que se revelaban más tradicionales en el desempeño de la maternidad y del trabajo, y por lo tanto, más adheridas a las formas más convencionales del ejercicio de esos roles, también se encontraban con un **“piso pegajoso”** (“sticky floor”) del que era muy difícil despegarse. Estas mujeres debían hacer intensos movimientos psíquicos para sustraer una cantidad significativa de energía libidinal necesaria para el desempeño de los roles de género femeninos tradicionales como madres, esposas y amas de casa, y destinarla al desarrollo de su carrera laboral

### **Discursos que se enuncian y prácticas concretas**

Llama la atención que existe una separación entre los *discursos* que se enuncian, por un lado, y *las prácticas familiares y laborales concretas*, por otro. Entre las familias de sectores medios urbanos observados, si bien los enunciados acerca de la igualdad de oportunidades educativas y laborales para las mujeres se sostienen vigorosamente, en las prácticas las parejas y las organizaciones laborales conservan actitudes más tradicionales. En este sentido todavía las mujeres son las principales proveedoras de cuidados tempranos a los hijos, y siguen postergando su avance laboral y su formación educativa en nombre de las necesidades específicas de los vínculos de apego.

Con los aportes del feminismo pronto se creó un **“espejismo de igualdad intragénero”**, esto es, la creencia de que a todo el género femenino le pasaba lo mismo, de que todo el colectivo de mujeres deseaba por igual, de modo que a aquellas premisas de las teorías y prácticas iniciales le siguió el análisis de las diferencias intragénero. En este aspecto, las hipótesis psicoanalíticas pueden

contribuir mucho al estudio de las singularidades, de las diferencias entre las mujeres, a partir de los modos peculiares, a veces únicos debido a ecuaciones personales, imaginativas y creadoras, según las cuales cada sujeto va procesando sus conflictos.

### **Aportes psicoanalíticos :**

Lo que voy a proponer es volver a una pregunta fundante del psicoanálisis que es “qué desea una mujer?” . Esto implica que he de insistir en analizar los movimientos pulsional-deseantes de las mujeres, y para esa pregunta fundante dar una respuesta: **desean poder**. Las hipótesis psicoanalíticas respondían que algunos modos de adquirir poder para las mujeres eran poniendo en juego dos deseos básicos: uno, el deseo de ser amada, principalmente por quienes detentan el poder en una cultura falocéntrica patricarcal que atribuye a los varones los recursos de poder, y que su narcisismo, herido por una falta, una carencia, se vería satisfecho por reflejar el poder del hombre que la ama. Otro de los deseos que supone clásicamente la teoría psicoanalítica es que las mujeres desean un hijo, como bien fálico narcisista que le otorgaría otra forma de poder narcisizante. En el despliegue de estos dos deseos que podrían satisfacer el deseo de poder de las mujeres el acento está puesto en una forma específica de poder: el poder de los afectos, para ser desarrollado en el ámbito familiar, en el contexto de las vidas privadas de cada una. Pero a partir de la década del 60 las mujeres como colectivo hemos iniciado la así llamada “revolución silenciosa” especialmente en la esfera familiar y doméstica, al incorporarnos cada vez más masivamente al ámbito público a través de oportunidades educativas y laborales cada vez más amplias. Esto nos ha llevado a la lucha por otras fuentes de poder, no sólo en el terreno de los afectos, que además por esa época comenzó a ser debatido en sus aspectos controversiales como, por ej., en la habilidad de manipulación emocional que tenían las mujeres como principal ejercicio de poder. Los estudios feministas iniciados por entonces revelaron que, como parte de esa “**revolución silenciosa**”, no todas las mujeres deseaban un hijo, ni todas las mujeres deseaban ser amadas por un hombre como fuente de poder. En años más recientes, la interrogación se ha extendido al trabajo como espacio para adquirir recursos de poder, y dentro de ese contexto se analizan los rasgos de la subjetividad femenina que podrían oponerse a ocupar posiciones de liderazgo en las organizaciones laborales.

### **Algunas características de los obstáculos subjetivos que presentan las mujeres:**

- **Decepción por los valores de la meritocracia**

El fracaso de antiguos valores como el de la **meritocracia** que les indicaba que si eran talentosas y se esforzaban suficientemente en su capacitación, lograrían una inserción laboral acorde con sus méritos. La ideología liberal que sustenta los

principios de que si una persona es perseverante, capaz y hace méritos suficientes, podrá ascender rápidamente hacia posiciones de éxito laboral, según el modelo androcéntrico del "self made man", es la que se pone en cuestión en esta oportunidad, por su carácter de discriminación sexista.

- **Renunciamiento a los ideales de su género y su generación :**

Otro factor que opera en la configuración del "techo de cristal" son los ideales juveniles cultivados por estas mujeres mientras se estaban forjando una carrera laboral. Muchas de las mujeres de esta generación convalidaron los ideales sociales y familiares que les indicarían "asegúrense de hacer lo correcto", y sobre esta base afirmaron una ética femenina propia de las mujeres de éste grupo etéreo. He hallado que muchas de estas mujeres se encuentran con un mercado laboral cuyos ideales y valores se han transformado por efecto del pragmatismo imperante en la actualidad, y que algunas de ellas expresan, decepcionadas, que el mandato social actual sería "asegúrense de ganar mucho dinero, y rápido". Este es un mandato que implica que el fin justificaría los medios, ya que el valor supremo sería ganar mucho dinero, lo cual entra en contradicción con sus ideales juveniles con los que iniciaron sus carreras laborales. Para este grupo de mujeres, los medios importan tanto como los fines: por ejemplo, la consideración por el otro, el respeto mutuo, el peso dado a los vínculos afectivos, la confianza en el prójimo, constituyen valores irrenunciables, y forman parte de los ideales con los cuales construyeron su subjetividad femenina. Los ideales generacionales de este grupo de mujeres son puestos en cuestión; sienten decepción por la ineficacia actual de aquellos valores, y junto con necesidades económicas crecientes debido a la crisis económica en Argentina, se ven sumidas en dudas, replanteos, cuestionamientos, poniendo en crisis sus ideales generacionales y genéricos.

- **Otro obstáculo se refiere a la figura de una mentora.**

supone que en el ámbito de la vida doméstica, las mujeres todas hemos pertenecido a contextos familiares donde había una mujer, una figura de referencia que operara como modelo de rol. Cuando las mujeres salimos al ámbito público, puede aparecer una figura mentora en el ámbito laboral o en el ámbito de estudio (por ejemplo una profesora o una jefa ) que les muestran un camino pero dentro de ese ámbito, el público . Si tiene la suerte de tener una figura mentora en su trabajo la relación será profesional y en ella no se enseña a desarrollar aptitudes muy personales, en el campo de la afectividad, de la vida de intimidad. Lo que hoy en día se plantea, cuando planteamos lo del Techo de Cristal planteamos mucho esa idea ¿por qué? Por la falta de modelos femeninos a los cuales referirnos, con sus limitaciones, porque un mentor o una mentora se ofrece como rol model en el ámbito público, o en el trabajo o en los estudios pero no en las vidas privadas. Mientras que para los varones esta problemática de la vida privada parecería no construirse como una problemática, porque delegan en

las esposas la construcción de la vida íntima, de la vida privada y las mujeres siguen sosteniendo la doble función, en lo privado –en el hogar- y en lo público, y esto también se mantiene dissociado. Puede haber una figura mentora en la vida pública pero para las vidas privadas quedan muy atadas a las madres. Esto es un conflicto todavía para las mujeres. Los hombres se conforman con tener un mentor para la vida pública que les habilite el mundo del trabajo o del estudio. Para las mujeres esto no es suficiente, porque ellas no pueden delegar sus vidas privadas a otras personas como lo hacen sus maridos. Esto implica un doble funcionamiento mental para las mujeres, una tensión o conflicto difícil de resolver. La figura de la mentora es la de alguien que opera para la subjetividad femenina en la adquisición de una identidad laboral, pero también como mediatizadoras entre el mundo público, el del trabajo, y el mundo privado, el de los afectos y la intimidad. Este es un concepto similar al que propuso un psicoanalista inglés, D.Winnicott, cuando describió el valor de los objetos transicionales para el desarrollo en la temprana infancia. En este caso, el concepto de una mentora implica a una figura que contiene en parte proyecciones de la propia sujeto, por ej., de una figura materna, paterna, o fraterna, o de otras figuras significativas en su historia, como así también los deseos amorosos y hostiles desarrolladas hacia esas figuras tempranas de identificación, y junto con esas proyecciones, también le atribuye ser la representante del mundo público del trabajo, con sus saberes, habilidades, experiencias. Esta doble representación de las mentoras, subjetiva y objetiva a la vez, tiene un efecto fundante en la identidad laboral de las mujeres.

- **Miedo al éxito**

Una cuestión que se destaca con insistencia respecto de la existencia de un “techo de cristal” y un “piso pegajoso” en la carrera laboral de las mujeres es la respuesta que proviene de los medios conservadores que afirman el principio de la **“libre elección”**. Según este criterio, las mujeres serían libres de elegir el estilo de vida que desean llevar, incluyendo su vida laboral y familiar, y que son estas elecciones las que hacen que sus carreras laborales no enfrenten los obstáculos antes presentados. El argumento es que ellas se han sustraído al enfrentamiento de esas dificultades porque “han elegido”, por ejemplo, la vida familiar como eje predominante alrededor del cual obtienen sus fuentes de satisfacción personal, en tanto sus carreras laborales serían secundarias a aquella labor, señalada como principal. O bien mujeres que posterguen indefinidamente la construcción de una pareja o una familia porque “han elegido” la carrera laboral. Cuando se analizan estos argumentos en profundidad, hallamos que muchas mujeres que sostienen la primera “elección” encubren con ellos el temor que les implica desempeñarse activamente en el ámbito público, en tanto perciben el ámbito doméstico como reasegurador y tranquilizante. Este **“miedo al éxito”** en el ámbito público característico del género femenino ha sido ampliamente analizado y descrito por varias autoras desde la perspectiva del género en la construcción de la

subjetividad femenina (Coria, C., 1992.; Horner, M., 1974). Los estudios describen situaciones en las cuales las niñas pequeñas pueden imaginarse a sí mismas siendo adultas como personas de amplias perspectivas futuras, y hasta pueden ser percibidas por quienes las rodean como dignas de estímulos para desarrollar aptitudes competitivas, dominio de habilidades y logros en áreas educativas y vocacionales. Sin embargo, al llegar a la adolescencia habitualmente sus padres y educadores comienzan a percibirlas más en conformidad con las imágenes tradicionales de la feminidad, especialmente de lograr formar una pareja y tener hijos. Hacia fines de la adolescencia las chicas se enfrentan con la paradoja de que la imagen femenina no incluye el despliegue de inteligencia, competencia y dominio de habilidades, ni es compatible con altos niveles de aspiraciones intelectuales, artísticas o laborales. Si la muchacha persiste en manifestar estos intereses, probablemente sea percibida como poco femenina, y hasta quizá tenga que elegir entre esas aspiraciones y el formar un hogar y una familia. Eso las lleva a que toda idea seria que contemple aspiraciones de logros exitosos en su carrera como aspecto fundamental de su proyecto de vida, le genere conductas de evitación y ansiedad. La amenaza consiste en dos obstáculos principales: primero, si sus logros exitosos son considerados por su contexto familiar y social como no - femeninos, entonces los hombres no la encontrarán deseable; segundo, las aspiraciones elevadas requieren preparaciones dificultosas y esfuerzos sostenidos, que pueden requerir alejamiento de los vínculos emocionales íntimos de cercanía y dependencia. Es habitual que las chicas que en la escuela primaria habían expresado este tipo de intereses, con elevadas ambiciones respecto de su futuro laboral, después de la adolescencia se replieguen, y sus aspiraciones se centren en tener habilidades de contacto social, atractivo físico y deseabilidad para los chicos. El resultado es que, por lo general, orientan sus estudios y su carrera hacia lo que les requiere menores “habilidades extrafuncionales” (planificar una carrera, orientar sus metas en sentidos definidos, mantener una actitud sostenida hacia la independencia económica y cierta autonomía afectiva y social). Así, planteado el problema de conciliar el trabajo y la familia, lo resuelven de dos modos clásicos: intentando mantener el equilibrio y la armonía entre ambos, a través de procurar ser una mujer que todo lo puede (“mujer maravilla”); o bien hacer una dicotomía entre ambas, elegir una de ellas como área de desarrollo (el trabajo o la familia) y postergar para más adelante el despliegue del área que quedó relegada. Por su parte, las mujeres con posiciones subjetivas más tradicionales se caracterizan por lo que desde el punto de vista de la psicopatología de género llamaríamos histéricas o depresivas, procurando lograr estados de armonía, de equilibrio, y sostener la noción de completud, por lo cual no toleran fácilmente esos requisitos de disociación entre la vida laboral y la vida emocional y familiar, que afirmarían que “el trabajo es la

verdadera vida, mientras que la familia es la otra vida”, y que impondría condiciones laborales ya no “full-time, sino full-life”, como decía una de las entrevistadas de la investigación mencionada al comienzo.

- Otra resolución es sentirse inmersas dentro de **contextos laborales tóxicos**.

A qué llamo **contextos laborales tóxicos**? Se trata de un concepto que desarrollo a partir de la hipótesis freudiana acerca de la toxicidad pulsional (Freud, 1905 y 1920). En los textos freudianos, lo tóxico de las pulsiones se producía como consecuencia de la dificultad para procesar psíquicamente movimientos pulsionales desbordantes. El resultado era un estado de desvalimiento yico ante esos movimientos pulsionales. En este estudio estoy aplicando este concepto a situaciones del contexto laboral, donde circulan los así llamados “afectos difíciles”: miedo, ira, dolor. Son contextos laborales que promueven magnitudes emocionales difíciles de tramitar psíquicamente, y que a menudo tienen como consecuencia conductas violentas, visibles o invisibles, y en otros casos manifestaciones psicósomáticas tales como trastornos gástricos, respiratorios, cuadros dermatológicos y otros.

- **A qué clase de poder aspiramos?** Crítica a los modos jerárquicos que por lo gral. implican formas autoritarias de ejercicio del poder, mujeres con subjetividades femeninas acumuladas históricamente sobre la base de la búsqueda de armonía y de lograr soluciones consensuadas a los conflictos. Pero estos criterios tipificados como femeninos en el modo de ejercer el liderazgo se contraponen con los requeridos por aquellas organizaciones laborales donde las urgencias, los criterios eficientistas, y la búsqueda imperativa de resultados económicos hace que predominen las nociones de eficacia y pragmatismo. Resultado? **Ambigüedad de las mujeres como efecto del conflicto de ambivalencia** Estoy planteando el concepto de ambigüedad y el conflicto de ambivalencia a partir de las contradicciones entre las necesidades femeninas expresivas y emocionales, y la clásica cultura del trabajo fuertemente masculinizada, dominante en la esfera de la producción, con el predominio de valores tales como asumir actitudes de riesgo y desafío, la rudeza, las conductas competitivas, y otras, en la que las mujeres encuentran grandes dificultades para reconocerse. Pero la crítica principal deriva del rechazo por parte de esa cultura laboral masculinizada, hasta ahora predominante, a incorporar la diferencia sexual, las actitudes y los valores femeninos dentro de la cultura laboral. Esto hace que la igualdad de acceso al trabajo se enuncie en forma discursiva, pero no sea real: **en las prácticas tal igualdad no existe, sino que son las**

**mujeres quienes han de someterse a la cultura laboral dominante del género masculino.** Uno de los efectos de esta problemática es que las mujeres temen perder su identidad sexual en nombre de la adquisición de una identidad laboral.

**Costo de oportunidad-costo psíquico.** También está en discusión el problema de que, ante la situación de crisis económica que atraviesan algunos países como Argentina, aquellas mujeres que han tenido una formación educativa de nivel superior tendrían que pagar un **costo de oportunidad**<sup>1</sup>, es un concepto económico que se refiere a lo que alguien pierde o deja de percibir económicamente cuando no hace algo para lo cual está capacitado. Desde el punto de vista económico y social, que sería muy elevado en las actuales circunstancias. Pero también podríamos pensar en el **costo psíquico** que implicaría para este amplio colectivo de mujeres trabajar en condiciones laborales como las antes descritas, pagando un alto precio en su salud mental, debido a las situaciones de stress que implica el enfrentamiento insistente con el “techo de cristal” en sus carreras laborales, o bien las dificultades subjetivas para afrontar ese obstáculo, generadoras de factores depresógenos para las mujeres que lo padecen.

### **Sexismo benevolente**

Nueva forma de discriminación sexista por la cual se estimula a las mujeres a obtener títulos educativos que les ofrezcan desarrollo personal e independencia. Sin embargo se refuerzan simultáneamente las expectativas tradicionales del rol de género femenino promoviendo a éstas mismas jóvenes a lograr éxito en aquellos ámbitos que se consideran más en consonancia con las cualidades femeninas, las representaciones sociales sobre la femineidad y a menudo la gestación de una familia y la maternidad,.

**Concepto de identidad: identidad femenina/ identidad laboral/ identidades múltiples y fragmentarias. Versus cohesión unificante y totalizadora.**

**Sujetos nómades. R. Braidotti.**

### **Pequeñas ganancias**

(de Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades: Olga Bustos Romero)

Cuando se habla de cómo ir rompiendo el techo de cristal que tanto frena a las mujeres, resulta interesante la revisión de algunas experiencias y opciones asertivas que han sido desarrolladas por las propias mujeres. Al respecto Meyerson y Fletcher formulan una propuesta para romper con el techo de cristal.

---

<sup>1</sup> Es un concepto económico que se refiere a lo que alguien pierde o deja de percibir económicamente cuando no hace algo para lo cual está capacitado.

Se basa en la estrategia de ganancias pequeñas. La premisa aquí es que hay que trabajar dentro de la organización, institución, etcétera, por cambios sostenidos y que éstos vayan en aumento, de forma tal que generen el poder de transformar positivamente las organizaciones para el bien tanto de mujeres como de hombres.

Las personas desarrollamos habilidades, intereses, aptitudes, que nos llevan a modos de inserción laboral no sólo por determinaciones exteriores a nosotros, por factores debidos a la sociedad en que vivimos, sino también debido a movimientos subjetivos que dan sentido a nuestros modos de trabajar. Me refiero a procesos de creación singulares, personales, que son intrincados, no son sencillos de comprender y analizar sino que los encuadramos dentro de los “fenómenos complejos”. Lo contrario sería suponer que dependemos sólo de las determinaciones culturales en que nos formamos, o de las oportunidades o restricciones que esa cultura nos ha ofrecido, como único o principal factor de nuestra inserción laboral. Pensamiento reduccionista: uno solo es o hace lo que han hecho con nosotros . De modo que cuando analizamos los modos de inserción en una cultura organizacional, podemos partir del supuesto de que **nos haciéndole quizá algunos retoques adaptamos a la cultura dominante, pero sosteniendo el sistema hegemónico**, o bien nos insertamos sobre el supuesto de que existen conflictos, al menos entre los sujetos y la cultura. Quienes venimos del campo del psicoanálisis sostenemos la **hipótesis de la existencia de conflictos entre cada sujeto y la cultura**. Algunos modos de procesamiento de los conflictos implican la neutralización de las situaciones conflictivas, la armonización o la búsqueda del equilibrio, que se realizan mediante recursos adaptativos, haciendo ajustes de cada sujeto para que no se conmuevan las estructuras básicas. Otro estilo de afrontamiento de los conflictos plantean posiciones de crítica y de debate, con el objetivo de no neutralizar las situaciones tensionantes sino más bien de **sostener los conflictos hasta lograr mejores posiciones subjetivas, no meramente adaptativas**. En la primera de estas formas de procesamiento de los conflictos se encuentra un grupo significativo de mujeres que hasta ahora han ingresado y permanecido en las organizaciones laborales en términos de adaptación o haciendo leves retoques a la cultura dominante, para lograr ascender en su carrera laboral. Se trata de un grupo de mujeres que procuró **neutralizar los conflictos**, adaptándose a las leyes de funcionamiento de las organizaciones donde trabajan, buscando hacer prevalecer los criterios de armonía y de equilibrio. Acompañando a esta postura, han supuesto que el criterio predominante sería el de la *meritocracia*, o bien del “**ser vivos**” (al estilo de la conyugalidad tradicional, las esposas tradicionales que se planteaban “ser vivos” con sus maridos para lograr las “pequeñas ganancias”, pero sin hacer transformaciones de fondo en la conyugalidad. La revolución silenciosa de las mujeres contribuyó a que se democratizaran

**los vínculos conyugales, sin necesidad de acudir a las estrategias manipulatorias del “ser vivos”).**