



GENERO FEMENINO, FAMILIA Y CARRERA LABORAL: CONFLICTOS VIGENTES

Mabel Burin*¹

Resumen

En el presente artículo se revisan las dificultades con que se encuentran las mujeres en Buenos Aires para avanzar en sus carreras laborales. Se relevan estos obstáculos y se describe el así llamado "Techo de Cristal" en su doble inscripción: subjetivo y objetivo a la vez. Se analiza el mercado de trabajo actual y la inserción femenina en las organizaciones laborales, para iluminar su incidencia sobre la producción de malestar psíquico en las mujeres.

La autora expone los hallazgos obtenidos en una investigación en curso, dirigida por ella, realizada por el Programa de Estudios de Género y Subjetividad de la UCES sobre Género, trabajo y familia. Se examinan las problemáticas actuales desde la perspectiva de género en algunas parejas estudiadas, respecto de la persistencia de rasgos tradicionales en la construcción de la subjetividad femenina y masculina en los roles laborales y familiares, a pesar de que los discursos que se enuncian sostienen vigorosamente las tendencias al cambio y la innovación.

Palabras clave

Mujeres de carrera - Techo de Cristal - malestar psíquico – Investigación - trabajo y familia - subjetividad.

Summary

The present paper reviews the difficulties faced by Buenos Aires' women when they try to advance in their careers. Two aspects composing the "glass ceiling effect" are described: objective obstacles and subjective inscription. Both the contemporary job market and the conditions under which women are included in organizations are analyzed as factors that lead to women's psychic distress.

Preliminary results obtained in an ongoing research program, "Gender, Work and Family", at the Gender and Subjectivity Studies Program, UCES, are reported.

* Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). E-mail: mburin@interserver.com.ar.

¹ Algunos fragmentos de este artículo fueron publicados en el capítulo "Subjetividades femeninas vulnerables", en Burin y Dio Bleichmar, Género psicoanálisis, subjetividad., Paidós, Bs.As., 1996.



This research program has studied couples' attitudes and practices regarding work and family roles. Gender Studies' analyses of their responses reveal the persistence of traditional attitudes and beliefs in their subjective construction of feminine and masculine roles at work and home, despite superficial discourses emphasizing change and innovation.

Key words

careers women - glass ceiling - psychic distress – research - work and family - subjectivity

I. Introducción

Las mujeres se han incorporado al campo laboral, de forma significativa y consistente, desde hace ya varias décadas en Argentina. Sin embargo, persisten obstáculos, externos e internos, que hacen que su inserción laboral sea conflictiva. En este artículo examinaré algunos de los conflictos más destacados que plantea un grupo de mujeres estudiadas en el curso de una investigación sobre el tema “Género, familia y trabajo”². Las preguntas que orientaron inicialmente mi búsqueda en relación con las parejas de nuestra investigación se fundamentaban en estudios anteriores, en que había hallado que, para las mujeres de sectores medios urbanos que habían iniciado sus carreras laborales en su juventud, al llegar a la mediana edad se encontraban con el así llamado “techo de cristal”. Este concepto será descripto a partir de su doble inscripción: en su aspecto objetivo, como una realidad discriminatoria hacia las mujeres, existente en la mayoría de las organizaciones laborales, y como una realidad subjetiva que impone detención y retroceso en cuanto a los proyectos laborales de las mujeres.

II. El “techo de cristal”

El concepto de “techo de cristal” ha sido descripto recientemente por algunas estudiosas de la sociología y la economía referido al trabajo femenino, particularmente en los países anglosajones, que hacia mediados de los 80 se preguntaron por qué las mujeres estaban sub-representadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales (Holloway, 1993; Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Carr - Rufino, 1991; Lynn Martin, 1991). Esta inquietud surgía al analizar la carrera laboral de mujeres que habían tenido altas calificaciones en sus trabajos gracias a su for-

² Esta investigación forma parte de un proyecto más amplio del Programa de Género y Subjetividad, y está auspiciada por el Departamento de Investigaciones de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. (U.C.E.S) Es un estudio de carácter exploratorio, realizado sobre veinte parejas, varones y mujeres, de edades entre 30 y 45 años, casados en primera y segundas nupcias, con hijos convivientes. Eran parejas de nivel económico social medio, subdivididas a su vez en tres niveles: medio-alto, medio-medio y medio- bajo, residentes en Buenos Aires y el conurbano. El método utilizado para obtener los datos fueron entrevistas en profundidad, a las que se les aplicó un análisis cualitativo.



mación educativa de nivel superior. Sin embargo, su experiencia laboral indicaba que en determinado momento de sus carreras se encontraban con esa superficie superior invisible llamada “techo de cristal”, que les implicaba una detención en sus trabajos. También esta problemática ha interesado a las estudiosas de la subjetividad con una perspectiva de género, como lo manifiesta un trabajo llamado “*The Glass Ceiling: is it Internal or External?*” (El techo de cristal: ¿es interno o externo?), de la psicoanalista estadounidense Nancy Chodorow (Chodorow, 2000). Esta autora analiza algunos factores subjetivos que se encuentran en este grupo de mujeres, tales como el sentimiento de culpa por superar a sus propias madres, las fantasías de masculinización y otros, que las llevan a no poder superar los obstáculos impuestos culturalmente. Realiza una crítica a los estereotipos y supuestos que subyacen en las prácticas psicoanalíticas, cuando se interpreta a las mujeres sus dificultades para avanzar en sus carreras y señala, como ejemplo, que “sólo dos mujeres se han postulado (y han perdido) para la presidencia de la Asociación Psicoanalítica Internacional (International Psychoanalytic Association, IPA)”, en su larga trayectoria de varias décadas. Como parte de esta estereotipia dentro de esa institución, las mujeres estuvieron históricamente sobre-representadas como analistas didactas y sub-representadas en posiciones oficiales de liderazgo. La estereotipia consiste en que las mujeres son percibidas “como excelentes clínicas, como gente que se comunica bien en forma oral, como docentes y didactas, y como sostenedoras de la generación siguiente”, lo cual las llevó a que en las posiciones de poder o de autoridad se encontraran tanto con el “techo de cristal” como con el “piso pegajoso”.³ También describe algunas características subjetivas que construyen tales obstáculos en las mujeres, tales como el sentimiento de culpa edípico, la ansiedad de separación, de pérdida, de castración, de quienes temen el éxito y otros rasgos tales como las fantasías grandiosas, narcisistas, que conllevan temor a la humillación, las actitudes autopunitivas impuestas por Superyos crueles, etc. Otra psicoanalista, Dorothy E. Holmes, (Holmes, D.E., 2002) destaca que los deseos ambiciosos de las mujeres han tenido una representación social condenatoria, sistemáticamente patologizados en el campo psicoanalítico, asociados en forma lineal con el afán de venganza, de retaliación, de envidia fálica, rechazo a la madre, etc., rasgos todos ellos inaceptables para la constitución de la subjetividad femenina. La autora analiza el concepto de “agresión no-hostil”, imprescindible en el desarrollo de todo sujeto, como una fuerza vital necesaria para ser desplegada en el mundo externo. Advierte sobre los resultados mutilantes para el self de la agresión vuelta contra sí misma, en la configuración del “techo de cristal”, y las frecuentes conductas de aplacamiento, que realizan las mujeres ante situaciones de hostilidad, percibidas muy tempranamente en los estadios iniciales de su desarrollo psíquico.

³ Los hallazgos de esta autora coinciden con mi estudio de 1990-1992, que se describirá más adelante, tanto en lo referido al “techo de cristal” como al “piso pegajoso”.



II. a) Un estudio anterior

En un estudio que realicé en el período 1990–1992⁴, he intentado articular la noción de “techo de cristal” con algunas hipótesis psicoanalíticas y de género, para comprender ciertos rasgos del malestar psíquico de este grupo de mujeres. Encontré que parte del “techo de cristal” como límite, se gesta en la temprana infancia y adquiere una dimensión más relevante a partir de la pubertad en las niñas. La importancia del análisis de este fenómeno en los estadios tempranos de la configuración de la subjetividad femenina se manifiesta cuando comprendemos sus efectos ulteriores, sobre su salud mental y sus modos de enfermar. He analizado en particular los efectos depresógenos que tiene el “techo de cristal”, para las mujeres de mediana edad.

En ese estudio tomé dos ejes de análisis para comprender su malestar: uno referido a la maternidad y el otro referido al trabajo, sobre la base de dos roles de género femenino principales entre estas mujeres, el rol maternal y el rol de trabajadora extradoméstica remunerada. Fue en el análisis de este último rol que encontré el “techo de cristal”, como agente de malestar de este grupo de mujeres. 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 laboral⁵.

⁴ El estudio al que me refiero es de carácter exploratorio. Su objetivo principal era averiguar a qué se debían los estados depresivos de mujeres de mediana edad que desempeñaban al menos un rol de género femenino no tradicional: el de trabajadora extradoméstica remunerada, rol que había sido descrito en el campo de la salud mental como factor de protección contra los estados depresivos. Los sujetos de este estudio fueron 30 mujeres de 48 a 55 años, seleccionadas entre aquellas que habían tenido oportunidades educativas de nivel superior, y que habían estado trabajando con ritmo y continuidad en los últimos 20 - 25 años. Eran residentes de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, y sus trabajos los desempeñaban como médicas, psicólogas, biólogas, odontólogas, arquitectas, empresarias (en su mayoría graduadas en Ciencias Económicas), docentes universitarias, etc. Todas ellas desarrollaban sus carreras en organizaciones laborales de tradicional dominio masculino (universidades, hospitales, empresas, etc.) Los sujetos fueron categorizadas como *Tradicionales*, *Transicionales* e *Innovadoras* de acuerdo a rasgos tales como el desempeño del rol, los conflictos con otros roles, los recursos que utilizaban para afrontar sus conflictos, las motivaciones y expectativas de rol (económicos, emocionales, intelectuales, etc.).

⁵ Esto es consistente con el concepto psicoanalítico de “adhesividad libidinal”, necesaria para el desempeño de estos roles de género femeninos en forma tradicional. Se trata de un concepto freudiano aplicado originariamente a las así llamadas “resistencias del yo” para el final del tratamiento psicoanalítico (Freud, 1937). En el texto freudiano las personas con una particular adhesividad de la libido “no pueden decidirse a desprender sus cargas libidinales de un objeto para transferirlas hacia otro, aunque no existan razones valideras para semejante fidelidad catéctica”. En este contexto utilizo este concepto para referirme a un singular modo de organización libidinal según el cual el yo de la sujeto que desempeña el rol maternal debe contar con esta disposición de su libido para que el vínculo de apego con su hijo le permita “ponerse uno a uno con las necesidades del bebé”. (Winnicott, 1985)



II. b) Rasgos que componen el “techo de cristal”

En aquella oportunidad analicé algunos rasgos que configuran esa estructura superior invisible denominada “techo de cristal”⁶ en su doble inscripción: objetiva y subjetiva, a la vez.

1) Las responsabilidades domésticas y de crianza de los niños

La *dedicación horaria* que requieren los puestos más altos en la mayoría de los espacios laborales está diseñada, por lo general, dentro de un universo de trabajo masculino, e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres –por ejemplo, horarios vespertinos o nocturnos– dado que, habitualmente, este grupo de mujeres también desempeñan roles familiares y domésticos como madres, esposas y amas de casa.

Por otra parte, el entrenamiento predominante de las mujeres de este grupo étéreo en el ámbito familiar, en los vínculos humanos con predominio de la *afectividad*, en las relaciones de intimidad, con el acento puesto en las “emociones cálidas” (como la ternura, el cariño, el odio, etc.) estaría en contraposición con el mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad, y con afectos puestos en juego mediante las llamadas “emociones frías” (cierta distancia afectiva, cierta dosis de indiferencia, etc.). El grupo de mujeres caracterizadas en el estudio como *tradicionales* suele encontrar muy dificultoso el pasaje de un tipo de vinculación al otro. Por lo general, consideran inaceptable cambiar sus modos clásicos de vinculación, y renuncian a seguir avanzando en sus carreras. Las mujeres caracterizadas como *innovadoras* suelen identificarse con el modo de vinculación masculino requerido para seguir adelante en sus carreras laborales, estableciendo una dicotomía entre sus vínculos en el ámbito doméstico y los del ámbito laboral. El grupo mayoritario está localizado entre las mujeres caracterizadas como *transicionales*, que padecen las tensiones y los conflictos de intentar compatibilizar los dos tipos de vinculación –a predominio afectivo y a predominio racional–, dentro del ámbito laboral.

2) El nivel de exigencias

Este grupo generacional ha encontrado que en sus carreras laborales se les exige el doble que a sus pares masculinos para demostrar su valía. En su mayoría, perciben que en tanto a ellas se les exige un nivel de excelencia en sus desempeños, a sus pa-

⁶ Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar, incluso por aquellas mujeres que lo padecen, pero que no lo perciben como tal.



res varones se les acepta un nivel mediano o bueno a la hora de evaluarlos. En los criterios de evaluación utilizados, se califica por igual el nivel de excelencia obtenido como calificación por las mujeres, con el nivel de bueno obtenido por los varones. Esto constituiría un ejercicio de discriminación laboral en perjuicio de las mujeres.

3) Los estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio del poder

Algunos estereotipos que configuran el “techo de cristal” se formulan de la siguiente manera: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de máxima responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder”. Estos estereotipos sociales inciden en la carrera laboral de las mujeres, haciendo que se vuelvan inelegibles para puestos que requieren máxima autoridad y ejercicio del poder. En el grupo de mujeres estudiadas, tales estereotipos han sido internalizados por ellas mismas, de modo tal que, casi sin cuestionarlos, los repiten como si fueran resultado de elecciones propias. Llama la atención cómo se han identificado masivamente con esas frases, enunciadas por lo que, desde una perspectiva psicoanalítica, atribuiríamos a un sistema Superyo-Ideal del yo descalificante. Sin embargo, afirmaciones tales como “a mí no me interesa ocupar posiciones de poder” se ven confrontadas con otras actitudes en las que, contradictoriamente, desean asumir trabajos que les representan poder, autoridad, prestigio, reconocimiento social, etc. En tanto el grupo de mujeres *tradicionales* parece refugiarse más en aquellas afirmaciones, las mujeres agrupadas como *innovadoras* admiten sus conflictos y tratan de enfrentarlos con recursos variados, cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

4) La percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres

La falta de modelos femeninos con los cuales identificarse lleva a este grupo generacional a sentir inseguridad y temor por su eficacia, cuando acceden a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones. Uno de los temores que suele surgir en ellas es el miedo a perder su identidad sexual. La necesidad de identificarse con los modelos masculinos que hasta ahora han ocupado las posiciones jerárquicas más elevadas en la escala laboral, lleva a estas mujeres al fenómeno del travestismo, o sea, asumir actitudes gestuales, conductuales y vestimenta más semejante a la masculina, como así también cambios en el timbre de su voz, impostando sonidos más graves y hablando en tonos más altos que su voz habitual.

Las mujeres que en su carrera laboral desean ocupar puestos hasta ahora caracterizados como típicamente masculinos deben enfrentar el doble de exigencias que sus pares varones, afrontar más riesgos –por ejemplo de acoso sexual–, soportar un mayor escrutinio de sus vidas privadas (por ejemplo, si piensan embarazarse, si tienen niños pequeños), a la vez que se les admiten menos equivocaciones. Cuando cometen errores, no son atribuidos a su entrenamiento, o a su experiencia previa, o a su formación



profesional, sino al hecho de ser mujer: su pertenencia al género femenino operaría como categoría que explicaría su incapacidad.

5) El principio de logro

Otro factor que incide en la composición del “techo de cristal” y que resulta discriminatorio contra el género femenino es el así llamado “principio de logro”. Al evaluar la valía de las personas miembros de una empresa o una organización laboral tradicionalmente masculina, en la que compiten hombres y mujeres por igual, algunos estudiosos describen cómo funciona un tipo de adscripción que precede al desempeño en el cargo, aún cuando esto ocurra en forma velada e imperceptible la mayoría de las veces. En el caso de las mujeres de este grupo etéreo, esto ha llevado a muchas de ellas no sólo a ser orientadas hacia el mercado de trabajo secundario, sino también a la “división secundaria”, casi universal, dentro de las profesiones y las ocupaciones más lucrativas. Como resultado de este proceso, incluso mujeres profesionalmente muy calificadas se ven orientadas sistemáticamente hacia ramas de estas ocupaciones que son menos atractivas, poco creativas y generalmente peor pagadas.

Este fenómeno, que ha sido descrito como parte de la división sexual del trabajo, es bien conocido por la mayoría de los estudios que se realizan sobre la participación de las mujeres de este grupo etéreo en el mercado de trabajo (Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, 1987; González, 1988; Dejours, 1988; Durand, 1988)⁷. Sin embargo, su alcance no es fácil de medir y además, está sometido a diferentes interpretaciones. Lo que sí ha sido bien analizado es que esta situación poco tiene que ver con el desempeño concreto del trabajo de las mujeres, sino que más bien está conectada con los sustitutos simbólicos antes señalados, que sirven de base para la evaluación. Ocurre que no sólo se suele valorar inicialmente a las mujeres como si tuvieran un potencial más bajo para determinados puestos de trabajo, y por lo tanto menor valía para quienes las empleen, sino que además aquellas de rasgos más tradicionales suelen mostrar un grado inferior de las así llamadas “habilidades extrafuncionales”, tales como planificar anticipadamente su carrera, demostrar intereses ambiciosos, capacitarse dirigiéndose a determinados fines. Por el contrario, las habilidades extrafuncionales de las mujeres más tradicionales se han orientado más bien hacia cierto “laissez-faire” respecto de su carrera laboral –entendida como complementaria o secundaria a su carrera principal, que sería la carrera maternal y/o la carrera matrimonial–, y cultivar rasgos de personalidad tales como demostrar intereses ambiciosos, parecería ser contrario a la configuración de una subjetividad definida como femenina.

⁷ Ver en este mismo número de la Revista el artículo firmado por Fátima Arranz Lozano sobre “el principio de logro” y sus implicaciones en la carrera profesoral universitaria.



Entonces no es accidental que muchas de las mujeres de mi estudio se sientan en una “impasse” –un callejón sin salida–, cuando se refieren a sus carreras laborales. Se les hace evidente que el talento, la capacidad y la dedicación a sus trabajos, incluso con una legislación orientada en contra de diversas formas de discriminación directa, no les garantiza un éxito laboral equitativo. La exigencia de igualdad, e incluso las garantías formales de tratamiento igualitario para todos, por una parte, y por otra parte, las renegociaciones individuales de las relaciones privadas – por ejemplo con sus parejas o con sus hijos, en la distribución de tareas y responsabilidades domésticas, en la elaboración de normas aceptables para convivir con alguien–, sólo constituyen condiciones previas necesarias, pero no suficientes, para la reestructuración de las instituciones laborales y de las relaciones de poder entre los géneros femenino y masculino.

6) Los ideales juveniles

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 este 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 y cuestionamientos, poniendo en crisis sus ideales generacionales y genéricos (Chodorow, 1984; Markus, 1990; Majors, 1990). Para las mujeres categorizadas como *innovadoras*, esta puesta en crisis de los ideales de su generación y de su género opera como motor que pone en marcha nuevos criterios de inserción laboral; pero para las mujeres agrupadas como *tradicionales*, constituye uno de los factores más poderosos en la configuración del “techo de cristal”. En estas últimas, la puesta en crisis de sus ideales generacionales y genéricos encuentra como única resolución posible el estancamiento, expresado en su salud mental bajo la forma de estados depresivos. Me refiero a la detención o *estancamiento libidinal* de aquellas mu-



eres que han logrado un máximo de movilidad pulsional a través de su carrera laboral, y para quienes el “techo de cristal” ha operado como factor principal de detención en tales carreras. El efecto que se produce es lo que desde la perspectiva freudiana se caracterizaría como *estasis pulsional* (Freud, 1915), que puede percibirse a través de la expresión de su malestar, especialmente bajo la forma de estados depresivos en la mediana edad. Como ya lo he expresado, me refiero a un “techo de cristal” que opera simultáneamente en una doble inscripción: como realidad cultural opresiva y como realidad psíquica paralizante. Cuando nos encontramos en nuestras prácticas clínicas psicoanalíticas con el malestar asociado al “techo de cristal”, resulta indispensable contar con herramientas teóricas suficientes que amplíen nuestra perspectiva tradicional.

7) El deseo hostil y su incidencia en la construcción de la subjetividad femenina: el deseo de poder

Las descripciones realizadas sobre el “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres insisten en destacar los factores culturales invisibles, que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres. Pero también podemos destacar *factores de constitución del aparato psíquico femenino que, con su invisibilidad, contribuye a la formación del “techo de cristal”*. Ya he hecho amplias referencias a los desarrollos del *deseo hostil* en trabajos anteriores (Burin, 1996). *Se trata de un deseo que surge en la temprana infancia como uno de los destinos posibles de la pulsión hostil*. He destacado que *es un tipo de deseo que opera como diferenciador Yo/no Yo, como factor que recorta las diferencias, y cuya cualidad interesante es que permite la gestación de otros deseos, tales como el deseo de saber, así como la potenciación del deseo de poder*. En cuanto al *deseo de poder*, desde el punto de vista psicoanalítico, he de describir la complejidad de las hipótesis que se ofrecen para comprender su surgimiento: por un lado, me referiré a la teoría pulsional; por otra parte, recordaré la teoría de las identificaciones tempranas; en tercer lugar, aludiré a la hipótesis sobre las relaciones entre instancias psíquicas, en este caso del Yo con el Superyo. Finalmente, estos modos de configuración del aparato psíquico serán puestos en tensión con las implicaciones que tiene en nuestra cultura patriarcal el ejercicio del poder para el género femenino.

III.- Aportes psicoanalíticos

No es esta la primera vez que me refiero a la teoría pulsional deseante, para comprender cómo se gestan los deseos en la constitución temprana de la subjetividad femenina. En el caso del **deseo de poder**, las hipótesis psicoanalíticas nos hablan de un movimiento pulsional que surge desde los primeros tiempos en la construcción del aparato psíquico, que es la **pulsión de dominio**. Una vez más, hemos de recordar que es para la teoría freudiana, las pulsiones son un concepto límite entre lo biológico y lo simbólico. La pulsión de dominio surge en un momento de máxima indiferenciación psíquica Yo/ no-Yo, en los tiempos primordiales de la constitución del sujeto,



cuando los estímulos dominantes son los del propio cuerpo pulsional, que demanda la reducción de las tensiones mediante la búsqueda de algún procedimiento autocalmante.⁸

En ese operativo inicial de reducción tensional, en el movimiento tensión–distensión, a partir del cual aparece el primer objeto capaz de satisfacer esa necesidad, que en nuestros ordenamientos culturales es la madre, es cuando se inicia la pulsión de dominio. Me estoy refiriendo a un tempranísimo vínculo inicial con el propio cuerpo pulsional, y con el objeto satisfaciente de la tensión de necesidad, en donde se juegan los movimientos activos y pasivos de dominar–dominarse–ser dominado. El primer esfuerzo es por dominar ese cuerpo pulsional, pero ya en ese momento temprano se inscriben las relaciones de poder entre un sujeto, en sus momentos fundantes, con un objeto que detenta el poder necesario para satisfacer su estado de necesidad. Sin embargo, los destinos pulsionales no son iguales para varones y para mujeres en nuestra cultura patriarcal. Las teorías psicoanalíticas del género nos han demostrado ampliamente, a través de los estudios de autoras como N. Chodorow (1984), J. Benjamín (1997) y también de algunas psicoanalistas argentinas –E. Dio Bleichmar (1997), Burin (2000), Tubert (1991)–, que las niñas suelen ser más dóciles en ceder ante las presiones y los ejercicios de dominación de otros, en tanto que los varoncitos suelen ser más rebeldes y oponen mayor resistencia ante quienes quieran subordinarlos mediante variadas técnicas de coerción. En esta línea, se ha descrito cómo las niñas suelen dominarse a sí mismas y a sus necesidades más tempranamente que lo que lo hacen los varones, así como a ser dominadas más de lo que ocurre con los varones, que habitualmente conservan su impulsividad y el despliegue de recursos psicomotores para conservar el dominio de sí y de los otros. En términos de comparación entre los géneros, las niñas suelen tener un destino clave para su pulsión de dominio en términos pasivos: dominarse y ser dominadas, en tanto el recurso activo de dominar queda postergado. En esos casos, su pulsión de dominio devendrá en deseo de poder en un sentido legitimado subjetiva y socialmente: *el poder de los afectos*. Uno de los modos en que se ejerce esta forma de poder es a través de la maternidad, un estilo de poder definido como capacidad para hacer crecer a otros, o para inhibir su desarrollo. Otra de las formas de ejercicio de este poder en el género feme-

⁸ Se llaman procedimientos autocalmantes del yo a ciertas medidas implementadas para bajar la tensión psíquica en aquellos casos en que las excitaciones sobrepasan la capacidad del aparato psíquico para lidiar con ellas. Frente a intensos sentimientos de desamparo, se recurre a conductas repetitivas motrices o perceptivas que, si bien no aportan satisfacción, cumplen una función de para–excitación logrando un restablecimiento momentáneo de la calma. (Viñoly Beceiro) David Maldavsky citando trabajos de Fain (1992,1993), Ribas (1993), Smajda (1993) y Szwec (1993) describe los procedimientos autocalmantes como “autoestimulaciones sensorio –motrices que no tienen por meta alcanzar una satisfacción sino la calma, y mediante las cuales se pretende neutralizar un exceso de excitación o su drenaje desmesurado, ambos traumáticos (Maldavsky, D, 1994).



nino se da como valor para potenciar a otro, para encender el deseo de los hombres o, como señalan algunas psicoanalistas, para actuar como musa inspiradora de la creatividad masculina, o como señuelo para sostener el narcisismo fálico de los varones. En todos estos casos, el poder atribuido a las mujeres está marcadamente orientado hacia el “*empowerment*”⁹, o sea, hacia el empoderamiento de los otros, sean niños o varones adultos.

Esta versión acerca de los destinos de la pulsión de dominio, y que ésta devenga en deseo de poder para las mujeres, está profundamente imbricada con la teoría psicoanalítica de las **identificaciones tempranas**. Según esta teoría, las niñas mayoritariamente se identifican con un objeto temprano, que en nuestras prácticas socioculturales es en primer lugar la madre, una figura materna percibida inicialmente como poderosa dentro del contexto familiar y doméstico— la así llamada madre fálica—. Sin embargo, el poder materno pierde su figuración para el sujeto bastante tempranamente en su desarrollo, ya que sólo opera en los vínculos de intimidad, en el contexto familiar afectivo, pero sus modos de ejercicio de poder son poco eficaces cuando se trata de incidir en el mundo público. Casi todas las hipótesis psicoanalíticas describen a este período del desarrollo del sujeto como el momento del hallazgo de la “castración materna”, esto es, la impotenzación de la figura materna más allá del ámbito doméstico. Según esta hipótesis psicoanalítica, las niñas se alejarán de sus madres con hostilidad debido a la frustración que les provocan, buscando en las figuras masculinas las fuentes de poder que les garanticen una salida hacia el ámbito público. Otra hipótesis destaca que, por el contrario, las niñas mantienen su identificación con su madre a través de la identificación con el deseo materno, en este caso, la identificación con su deseo insatisfecho de ejercer de otro modo sus deseos de poder, más allá del poder afectivo. Este fragmento de las teorías psicoanalíticas clásicas acerca de la construcción del deseo de poder en los estadios tempranos del desarrollo femenino es el que está siendo más rápidamente cuestionado y rectificado. Esto ha sucedido gracias al avance que ha tenido el género femenino sobre el ejercicio del poder en el ámbito público de las últimas décadas, de modo que la representación psíquica tradicional acerca de las mujeres como sujetos carentes de poder, o sólo con posibilidad de ejercer un único modo de poder, el afectivo, está siendo transformada subjetiva y socialmente.

⁹ Este concepto se ha utilizado ampliamente en el contexto de promoción de la salud. Se refiere a un proceso interno de las personas —y los grupos— a través del cual éstas y éstos desarrollan fortalezas y destrezas que les permiten actuar en pos del bien personal o colectivo, ya se trate del mejoramiento de la salud, o de otros aspectos vinculados con la calidad de la vida (educación, trabajo, etc.). Un concepto que facilita la comprensión y puesta en práctica del concepto de empoderamiento, es el “Continuo de empoderamiento”, originado en el campo de la promoción de la salud y propuesto por el investigador canadiense Ronald Labonté. (Taller sobre género, salud y desarrollo, OPS) Labonté utiliza este continuo para referirse al proceso de transformación, no sólo de mujeres sino también de hombres y, en general, de clases sociales, por medio del cual el “poder sobre” la población que ejerciera el sector salud, se transformaría en una nueva relación de “poder con” la población.



Finalmente entre las hipótesis psicoanalíticas que podemos destacar respecto al surgimiento del deseo de poder en la construcción temprana de la subjetividad femenina, se encuentran las *relaciones entre el Yo y el Superyo*. En esta relación entre instancias psíquicas, uno de los efectos de la acción superyoica sobre el Yo es la generación de sentimientos de culpa, por una parte, como consecuencia directa de los afectos hostiles (recordemos que el sentimiento de culpa ha sido la gran herramienta disciplinadora de la cultura patriarcal, respecto al despliegue de los deseos femeninos, en particular en cuanto a la sexualidad y la hostilidad); y por otra parte, la generación de sentimientos de inferioridad, a partir de la internalización de figuras superyoicas críticas, despectivas e inferiorizantes, respecto a qué sentido darle a la femineidad más allá de la maternidad.

A esto me refería cuando proponía que estas condiciones respecto del deseo de poder están presentes en el universo familiar– cultural, precediendo a la sujeto mujer en formación, siendo su condición de posibilidad (Butler J., 2001), pero también su ocasión formativa dentro del colectivo femenino, al mismo tiempo que cada sujeto en su singularidad va apropiándose de tales condiciones de maneras únicas, distintas, según su propia creatividad en la producción de ese entramado que llamamos **deseo de poder**. O sea, allí donde los estudios psicoanalíticos de género nos ofrecen nuevas hipótesis sobre la construcción del deseo de poder en la subjetividad femenina, la clínica psicoanalítica nos permite observar cómo cada mujer va procesando en forma peculiar, singular, sus propios deseos de poder.

Dentro de la perspectiva psicoanalítica, encontramos deseos que entran en contradicción con el deseo de poder para el género femenino: por ejemplo, el deseo de ser amada, un tipo de deseo gestado sobre la base de pulsiones amorosas que tienen como destino principal un desarrollo de afectos, a partir del sentimiento de carencia, de falta, propio de aquellos sujetos que han sufrido un procedimiento de devaluación e inferiorización, y que en nuestra cultura patriarcal operó eficazmente en la construcción de la subjetividad femenina.

Este tipo de deseos, los amorosos, que parecerían ser más propios del género femenino, llevarían a que las mujeres cuando ejercen poder en el ámbito público muestren algunos rasgos característicos, tales como buscar consensos, y no oposiciones y confrontaciones, dado que los deseos amorosos tienden a acercar, a hacer ligaduras cada vez más complejas, y esto los distingue de los deseos hostiles, que promueven la diferenciación, el recortamiento subjetivo. Las mujeres que en el ejercicio del poder ponen el acento en los deseos amorosos suelen dar señales de contacto positivo, para recibir, a su vez, respuestas positivas de los otros. En cambio, quienes operan sobre la base de los deseos hostiles que favorecen el alejamiento y la diferenciación, deben estar dispuestas a aceptar, a su vez, a experimentar los efectos de esa misma conducta por parte de los otros. Esta última opción constituiría una herida narcisista



para las mujeres tradicionales, ya que la interpretan como muestra de no aceptación, y hasta de desamor en los vínculos. Esta situación sería contraria a una subjetividad femenina construida sobre la base de la narcisización de sus vínculos amorosos.

La presente revisión de la teoría pulsional freudiana puede realizarse en un doble sentido: en primer lugar, para indicar cómo las pulsiones no son universales en cuanto a sus destinos, poniendo así en cuestión los principios biologists y esencialistas¹⁰ que puedan sustentarlas. En segundo lugar, para hallar nuevas hipótesis explicativas a cómo se construyen los deseos, y su especificidad para el género femenino. Algunas nuevas hipótesis se fundamentarían en la construcción de un repertorio deseante, no sobre la base de la falta, la carencia, tal como lo indica ese supuesto de que deseamos aquello de lo que carecemos, sino también sobre la base de lo que hay, de lo que existe. En este caso estoy planteando la recuperación de movimientos pulsionales que, debido a condicionamientos histórico-sociales, han operado sobre la construcción de la subjetividad femenina imponiendo sobre ellos un destino de represión. De esto se trata cuando en nuestras prácticas psicoanalíticas proponemos la “clínica del empowerment”, destacando y potenciando los recursos previamente existentes, en este caso apuntado a la médula misma de la construcción del aparato psíquico como podrían ser los movimientos pulsionales y del narcisismo temprano.

Para que estas transformaciones sean posibles en el campo del psicoanálisis, debemos considerar los aportes de las teorías feministas a algunas hipótesis psicoanalíticas. En este caso, se puede pensar en las teorías feministas no sólo como parte de un movimiento político que ha de operar en el mundo público, sino también en nuestras vidas privadas, en algo que prefiero llamar “*la política de las subjetividades*”. Este modo de pensar la política contribuyó a reflexionar sobre nuestros conflictos desde otra perspectiva: el enunciado de que lo personal es político. Hasta que se realizaron desarrollos académicos de investigaciones sobre la base de hipótesis feministas, sólo teníamos una clave de comprensión para el malestar de las mujeres, que era considerado como algo individual, de forma exclusiva y excluyente de otras hipótesis explicativas. Esta perspectiva teórica estaba generalmente referida a nuestra historia personal o a nuestros movimientos pulsional-deseantes, y a los vínculos tempranos establecidos en el contexto de la familia. Las teorías feministas ampliaron esta perspectiva, sin desecharla, pero llevándola al análisis del padecimiento del colectivo de mujeres, o sea, poder interpretarlo también en clave de Género.

¹⁰ Esencialistas son las respuestas a la pregunta “¿quién soy?” y “¿qué soy?”, suponiendo que existiera algo sustancial e inmutable que respondiera a tales inquietudes. Los criterios biologists responden a estos interrogantes basándose en el cuerpo, y así asocian fundamentalmente la sujeto mujer a la capacidad reproductora. Este criterio biologista supone que ser mujer es tener cuerpo de mujer, del cual se derivarían supuestos instintos tales como el maternal, la tendencia a brindar cuidados, a nutrir y otros.



Sin embargo, con los aportes del feminismo pronto se creó un “espejismo de igualdad”, 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 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. También hay que tener esto en consideración cuando analizamos la construcción del deseo de poder en las mujeres: este peculiar interjuego entre las marcas que deja en su subjetividad su pertenencia al género femenino, y las particularidades de su singularidad para desarrollar procesos creativos ante sus deseos.

IV. Parejas Trabajando

Tal como mencioné al comienzo de este trabajo, en un estudio próximo a finalizar¹¹ me propuse averiguar si las mujeres, que tienen entre 30 y 45 años, perciben la existencia de un techo de cristal en sus carreras laborales, y si no lo perciben, a qué se debe eso. En caso de que estén concientes de ese fenómeno, deseaba saber qué recursos utilizarían para resquebrajar ese techo de cristal. También me interesó averiguar qué percepción tenían sus maridos de este fenómeno, y el grado de acercamiento a sus mujeres para enfrentarlo, ya sea para su evitación o bien para su consolidación. En algunos casos, ni ellas ni ellos lo percibían como problema, pero desde mi perspectiva este techo estaba latente y en vías de construcción.

IV. Algunas tendencias

Si bien los datos con que cuento todavía están siendo procesados, habría algunas tendencias que me llevan a las siguientes apreciaciones:

En primer lugar, todavía persisten entre las parejas estudiadas muchas **actitudes caracterizadas como tradicionales** desde la perspectiva del género, que indican que *las mujeres siguen siendo las principales responsables del escenario doméstico y del cuidado de los niños*, especialmente cuando son pequeños. Aunque investigaciones realizadas en Argentina (Wainerman C., 1994) indican que las mujeres ya no abandonan sus puestos de trabajo cuando tienen hijos, sin embargo, en las parejas estudiadas ellas disminuyen su dedicación horaria al trabajo, en favor del cuidado de los niños, o bien, aunque conserven la misma dedicación horaria anterior al nacimiento de sus hijos, el tiempo poslaboral prosigue con una intensa energía psíquica de cuidados y atención de las necesidades de los niños. En tanto ellas se ocupan, fuera de

¹¹ Género, familia y trabajo, Programa de Género y Subjetividad. Departamento de Investigaciones, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, UCES. Directora: Dra. Mabel Burin.



sus trabajos, de averiguar por contextos educativos para los chicos (referidos al estudio de idiomas, computación, prácticas deportivas, y otras actividades como llevarlos al dentista, al oculista, a la psicopedagoga, etc.), sus maridos habitualmente dedican esos horarios a desarrollar alguna otra actividad laboral, o bien a hacer cursos de perfeccionamiento. De modo que, en la pareja, mientras ellas avanzan en el desarrollo de la carrera maternal, ellos avanzan en el desarrollo de su carrera laboral. Quiero destacar que no se trata sólo de roles sociales, sino de modos de subjetivación diferenciales por género a partir de estas prácticas: mientras en el centramiento en la vida familiar predomina la lógica de los afectos, en la vida laboral en el ámbito extradoméstico predomina la lógica de los intereses. La primera apunta a crear y sostener bienes subjetivos, y su paradigma es el amor y los cuidados por los otros. La segunda se basa en la producción y multiplicación de bienes objetivos, a menudo sobre la base de la lucha y el conflicto por la obtención y dominio de los bienes materiales. Los estereotipos de género suponen que lograrían mayor capacidad de *influencia* aquellos sujetos que ejercen el poder de los afectos en el ámbito familiar, en tanto que adquieren mayor *poder* quienes imponen sus intereses en el ámbito público. Estos estereotipos, en debate en la actualidad, también afirman que el poder ejercido en el ámbito público es efímero, mientras que el poder de los afectos ejercido en el ámbito familiar, tradicionalmente a cargo de las mujeres, es profundo y persistente.

En segundo lugar, en lo referido a la **capacitación** de mujeres y varones dentro de la pareja, en tanto la actividad formativa de ellas se interrumpe con el nacimiento de su primer hijo, para los varones el nacimiento de sus hijos no implica la detención de sus actividades de formación. Una vez más, mientras ellas dedican su horario extra laboral a la atención del hogar y de los niños, ellos dedican su horario extra laboral a continuar con su educación, haciendo cursos de posgrado y otras actividades que les permiten mejores niveles de ascenso en sus carreras laborales, por ejemplo, por mayores oportunidades de contactos sociales, de adquisición de nuevas tecnologías, etc. Bajo estas circunstancias, cuando se requiere hacer viajes de especialización o de otro tipo que mejoren las oportunidades laborales, mientras las mujeres permanecen junto a sus niños y renuncian a tales oportunidades, considerando que esta renuncia será beneficiosa para su familia, sus maridos las aceptan considerando que será beneficioso para sí y para la familia.

En tercer lugar, me ha llamado la atención que, en algunos casos, las mujeres han logrado altas calificaciones en sus trabajos gracias a estar **sobrecalificadas profesionalmente**, por ejemplo, por haber realizado muchas actividades educativas anteriores al nacimiento de sus hijos que les permitieron obtener títulos y conocimientos avanzados. Sin embargo, cuando tienen niños pequeños, estos niveles de sobrecalifi-



cación no son sostenidos como para ocupar puestos de trabajo de nivel superior, sino que renuncian a tales puestos de trabajo porque pueden ser contrarios a la dedicación que requieren sus hijos. Cuando igualmente intentan sostener tales posiciones laborales, el sentimiento de culpa, de sobre esfuerzo y de frustración es de tal índole que pueden llegar a desarrollar enfermedades psicosomáticas que dan cuenta del conflicto. La tensión resultante de este tipo de conflicto es resuelta, a menudo, postergando sus carreras laborales y sus actividades de formación profesional, o bien reduciendo estas a un mínimo. En algunos casos, el esfuerzo para sostener la tensión entre el cuidado de los hijos pequeños y las necesidades de seguir estudiando, es resuelto restándole horas al sueño, con el consiguiente estado ulterior de fatiga, irritabilidad, etc.

Por último, un resultado de esta condición, en parte promovido también por las escasas oportunidades laborales existentes en la actualidad en nuestro país y por la disminución de los salarios, es que *este grupo de mujeres a menudo se sienten desalentadas para seguir adelante con sus carreras laborales*. Sin embargo, aquellas que tienen hijos un poco más grandes, que no requieren tantos cuidados personales y que son atendidos por otras personas (padres, abuelos, vecinos, etc.), mujeres que tienen además rasgos de personalidad que les permiten mantener actitudes de empuje, de iniciativa y que han conservado su inserción laboral, desarrollan un tipo de *deseos ambiciosos* que las alientan a buscar nuevos recursos y/o mejorar los anteriores. Cuando a esto se suma alguna situación de crisis vital (migraciones, divorcios, etc.), este tipo de deseos ambiciosos puede llegar a potenciarse, en desmedro de otras posiciones subjetivas que habrían desarrollado anteriormente. Me ha llamado la atención que algunas mujeres que en situaciones anteriores se habían afirmado sobre la base de una inserción laboral, que según ellas describían era “sólo en un trabajo que me haga sentir bien”, luego de una crisis vital cambian a posiciones subjetivas que las llevan a buscar trabajos con otras inquietudes, por ejemplo, para tener logros económicos, para medir sus fuerzas en habilidades para la negociación de horarios, de salario, de actividades, apuntando a un desarrollo laboral que mejore sus perspectivas futuras, y no sólo que les ofrezca comodidad o placer en el presente.

Mientras ellas buscan tradicionalmente estilos laborales que preserven su calidad de vida, debido a su percepción todavía tradicional de que realizan un trabajo con ingresos secundarios a los de sus maridos, ellos por el contrario aceptan condiciones laborales más exigidas porque siguen considerándose el proveedor económico principal y permanecen orientados hacia la remuneración y el ascenso, aceptando a menudo climas 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. Luego, el concepto fue extendido por D. Maldavsky (Maldavsky, D., 1992) a las situaciones familiares donde se encuentran “climas emocionales tóxicos”, o sea, desbordes emocionales de difícil procesamiento dentro de los vínculos familiares y que terminan, por ejemplo, en estallidos de violencia. En este estudio estoy aplicando este concepto a situaciones del contexto laboral, donde circulan los así llamados “afectos difíciles”: miedo, ira, dolor.¹² 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.

V. Observaciones provisorias

Me llama la atención que exista 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 observadas, si bien los enunciados acerca de la igualdad de oportunidades educativas y laborales para las mujeres se sostienen vigorosamente, en las prácticas las parejas 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. Pero tales vínculos de apego no son igualitarios con los varones, no porque ellos no perciban estas necesidades, sino porque ellos – y ellas – todavía consideran que son las mujeres las principales sostenedoras de esos vínculos mientras los niños son pequeños, en tanto los padres podrán incorporarse a la crianza en momentos ulteriores del desarrollo. Cuando las madres no pueden hacerlo, todavía esta actividad se delega preferentemente en otra mujer (mucama, maestra en guardería, abuela, vecina) y sólo en ocasiones límite se incorpora el padre, en forma puntual y para ocasiones específicas.¹³

Una observación destacable es que en este grupo de mujeres he podido registrar también el esfuerzo por diferenciarse de sus madres. Por una parte, se refieren a madres que trabajaban sólo por un tipo de necesidades, las económicas, mientras que ellas trabajan por varios tipos de necesidades, las económicas y también las necesidades

¹² El concepto de “afectos difíciles” lo he desarrollado ampliamente en un libro que publiqué en 1990, llamado *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*, Paidós, Bs. As. Hay segunda edición: *Paidós México*, 2001. En esa ocasión, los “afectos difíciles” describían los procesos afectivos que padecían las mujeres que hacían un consumo abusivo de psicofármacos.

¹³ Esta situación ha sido observada también en estudios realizados en España, Italia y Francia según informes presentados en el Congreso sobre Mujer, Salud y Trabajo, Barcelona, 1996.



subjetivas de reconocimiento social y de prestigio, así como de deseos de saber, de acuerdo con los niveles educativos más elevados que han podido lograr.

Algunas otras mujeres, hijas de madres exitosas profesionalmente, perciben que no van a poder superar a sus madres y en muchos casos, ni siquiera asemejárseles, debido a la crisis de trabajo actual. Este grupo de mujeres tiende a abandonar sus esfuerzos, desalentadas por esta dura realidad.

En este último grupo de mujeres, también hallamos aquellas que comentan, decepcionadas, acerca del fracaso de antiguos valores como el de la **meritocracia**¹⁴, 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.

Otra puesta en crisis de los valores sostenidos anteriormente con firmeza se refiere al quiebre del *modelo emancipacionista* con el cual, hasta hace algunas décadas, se afirmaba el sentido social y subjetivo del trabajo para las mujeres. Sobre este modelo se han arraigado muchos de los discursos teóricos y de las prácticas feministas desde sus comienzos. Este modelo consideraba al trabajo como algo abstracto, asexuado, neutro, bajo la premisa que podría formularse como “el trabajo es trabajo, no importa quién lo realice”. Este supuesto iba acompañado de la creencia de que sería suficiente para lograr la equidad, con suprimir la discriminación e incorporar a las mujeres a todas las profesiones, homologándose de hecho al modelo masculino y negando las diferencias de género y las especificidades femeninas. El modelo emancipacionista consideraba al trabajo asalariado como principio estructurante de la identidad, y cualquier otra experiencia de trabajo femenino, tal como el trabajo doméstico, era percibida como arcaica e irracional (Borderías, 1996). La centralidad otorgada al trabajo asalariado como organizador de la subjetividad conlleva la consideración de que el trabajo doméstico y familiar produce subjetividades con desventajas culturales y es origen de desadaptaciones e inhabilidades sociales. La “plena” incorporación de las mujeres al trabajo productivo, asalariado y extradoméstico, requeriría del colectivo femenino un proceso de “modernización” entendida como adecuación al modelo de empleo y trabajo masculino. La representación social de las mujeres, según este modelo, es la de sujetos debilitados, por estar inmersas en la familia en un trabajo poco racional y poco o nada productivo, a la vez que por situarse de forma marginal en los sectores menos dinámicos del mercado de trabajo. Bajo estas premisas,

¹⁴ Ver a propósito de este concepto lo que plantea Fátima Arranz Lozano en este mismo número.



el modelo emancipacionista consideraba que sería “liberador” y fortalecedor de la subjetividad femenina una concepción de la emancipación ligada a la inserción en el mercado de trabajo, configurando una identidad sobre la base del modelo masculino. Este modelo no contó con que la situación de las mujeres en el trabajo familiar y doméstico también aportaba capacidades específicas, cualificaciones y valores que pueden transferirse y adquirir significación en el mercado laboral o en la sociedad en general. Simultáneamente, con esta crítica a la estrechez del análisis del trabajo asalariado desde el modelo emancipacionista, – sin advertir las complejidades que aquí se destacan– la ausencia masculina en el trabajo reproductivo comenzó a ser percibida más allá de su manifestación de poder masculino, como limitación y empobrecimiento de la subjetividad masculina y de la sociedad en su conjunto.

Otra cuestión a considerar se refiere al ámbito familiar. Así como consideramos que las mujeres hemos iniciado una verdadera “**revolución silenciosa**” al interior de nuestras familias y de nuestras carreras laborales, entendemos que es necesario que también los hombres realicen su “revolución silenciosa” al interior del hogar, en los vínculos familiares y conyugales, y que también forme parte de la subjetivación del género masculino el trabajo de amar y cuidar. De lo contrario, nos mantendremos dentro de la vieja dicotomía en la que las mujeres ejercen el poder de los afectos, y los hombres el poder racional y económico. Se trataría de que, en una sociedad un poco más justa y equitativa para todos, tanto los varones como las mujeres construyamos subjetividades con ambas capacidades, para ser desplegadas tanto en la intimidad familiar como en el mundo público y en nuestras carreras laborales. Esta es una propuesta viable para resquebrajar el techo de cristal, o más aún, para que quizá ni siquiera se construya.

En términos de **relaciones de poder** entre los géneros y entre las generaciones, el problema que podría persistir es que este grupo de mujeres llegue a la mediana edad padeciendo estados depresivos debido a la falta de ejercicio de otras áreas de poder, más allá del tradicional poder de los afectos en el ámbito familiar y doméstico, y con limitadas oportunidades para la ampliación de su subjetividad mediante el despliegue de otros recursos de poder.

Es posible que las actuales condiciones de trabajo contribuyan a este posicionamiento subjetivo de varones y mujeres, dado que la mayoría de las organizaciones laborales están diseñadas dentro de un universo de trabajo masculino, y no contemplan las necesidades específicas de las mujeres en tanto trabajadoras. Contar con horarios flexibles, o la media jornada de trabajo, que parecerían ser condiciones laborales más acordes con las necesidades de crianza de los niños pequeños, suele ser propio de trabajos de baja calificación, mal pagados y sin perspectivas de futuro. Esta situación es observable no sólo en nuestro país, sino que también forma parte del informe realizado por la socióloga Judith Astelarra (2001), referido a la evaluación de políticas



acerca del trabajo femenino en España. Si esta situación se mantiene, es posible interpretarla en términos de *backlash*, de reacción conservadora y de retroceso en cuanto al progreso de las mujeres en sus actividades laborales, según lo ha descrito a comienzos de los años 90 la autora norteamericana Susan Faludi (1993). Las únicas posibilidades de igualación en el avance de la carrera laboral de las mujeres con respecto de los varones serían bajo condiciones de trabajo no full-time sino “full-life”, como decía una de las entrevistadas de nuestra investigación, y esas serían condiciones contrarias a la formación de las familias y de la crianza de los niños. Sigue en pie el desafío de hacer compatible el desarrollo laboral y de crianza de los niños.

VI. Otros debates actuales

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 en 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. Cuando se analizan estos argumentos en profundidad, hallamos que muchas mujeres que los sostienen escuden 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 femineidad, 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 con-



siste 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. El miedo al éxito es una conducta que se aprende tempranamente como parte de la adquisición de la identidad de género femenino. Lo que aquí explica este temor es la teoría del valor y las expectativas (Horner, M., ob.cit.), que propone que la fuerza y la dirección de las conductas están determinadas por la creencia o expectativa que uno tiene sobre las consecuencias de la propia conducta, y por el valor que uno le otorga a esas consecuencias (la frase es “deberás atenerte a las consecuencias”). De acuerdo con esta teoría, la ansiedad se eleva cuando se esperan consecuencias negativas que suceden a partir de determinadas acciones. La ansiedad funciona, entonces, inhibiendo la conducta que se supone tendrá consecuencias negativas. La motivación para evitar el éxito, entonces, es una disposición de las mujeres a inhibir la conducta que podría tener consecuencias adversas, tales como el rechazo social o el deterioro de la propia imagen femenina.

Es necesario dejar en claro que la motivación para evitar el éxito tiene una potencialidad variable en cada sujeto, y hasta puede estar ausente. Esta motivación tiende a ser menos importante en mujeres que han incorporado como valor el logro de elevadas aspiraciones.

J. Sherman (1971) describe algunos puntos básicos, para ella, del “motivo para evitar el éxito” entre las mujeres. El miedo al éxito está probablemente limitado al temor a ser exitosas en el dominio masculino y no se trataría simplemente del miedo al éxito o del miedo a una conducta sexualmente inapropiada, sino a una necesidad de evitar ahuyentar a los hombres.

La complejidad de las problemáticas que estamos analizando ha llevado a que muchas mujeres participantes en las investigaciones antes mencionadas, no admitan la



existencia de un “techo de cristal” en sus carreras laborales, y consideren que estas barreras se construyen sólo subjetivamente. Se trata de una suposición omnipotente –como parte de un esfuerzo por dominar la realidad–, de creer que cada una de nosotras, sólo con voluntad o haciendo méritos, o con la fuerza de su propio deseo, podría superarlo. En estos casos se toma como ejemplo a los “casos excepcionales” de las pocas mujeres que lo han logrado y que, como todas las excepciones, iluminan mejor la regularidad de lo que existe.

Por otra parte, la inhibición de las propias mujeres a resquebrajar el techo de cristal puede expresarse de otra manera: sienten que se enfrentan con una lucha excesivamente esforzada frente a organizaciones laborales estructuradas, con valores masculinos que no comparten. Su crítica las lleva no a la confrontación, sino al apartamiento, alejándose de las condiciones de trabajo impuestas por los valores clásicos del éxito, la productividad, los niveles de eficacia requeridos para mantenerse en su puesto o bien para ascender en una escala laboral. Este grupo de mujeres no sólo prefiere el ámbito familiar y los vínculos de intimidad como áreas de desarrollo privilegiado de sus vidas, sino que también puede afirmarse en otros deseos que parecerían no tan “políticamente correctos”, como aquellos que entran en el debate familia-trabajo. Son mujeres cuyos deseos se orientan hacia el estudio, la reflexión, la lectura, o bien al cuidado del cuerpo, las actividades físicas, o al contacto con la naturaleza, y que expresan estos intereses mediante la frase “quiero vivir de otro modo”. En muchos casos, estas mujeres organizan actividades laborales donde miden sus tiempos de dedicación laboral, procuran controlar los ritmos de trabajo que tengan afinidad con sus propios ritmos personales, incluyendo ambientes físicos con espacios y distancias accesibles, todo ello tendiente a un proyecto de vida personal rica en experiencias emocionales y sociales, donde su subjetividad esté involucrada de modo significativo.

Estudios recientes (Borderías, C., 1996) indican que, ante los múltiples conflictos que se les presentan a las mujeres en la esfera laboral, uno de los ejes del conflicto es la insatisfacción por la sobrecarga de trabajo, a la vez que por la percepción de que muchos de los trabajos que realizan las mujeres no dan cuenta de su necesidad de “vivir de otro modo”, por ejemplo, por no poder expresar sus necesidades de creatividad, imaginación, fantasía, espontaneidad, vinculación afectiva, etc. Esta autora describe el concepto de **ambigüedad** por parte de las mujeres respecto de sus carreras laborales, 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 integrar la diferencia sexual, las actitudes y los valores femeninos en 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.

La antigua categoría del modelo emancipacionista acerca de la “doble jornada de trabajo” femenino había constatado cómo la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en lugar de cambiar las estructuras familiares, se había transformado en una nueva forma de dominación: la doble explotación del trabajo femenino, en el hogar y en el trabajo extradoméstico. En los nuevos debates se ha incorporado como categoría de análisis el concepto de “doble presencia” (Balbo, 1978), que otorga una dimensión de mayor complejidad a la experiencia laboral femenina, al subrayar que lo característico de esta nueva etapa de su incorporación al mercado de trabajo era la equiparación de las exigencias y valores de lo profesional y lo familiar, a diferencia de la anterior prioridad del trabajo familiar y doméstico. El análisis de la *doble presencia* puso de relieve la capacidad de las mujeres de gestionar la presencia simultánea en ambas esferas, de articular dos mundos y dos experiencias vitales aparentemente separadas (público/privado; doméstico/extradoméstico; productivo/reproductivo), así como de configurar espacios y tiempos –materiales y simbólicos–, complejos y variados. Para una estudiosa como C. Borderías (1996), se trata no sólo de una categoría descriptiva, sino de una verdadera categoría de análisis para la investigación, que ha generado numerosos estudios, enriqueciendo y ampliando el conocimiento de la diversidad de modalidades que puede adoptar esta *doble presencia* como estilo laboral femenino. El debate se plantea alrededor de la variada capacidad del colectivo femenino para crear, a partir de una situación de constricción social, modalidades de trabajo, de cultura y de identidad no reducibles al modelo masculino. Un aspecto interesante de este debate gira en torno a la necesidad de las mujeres de compaginar y establecer relaciones entre las lógicas dispares de ambas esferas, la familiar y la laboral. Las respuestas ambivalentes que suele expresar este grupo de mujeres, que las llevaría a elegir una como favorita y la otra como secundaria, dan cuenta de algunos de los conflictos que implica la *doble presencia* para la subjetividad femenina. El *conflicto de ambivalencia* expresa la dificultad para responder e identificarse simultáneamente con estas dos lógicas contradictorias, y a la vez el rechazo a la dicotomía clásica entre el universo familiar y el universo laboral. Los pasajes continuos de una esfera a otra, de una lógica a otra, y el esfuerzo por mantener simultáneamente ambas en el mismo nivel de significación, constituyen una de las condiciones frecuentes a las que deben enfrentarse las mujeres dentro de este complejo panorama. A la vez, muchas de las mujeres de los estudios realizados, descritos al comienzo de este artículo, revelan su rechazo a tener que elegir uno de ellos y postergar o denegar al otro. El esfuerzo que realizan por sostener el conflicto de ambivalencia, sin recurrir a estrategias dicotómicas “o/o”, las lleva a procurar negociaciones permanentes y cambiantes, lo cual otorga un sentido de tácticas provisionarias a



las elecciones concretas y puntuales que hacen en determinados momentos. El recurso de la “no elección” es considerado a menudo como un modo de resistencia, un mecanismo de defensa eficaz, contra las actitudes dicotómicas, disociadoras, del tradicional universo laboral masculino.

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**¹⁵, 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.

VII. ¿Con qué nos hemos encontrado?

A lo largo de este artículo he tratado de considerar la tensión existente entre la construcción de subjetividades singulares y el supuesto de que esas subjetividades son sólo efecto de condiciones socioculturales problemáticas. El análisis de la subjetividad resulta imprescindible para comprender las diferencias en una sociedad generizada, en el sostenimiento y perdurabilidad de las condiciones de género inequitativas y discriminatorias hacia las mujeres.

El análisis de los modos de trabajar y de las organizaciones laborales me ha resultado muy significativo para comprender la incidencia de los mismos sobre la producción de malestar psíquico en las mujeres, en particular del análisis del “techo de cristal” y sus efectos depresógenos. En estos análisis no sólo he procurado poner en cuestión los reduccionismos simplistas sobre la internalización de estructuras culturales al interior de cada sujeto, sino que también traté de desentrañar las mediaciones, articulaciones y resistencias que aquellas estructuras provocan en la subjetividad femenina, así como los resultados obtenidos por algunos colectivos de mujeres y por sujetos singulares debido a tales movimientos subjetivos.

Debemos considerar las limitaciones de los estudios aquí presentados, realizados sobre mujeres blancas, de sectores medios, de medios urbanos, y procurar extender estos estudios a proyectos que analicen mujeres de distintos niveles económico-sociales, considerando que sus distintas experiencias educativas, familiares y laborales en-

¹⁵ 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.



riquecerán nuestra perspectiva. Estaríamos ante la presencia de un prisma con múltiples facetas, en el cual estamos iluminando sólo algunas de ellas. En este artículo, las facetas iluminadas corresponden a la perspectiva del género y al análisis de la construcción de la subjetividad, en relación con el trabajo y la familia. Confiamos en proseguir nuestros estudios, para echar luz sobre otras facetas de estas interesantes problemáticas.

Bibliografía

Astelarra, J. (2001), "The evaluation of policies in relation to the division of paid and unpaid work in Spain", presentado en el Seminario Interdisciplinario Internacional "De la discriminación a la igualdad: ¿un proceso reversible?", Universidad de Valencia, España, Mayo de 2001.

Balbo, L. (1978), "La doble presencia", *Inchiesta*, VIII, 32, Italia.

Benjamin, J. (1997), *Sujetos iguales, objeto de amor*, Buenos Aires, Paidós.

Borderías, C. (1996), "Identidad femenina y recomposición del trabajo", en *El futuro del trabajo* compilado por Rodríguez, A., Goñi, B. y Maguregi, G.; Bilbao, Editorial Bakeaz.

Burin, M. y col. (1987), *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y salud mental*. Buenos Aires Grupo Editor Latinoamericano.

Burin, M. (1992), "Un estudio sobre estados depresivos en mujeres de 48 a 55 años: género y subjetividad femenina." *Tesis de doctorado inédita*, Buenos Aires.

(1996), "Género y Psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables", *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*, compilado por Burin, M. y Dío Bleichmar, E. Buenos Aires. Paidós.

(1998), "La mediana edad: crisis o transición", en *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, compilado por Burin, M. y Meler, I. (pág. 211-232), Buenos Aires, Paidós.

Burin, M. y Meler, I. (1998), *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Buenos Aires, Paidós.

(2000), *Varones. Género y subjetividad masculina*, Buenos Aires, Paidós.

Butler, J. (2001), *El género en disputa*, México, Paidós.



Carr- Rufino, N. (1991), "US Women: breaking through the glass ceiling", *Women in Management Review & Abstracts*, Vol. 6, 5. M.C.B. University Press.

Chodorow, N. (2002), "Glass ceilings, sticky floors, and concrete walls: internal and external barriers to women's work and achievement", *Constructing and deconstructing woman's power*, compilado por Seelig, B., Paul, R. y Levy, C. U.K., British Library.

Chodorow, N.(1984), *El ejercicio de la maternidad*, Barcelona, Gedisa.

Coria, C. (1992), *Los laberintos del éxito. Ilusiones, pasiones y fantasmas Femeninos*, Buenos Aires, Paidós.

Davidson, M., y Cooper, C. (1992), *Shattering the glass ceiling*, London, Paul Chapman Publ. Ltd.

Dejours, Ch. (1988), "Trabajo y desgaste mental", *Serie Trabajo*, 1, Flora Tristán, Lima, Centro de la Mujer Peruana.

Dio Bleichmar, E. (1997), *La sexualidad femenina. De la niña a la mujer*, Buenos Aires, Paidós.

Durand, M.A. (comp) (1988), "De puertas adentro", *Serie Estudios*, 12, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, 1988.

Fain, M. (1992), "La vie opératoire et les potentialités de névrose traumatique" *Revue Française de Psychosomatique*, 2, PUF.

(1993), "Speculations métapsychologiques hasardeuses à partir de l'étude des procédés autocalmants", *Revue Française de Psychosomatique*, 4, PUF.

Faludi, S. (1993), *Reacción*, Barcelona, Anagrama.

Freud, S. (1905d,) *Tres ensayos de teoría sexual*, en AE, vol. 7.

(1915c), "Pulsiones y destinos de pulsión", en AE, vol. 14.

(1920g), *Más allá del principio del placer*, en AE, vol. 18.

(1937c), "Análisis terminable e interminable", en AE, vol.23.

González, L. (1988,) *La mujer trabajadora en la Argentina: discriminación y propuestas de cambio*, Buenos Aires, Fundación F. Ebert.



Holmes, D. (2002,) "Glass ceilings: their origins, psychodynamic manifestations, and consequences in women", en *Constructing and deconstructing woman's power*, compilado por Seelig, B., Paul, R. y Levy, C U.K., British Library.

Holloway, M. (1993), "Alab of her own", U.S.A. *Scientific American*.

Horner, M. (1974), "Toward an understanding of achievement- related conflicts in women", en *And Jill came tumbling after: sexism in American education*, compilado por Stacey J.; Gereaurd, S.; y Daniels J New York U.S.A, Dell.

Informes presentados en el Congreso sobre Mujer, Salud y Trabajo, Barcelona, 1996.

Labonté, R. Taller: "Género, Salud y desarrollo". OPS.

Lynn, M. (1991), "A report on the glass ceiling initiative", Washington U.S. Department of Labor.

Majors, B. (1990), "Género, justicia y derecho personal", *Perspectivas actuales en la investigación psicológica sobre el sistema de género*, compilado por Carballo, R., Martínez Benlloch, I. y otras. Valencia, Edicions Alfons El Magnánim.

Maldavsky, D. (1992), *Teoría y clínica de los procesos tóxicos*, Buenos Aires, Amorrortu.

(1995), *Pesadillas en vigilia*, Amorrortu, Buenos Aires.

Markus, M. (1990), "Mujeres, éxito y sociedad civil. Sumisión o subversión del principio de logro", *Teoría feminista y teoría crítica*, compilado por Benhabib, Sh. y Cornell, D. Valencia, Edicions Alfons El Magnanim.

Ministerio de Cultura (1987), "La actividad laboral de la mujer en relación a la fecundidad", Serie Estudios, 10, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura.

Morrison, A. (1992), "New Solutions to the same old glass ceiling". *Women in Management Review*, Vol.7, N° 4 M.C.B. University Press. 1992

Ribas, D. (1993), "Procèdès autocalmants, rèpetitions et autisms prècoces" *Revue Francaise de Psychosomatique*, N° 4, PUF.

Rodriguez A., Goñi B. y Maguregi, G. (eds.) (1996), *El futuro del trabajo*, Bilbao, Editorial Bakeaz.



Saez, Buenaventura, C. (1988), "Acerca del mito de las madres patógenas", *Sobre mujer y salud mental*, Barcelona, Editorial La Sal.

Sherman, J. (1971), *On the psychology of women*, Springfield, U.S.A, Charles C Thomas.

Smajda, C.J. (1993), "Apropos des procédès autocalmants du moi", *Revue Francaise de Psychosomatique*, 4, PUF.

Szwec, G. (1993), "Les procédès autocalmants pour la recherche répétitive de l'excitation", *Revue Francaise de Psychosomatique*, 4, PUF.

Tubert, S. (1991), *Mujeres sin sombra*, Madrid, Siglo XXI.

Viñoly Beceiro, A. "La función de los procedimientos autocalmantes del yo en relación con la cultura postmoderna" en III Jornadas anuales "El malestar en la cultura en el fin del milenio", Instituto Psicosomático de Buenos Aires.

Wainerman, C. (comp.) (1994), *Vivir en Familia*, Buenos Aires, UNICEF/Losada.

Winnicott, D. (1985), *Realidad y juego*, Barcelona, Gedisa.

Recibido: 15 de junio de 2003

Versión final: 7 de septiembre de 2003

**Comentario al artículo "Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes", de Mabel Burin
Por Olga Bustos Romero***

El artículo plantea un análisis sistemático y cuidadoso de las condiciones, problemáticas y conflictos derivados de la interrelación familia-carrera laboral en las mujeres. La autora da cuenta de las limitaciones y obstáculos a los que las mujeres se enfrentan y que abarcan desde el "techo de cristal" (que impide que ellas puedan acceder a cargos de alta dirección) hasta las repercusiones a nivel subjetivo en las mujeres. Esta situación les implica costos elevados en términos de salud, que conllevan desgaste y trastornos físicos y psicológicos.

En relación a este tema, la autora recupera un estudio anterior realizado por ella misma, donde parte de dos ejes de análisis para entender las implicaciones de este pro-

*Facultad de Psicología de la UNAM, México. E-mail: olga@servidor.unam.mx



ceso sobre el malestar y las formas de enfermar de estas mujeres: por un lado el rol maternal y por el otro el rol de trabajadoras extradomésticas remuneradas. En estas últimas fue donde la autora encontró que el “techo de cristal” se constituía como fuente de malestar. También otro hallazgo interesante es el que se refiere al “piso pegajoso” (*sticky floor*), observado también en mujeres con trabajo remunerado, pero al mismo tiempo muy adheridas al rol maternal, lo cual les implicaba serios costos psíquicos en términos de redistribuir la energía destinada a ambos roles.

La autora retoma también de ese artículo el análisis respecto a los rasgos presentes en el “techo de cristal”, tanto a nivel objetivo como subjetivo y que abarcan: a) Las responsabilidades domésticas y de crianza de los niños y niñas; b) El nivel de exigencias en sus carreras laborales; c) Los estereotipos de género acerca de las mujeres en relación al ejercicio del poder; d) La percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres; e) El principio de logro; f) Los ideales juveniles; g) El deseo hostil y su incidencia en la construcción de la subjetividad femenina: el deseo de poder. En este largo recorrido, Mabel Burin hace un análisis exhaustivo acerca de los estilos en que las mujeres procesan cada una de las anteriores situaciones, así como los “costos” en términos de salud psíquica y física, dependiendo si se trata de mujeres tradicionales, innovadoras o transicionales, de acuerdo a la clasificación propuesta por ella misma.

Otra de las aportaciones interesantes de este artículo tiene que ver con un estudio en el que se trató de indagar, en mujeres que están en el rango de 30 a 45 años de edad, si se percibía la existencia de un “techo de cristal” en sus carreras laborales, y si no lo percibían, a qué se debía esto. Y en caso de que sí estuvieran conscientes de ello, se deseaba conocer qué mecanismos utilizaban para empezar a romper ese techo de cristal. Asimismo, se averiguó qué pensaban las parejas o maridos acerca de este fenómeno y qué posición asumían ellos. La autora destaca que en ciertos casos ni ellas ni ellos percibían el techo de cristal como problema, aunque éste estaba latente o en vías de construcción.

Algunos de los datos preliminares producto de este estudio señalan que, al menos en la muestra de mujeres con las que se llevó a cabo el estudio, siguen siendo ellas las principales responsables de las labores del hogar y cuidado de hijos e hijas, sobre todo en los primeros años. Esto tiene repercusiones en el tiempo que destinan al trabajo remunerado, que se ve disminuido en las mujeres, no así en el caso de sus maridos. En otras palabras, mientras ellas avanzan en el desarrollo de la carrera maternal, ellos avanzan en el desarrollo de su carrera laboral. Esto también repercute a nivel de las subjetividades, ya que mientras que en unas tareas predomina la lógica de los afectos, en las otras (trabajo remunerado) predomina la lógica de los intereses en aras del poder. Todo esto también incide en las posibilidades de capacitación diferencial para mujeres y hombres insertos en el mundo laboral, por lo que ellas se van quedando rezagadas.



Otro aspecto analizado es cómo el sentimiento de culpa genera muchas veces que las mujeres, a pesar de que tienen altas calificaciones en términos de formación académica y experiencia laboral, renuncian a aceptar cargos de alta dirección y privilegian el rol maternal. Y si realizan ambas actividades, esto puede derivar en conflictos reflejados en trastornos psicósomáticos.

Algo que merece la pena destacar es la situación de aquellas mujeres cuyos hijos ya son mayores, por lo que ya no requieren tantos cuidados personales. En este caso, ellas desarrollan deseos ambiciosos que las alientan a buscar nuevos trabajos remunerados, donde ya pueden aceptar cargos de mediana o alta dirección. Esto se potencia, si se trata de mujeres que están pasando por una situación de crisis vital (migraciones, divorcios, viudez, etc.).

La reflexiones sustanciales del presente artículo apuntan a una serie de aportaciones que marcan la pauta para continuar con esta discusión en distintos países, respecto a varias cuestiones desarrolladas. La autora pone énfasis en los siguientes puntos: 1) Todavía se encuentran presentes, aún en mujeres con trabajo remunerado, los roles tradiciones de madre, esposa y ama de casa; 2) A pesar de esto, se observa un esfuerzo por diferenciarse del modelo de sus madres; 3) Cuestionan los valores de la meritocracia, ya que la discriminación sexista impide su real cumplimiento; 4) Estas mujeres se han dado cuenta que el modelo emancipacionista, reducido a la inserción de las mujeres en el mercado laboral, no es una solución adecuada ni suficiente respecto de la discriminación laboral hacia el género femenino; 5) Se requiere que así como las mujeres iniciamos la llamada “revolución silenciosa” al interior de nuestras familias, ahora también los hombres participen de tal “revolución”, para romper así con la dicotomía de que las mujeres ejercen el poder de los afectos, y los hombres el poder racional y económico.

Las valiosas aportaciones de este artículo deben difundirse, pues constituyen un sustento básico para continuar con el análisis profundo acerca de la necesidad insoslayable de proponer, desarrollar y llevar a la práctica políticas públicas que incidan en el ámbito familiar, laboral y educativo. Esto repercutiría en una sociedad más justa y más democrática, dentro del marco de relaciones de equidad entre mujeres y hombres.

Se sugiere que la autora considere realizar una reflexión acerca de la estructuración de estas políticas públicas en los ámbitos arriba señalados (familiar, laboral y educativo), así como un bosquejo de propuesta acerca de cómo las instituciones educativas, gubernamentales y la sociedad civil deben comprometerse en el diseño y puesta en práctica de estas políticas.