

Masculinidades y globalización

Trabajo y vida privada, familias y sexualidades

V Encuentro de Estudios de Masculinidad/es

"Entender las masculinidades en el ámbito empresarial es un tema clave de la investigación contemporánea sobre el género y posiblemente sea un aporte a la comprensión de la sociedad global en su conjunto. Históricamente, éste no ha sido un tema muy investigado. Solo recientemente ha sido posible aproximarse gracias al surgimiento de un enfoque desde las ciencias sociales en torno a las masculinidades y la teoría de la organización feminista".

Racwyn Connell

"¿Qué significa la globalización para las masculinidades en el ámbito empresarial?, es la pregunta que anuda las diferentes miradas sobre este fenómeno de carácter mundial... Vece investigadores/as de distintas nacionalidades, en su mayoría chilenos/as, interrogan los cambios y permanencias que la globalización ha producido en las masculinidad/es contemporáneas. Los diferentes artículos que comprenden este libro entregan evidencias sobre las dificultades de abandonar los patrones de la masculinidad hegemónica y a la vez dan cuenta de cómo las nuevas gramáticas —tolerancia, diferencia— que incorpora el mundo globalizado, no necesariamente implican mutaciones substantivas en las formas de ver al otro ni en modificar completamente las identidades masculinas tradicionales en esta generación joven del mundo empresarial. Sin embargo, los hombres de negocios de esta generación no son los mismos que sus antecesores".

Ximena Valdés S.

"...Las corporaciones transnacionales no sólo estructuran y articulan territorios y poblaciones; también estructuran las subjetividades y los cuerpos. Subjetividades y cuerpos que son, a su vez, agentes dentro del contexto político; producen necesidades y relaciones sociales, lo que equivale a decir que producen productores... La acción de las corporaciones transnacionales apunta a reinterpretar las propias biografías, asignar sentido a la historia desde las subjetividades de los sujetos en función de los procesos y lugares en los que ésta está situada, dentro del orden jerárquico que impone".

José Olavarría



CORPORACIÓN
DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
DE LA
MUJER
Género
y Equidad

RED
MASCULINIDAD/ES
CHILE


Universidad
Academia de
Humanismo Cristiano

CORPORACIÓN
DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
DE LA
MUJER
GÉNERO
Y EQUIDAD

Masculinidades y globalización

Trabajo y vida privada, familias y sexualidades



V Encuentro de Estudios de Masculinidad/es

José Olavarría A.
Editor

Autores/

Francisco ...
Psicólogo ...
Ignacio ...
Psicólogo ...
Roberto ...
Psicólogo ...
Roberto ...
Psicólogo ...
Roxana ...
Psicóloga ...
Roxana ...
Psicóloga ...
Diego ...
Antropólogo ...
Universidad ...
Diego ...
Antropólogo ...
Universidad ...
Sabrina ...
Socióloga ...
University of ...
Rodrigo ...
Sociólogo ...
José ...
Sociólogo ...
Antonio ...
Profesor de ...
University ...
Mario ...
Sociólogo ...
Universidad ...
Francisco ...
Magister ...

MASCULINIDAD/ES Y GLOBALIZACIÓN: TRABAJO Y VIDA PRIVADA, FAMILIA/S Y SEXUALIDAD/ES

V Encuentro de Estudios de Masculinidades

José Olavarría A.
(Editor)

Red de Masculinidad/es
Chile

UAHC

CEDEM

**Masculinidad/es y Globalización. Trabajo y Vida Privada,
Familia/s y Sexualidad/es
V Encuentro de Estudios de Masculinidades**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores/as y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las instituciones a las cuales se encuentran vinculados.

Ninguna parte de este libro/documento, incluido el diseño de portada, puede ser reproducida, transmitida o almacenada de manera alguna ni por algún medio, ya sea electrónico, mecánico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin autorización de su editor.

Olavarría, José. Ed.
CEDEM/Red de Masculinidades
Masculinidad/es y Globalización. Trabajo y
Privada, Familia/s y Sexualidad/es
V Encuentro de Estudios de Masculinidades.
Santiago, Chile: CEDEM, 2009.
225 p.
ISBN: 978-956-7236-23-7

GLOBALIZACIÓN / EMPRESAS TRANSNACIONALES /
RELACIONES DE GÉNERO / MASCULINIDAD /
TRABAJO / FAMILIA / SEXUALIDAD

Inscripción N°185.208, Prohibida su reproducción.

© 2009, José Olavarría, CEDEM
Av. Purísima 303-305, Recoleta.
Teléfonos: (562) 735 7755 Fax: (562) 777 2297
Casilla Electrónica: cedem@cedem.cl

Diagramación interior: Marcela Contreras.
Diseño de portada y Producción editorial: Marcela Zamorano.
Impresión: Lom Ediciones.

ÍNDICE

Presentación <i>Ximena Valdés</i>	5
Introducción	9
I. GLOBALIZACIÓN, MASCULINIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO	
Dentro de la torre de cristal: la construcción de las masculinidades en el mundo del capital financiero <i>Raewyn Connell</i>	15
Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productores <i>José Olavarría A.</i>	37
El discurso masculino acerca de la equidad de género en el ámbito laboral chileno. Una perspectiva retórica <i>Francisco Álvarez Bello</i>	53
Negociando con hombres de negocios. Reflexiones sobre masculinidades de elite y equidad de género en la globalización <i>Sebastián Madrid P.</i>	73
II. FAMILIA/S, PATERNIDAD/ES Y GLOBALIZACIÓN	
Las tendencias del discurso sobre la paternidad y el conflicto del padre en Japón <i>Futoshi Taga</i>	99
Soltería, familia y masculinidad en Chile. Indicios cualitativos de un orden simbólico en transformación <i>Gabriel Guajardo Soto</i>	115

Fronteras del discurso masculino en un Chile globalizado. Reflexiones en torno al discurso de hombres profesionales, con pareja y con hijos
Francisco Aguayo 125

“Qué te quejas, si tú me mostraste el mundo”
Roberto Celedón 141

III. CUERPOS, SEXUALIDAD/ES Y GLOBALIZACIÓN

Cuerpos sexuados en la minería en Chile: un análisis de barreras de incorporación
Rodrigo Molina G. 157

Identidad masculina en la era del riesgo: *entre lo propio y lo ajeno. Bajarse o no del pedestal ¿es esa la cuestión?*
Devanir da Silva Concha 173

Diversidad sexual: tensiones en espacios laborales chilenos
Rosario Concha Méndez 185

Concepciones de homosexualidad en personas de cargos gerenciales en Chile
Francisco Vidal 201

Masculinidades y globalización: una aproximación a las vivencias de la sexualidad
Marcia Tijero 211

ANEXO

Personas (pseudónimos) entrevistadas. Características de la muestra 223

PRESENTACIÓN

El mundo empresarial, los hombres de negocio, en su mayoría de la generación de treinta a cuarenta años, es el universo que analiza el libro *Masculinidades y Globalización. Trabajo y vida privada, Familia y sexualidades*.

Son en su mayoría hombres situados en cargos altos e intermedios de empresas, que viajan, que están interconectados al mundo a través de diversos medios, cuyas vidas privadas e intimidad suelen estar interferidas por las lógicas empresariales, sus tiempos y sentidos. Ellos están marcados por la continuidad temporal del trabajo cualquiera sea el lugar donde estén, por largas jornadas laborales, por la identificación y lealtad con la empresa, por una determinada estética del cuerpo.

¿Qué significa la globalización para las masculinidades en el ámbito empresarial?, es la pregunta que anuda las diferentes miradas sobre este fenómeno de carácter mundial.

Trece investigadores/as de distintas nacionalidades, en su mayoría chilenos/as, interrogan los cambios y permanencias que la globalización ha producido en las masculinidad/es contemporáneas.

Los diferentes artículos que comprenden este libro entregan evidencias sobre las dificultades de abandonar los patrones de la masculinidad hegemónica y a la vez dan cuenta de cómo las nuevas gramáticas –tolerancia, diferencia– que incorpora el mundo globalizado, no necesariamente implican mutaciones substantivas en las formas de ver al otro ni en modificar completamente las identidades masculinas tradicionales en esta generación joven del mundo empresarial. Sin embargo, los hombres de negocios de esta generación no son los mismos que sus antecesores.

El V Encuentro de Estudios en Masculinidades realizado en Chile el año 2008, se entrecruzó con un programa de cooperación entre cuatro países –Australia, Japón, Sudáfrica y Chile– permitiendo dar continuidad a un campo de investigación nuevo que sin embargo ha tenido en nuestro país, bajo la dirección de José Olavarría, editor del texto que presentamos, una asombrosa continuidad. Esta persistencia, ha permitido involucrar a investigadores/as de distintas universidades y centros de investigación; ha contribuido además a ahondar en los problemas inherentes a las transformaciones y reacomodos socio-culturales de los patrones de autoridad y dominación masculinos. Junto con ello, a conocer la profundidad de los cambios, los mecanismos de reproducción y las continuidades que acompañan a la vida laboral y privada bajo el capitalismo tardío, teniendo como espejo y referente el hecho que las mujeres se emancipan de las tutelas familiares y comparten con el género masculino el ámbito laboral.

Son algunos de los resultados de este programa de cooperación que involucra a varios países e investigadores/as y del V Encuentro de Masculinidad/es en Chile, los que reúne esta publicación.

Masculinidades y Globalización: Trabajo, vida privada, Familia y sexualidades profundiza en el caso chileno aparte de la inclusión de resultados para el caso australiano y japonés.

Este libro tiene un sinnúmero de virtudes. Entre las primeras a destacar, el hecho que frente a los procesos de globalización al que asisten nuestras sociedades, los investigadores comprometidos en el programa dirigido por Raywyn Connell de la Universidad de Sydney, Australia y José Olavarría en Chile, haya existido la disposición a encarar en términos extra-nacionales en cuatro países de la órbita del Pacífico sur, los impactos de la globalización en la configuración de las masculinidad/es.

Indagar en cómo la globalización repercute en los grupos gerenciales intermedios vinculados a empresas internacionalizadas nos permite conocer cómo un proceso de orden planetario está afectando y reconfigurando a un grupo social determinado en distintos espacios locales. La mirada global-local presente en cada uno de los artículos, nos brinda la posibilidad de conocer las variantes de los particularismos nacionales frente a un proceso de carácter universal. Permite a la vez, conocer las modulaciones de los cambios y al mismo tiempo

observar como se reproducen los patrones de masculinidad heredados en fronteras delimitadas, que sin embargo están tensionadas por las nuevas concepciones sobre el orden de género. En síntesis, contribuye a avanzar en la comprensión de las gramáticas culturales, en la incidencia de las tradiciones nacionales que subyacen a la globalización por lo que constituye un importante aporte al conocimiento.

Este estudio muestra una estrategia adecuada para avanzar en la comprensión de un fenómeno supra-nacional que no sólo involucra a la economía y las comunicaciones sino además a la cultura.

Un segundo aspecto a destacar, es la apertura y la generosidad intelectual del investigador a cargo del estudio en Chile de brindar a un gran número de investigadores/as el material recogido en nuestro país, consistente en una cuarentena de entrevistas. Abrir este material a la interpretación a otros/as investigadores/as, nos muestra una forma de consolidación de un grupo y campo de estudio cuyas reflexiones han sido tematizadas en Globalización, masculinidades y equidad de género, Familia, paternidad/es y globalización y Cuerpos, sexualidad/as y globalización, las tres secciones en que está organizada la publicación.

Las diferentes entradas y tematizaciones en el análisis de este material, colocan en cuestión, en entredicho, la porosidad de este segmento empresarial a incorporar nuevas concepciones sobre los géneros, la paternidad y en particular sobre aspectos sustantivos como la tolerancia y la consideración de la diferencia sexual en el mundo globalizado: homo y lesbofobia encubierta, lenguaje políticamente correcto interferido por opiniones arcaicas, dan cuenta del peso de las ideologías que pueblan las maneras de pensar y actuar en el mundo empresarial de nuestro país. Esto se hace visible a partir de una polifonía de miradas sobre un mismo material que cada autor eligió en función del tema que se propuso analizar.

El libro nos deja nuevas interrogantes. ¿Cuál es el peso de la organización del mundo empresarial, del segmento de la elite de las empresas volcadas al mundo exterior en la reproducción de sociedades sexuadas? ¿Cómo interfieren las matrices culturales nacionales en el freno a las transformaciones del orden de género vehiculizadas por la globalización cultural?

Finalmente, este libro constituye un avance en la línea de investigación sobre masculinidades, brinda nuevas reflexiones y abre nuevos problemas dejando un conjunto de interrogantes a profundizar, tarea que los Encuentros sobre Masculinidad/es han venido encarando de manera periódica pero esta vez centrando el interés en el mundo empresarial internacionalizado.

Ximena Valdés Subercaseaux

Santiago de Chile, octubre 2009

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este 5º Encuentro fue examinar las masculinidades emergentes —productos de la globalización de la economía, el comercio, la cultura, los tratados y convenios entre países— a partir de las experiencias y vivencias de ejecutivos/as del sector público y privado que trabajan en compañías e instituciones globalizadas.

La información de base para los artículos que se presentan es la obtenida por el estudio “Transnational masculinities” (Australian Research Council, grant administrado por University of Sydney) que dirige R. Connell y que se focalizó en Australia, Sudáfrica, Japón y Chile. Es una iniciativa cooperativa de un conjunto de estudios nacionales de la elite masculina, cuyo foco son los hombres orientados o involucrados en el sistema económico-político global. Cada estudio nacional es un proyecto autónomo conducido por un equipo cooperativo internacional.

Este es el primer estudio internacional que se hace de las elites masculinas a partir de entrevistas; incluye a tomadores/as de decisiones, tanto del mundo corporativo como del sector público. Es un material empírico único. El proyecto profundizó, desde la vida privada (familia y sexualidad) y el trabajo, los patrones de conexión internacional inmersos tanto en las corporaciones como en el Estado, y especialmente en la interacción entre globalización y género.

En Chile el trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de diciembre del 2006 y mayo del 2007. Las personas entrevistadas tienen su lugar de residencia principal en Santiago, pero muchos/as están constantemente viajando, por sus trabajos y responsabilidades, a otros países de América Latina, Estados Unidos, Europa y/o Asia. Se incluyó tanto a hombres como mujeres que toman decisiones en el sector privado y público; que están en empresas, instituciones y/o proyectos con conexiones internacionales y que forman parte de la

economía internacional; son ejecutivos/as de nivel medio y superior, en la gran mayoría entre 30 y 45 años.

El método utilizado fue la entrevista en profundidad. Previo a la entrevista se solicitó el consentimiento expreso de las personas a ser entrevistadas. Las entrevistas duraron entre una y dos horas de grabación, y en general las personas entrevistadas respondieron todas las cuestiones de la pauta.

La muestra de Chile fue de cuarenta personas: a) Ejecutivos de empresas del sector privado con negocios principalmente relacionados con la economía internacional—finanzas, minería, petróleo y combustibles, agroindustrias, seguros, computación, industria tanto de importación como exportación de bienes y/o servicios—, b) Ejecutivos del sector público de nivel medio en agencias, instituciones y trabajos relacionados directamente con las relaciones internacionales, c) Ejecutivas mujeres especialmente de empresas del sector privado en organizaciones similares a la de los hombres entrevistados de este sector, e) Ejecutivos de empresas que tienen una menor vinculación con la economía internacional y sus actividades están orientadas a la economía y comercio nacional. Es necesario destacar que en Chile, por el grado de apertura de la economía, no es posible encontrar empresas que no tengan algún grado de relación con la economía internacional. El trabajo de campo se hizo desde el CEDEM Género y Equidad.

Este libro es un trabajo colectivo de investigadoras e investigadores, profesionales que durante una década han debatido y reflexionado en la Red de Masculinidad/es sobre hombres, sus identidades, masculinidades y cómo ello se refleja y afecta la vida cotidiana de nuestro país. Distintas dimensiones han sido analizadas en estos cinco encuentros de masculinidades. El Primer Encuentro tuvo como objeto la relación entre identidades, sexualidades y familia. En el Segundo Encuentro se profundizó en la violencia; en el Tercero las sexualidades fueron el centro. En el Cuarto Encuentro se abrió el diálogo a lo público y lo privado, y en este Quinto se centra la conversación en los procesos de globalización.

Una innovación en este debate fue poner a disposición de cada una y uno de los participantes las cuarenta entrevistas que se hicieron—audio y transcripción analítica—. Este material es la base de las reflexiones, exposiciones y artículos que integran este volumen. El requisito fue que el análisis debería tomar como mínimo una entrevista; la elección tanto de la temática específica como de las entrevistas fue decidida libremente.

Se invitó también a participar en este libro, con sus reflexiones sobre globalización y masculinidades, a la socióloga Dra. Raewyn Connell de la Universidad de Sydney Australia, que originó este proyecto y nos invitó a participar de él; y al Dr. Futoshi Taga, profesor de literatura de la Universidad Kansai de Japón.

Los textos están ordenados en tres grandes capítulos. El primero, Globalización, masculinidades y equidad de género, reúne los artículos de Raewyn Connell, "Dentro de la torre de cristal: la construcción de las masculinidades en el mundo del capital financiero" que sitúa el análisis de la relación entre globalización y masculinidades en el sector financiero de Australia; de José Olavarría, "Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productos" contextualiza las masculinidades de sectores de elite en Chile con los procesos de globalización y la producción de subjetividades. De Francisco Álvarez, "El discurso masculino acerca de la equidad de género en el ámbito laboral chileno. Una perspectiva retórica", que se adentra en la discriminación de género al interior de las empresas transnacionales; y Sebastián Madrid, "Negociando con hombres de negocios. Reflexiones sobre masculinidades de elite y equidad de género en la globalización" que reflexiona sobre la manera que los hombres de la elite configuran ámbitos de posibilidades para la equidad de género.

El capítulo II trata sobre Familia/s, paternidad/es y globalización. Incluye artículos de Futoshi Taga "Las tendencias del discurso sobre la paternidad y el conflicto del padre en Japón" que busca aclarar algunos aspectos del conflicto de los padres japoneses entre trabajo y crianza y su manera de manejar este conflicto. De Gabriel Guajardo, "Soltería, familia y masculinidad en Chile. Indicios cualitativos de un orden simbólico en transformación" que propone preguntas para abrir espacios reflexivos, ¿es posible la legitimación masculina del permanecer soltero y sin hijos en espacios de visibilidad y legitimidad de un orden? Forma parte de este capítulo al artículo de Francisco Aguayo, "Fronteras del discurso masculino en un Chile globalizado. Reflexiones en torno al discurso de hombres profesionales, con pareja y con hijos" analiza desde los bordes los vacíos, contradicciones y tensiones en asuntos de género. Finalmente, Roberto Celedón, "Qué te quejas, si tú me mostraste el mundo...", explora la parentalidad de hombres que debido a su trabajo tienen que viajar al extranjero distanciándose de sus familias.

El Capítulo III reflexiona sobre Cuerpos, sexualidad/es y globalización e incluye artículos de Rodrigo Molina, "Cuerpos sexuados en la minería en Chile: un

análisis de barreras de incorporación” que busca explicar el predominio de hombres en esta actividad y las explicaciones que dan altos ejecutivos y ejecutivas del sector. Devanir da Silva, autor del artículo “Identidad masculina en la era del riesgo: *entre lo propio y lo ajeno. Bajarse o no del pedestal ¿es esa la cuestión?*”, se centra en la vida emocional de los hombres y la tensión entre racionalidad y pragmatismo. De Rosario Concha, “Diversidad sexual: tensiones en espacios laborales chilenos”, que reflexiona sobre segregación y discriminación por orientación sexual en el laboral de ejecutivos/as de empresas globalizadas, y de Francisco Vidal, “Concepciones de homosexualidad en personas de cargos gerenciales en Chile”, que profundiza en las concepciones de ejecutivos/as en relación a la orientación sexual. Por último, Marcia Tijero con “Masculinidades y globalización: una aproximación a las vivencias de la sexualidad” se centra en cómo el proceso de globalización tensiona las vivencias masculinas referidas al ejercicio de su sexualidad.

Se anexa un cuadro con las características de la muestra que sirvió de base para este estudio. En ella se distingue pseudónimo, edad, sexo, estado civil, número de hijos, cuando los tenía; rubro en el que se desempeñaba al momento de tener la entrevista, y sector al que pertenecía: privado globalizado, público globalizado, mujeres ejecutivas, y empresas nacionales. Las citas con los testimonios que se insertan en los artículos hacen referencia a estas características.

Este trabajo es parte del Proyecto FONDECYT 1080370 en la reflexión sobre globalización, familias y paternidades.

Se agradece a las distintas personas que colaboran con la realización del 5º Encuentro, ya como moderadores/as de mesas, Juan Pablo Sutherland, Teresa Valdés, Angel Cabeza y Heidi Fritz; en la producción, Carla Navarrete; en la coordinación, Devanir da Silva. A Marcela Zamorano y Marcela Contreras por su apoyo en la edición. Y especialmente a las colegas del CEDEM por su constante apoyo.

José Olavarría, investigador responsable, editor

I

GLOBALIZACIÓN, MASCULINIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

DENTRO DE LA TORRE DE CRISTAL: LA CONSTRUCCIÓN DE LAS MASCULINIDADES EN EL MUNDO DEL CAPITAL FINANCIERO¹

Reawyn Connell²

Universidad de Sydney, Australia

INTRODUCCIÓN

Entender las masculinidades en el ámbito empresarial es un tema clave de la investigación contemporánea sobre el género y posiblemente sea un aporte a la comprensión de la sociedad global en su conjunto. Históricamente, éste no ha sido un tema muy investigado. Solo recientemente ha sido posible aproximarse gracias al surgimiento de un enfoque desde las ciencias sociales en torno a las masculinidades (Connell, 1999) y la teoría de la organización feminista (Acker, 1990; Martin, 2006).

Actualmente existe un pequeño cúmulo de investigación organizacional que recoge la situación de los hombres y la construcción de las masculinidades, incluyendo las masculinidades en el ámbito empresarial (Connell, 2008). Esta investigación tiene un carácter internacional con un debate específico sobre el auge, exportación y fractura del modelo de masculinidad japonesa del *salaryman*³ (Taga, 2005). Hoy es evidente que las masculinidades en el ámbito de las empresas están incrustadas en las rutinas organizacionales de la vida cotidiana, en el trabajo de la gestión empresarial y en las ideologías del mundo corporativo. Es importante agregar que las masculinidades en el ámbito empresarial no están fijas, sino más bien sujetas al cambio, dadas las circunstancias económicas, las tecnologías cambiantes y las respuestas a los desafíos surgidos desde las mujeres.

¹ La traducción es de Daniela Hunneus.

² Socióloga, PhD University of Sydney, Australia.

³ N. de la T. *Salaryman* es el término con el que los japoneses designan a los ejecutivos de bajo rango en una empresa. Es una creación del idioma japonés tomada del inglés *salary* (sueldo) y *man* (hombre), no existe en inglés. En <http://es.wikipedia.org/wiki/Salaryman>

La internacionalización de la vida económica, también llamada “globalización”, es el cambio de contexto más importante. En este proceso las instituciones financieras han sido claves, ya que se han expandido tanto en escala como complejidad y están íntimamente relacionadas con el financiamiento de las empresas, los mercados de valores y de instrumentos financieros derivados, el intercambio de divisas y fondos de pensiones. Estas instituciones operan en el corazón de la economía contemporánea internacional y han aumentado su participación en las ganancias totales (Duménil y Lévy, 2004).

¿Qué significa la globalización para las masculinidades en el ámbito empresarial? Para los investigadores no es fácil acceder a los gerentes de elite, motivo por el cual algunos de los más importantes estudios se basan en métodos indirectos, estudiando las representaciones mediáticas de los gerentes (Hooper, 2000) o, en el caso del estudio de Donaldson y Poynting *Ruling Class Men* (2007) en una sorprendente cantidad de fuentes publicadas. Sin embargo, es posible entrevistar a algunos gerentes, particularmente a aquellos que están bajo los niveles jerárquicos superiores (Connell y Word, 2004). El presente estudio se centra en los gerentes de nivel intermedio; en el grupo del cual probablemente surjan las *próximas* generaciones de líderes de negocios globales. Es parte de un programa de cooperación que incluye investigaciones realizadas en Australia, Chile, Japón y Sudáfrica.

MÉTODO Y ESCENARIO

Entre mayo de 2006 y julio de 2007 se llevaron a cabo entrevistas de historias de vida con gerentes de una amplia gama de industrias en dos ciudades de Australia. Ocho de las entrevistas fueron realizadas a gerentes de compañías ligadas a la industria financiera, que es el tema de este documento. La edad de las personas varió entre treinta y cuarenta años y, en su mayoría, ocupa cargos de nivel intermedio. Dos tienen el rango de gerente de operaciones de filiales (en Australia se denomina gerente general, en EEUU se usa la expresión director general de la compañía).

Antes del ejercicio de síntesis que implica este documento, las entrevistas fueron registradas en audio y transcritas, elaborando un estudio de caso confidencial separado para cada participante. El estudio se basa en el método de análisis de casos. Las entrevistas permitieron rastrear la carrera profesional de

los participantes y también se les solicitó hablar sobre su actual trabajo y prácticas familiares. Esto proporcionó suficientes detalles para estudiar las dinámicas de construcción del género tanto a nivel individual como colectivo. Para proteger el anonimato de los participantes, los estudios de caso no se publicarán. Los nombres de las personas y las compañías han sido cambiados.

Australia es una economía pequeña, dependiente y rica, basada en exportación agrícola, ganadera y principalmente minera. Está integrada al mundo capitalista financiero y a los medios de comunicación globales. El sector financiero australiano se basa en un oligopolio de cuatro grandes bancos que son respaldados por el gobierno y un pequeño grupo de empresas dedicadas a las finanzas. En las últimas décadas, se ha desarrollado en torno a éstos un activo sector de bancos comerciales, compañías vinculadas a los préstamos hipotecarios, fondos de pensiones, consultores financieros, agentes de bolsa y otras empresas. En la actual crisis financiera global, muchas de las instituciones más pequeñas están luchando por sobrevivir. Las entrevistas fueron realizadas muy poco tiempo antes que el empeoramiento de la economía se hiciera visible.

CAPITAL FINANCIERO Y GLOBALIZACIÓN VISTOS DESDE ADENTRO

Dos han sido los cambios a largo plazo que transformaron la antigua industria financiera. El primero hace referencia al paso de ser un servicio interno dirigido a una elite acaudalada, hasta llegar a participar en los procesos masivos que involucran a casi toda la población de los países desarrollados y pequeños grupos en el resto del mundo. Las cuentas de ahorro, cuentas de cheques, tarjetas de crédito, depósitos a plazo, pagos de salarios, seguros de vida y jubilación, seguros automotrices y de hogares y “administración de la riqueza” representan un volumen de transacciones por medio de las cuales las compañías financieras ganan grandes cantidades de dinero. Luego, prestan el dinero a otras empresas, pequeños negocios, familias y gobiernos y extraen sus ganancias de ese flujo.

Para controlar un negocio como éste se requieren técnicas estadísticas y hoy en día está estrechamente vinculado con la computación. Michael, un gerente de nivel medio de OzIns, una gran compañía local de seguros, lidera una unidad –consistente de trece contadores– que está dedicada a pesquisar

información respecto a flujos masivos de dinero y vincularlos con los requerimientos de los reguladores, estrategias tributarias, estrategias de fijación de precios y manejos legales por medio de los cuales opera la compañía, así como de las relaciones entre las muchas unidades al interior de la empresa. De esa manera, transforman datos duros en información requerida por la gerencia superior. Michael describe el trabajo de su equipo: *“Básicamente, su responsabilidad, si tú quieres, es convertir cualquier dato que consigamos en un negocio –todos los sistemas que apuntan a nosotros, toda la información que llega a nosotros, cualquiera ésta sea–; tomar ese cúmulo de datos y hacer lo que sea necesario para ponerlo en un formato en que pueda ser informado”*.

A Michael le compete la manera en que operan las bases de datos de la compañía, y esto es un gran tema, ya que registran varios millones de transacciones al año.

El segundo cambio es la globalización. Esto implica tanto la globalización estructural, la integración internacional de los mercados financieros, como la creación de nuevas relaciones inter-empresas. Algunas compañías transnacionales afincadas en Europa o EEUU, han instalado filiales que luego hicieron negocios con empresas locales. Otras compraron compañías financieras locales y las integraron. La economía australiana se volvió un mosaico intrincado de filiales transnacionales, firmas locales y combinaciones de ambas.

Las carreras profesionales de los gerentes pueden moverse entre empresas transnacionales y locales. En ocasiones, esta es una estrategia consciente, pero puede suceder involuntariamente. Simon, un gerente de tecnología de la información y comunicaciones de Interfin, empresa cuya sede está en Europa, *“uno de esos ridículamente enormes monolitos”*, quedó desencantado con ello. Se retiró voluntariamente de una empresa transnacional: *“En la compañía en que estaba antes, yo llevaba sus proyectos por todo el mundo. Y cuando me casé, o cuando la relación con mi esposa se puso seria, pensé, ‘no lo voy a hacer, voy a cambiarme de trabajo’*. Parte de la razón fue que no quería estar seis meses, nueve meses, doce meses en el extranjero. Por eso fue que pensé, oh, AusCorp podría ser un buen lugar para trabajar, porque tú sabes, está en la ciudad. Y ahora son InterFin”.

ORGANIZACIONES FRACTALES⁴ Y TRABAJO GERENCIAL

El neoliberalismo implica cambios en las instituciones. El estímulo al espíritu emprendedor, la agresión a los sindicatos, la decadencia de la democracia industrial, el movimiento hacia las prácticas de empleo “flexibles”, el *outsourcing* o externalización y la reinstalación de los privilegios de los directivos apuntan a una amplia agenda de reformas organizacionales (Braedley y Luxton, 2009).

Algunos de estos cambios aparecen en nuestras entrevistas. Podemos ver un caso de externalización digno de ser recordado: Ciaran, hoy en día gerente intermedio especializado en sistemas computacionales para EuroFin, una gran empresa financiera transnacional, trabajó en una etapa anterior de su carrera para una famosa consultora de finanzas transnacionales, InterCons. Esta empresa fue contratada por un importante banco australiano para desarrollar nuevas aplicaciones de tecnologías de la información y comunicaciones. *“Querían introducir una nueva tasa. Se supone que tenía que ser secreto y que debería hacerse antes de Navidad, porque en Navidad es cuando más aumentan los préstamos personales y, por lo tanto, se requería incorporar una nueva tasa lo más rápido posible. Manejaban algunos criterios, tú sabes, como que podría ser 0 para algunos prestamistas más grandes, o podía subir de 5% a 8%, dependiendo del monto del préstamo. Esas fueron exactamente las discusiones que tuve con la gente de negocios que dirigía el asunto. Y luego tuve que sentarme a pensar cuánto tiempo me tomaría hacerlo, a quiénes tenía que involucrar, lo que sea que estuviera involucrado en el sistema. Tuve que regresar y decir, ‘Sí, podemos hacerlo’*. Creo que lo querían para la primera semana de diciembre, o algo así. Lo hice. Y entonces estaban muy felices, y algo parecido se había hecho seis meses antes y yo lo tuve listo en tres meses. Eso les redituó un montón de dinero, lo que supongo me significó mucho prestigio al interior de InterCons, porque fue exactamente lo que se supone tiene que hacer un consultor”.

⁴ N. de la T. De la teoría del caos se derivó la teoría de los fractales, que establece una nueva forma de ver los sistemas, como una secuencia infinita de pequeños cambios, pero dentro de un estado de equilibrio definido por un orden. Esta teoría también se ha aplicado al ámbito organizacional, por lo que puede considerarse a la empresa como un sistema en equilibrio dentro del cual coexisten pequeñas pero múltiples fuerzas y visiones. Tomado de Felix Socorro, en http://manuelgross.bligoo.com/content/view/171749/La_Gerencia_Fractal_expande_la_Mision_y_la_Vision.html

La interrelación entre estructura e ideología a través de un acuerdo de consultoría externalizado tiene un efecto de anestesia. Se trataba de un banco extrayendo una nueva capa de utilidades de las familias de clase trabajadora en un momento en que estaban particularmente vulnerables. A Ciaran esto le pareció sólo un problema técnico que él, como consultor, resolvió con gran eficiencia.

Al interior de la organización, el neoliberalismo genera una geometría fractal, donde el mismo tipo de estructura se replica en cada escala sucesiva de la organización. Cada unidad de ésta es tratada como una empresa que debe obtener la mayor cantidad posible de utilidades, con otras unidades consideradas sus consumidoras. Los gerentes subordinados son considerados responsables del desempeño financiero de sus unidades y, supuestamente, tienen la libertad para conseguir los objetivos de la forma que mejor consideren.

De crucial importancia es el hecho que la geometría fractal baja hasta el nivel mismo de los trabajadores individuales. Cada trabajador es tratado en sí mismo como una entidad orientada al mercado. Los trabajadores deben competir por bonos, y pasar muchas horas de angustia involucradas en el empeño por lograr esta remuneración que está más allá del salario básico. En todos los niveles jerárquicos de una compañía se puede encontrar esta suerte de "gerencia de desempeño" individualizada, centrada en el establecimiento de logros individuales que pueden ser medidos.

Parte de la entrevista de Simon nos muestra cómo InterFin, en el día a día, combina la competitividad y la gestión de desempeño: *"Cada mañana comenzamos con una reunión del equipo. Antes de eso siempre hay algún papeleo que el equipo debe poner al día antes de las 8.30 hs. De modo que generamos algunos indicadores de desempeño claves, o estadísticas del desempeño en el día anterior de todos en el equipo. (¿O sea, todos conocen los niveles de desempeño de todos los demás?) Sí, tal cual. Todo está en una hoja exhibida para que todos lo vean, si tu colega del lado hizo sólo un 50% de lo que estaba establecido hiciera en el día de ayer, o cuántas horas se demoró en hacer las cosas"*.

Lo que, como resultado de la geometría fractal, podría provocar división y fragmentación, se convierte en una escena de fuerte control social. Las entrevistas entregaron mucha información acerca de la intensa preocupación de la administración por mantener el control en estas empresas. Esto incluye la entrega fre-

cuenta de informes, oficinas sin tabiques, intentos conscientes de monitorear y moldear la cultura corporativa, auditorías y pesquisas para prevenir fraudes.

Sin embargo, éste no es el único patrón descubierto. También hay muchos signos de la persistencia de una estructura organizacional más antigua: la burocracia convencional. Esta estructura implica una jerarquía fija de muchos niveles, una clara división de funciones y, en toda la organización, un sentido de colectividad más que de competencia individual. Cuando Jeremy destaca *"Lo que nos hace trabajar horas extras es la pura lealtad a la compañía y el cariño a tu trabajo"*, y comenta que si bien probablemente él vale más de lo que la compañía le paga, *"todos nos apretamos un poco el cinturón, realmente por amor a la Unidad"*, no es que esté reaccionando como un neoliberal que intenta obtener el máximo de utilidades. Jude es otra persona que se siente profundamente agradecida de su empresa y del apoyo recibido durante una crisis familiar.

Casi todos los participantes trabajan alrededor de diez horas diarias. Si le agregamos el tiempo de desplazamiento, suelen estar lejos de sus casas durante unas doce horas cada día laboral. Esto limita muchísimo su involucramiento familiar. En períodos donde hay mucha presión, por ejemplo, entrega de informes semestrales, o el surgimiento de alguna crisis, deben trabajar por más horas o incluso durante los fines de semana.

Hay muchas cosas comunes en la descripción del día de trabajo de los participantes, así que sólo daremos un ejemplo. Edward es el jefe de una filial de servicios financieros de un banco importante. Al pedirle que nos describa un día en MajBank, responde: *"Bien, el trabajo cotidiano se centra principalmente en las personas, ya sabes. Me refiero a administrar personas. Como tengo un equipo grande de personas, obviamente hay distintas capas de gestión, entonces se trata de guiarlos y orientarlos en términos de cómo están haciendo sus negocios. Una gran parte de mi tiempo se va en conversar con las personas sobre sus tareas, cómo avanzan sus negocios, cómo podemos ayudarlos, es bastante simple en realidad"*.

Edward declara recibir entre 150 y 200 correos electrónicos diariamente. Se le va el tiempo "administrando la relación con el banco", es decir, negociando con sus jefes. Su firma tiene carácter nacional, por lo que suele viajar el equivalente a dos meses cada año a otros estados. Tiene seis personas que le informan directamente y alrededor de mil empleados en toda la compañía.

MajBank es una organización fractal. La división de la empresa que lidera Edward es una compañía separada; él no sólo lleva a cabo instrucciones de otros. También considera que sus subordinados inmediatos están “haciendo negocios”, y habla como si las divisiones a cargo de la contratación de equipo, desarrollo del modelo de finanzas, etc. fueran todas filiales más que ramas de la propia empresa. El estilo gerencial de Edward es consistente con esta estructura: él no emite órdenes, él fija “instrucciones estratégicas” y espera que su equipo las siga. Por otro lado, cuando describe su propio estilo de llevar a cabo reuniones, dice: *“Es probable que la gente diga que es un poco autoritario. Yo no soy, digamos, no soy siempre una persona que sabe escuchar. A veces hablo demasiado... tiendo a tener una idea bastante clara de lo que quiero, y tengo que asegurarme que la entiendan bien”*.

En este proceso de trabajo no hay nada demasiado técnico. Éste es un hecho impactante, pues Edward dio este gran salto en su carrera en tanto experto técnico, o como él mismo dice, un “computín” (es un término en broma que se refiere a un experto de baja visibilidad con pocas competencias sociales). Además, aparte de los correos electrónicos, no tiene tiempo para trabajar con su computadora. Una de las características comunes del proceso laboral es que ninguno de los participantes tiene un grado alto de investigación, ni un MBA, y casi todos los que tienen el grado de bachiller estudiaron en un campo distinto a la economía o la administración.

Nuestros participantes describen dos formas en que este proceso laboral se organiza. La primera es un ciclo de repetición y mantenimiento. Las operaciones financieras se mantienen siempre funcionando, de la forma más regular posible, y para el gerente esto implica un constante proceso de revisión al interior de la unidad. Por ejemplo, Rod dirige un ciclo mensual de reuniones, que AmerFin denomina “ritmos de operación”, en donde las distintas partes del negocio son revisadas por turnos. En estas empresas, se requiere de un ciclo regular de entrega de informes, recopilación de datos y posterior canalización hacia los niveles superiores; tal como vimos más arriba, esto constituye la tarea principal de Michael en OzIns.

La otra forma es el “proyecto” específico, lo que suele considerarse como una característica de la vida laboral neoliberal. Por ejemplo, Jeremy no tiene empleados a su cargo, o subordinados permanentes, sino equipos que le son

asignados sobre la base de proyectos, compuestos por personas “que informan directamente a diferentes gerentes y se transforman en recursos [para su proyecto]”. El proyecto puede tratarse del desarrollo de un nuevo software, instalar muchos hardwares, reestructurar parte de la compañía, intentar acceder a un nuevo mercado, o desarrollar un nuevo producto financiero.

En las entrevistas realizadas, la forma de organización en torno a proyectos es lo común. Pero no ha superado completamente el formato de ciclo, y es difícil imaginarse cómo podrían funcionar las finanzas tratadas en masa si así fuera. Sin duda, la situación más usual es la de la unidad de Ciaran, que hace ambas cosas.

RÉGIMEN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS: RELACIONES CON LAS MUJERES Y REFORMAS DE GÉNERO

En parte, las masculinidades son construidas gracias al trabajo de las mujeres. Todos los hombres son casados, lo que es una norma, pero no algo universal en este grupo social y de edad en Australia. Ninguno practica una religión, aun cuando varios fueron criados en familias creyentes y estudiaron en escuelas religiosas; dos entrevistados señalan haber abandonado sus creencias previas. El matrimonio parece un asunto más de costumbre y estatus civil.

Todas las esposas parecen haber estado vinculadas al mundo laboral; algunas tienen carreras profesionales, otras manejan pequeños negocios. La totalidad de las que tienen hijos han dejado el trabajo o disminuido su carga laboral al nacer el primer bebé. Ninguno de los entrevistados discutió este arreglo, lo aceptan como correcto y apropiado.

En ese marco normativo, hay espacio para el conflicto generado en relación con cómo hacer que las cosas funcionen. Esto es fácilmente visible en la entrevista de Ciaran. Su mujer, una profesional que ha tomado un largo período postnatal después del nacimiento de su primer hijo está algo agobiada. Le pide más ayuda a Ciaran, quien a su vez siente que le resulta difícil, pues por el momento está desarrollando un proyecto particularmente complejo en el trabajo. Pide consejo a sus colegas y está intentando conseguir un equipo de TIC que le permita trabajar más desde su casa. El párrafo en que describe, medio en serio, medio en broma, las discusiones con su esposa es conmovedor: *“Se supone que si ambos somos educados y solucionamos problemas, esta-*

mos intentando manejar esto, ¿cuál es la mejor manera de hacerlo? Porque no tenemos respuestas fáciles. Ambos quisiéramos tener un manual de instrucciones, un diagrama de procesos, algo. No los tenemos”.

Ciaran y sus compadres⁵ negocian activamente en torno al trabajo doméstico y los hijos, aunque en algunos casos la negociación ya está establecida y hay un patrón instalado. Asumen un matrimonio entre compañeros más que un matrimonio patriarcal. Los resultados de la negociación varían; no hay una reproducción rígida de las divisiones de género. Pero las presiones económicas (sólo los esposos tienen acceso a salarios de niveles gerenciales) y la ideología de género convencional (en ocasiones mediada a través de los abuelos) limitan esa variación. Este equilibrio de fuerzas genera, en la práctica, una situación donde son las esposas quienes llevan el mayor peso del trabajo doméstico y el cuidado infantil.

También en el lugar de trabajo existe la tan conocida desigualdad de género. Casi todos los participantes pudieron relatar el modelo en su empresa y, en términos gruesos, coinciden. Los hombres suelen trabajar en cargos gerenciales más altos, en áreas técnicas y comerciales. Por su parte, las mujeres se aglutinan en los equipos de menor nivel en relación con servicios al cliente y particularmente en recursos humanos y otros servicios. Incluso hay una desigualdad de género más sutil en muchos puntos; por ejemplo, los asistentes personales, que han reemplazado a las secretarías, suelen ser mujeres; en tanto los gerentes senior con quienes trabajan son en general varones.

Dos entrevistados mencionaron, por separado, una historia famosa en el mundo de los negocios australianos, de un nuevo gerente general de un banco recién llegado de los Estados Unidos que, cuando se reunió por primera vez con los gerentes senior, preguntó: “¿Dónde están las mujeres?” Los gerentes senior eran todos hombres.

Sin embargo, la mayoría cree que en sus organizaciones hay igualdad de género. Incluso, hay quienes afirman con entusiasmo que no hay discriminación en contra de hombres homosexuales, lesbianas, o las mujeres en general. Simon dice: “No he visto nada negativo, en realidad no he visto nada negativo.

⁵ N. de la T. Dice así en el original.

No puedo ponerme en sus zapatos, pero no creo que haya muchas cosas al respecto. Creo que la política de la empresa es que tenemos que tener un lugar de trabajo libre y a salvo de cualquier acoso o discriminación. Y uno se entera de esas cosas, no creo que pasen esas cosas”.

La norma descrita por los varones se refiere a relaciones profesionales amistosas, pero no demasiado amistosas, entre hombres y mujeres en el trabajo. Cuando uno de los entrevistados reconoce un desequilibrio de género en la gerencia superior, como suelen hacer, creen que es un vestigio de tiempos pasados.

Por ello es interesante escuchar lo que la única mujer entre los participantes tiene que decir. Joyce es el caso que nos habla precisamente de discriminación de género. Ella resalta el hecho de que sólo una de las cien empresas australianas top tiene un gerente general mujer. En su propia empresa, “no hay ninguna mujer en el grupo de ejecutivos”; vale decir, en el segundo nivel gerencial. En el tercer nivel, el suyo, “hay muchas de nosotras allí”. Hablando en términos generales, “esta organización no se la juega por sus mujeres, se van por montones...”.

Pero hay algo aún más fuerte. Al comienzo de su carrera, Joyce trabajó como operadora de instrumentos financieros. Tiene una vívida memoria de “esa cultura tan machista de las salas donde se hacen las transacciones bursátiles”, con los largos almuerzos y alto consumo de alcohol. En este medio, el comportamiento agresivo “es parte de ello, es una conducta aceptable, y no sólo es aceptada, se espera que así sea”. “En las salas de transacciones, oh, llenas de las bravuconadas machistas, hay un ambiente tipo Liar’s-poker⁶. Donde, tú sabes, mencionan lo exitosos que son, fanfarroneando, hostigando a las mujeres, todo eso. Todo lo cual se olvida, porque hacen un montón de dinero. Y conlleva eso, y atrae a un cierto tipo de personas”.

Lo que Joyce describe es muy similar a la cultura agresiva e hipermasculina de las salas de transacción bursátil de los EE.UU. antes del deterioro global (Fox, 2003).

⁶ N. de la T.: Liar’s Poker es el título de una obra de semificción y semiautobiográfica, publicada por primera vez en 1989. El autor, Michael Lewis, describe su experiencia como vendedor de bonos en Wall Street a fines de la década de los ochenta.

Todas las empresas en que trabajan nuestros participantes tienen políticas de reforma de género, y muchos de ellos las apoyan. Pero su aprobación tiene una forma específica, que no es de ninguna manera un compromiso con las ideas feministas sobre la promoción de las mujeres. Más bien, es una adhesión al principio de *neutralidad de género* en la organización.

Por ejemplo, Rod, después de entregar un detallado relato sobre la jerarquía de género en su empresa, dijo: "*Ciertamente, es una meritocracia, de modo que, tú sabes, nos gusta elegir a las mejores personas*". Su empresa se asegura de que haya una mujer entre las personas consideradas para un determinado trabajo, pero no hay preferencias más allá de eso. Rod sabe que en EE.UU hay acciones afirmativas, "*pero, tú sabes, no hacemos eso acá*".

En el sector público australiano también es posible encontrar esta tibia aprobación de la neutralidad de género en tanto principio de selección de personal (Connell, 2006). Es consistente con el fuerte individualismo de la ideología neoliberal, en que cada persona es responsable de sus logros.

Dos de nuestros entrevistados rompen esta norma displicente. Una es Joyce, que ha sido gerente de personal y que es muy crítica de la forma en que las políticas de personal de las compañías ligadas a las finanzas permiten el libre juego del sexismo de los gerentes varones. El otro es Jeremy, para quien el tema se vuelve una oportunidad de criticar la desigual atención brindada a los que no pertenecen al propio grupo⁷: "*Yo me vinculo con las computadoras, no con las personas. Yo soy un 'computín', no soy sociable. Y de hecho me da lo mismo si eres mujer, varón o algo entremedio. Mi punto de vista es que si puedes hacer el trabajo, fantástico; si no puedes, no me importa si eres blanco, negro, tú sabes, hombre, mujer, lo que sea, si no puedes hacer el trabajo, deja el camino libre para alguien que sí pueda. Creo que se le da demasiada importancia al sexo, y al escenario tipo guerra-de-los-sexos. Le damos demasiada importancia a los homosexuales en la comunidad, a los negros en la comunidad, y tú sabes, todos los inmigrantes hacen trabajos muy mal remunerados. Y, ya sabes, creo que es una mierda*".

⁷ N. de la T. En inglés, literalmente, la autora se refiere a los *out-groups*, definidos en sociología como grupos que son distintos al que uno pertenece.

Hay mucha rabia aquí, y nos recuerda que el antagonismo de género aún sobrevive entre los hombres, incluso en la tranquila torre de cristal.

Las políticas de género que suscitan mayor apoyo de parte de nuestros participantes son las políticas amigables con la familia, como el permiso parental cuando nace un hijo. Una vez más, esto calza con las políticas en el sector público. Tal como sucede en el sector público, si bien algunos hombres están empezando a tomar algunas licencias breves cuando nacen sus hijos, en empresas vinculadas a las finanzas sólo las mujeres toman largas licencias o trabajos de tiempo parcial cuando tienen un bebé. De esta manera, las políticas amigables con la familia tienden a *reforzar* más que combatir la tradicional división de tareas según el género en la clase media australiana, donde las mujeres siguen siendo las responsables del cuidado infantil y los varones mantienen carreras más bien lineales.

LA ENCARNACIÓN DE LA MASCULINIDAD EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Los almuerzos acompañados de alcohol y los afiches pornográficos de las antiguas salas de transacción bursátil son signos de la encarnación masculina que todavía no desaparecen de Australia, pero hoy en día se consideran pasados de moda. Los negocios en Australia se han visto influidos por la tendencia internacional de las personas de clase media que están permanentemente preocupadas de su estado físico. Las condiciones en que trabajan son poco saludables. Permanecen muchas horas sentados frente a la pantalla del computador, hablando por teléfono o asistiendo a reuniones, en edificios con aire acondicionado y donde la orientación al desempeño genera un alto estrés. Pero su capacidad de seguir ganando salarios altos depende de un cierto grado de salud y vitalidad y, en los niveles superiores, en la capacidad de sobrellevar el estrés de los viajes frecuentes y el conflicto organizacional.

La ansiedad que actualmente inviste los cuerpos de los hombres de clase media es expresada abiertamente por Ciaran: "*No quiero engordar. Ahora estamos comiendo mal, porque es más rápido y fácil con el bebé. Y lo último que ninguno de los dos quiere es ganar peso de manera estúpida. De modo que estamos caminando mucho, como caminar dos horas con él durante el fin de semana, él en su coche y nosotros caminando... Ambos estamos conscientes de ello, ninguno de los dos quiere transformarse en personas gordas y poco sanas y tener este niño*".

Las torres de cristal en que trabajan nuestros entrevistados suelen tener gimnasios de las empresas. Si bien ninguno los utiliza de forma regular, Ciaran está planeando hacerlo y otros también piensan que deberían.

Dos han tenido que enfrentar problemas serios de salud. Otros están manejando algunos efectos poco dramáticos del proceso de envejecer. Todos superaron la juventud, aunque algunos no están tan lejos; de distintos modos se están volviendo más lentos, están ganando peso, les cuesta salir de la cama cada día, ya no beben tanto alcohol y cambian los deportes en equipo por el golf. Para algunos es difícil asumir estos cambios.

El aspecto que se incorpora y sobresale en estas entrevistas es la paternidad. Simon participa activamente en ella y para él significó un gran cambio en su vida: *"Realmente ha cambiado las cosas en dos frentes. Uno, te das cuenta, mierda, que debes trabajar más duro, porque mi rol, tú sabes, es proveer. Y si no lo hago, ya sabes, no estoy haciendo mi trabajo. Y la segunda cosa es que realmente debo encontrar un equilibrio, para estar más tiempo con él ahora, antes que se transforme en un adolescente insoportable y no quiera salir conmigo a ninguna parte"*.

De hecho, Simon ha tomado una decisión. Se retira de la oficina a las 4.30 cada tarde, mucho antes que ninguno de los otros participantes, para ir a casa a estar con sus hijos. Esa *presencia incorporada* es lo que Simon ha validado y que otros padres luchan por poder entregar; ya sea porque viajan mucho, o trabajan muchas horas, o están pasando por un momento difícil en el trabajo, o se están separando. La ideología neoliberal no los ayuda con este tipo de problema y en Australia no ha surgido una solución que norme socialmente este asunto.

CONCLUSIÓN: CAPITAL FINANCIERO Y MASCULINIDAD PATRIARCAL MODERNIZADA

La principal dinámica revelada en estas entrevistas puede representarse a través de un modelo de tres etapas en la trayectoria de la construcción de la masculinidad. En el centro de este modelo está la maquinaria social de la administración contemporánea del capital financiero. Operar esta máquina, vale decir, llevar a cabo un trabajo gerencial no es una tarea que exige demasiada

calificación. Edward, un trabajador muy exitoso, declara honestamente: *"Es algo bastante simple"*.

Fase I: entrar a la máquina. Dado que el trabajo no requiere demasiada calificación, las empresas en crecimiento pueden reclutar personas provenientes de varias áreas. Los puntos de inicio en la historia laboral de las personas que participaron en este estudio incluyen una familia del interior de Australia, un muchacho de clase trabajadora que se metió al ejército, un colegio de la clase dominante, una familia de clase media de la periferia de la ciudad. La mayoría, pero no todos, son de clase media. De los ocho, sólo uno estaba claramente orientado al mundo de las finanzas desde el comienzo.

Dada la multiplicidad de masculinidades, que sabemos existen en las sociedades contemporáneas, las personas traen a la máquina diferentes historias de construcción del género. Y esto es justamente lo que se puede pesquisar a través de las historias de vida. Jude, por ejemplo, creció en una granja y durante sus primeros veinte años estuvo inmerso en la ruda masculinidad del interior rural australiano. Algo de eso aún es reconocible, dos décadas más tarde, en los gustos de Jude, su habilidad manual, su desconfianza de lo emocional y su énfasis en el lado práctico de la vida, incluso en algunos giros lingüísticos. Por el contrario, Edward estuvo internado en un colegio privado de élite, donde aprendió a relacionarse con la riqueza, adquirió una red de amigos y desarrolló una particular encarnación de la masculinidad hegemónica.

La característica más común de la Fase I es haber tenido una ocupación o capacitación de carácter técnico masculinizada. La mayor parte de los estudios realizados se centran en ciencias e ingeniería, ninguno en artes o en servicios a las personas. Varios tenían o han desarrollado habilidades en sistemas computacionales o sus aplicaciones. Tal como destacó Ciaran, estos campos no se destacan por las buenas relaciones de género. Quizás podríamos plantearlo de manera más positiva y decir que esos campos institucionalizan patrones de la masculinidad que suponen, y reproducen, la idea de que las mujeres son las que deben encargarse de los roles vinculados a los servicios.

Fase II: haciendo funcionar la máquina. Denomino "máquina" a la gerencia de nivel medio para enfatizar en su carácter impersonal así como en

su permanente actividad⁸. La mayoría de las prácticas mencionadas en la sección de actividades cotidianas de las entrevistas —el flujo diario de correos electrónicos, la elaboración de presupuestos, la “guía” a los subordinados, los “informes” a los superiores, el ajustarse a los objetivos, las reuniones de equipo, las ocasionales crisis personales, las largas horas, los plazos de entrega— son comunes a la administración contemporánea.

En esta fase, la experticia técnica se vuelve menos importante. Edward ya no pasa parte importante del tiempo conectado a través de Internet. Incluso Simon, que está un par de niveles más abajo de Edward y todavía a cargo de una unidad de TICs, reconoce que es un programador que ya no está interiorizado de la tecnología de punta. En la poco profunda jerga americanizada utilizada comúnmente en InterFin, se define a sí mismo como “entrenador del equipo”.

La máquina cambia otros aspectos de las vidas arrastradas hasta ella. Al entregar un lenguaje, una rutina intensa, un ambiente físico particular y un aislamiento mediado por la tecnología (las torres de cristal), las personas se ven separadas del medio social de sus vidas anteriores. Esto facilita que el modelo de masculinidad modernizada desplace otros patrones de masculinidad. A través de este desarraigo, y por medio de sus poderosos formatos organizacionales (especialmente la búsqueda fractal de las ganancias y la lógica de la consultoría), la máquina anestesia a los gerentes respecto a las consecuencias sociales de lo que hacen. Por ende, el capital financiero tiende a crear un mundo social autosuficiente a través del cual su lógica de la rentabilidad puede operar sin obstáculos.

Pero trabajar de manera exitosa en esta máquina, y por ende elevarse hacia el poder empresarial real, es difícil para cualquiera que no tenga una esposa que subordine su propia vida laboral y se haga cargo del hogar, los hijos y las necesidades emocionales propias. Las personas tratan de actuar de modo distinto. Joyce lo intentó, con un marido que tenía su propia carrera; con su primer hijo la carrera de ella se detuvo, y ahora parece atascada otra vez. Ciaran y su esposa están en plena discusión sobre la subordinación, intentando un acuerdo factible. Jude, tratando de funcionar con la lógica de la máquina,

⁸ N. de la T. En el original dice *busy-ness*, juego de palabras en inglés que puede leerse como *business* (negocio) o como algo que está siempre ocupado.

tuvo un final catastrófico cuando su mujer se rehusó a aceptar el cargo que le asignaron; el matrimonio se terminó y su carrera se detuvo en seco. De una manera silenciosa, la máquina es implacable con la vida de sus operadores.

Fase III: alcanzando la cima, o no. Después de un tiempo operando la máquina, los caminos vuelven a tomar rumbos diferentes. Una minoría se desplaza desde esta plataforma al poder real del mundo de las empresas. Entre nuestros ocho entrevistados, hay dos —Rod y Edward— que lo están logrando. Ciaran podría llegar mucho más lejos si el actual conflicto familiar se resuelve por la vía de que su esposa adopte el lugar de apoyadora y permita que Ciaran disponga de más tiempo y energía para la vida en la empresa.

Pero hay otros que no están orientados a la cima. Jeremy y Jude están claramente fuera de discusión para las gerencias superiores, ambos ya llegaron a su techo. Michael y Joyce probablemente salgan de la carrera, aun cuando ambos puedan avanzar un poco con el tiempo. Simon se descartó a sí mismo mediante su compromiso de ser un buen padre.

No puede ser mera coincidencia que los dos participantes que están más claramente orientados a la cima sean los dos que practican de modo más ortodoxo una masculinidad patriarcal modernizada. Esto *no* significa que sean los más conservadores en materia de actitudes de género. Por el contrario, ambos están concientes de las desigualdades de género y apoyan la versión neoliberal de la neutralidad de género de la “igualdad de oportunidades”. Pero más allá de eso, no tienen ningún compromiso con las reformas de género. Han creado familias patriarcales, se sienten cómodos con el ejercicio de la autoridad, y tienen gustos convencionalmente masculinos en lo que a uso del tiempo libre se refiere. Han trabajado para la máquina y ahora la máquina está trabajando para ellos.

No cabe duda del patrón de masculinidad que es hegemónico aquí; Rod y Edward lo encarnan. Esta hegemonía no es algo por la cual ellos hayan luchado en términos de género; vale decir, en directa protesta con otras masculinidades o con las mujeres. La maquinaria gerencial entrega poder y prestigio en sus manos de manera impersonal.

Más bien, la lucha se trata de moldear la propia vida y relaciones de modo de ser un competidor eficaz al interior de la máquina. Sólo algunos de los que hoy están en las gerencias intermedias llegarán a la cima. En este sentido, la vida al

interior de las empresas se asemeja a la feroz selección del deporte comercial, según lo analiza Messner (1992).

La posición hegemónica en este régimen de género es una masculinidad *modernizada*, generada por varios cambios. Uno es el impacto del movimiento de mujeres en la última generación, que generó normas de igualdad de oportunidades y antidiscriminatorias, y también gatilló los cambios culturales en torno a una paternidad comprometida. Un segundo cambio es la integración internacional del capital financiero, que ha traído normas de las grandes ciudades a los negocios en Australia (tal como se mencionaba en la historia de “¿Dónde están las mujeres?”). En tercer lugar está la reforma organizacional neoliberal: las organizaciones fractales ponen énfasis en las habilidades negociadoras y las buenas relaciones entre las personas, desplazando estilos de gestión más antiguos que se basaban en la autoridad jerárquica. La modernización incluye la tolerancia de hombres homosexuales y lesbianas en el lugar de trabajo, la aceptación de mujeres en puestos de autoridad y la capacidad de trabajar cómodamente en un ambiente lleno de computadoras.

El cambio involucrado en la modernización es aún limitado; la torre de cristal no es un ámbito de igualdad de género. La autoridad, el matrimonio heterosexual y el control de las emociones permanecen como aspectos centrales a la configuración de prácticas que construyen una masculinidad empresarial. Incluso, en este grupo de casos no es posible observar una cercanía con la más progresista “masculinidad empresarial transnacional” sobre la cual hipotetizamos en nuestro trabajo anterior (Connell y Wood, 2005).

No parece existir una alternativa bien definida a esta configuración hegemónica. La mayoría de los casos se aproximan en varios aspectos, y se distancian en otros; pero se separan en direcciones opuestas. Es como si, más que otro centro de gravedad, hubiera una penumbra rodeando el patrón hegemónico.

La posición de las mujeres en el mundo empresarial puede entenderse en estos términos, teniendo en mente la investigación de Wajcman's (1999) acerca de “gerenciar como un hombre”. Si las mujeres pueden personificar *algo* del paquete de masculinidad hegemónica, entonces pueden funcionar en la máquina. Pero sin el paquete completo es difícil que lleguen a la cima. En nuestro estudio, Judy pudo sobrevivir, durante un tiempo, en el ambiente hipermasculino

de la sala de transacción bursátil por medio de una eficiente muestra de conocimiento técnico y habilidad, a pesar de la anomalía de su cuerpo femenino. Pero el lugar no pudo contenerla en tanto madre.

En la mayor parte del análisis anterior hay poco más que sea específico a las empresas vinculadas con las *finanzas*. Cuanto más alto se desplace uno en el árbol, gerenciar un banco o una compañía de seguros se parece más a gerenciar una empresa minera o de manufactura. A nivel de las juntas directivas, en Australia las compañías de distintos tipos están entrelazadas (Murria, 2006).

Aun así, el capital financiero es diferente en su lógica y tiene un rol distintivo en la economía global contemporánea. Esto tiene consecuencias para la masculinidad. El capital financiero crea sus propios “vórtices de masculinidad” (Connell, 1996), vale decir, zonas de una organización donde se concentra un proceso de construcción de masculinidad. La sala donde se transan las acciones, tal como la describe Joyce, es un vórtice de masculinidad en este sentido, y adquiere importancia dada la centralidad que tiene el mercado desregulado en el capitalismo neoliberal como un todo.

No obstante, la mayoría de las carreras revisadas no pasan por la sala de transacción bursátil. La mayoría de las operaciones financieras en masa son ordenadas y están controladas y una parte, no desdeñable del trabajo gerencial, se ocupa de que así sea. Un hecho impactante acerca de los gerentes que hacen esto es cuán *abstractas* pueden ser sus operaciones. No hay otra parte importante del sistema capitalista que se encuentre tan lejos del ruido de las cadenas de montaje, el polvo de las minas o la pestilencia de los antros de comida chatarra. La torre de cristal es tranquila, tiene aire acondicionado y no hay sindicatos. Pero las operaciones financieras que lleva a cabo están por detrás de todas las cadenas de montaje, minas y comida chatarra en la economía.

Entonces, en las empresas dedicadas a las finanzas, las relaciones de poder — la movilización de recursos y el control de las vidas y trabajo de las personas — que se desplazan a lo largo de toda la economía capitalista se han concentrado y vuelto abstractas. Es muy posible que alguien en este ambiente no piense siquiera acerca de ellas, que simplemente considere los “proyectos” o tareas rutinarias como problemas técnicos muy distintos entre sí que requieren ser resueltos de la manera más eficiente posible.

La ubicación estructural del capital financiero no requiere de la masculinidad combativa y orientada al poder que es familiar en el antiguo capitalismo industrial, y que todavía se puede encontrar en la industria pesada. Aun así, el capital financiero no permite la libre experimentación con las formas sociales y las relaciones personales, ya que las restricciones en el desempeño de sus abstractas operaciones son enormes.

Así es como podemos entender la modernización patriarcal en la masculinidad hegemónica de este medio. El hecho de que la variación de este patrón toma la forma de una penumbra más que de masculinidades alternativas bien definidas, también puede vincularse al capital financiero. Su abstracción de los procesos productivos tiende a separarlo de los lugares de trabajo y las culturas ocupacionales, así como de los étnicamente complejos suburbios, que producen una gran parte de la diversidad de las masculinidades en la Australia contemporánea.

RECONOCIMIENTOS

Esta investigación fue financiada por una beca Discovery del Australian Research Council. Agradezco a todos los participantes y a mis colegas Julian Wood, Futoshi Taga, Teresa Valdés, José Olavarría y Pontso Moorosi.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, Joan (1990) Hierarchies, bodies, and jobs: a gendered theory of organisations. *Gender and Society*, vol. 4 no. 2, 139-158.
- Braedley, Susan and Meg Luxton (ed.) (2009) *Exploring Neoliberalism: Power, Social Relations, Contradiction*. Montreal, McGill-Queen's University Press.
- Collinson, D. L.; D. Knights and M. Collinson (1990) *Managing to Discriminate*. London, Routledge.
- Connell, Raewyn (1996) Teaching the boys: new research on masculinity, and gender strategies for schools. *Teachers College Record*, vol. 98 no. 2, 206-235.
- Connell, Raewyn (1999) *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen, Leske & Budrich.
- Connell, Raewyn (2006) Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, vol. 66 no. 6, 837-849.
- Connell, Raewyn (2008) A thousand miles from kind: men, masculinities and modern institutions. *Journal of Men's Studies*, vol. 16 no. 3, 237-252.
- Connell, Raewyn and Julian Wood (2005) Globalization and business masculinities. *Men and Masculinities*, vol. 7 no. 4, 347-364.
- Donaldson, Mike und Scott Poynting (2007) *Ruling Class Men: Money, Sex, Power*. Bern: Peter Lang.

- Duménil, Gérard and Dominique Lévy (2004) *Capital Resurgent: Roots of the Neoliberal Revolution*. Cambridge, Harvard University Press.
- Fox, Loren (2003) *Enron: The Rise and Fall*. Hoboken, John Wiley and Sons.
- Hooper, Charlotte (2000) Masculinities in transition: the case of globalization. Pp. 59-73 in Marianne H. Marchand and Anne Sisson Runyan, ed., *Gender and Global Restructuring*. London, Routledge.
- Martin, Patricia Yancey (2006) Practising gender at work: further thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization*, vol. 13 no. 3, 254-276.
- Messner, Michael A. (1992) *Power at Play: Sports and the Problem of Masculinity*. Boston, Beacon Press.
- Murray, Georgina (2006) *Capitalist Networks and Social Power in Australia and New Zealand*. Aldershot, Ashgate.
- Taga Futoshi (2005) East Asian masculinities. pp. 129-140 in Michael S. Kimmel, Jeff Hearn and Raewyn Connell, ed., *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. Thousand Oaks, Sage.

GLOBALIZACIÓN, GÉNERO Y MASCULINIDADES. LAS CORPORACIONES TRANSNACIONALES Y LA PRODUCCIÓN DE PRODUCTORES

José Olavarría A.¹

CEDEM, Género y Equidad

RESUMEN²

La extensión y profundización de la globalización afecta no solo la economía y la política, sino también la vida cotidiana de las personas. Las corporaciones transnacionales son actores fundamentales del mundo globalizado, que organizan y definen territorios y poblaciones y que también estructuran las subjetividades y los cuerpos de quienes trabajan en ellas: producen a los productores. Partiendo del estudio del caso de Chile, el artículo analiza la lógica de reclutamiento de personal para la gerencia de las grandes empresas y cómo éstas definen nuevas masculinidades, estilos propios de vinculaciones de pareja y nuevas relaciones de género³.

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas asistimos a un proceso de globalización irreversible y creciente que ha generado cambios profundos en la economía y la cultura. Desde los años 60, este proceso se ha ido expandiendo con la descolonización de África y la desaparición, en América Latina y el Caribe, de los últimos territorios controlados por los imperios del siglo pasado. En Europa, el proceso se profundizó con la caída del muro de Berlín, el fin de la Guerra Fría y de las barreras impuestas por el mundo socialista al mercado capitalista, la consolidación de la Unión Europea y su expansión a la zona de influencia de la ex Unión Soviética. En nuestra región, el proceso de globalización se ha acentuado a partir de la crisis del Estado de bienestar de los años 80, el creciente

¹ Sociólogo, Doctor en Ciencias Sociales UBA.

² La reflexión de este artículo informa y es parte del Proyecto FONDECYT 1080370.

³ Este artículo fue publicado en la Revista Nueva Sociedad, noviembre-diciembre de 2008, pp. 72-86.

peso de la deuda externa, las políticas de ajuste económico y la apertura a los mercados internacionales; y, más recientemente, con los tratados internacionales de libre comercio, las privatizaciones y la transnacionalización de importantes sectores de la economía, la expansión del comercio internacional y la consolidación de un mercado global, así como la creación de una institucionalidad regional, especialmente en América del Sur.

La globalización –como señalan, entre otros autores, Ulrich Beck, Zygmunt Bauman, Michael Hardt, Antony Negri y Boaventura de Sousa Santos– inserta a los países a sus habitantes en procesos culturales que son profundamente contradictorios. Por un lado, la globalización crea nuevos vínculos y espacios sociales transnacionales, afirma derechos universales, como los derechos humanos, y los amplía a poblaciones históricamente desprotegidas, reconociéndolos también como seres humanos; revaloriza, asimismo, culturas locales, y pone en un primer plano terceras culturas. “Un poco de esto, otro poco de eso, tal es la manera como las cosas llegan al mundo”, escribe Beck citando a Salman Rushdie (1998:42). Por otro lado, la globalización ha hecho que –junto con el mercado global, los circuitos globales de producción, el reconocimiento de derechos universales y de la diversidad cultural– surja un nuevo orden, también global, una lógica y una estructura de dominio nuevas (Hardt y Negri, 2002:11). Estos procesos propios de la globalización están en constante conflicto.

Estas contradicciones se constatan en el ámbito de la cultura, donde se observan flujos entre universalismo y particularismo, ligaduras y fragmentaciones, centralización y descentralización, conflicto y conciliación. Una de las paradojas de la globalización es, por ejemplo, el renacimiento de lo local no tradicional (la “translocalización” global de las particularidades locales). Según Beck (1998:42), esto implica el fin de una premisa esencial del orden propio del siglo XX, de la llamada primera modernidad: la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los Estados nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales. La globalización implica una perceptible pérdida de fronteras en el quehacer cotidiano de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil, que modifica la vida y fuerza a adaptarse y a responder a esta nueva realidad. El dinero, las tecnologías, las mercancías, las informaciones... todo traspasa las fronteras, como si no existieran. Así entendida, la globalización significa el fin del compartimento y la inmersión en formas de vidas transnacionales, a menudo no queridas y generalmente incomprendidas.

Las evidencias de que las fronteras son constantemente traspasadas y que se diluyen fortalecen la hipótesis, planteada ya desde hace un tiempo, de que la soberanía ha adquirido una nueva forma, definida por una serie de organismos nacionales y supranacionales y por corporaciones transnacionales unidos por una única lógica de dominio. Esta nueva forma global de soberanía se caracteriza principalmente por la falta de fronteras: no tiene límites. Implica un régimen que gobierna todo el “mundo civilizado”. Ninguna frontera territorial limita su reino. Pero no se presenta como un régimen histórico que se origina mediante la conquista, sino como un orden que efectivamente suspende la historia. Su dominio opera en todos los registros del orden social y penetra las profundidades del mundo social. No sólo gobierna un territorio y a una población, también el mundo misma que habita (Hardt y Negri, 2002:11).

El siguiente artículo analiza, en primer lugar, algunos rasgos notables de la globalización, desde la nueva cultura del riesgo a las nuevas subjetividades. Luego se pasa al análisis de las corporaciones transnacionales, actores fundamentales del mundo globalizado, que organizan y definen territorios y poblaciones y que también estructuran las subjetividades y los cuerpos de quienes trabajan en ellas. Partiendo del estudio del caso de Chile, se analiza la lógica de reclutamiento de personal para la gerencia de las compañías transnacionales, las formas de vida que esta lógica define y cómo todo esto impacta en las relaciones género.

1. EL MUNDO GLOBALIZADO

a) Globalización y riesgo.

El riesgo y la cultura del riesgo son consustanciales a la globalización. En el mundo globalizado, el riesgo adquiere un nuevo carácter ya que algunas de las condiciones clásicas de su cálculo y procesamiento institucional comienzan a fallar. Con el término “sociedad del riesgo” se define una sociedad que no sólo abandona las formas de vida tradicionales, sino que también se muestra descontenta con las consecuencias indirectas del éxito de la modernización: inseguridad de las biografías y peligros apenas imaginables que nos afectan a todos y contra los que nadie ya puede asegurarnos.

El riesgo tiene la fuerza destructiva de la guerra, señala Beck (2002:25-26). "El lenguaje del riesgo es contagioso y transforma las formas de desigualdad social: mientras la miseria es jerárquica, el nuevo riesgo es democrático, afecta también a ricos y poderosos y su sacudida se percibe en todos los ámbitos (...) Somos miembros de una comunidad de peligro mundial. Los peligros ya no son una cuestión interna de cada país ni un país puede combatirlos solo".

La categoría del riesgo lo engulle todo y lo transforma todo. Obedece a la ley del todo o nada. Cuando un grupo representa un riesgo, desaparecen las propiedades que lo caracterizan y pasa a ser definido por este riesgo; se lo deja fuera del juego, se lo amenaza con la exclusión. Las distinciones clásicas se disuelven en función de la variable riesgo; las codificaciones binarias (permitido/prohibido, legal/ilegal, verdadero/falso, nosotros/los otros) pierden importancia. En el horizonte del riesgo no existen personas buenas o malas, sino personas que generan un mayor o menor riesgo. Todos implicamos un riesgo, mayor o menor, para los demás. La diferencia cualitativa—esto o lo otro—es reemplazada por la diferencia cuantitativa—mayor o menor—(Beck, 2002:255-6).

El riesgo no es la catástrofe; es la anticipación de la catástrofe. Se lo puede suponer en todas partes y es el fundamento de la política de prevención. La anticipación obliga a la previsión, suponiendo que un peligro que aún no existe, existirá (Beck, 2002:256). Cuanto menos pronosticable es el peligro, más peso ganan las variables culturales de la percepción del riesgo. La consecuencia es que la diferencia entre riesgo y percepción cultural de riesgo se desvanece. Un mismo riesgo resulta "real" de distintas maneras según la perspectiva de los distintos países y culturas (que también lo valoran de manera diferente). Cuando más se reduce el mundo con los avances de la globalización, más se acentúan estas contradictorias percepciones culturales como certezas excluyentes. El choque de las diferentes percepciones que las diversas culturas tienen de la "realidad del riesgo" es un problema fundamental del siglo XXI (Beck, 2002:30).

b) La globalización de la biografía: la construcción de la subjetividad.

La globalización transversaliza no sólo a la economía y al comercio, sino también al conjunto de la sociedad y la cultura, en todos los ámbitos de la vida. La vida privada también está globalizada. La globalización de la biografía de las personas significa que los contrastes y las contradicciones del mundo tienen lugar no

sólo afuera, sino también en el centro de la propia vida, en la subjetividad e identidades, en el cuerpo y su interpretación, en los matrimonios y familias, en el trabajo, en el círculo de amigos. "Sin que nadie se haya dado cuenta, ni lo haya buscado, cada vez es más cierta la máxima de que todos nosotros vivimos glocalmente. Lo global en lo local. Lo global no acecha ni amenaza, como un gran todo que está ahí afuera; anida y se agita en el espacio de la propia vida: la propia vida es el lugar de lo glocal" (Beck, 1998:111).

En este marco, la vida ya no está ligada a un lugar, no es más una vida sentada y sedentaria. Es una vida de viaje (en el sentido directo y figurado); una vida nómada, una vida en coche, avión, tren o al teléfono, en Internet; una vida apoyada y marcada por los medios de comunicación, una vida transnacional. Las tecnologías son medios que permiten franquear el tiempo y el espacio; anulan las distancias, crean proximidades en la distancia y distancia en la proximidad—o ausencias in situ—. Pero plurilocalidad no significa ni emancipación ni no emancipación, ni anomia ni no anomia, ni una visión cosmopolita automática ni un nuevo fundamentalismo, sino algo completamente nuevo, sobre lo cual uno puede demostrarse curioso con el fin de descifrar su mundo.

c) La naturaleza política de los cuerpos: el biopoder.

Los procesos de globalización también implican reconocer la naturaleza política de los cuerpos: la biopolítica. El biopoder es la forma de poder que regula la vida social desde su interior, desde el cuerpo—los mecanismos inconscientes, pulsiones, subjetividades, identidades—, siguiéndolo, interpretándolo, absorbiéndolo y rearticulándolo. El biopoder se refiere entonces a una situación en la que lo que está directamente en juego es la producción y la reproducción de la vida misma (Hardt y Negri, 2002:36).

Las corporaciones transnacionales, en muchos sentidos, construyen la malla de la esfera biopolítica. Son un factor muy importante en la estructuración y articulación de territorios y poblaciones: distribuyen la fuerza laboral en los mercados, asignan funcionalmente los recursos y organizan jerárquicamente a los diversos sectores de la producción mundial. El complejo aparato que selecciona las inversiones y dirige las maniobras financieras y monetarias determina la nueva geografía del mercado mundial; o, dicho de otro modo, la nueva estructura biopolítica del mundo (Hardt y Negri, 2002:43).

Pero las corporaciones transnacionales no sólo estructuran y articulan territorios y poblaciones; también estructuran las subjetividades y los cuerpos. Subjetividades y cuerpos que son, a su vez, agentes dentro del contexto político: producen necesidades y relaciones sociales, lo que equivale a decir que producen productores. Subjetividades que interactúan con la producción de lenguaje, la comunicación y lo simbólico, desarrollados a su vez por las industrias de las comunicaciones (Hardt y Negri, 2002:43). La acción de las corporaciones transnacionales apunta a reinterpretar las propias biografías, asignar sentido a la historia desde las subjetividades de los sujetos en función de los procesos y lugares en los que ésta está situada, dentro del orden jerárquico que impone.

2. CHILE: LOS PROCESOS DE GLOBALIZACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO TRANSNACIONAL

La información para este artículo forma parte del estudio "Transnational masculinities" que dirige Raewyn Connell. Se trata de una iniciativa cooperativa integrada por un conjunto de estudios sobre las elites masculinas de diferentes países, cuyo foco son los hombres orientados o involucrados en el sistema económico-político global. Cada estudio nacional funciona como un proyecto autónomo conducido por un equipo cooperativo internacional. En el caso de Chile, se trata el primer estudio internacional sobre las elites masculinas. Fue realizado a partir de entrevistas en profundidad a tomadores de decisiones tanto del mundo corporativo como del sector público. El proyecto analiza, tanto desde la vida privada (familia y sexualidad) como desde el trabajo, los patrones de conexión internacional del Estado y las corporaciones, con énfasis en la interacción entre globalización y género. El trabajo de campo se llevó a cabo entre diciembre de 2006 y mayo de 2007. En general, las personas entrevistadas residen en Santiago, pero muchos viajan constantemente a otros países de América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia. Se incluyó a 40 hombres y mujeres que toman decisiones en el sector privado y público, que están involucrados en empresas, instituciones y/o proyectos con conexiones internacionales, y que forman parte de la economía internacional; son ejecutivos/as de nivel medio y superior, la gran mayoría entre 30 y 45 años.

La economía chilena se ha globalizado, especialmente en las últimas dos décadas. Si se observa por ejemplo el sector financiero de Chile –al igual que lo señalado

por Connell en Australia– se constata una importante transformación. De un servicio elitario (focalizado en empresas y cuentacorrentistas seleccionados), se ha masificado como nunca antes, tanto en los productos que ofrece como en sus clientes. Basta tener RUT-carnet de identidad para acceder a una cuenta.

Las adquisiciones y fusiones son pan de cada día y la concentración es un dato real. Las casas matrices se encuentran muchas veces en Europa, EEUU o algún lugar del Asia, y las gerencias locales que dependen de ellas están conformadas por ejecutivos del mismo país o de otros países.

La masificación y la transnacionalización de la industria constituyen procesos que van juntos. El riesgo es un dato a tener presente en cualquier estrategia de expansión y consolidación, así como la necesidad de contar con recursos tecnológicos que permitan disminuirlo y, si es posible, eliminarlo.

Al igual que lo observado en rubros como la minería, combustibles, ingeniería, comercio regional, computación, telefonía y exportación agroindustrial, entre otros, el crecimiento y la reestructuración del sector han requerido y requieren de ejecutivos –tanto de nivel medio como superior– con competencias, conocimientos y actitudes que difieren significativamente de los de las generaciones anteriores.

a) La organización de las corporaciones y las condiciones en las que trabajan los ejecutivos.

Como se observa en Australia (Connell, 2008) y se confirma en Chile, en cada escala sucesiva de la corporación aparece el mismo tipo de organización: unidades que maximizan el lucro y unidades que observan su desempeño. A continuación se señalan algunas características básicas:

- Cada nivel de gerencia tiene que lograr sus objetivos como mejor lo estime, en un contexto de cierta libertad para sus decisiones –mayor o menor según el estilo de la corporación–. Estas decisiones son observadas por el nivel superior, que evalúa el desempeño y la carrera de sus ejecutivos.
- Cada trabajador es tratado como si estuviese orientado al mercado; se espera de él que maximice el lucro en las actividades en las que participa; si le va bien a la empresa, le va bien a él, y en eso se sostienen sus derechos. En este marco, cualquier instancia que limite la orientación

- al mercado y al lucro –sea ésta institucional, legal o de los propios ejecutivos– es considerada un riesgo, una rigidez que debe flexibilizarse.
- Las actividades principales están siempre asociadas con el trabajo y la economía del dinero. El objetivo es alcanzar metas que incrementen los beneficios económicos de las corporaciones en las que trabajan, sea por mayor producción, nuevas líneas, diseños, mercados, marcas, nichos de negocios, creación o incorporación de tecnología.
 - Los actuales gerentes y niveles medios tienen conocimientos técnicos, pero no manejan necesariamente la tecnología de punta: no abundan en ellos los Master in Business Administration (MBA) ni los doctorados. Esta tecnología está en manos de niveles inferiores.
 - Los ejecutivos trabajan al menos diez horas diarias, además del tiempo de desplazamiento a su trabajo. En general, llevan trabajo a casa y muchas veces dedican a él los fines de semana, pese a que tratan de mantener esos días para sus hijos y su pareja.
 - En general, las compañías en las que trabajan tienen políticas de género y muchos de los entrevistados están a favor de ellas. Se observa, asimismo, un acuerdo en el principio de neutralidad de género en la organización. Se hace constante mención a la meritocracia, aunque algunas mujeres ejecutivas de nivel medio la ponen en duda y aseguran que, aunque más invisibilizada, persiste la discriminación. Y es que, pese a la meritocracia, los hombres dominan ampliamente los niveles superiores de la gerencia, por lo que cualquier cambio en este sentido puede/debe ser evaluado como un riesgo.

b) Subjetividades, cuerpos y género

- **Reclutamiento y permanencia en los niveles de gerencia media de las corporaciones.**

Se recluta preferentemente a varones provenientes de familias de sectores altos y medio-altos (ABC1). Los padres de los ejecutivos entrevistados son o han sido, en su gran mayoría, profesionales (ingenieros, médicos, abogados), terratenientes (pre reforma agraria de los 60), corredores de propiedades e inmigrantes europeos (españoles, italianos). Muy pocos han nacido en el seno de familias obreras o de sectores medios-bajos. Prácticamente en todas las familias de origen, la división del trabajo entre el padre y la madre era clara y

no conflictiva: los padres eran los proveedores principales, muchas veces únicos, y salían a trabajar fuera de la casa. Las madres eran, en general, dueñas de casa; sólo algunas pocas eran profesoras o enfermeras, mujeres que ejercieron su profesión por un tiempo y luego se dedicaron a sus hijos.

Las personas reclutadas para la gerencia media de las corporaciones son, principalmente, hombres, la mayoría de entre 30 y 40 años, que han estudiado en establecimientos privados, en general colegios católicos reconocidos. Unos pocos lo hicieron en establecimientos públicos de prestigio.

La gran mayoría proviene de familias católicas con una vida religiosa activa. Su socialización, en la infancia y en la adolescencia, tendería a reforzar patrones de género que reproducen la división sexual del trabajo propia de la sociedad industrial del siglo pasado. De todos modos, esa religiosidad se diluye en la generación actual de ejecutivos: los menos se declaran católicos practicantes con participación en actividades de la Iglesia; otros pocos se siguen considerando católicos, aunque sin práctica regular; muchos se han alejado y tienen opiniones contrarias a la Iglesia. Finalmente, una proporción importante se declara agnóstico y ateo y algunos ejercen prácticas de espiritualidad orientales.

Al provenir la mayoría de una formación patriarcal propia del siglo XX y de la sociedad industrial, se posibilita el enganche de personas de diversos orígenes, con grados universitarios distintos. En general, las personas reclutadas por las grandes corporaciones se han desempeñado en campos que no apuntan a la horizontalidad de género; por el contrario, se sustentan en una masculinidad autoritaria que institucionaliza patrones heterosexistas, sutilmente homofóbicos –aunque sería mal visto expresarlo públicamente– y de relegación de las mujeres a roles de servicios.

- **Reclutamiento y quiebres biográficos.**

Las corporaciones incorporan preferentemente a hombres que han experimentado quiebres significativos en sus vidas. Esto les permite reclutar a personas provenientes de familias conservadoras pero que, al mismo tiempo, han experimentado ciertas vivencias que facilitan la adquisición de las competencias y actitudes necesarias para enfrentar el riesgo y poder lidiar con situaciones nuevas y contradictorias, como las que demanda el trabajo globalizado de las grandes compañías. Se trata, en suma, de personas aptas

para evaluar el riesgo y prevenirlo, pues eso es lo que han hecho en su vida privada y profesional.

La clave es el quiebre en las vidas familiares y personales de estos varones, pese a que la mayoría tiene entre 30 y 40 años de edad. De acuerdo a lo recogido en las entrevistas, una proporción importante de ellos menciona algún suceso que trastocó profundamente su cotidianidad en algún momento de su vida: cambios de ciudad y país de residencia, separación de los padres, exilio. Han vivido, asimismo, en ambientes transculturales que se entremezclan con los procesos de globalización. Por ello no requieren, al menos en este aspecto, un entrenamiento previo por parte de las corporaciones; son flexibles y fácilmente adaptables a las nuevas circunstancias. Son personas que ya conocen las reglas de juego de la globalización.

En el caso de Chile, la vida de muchos de los ejecutivos fue afectada por la situación política de comienzos de los 70 y el golpe de Estado de 1973. Ese período modificó abruptamente la vida cotidiana de sus familias de origen (padres) o su propia vida. La reforma agraria implementada por los gobiernos de Eduardo Frei Montalva (1964-1970) y Salvador Allende (1970-73), así como la estatización de empresas por parte de este último, impactó en las familias de los entrevistados de clase alta y de la aristocracia local. Estos hechos los obligaron a redefinir sus trayectorias de trabajo, lugar de residencia y estudio. A su vez, el golpe de Estado de 1973 y el exilio produjo cambios semejantes en aquellos que sufrieron la dictadura, directa o indirectamente, como adultos o como hijos de exiliados. Los sobrevivientes de estas vivencias son los que están en la mira de las corporaciones.

- **La “máquina social” de la gerencia media en la vida de las corporaciones.**

Las corporaciones son verdaderas “máquinas sociales” según Connell (2008). La persona reclutada se incorpora a una institución que lo somete a una ortopedia hasta dejarlo en condiciones de integrarse plenamente (algo que, por supuesto, es en verdad inalcanzable, aunque siempre es posible dar un paso más). El proceso refuerza la impersonalidad: antes que los intereses personales o familiares están los institucionales. Tanto en la relación con los otros como consigo mismo, la prioridad es el lucro de la empresa. Si le va bien (es decir, si a la empresa le va bien) será reconocido y podrá permanecer y ascender. Pero sólo si se adapta.

La corporación provee un lenguaje, una rutina de trabajo, un ambiente físico y un asilamiento tecnológico. Tiende a crear un mundo social autosuficiente a través del cual la lógica del lucro puede operar sin límites. Separa a las personas del medio social de origen y construye patrones de masculinidad modernizados, que refuerzan la división sexual del trabajo bajo un discurso actual de reconocimiento de la diferencia. Desarraiga —o fortalece el desarraigo— de muchos de los reclutados, y con ello refuerza una gestión que no escatima recursos para incrementar el lucro y prevenir el riesgo. Según Connell (2008), esto anestesia a los ejecutivos de las consecuencias sociales de lo que hacen y deciden.

- **Corporaciones, trayectoria laboral y género.**

Sólo una minoría de los ejecutivos asciende de los niveles medios a los superiores. Trabajar bajo esta lógica y ascender es difícil. Es necesario cumplir con algunas condiciones; caso contrario carecerán de recursos para responder a las exigencias del trabajo, a las responsabilidades asumidas y a aquellas por venir. Es que los requisitos que imponen las corporaciones a sus ejecutivos afectan profundamente su vida privada, principalmente en la conyugalidad y sustentabilidad de su familia, en los proyectos profesionales de sus parejas/esposas, en el ejercicio de la paternidad y en el cuidado del propio cuerpo. A continuación se analizan estos aspectos.

Se relativiza la importancia de la conyugalidad y la sustentabilidad de una familia que incluya hijos, salvo en los casos en los que se acepta un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Los varones casados requieren que la esposa se haga cargo del hogar y la crianza de los hijos, sea directamente o apoyada por una mujer de servicio doméstico. Para que el matrimonio sea sustentable, ésta es la norma. Esto requiere de intensas y complejas negociaciones con la esposa. Una proporción importante de varones no ha podido superar los conflictos y ha terminado separándose o divorciándose. Con el tiempo buscan una nueva pareja, y la situación se repite cuando comienza la convivencia.

Los varones ejecutivos requieren mujeres que supediten sus proyectos profesionales a sus carreras. En general, las esposas de estos ejecutivos tienen experiencia en el mercado de trabajo, algunas han desarrollado carreras profesionales o pequeños negocios. Sin embargo, al tener el primer hijo suelen

salir del mercado laboral; cuando se reincorporan, lo hacen en actividades que les permiten seguir con la crianza de los hijos, especialmente mientras son menores. En otros casos, las mujeres se sienten presionadas a ganar dinero, por voluntad de empoderamiento y autonomía personal, para prevenir el riesgo de una pérdida de trabajo de su cónyuge o para mejorar la calidad de vida de la familia. A mayor demanda mutua por persistir en sus carreras profesionales, más intensos se tornan los conflictos al interior de la pareja. Las mujeres que siguen en el mercado de trabajo reducen la cantidad de hijos, si los tienen. El ascenso está limitado por los requerimientos de la maternidad en la edad reproductiva, particularmente hasta mediados de los 30. En el caso de las mujeres ejecutivas, están en carrera mientras no tengan hijos. Quedar embarazada las deja fuera del ascenso. Para volver a la competencia, otra persona deberá hacerse cargo de su hijo.

En cuanto a los hijos, las corporaciones requieren que se delegue el ejercicio de la paternidad en terceros. Los hombres y las mujeres están tensionados por las demandas laborales, por los requerimientos propios, los de sus parejas y los de sus hijos. Pero para la corporación lo primero es su propio interés económico; la vida privada de sus trabajadores es importante, pero no debe interferir de manera significativa en las ganancias. Por ello, aunque una proporción importante de los gerentes varones de las corporaciones tiene hijos, no todos viven con ellos. Los otros negocian acuerdos con las madres para verlos, generalmente los fines de semana. Así, los hombres resuelven esta tensión delegando la parentalidad en las madres. Las negociaciones con la esposa/madre son constantes. Rara vez es una cuestión resuelta.

Otra opción es convivir o casarse, pero no tener hijos, de modo de no afectar los proyectos profesionales de ambos integrantes de la pareja. En suma, las condiciones para mantenerse y ascender en este medio son especialmente propicias para los hombres solteros y sin hijos. Si tienen pareja, es necesario que ésta no interfiera en su carrera.

Finalmente, las corporaciones requieren productores con cuerpos producidos y saludables, con una vitalidad constante. Esto constituye un recurso importante para lograr sus objetivos en un mercado global que no conoce el día o la noche, que está siempre abierto e intercomunicado. Los ejecutivos son conscientes de que, para permanecer en el trabajo, deben producir sus propios cuerpos, tanto en desde el punto de vista de la salud como desde los cánones

de belleza y presentación física (al menos, peso y vestuario). El cuerpo es un recurso del trabajo requerido por las corporaciones para continuar y ascender. Sin embargo, muchos ejecutivos sufren dolencias y enfermedades, muchas veces crónicas, asociadas al estrés generado por el trabajo: depresiones, problemas digestivos, acidez, migrañas, encefalitis, alergias, asma, problemas posturales, fracturas por deportes, entre otros males que afectan a una parte importante de los varones entrevistados. El sobrepeso es una preocupación constante que se trata de resolver con dietas, comidas sanas, ejercicios y caminatas. Aunque todos son conscientes de que el trabajo afecta su salud física y mental, la carrera es más importante.

PARA FINALIZAR

Globalización, cultura, riesgo, biografías, cuerpos, subjetividades, exclusión e inclusión son expresiones de la vida social y privada que están profundamente amalgamadas, como se ha observado, en la producción de productores por parte de las corporaciones transnacionales.

Estos procesos son comunes a todos los países de la región, pues cada uno de ellos es un mercado potencial al que las corporaciones deben llegar y, en lo posible, controlar. Si no lo hace, otra compañía, la competencia, lo hará. El análisis del riesgo, de la inversión que supone instalarse en un mercado nuevo, requiere de productores que se manejen en la cultura local. El patrón de reclutamiento de ejecutivos en otros países de América Latina pareciera seguir la misma lógica de Chile.

El desarraigo y la ortopedia a la que son sometidos los ejecutivos de las corporaciones —que aceptan gustosos estas condiciones por el prestigio, el poder, el dinero y la calidad de vida que garantizan— les permite llevar adelante actividades que no escatiman en recursos ni en métodos para incrementar las utilidades —el lucro— de sus compañías. En general, no se hacen cargo de las consecuencias de sus decisiones en las personas, comunidades y culturas, ni de los efectos que producen en los recursos naturales o en los derechos humanos, económicos y sociales.

No hay fronteras que limiten el dominio de las corporaciones transnacionales, tal como ha evidenciado la actual crisis financiera. Una vez más, quedó

demostrado que el nuevo orden global, la lógica y la estructura de dominio, son transversales a nuestros mundos sociales, culturales, económicos y políticos. El riesgo —y la cultura del riesgo— son consustanciales a la globalización y la producción de productos. El riesgo adquiere un nuevo carácter, pues algunas de las condiciones de su cálculo y procesamiento institucional que antes funcionaban han comenzado a fallar. La crisis financiera ha demostrado que algo no funciona en el modelo de reproducción de la fuerza de trabajo gerencial: no sólo en las subsidiarias de las corporaciones ubicadas en mercados más o menos lejanos como los nuestros; también en las propias casas matrices. Los brujos y los aprendices de brujos de las casas matrices han quedado maltrechos: si no fueron capaces de prevenir el riesgo en sus propios países y en sus propias economías ¿qué quedará para nuestras economías?

Nuestros operadores locales parecen haber olvidado que el riesgo no es la catástrofe sino la anticipación de la catástrofe. Y que la anticipación obliga a la previsión, es decir suponer un peligro que no existe. Pero ello contradice el objetivo fundamental de las corporaciones: maximizar el lucro, un lema que se convierte en parte del superyó de los productores. Las demandas y aspiraciones para incrementar los beneficios económicos de las corporaciones invisibilizaron la regla de oro: evaluar y prevenir el riesgo. Los ejecutivos/productores confiaron en las bondades de la autoregulación; lo que no hacían ellos lo harían los otros, la competencia. Pero si ellos no se autoregularon en sus acciones ni en los de sus compañías, ¿qué se podía esperar? Lo que sucedió, lo que era casi obvio: una crisis de las proporciones de la actual... no sólo en el norte, sino también en nuestras economías.

Estas líneas de investigación y reflexión, como se puede apreciar, son parte de un trabajo de largo aliento que apunta a profundizar en los procesos de globalización y sus imbricaciones con los derechos de las personas, la democracia, la participación, las actorías sociales y las agendas. Sociedad civil, Estado y corporaciones transnacionales están en el centro del análisis. Desde el género, es posible aportar recursos teóricos para un mejor entendimiento e interpretación de estas cuestiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Zygmunt (1999) *La globalización. Consecuencias Humanas*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.
- Beck, Ulrich (1998) *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Paidós, Barcelona, España.
- Beck, Ulrich (2008) *La sociedad del riesgo mundial. En busca de la seguridad perdida*. Paidós, España.
- Connell, R. and Julian Word (2005) "Globalization and Business Masculinities", en *Men and Masculinities*, Vol. Nº 4, April 2005, 347-364
- Connell, Raewyn (2008) "The Machine in the Tower Block: Finance Capital & Corporate Masculinities". University of Sydney, February 2008.
- De Sousa Santos, Boaventura () *Toward a New Common Sense. Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*. Reutledge, New York, London.
- Hardt, Michael y Antonio Negri (2002) *Imperio*. Paidós, Buenos Aires, Argentina.

EL DISCURSO MASCULINO ACERCA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL CHILENO. UNA PERSPECTIVA RETÓRICA

Francisco Álvarez Bello¹
Universidad Arturo Prat

1. UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

Dentro de los diversos cambios que las relaciones de género han sufrido en los últimos años, uno de las más visibles dice relación con el progresivo cuestionamiento a la forma tradicional de repartición de tareas y derechos en el ámbito laboral: la *división sexual del trabajo*. Ello ha sido un logro de la acción sostenida que las organizaciones feministas y, en menor grado, las del mundo lésbico/gay, han realizado desde hace décadas, intencionando a la empresa como un lugar que ya no es exclusivo para (un cierto tipo de) varones.

Ello se ha traducido en una diversidad de acciones, en donde tal vez la más importante resulta ser la firma de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, en inglés), la cual, en su artículo 11, resguarda el derecho de las mujeres a recibir igual trato que los varones en cuestiones como selección, ascenso, estabilidad, capacitación, remuneraciones, seguridad social y salud laboral, entre otros aspectos (Organización de las Naciones Unidas, 1979). En nuestro país, desde el regreso de la democracia, los gobiernos de la Concertación han colocado énfasis en este tema, destacándose en la década pasada la creación del Servicio Nacional de la Mujer, que ha impulsado diversas políticas dirigidas a la incorporación equitativa de las mujeres al ámbito laboral, y la colocación de este tema como uno de los ejes de administración de la actual presidenta, Michelle Bachelet. En este sentido, dentro de las múltiples iniciativas aplicadas por este gobierno, cabe señalar la dictación del Código de Buenas Prácticas Laborales en la

¹ Psicólogo, Magíster en Estudios de Género y Cultura (Universidad de Chile).

administración central del estado (Gobierno de Chile, 2006), bajo la asesoría de la Organización Internacional del trabajo, OIT.

Ahora bien, equidad laboral no sólo significa la incorporación de nuevos actores y actrices en el trabajo, sino también el cuestionamiento de las prácticas masculinas patriarcales tradicionales y, subsecuentemente, de la posición que los varones han sustentado en las organizaciones. Al igual que en el ámbito familiar, político, etc., cada vez resulta menos sustentable defender posturas discursivas y materiales “machistas”. Por supuesto, cuán expandido resulta este fenómeno constituye un punto debatible, pero resulta un hecho claro que han existido cambios significativos en este sentido, los cuales transforman los escenarios laborales nacionales e internacionales.

La masculinidad patriarcal en entredicho

La masculinidad no es una esencia perteneciente al cuerpo de un varón que permanezca inmutable y se manifieste siempre del mismo modo (Lamas, 1995; Butler, 1996; Beasley, 2008), sino que, de acuerdo a lo planteado por Connell (1997; Connell y Messerschmidt 2005), constituye una configuración de prácticas sociales al interior de un sistema de relaciones de género. Dentro de éstas destaca la denominada *masculinidad hegemónica*, que corresponde a la configuración de prácticas que encarna los valores y símbolos del patriarcado, garantizando la posición dominante de los varones y la subordinación de las mujeres. Esta forma de masculinidad no es fija, cambia de sociedad en sociedad y a través del tiempo; sin embargo, lo que permanece inalterable es que ocupa el lugar predominante y define lo que los varones deben ser. Es esta forma de comportamiento masculino (la “masculinidad machista”) la que se encuentra actualmente en entredicho.

El cuestionamiento a las prácticas patriarcales masculinas, inherente al logro de una mayor equidad de género, constituye un tema ante el cual los varones sustentan una variedad de posiciones, las cuales van desde un franco rechazo hasta una clara adherencia (Cottet, 1999).

La forma en que los varones dan cuenta de las políticas contra este tipo de discriminación, aplicadas en sus empresas, en tanto habla regida por condiciones sociales de producción, no escapa a los nuevos escenarios planteados. Tal como Billig y otros autores han planteado (Potter, 1998; Billig, 1999; Cubells,

2005), las personas al proporcionar descripciones, informes, opiniones o afirmaciones sobre el mundo, comúnmente toman en cuenta las réplicas, potenciales o explícitas, que pueden ocurrir; pero asimismo, cuando hablan, no se limitan a una simple exposición imparcial y objetiva, sino que elaboran su discurso desde una posición concreta que, implícita o explícitamente, transmite significados y no un simple catálogo de acontecimientos con sentido propio.

Desde una perspectiva retórica, por tanto, lo que las personas dicen siempre está dirigido a una audiencia, real o imaginada, la cual realizará una evaluación de lo dicho, aprobándolo o desaprobándolo. Para el caso que nos compete en este artículo, audiencias que los varones entrevistados pueden tomar en cuenta al momento de construir su discurso lo constituyen el entrevistador, sus compañeros de trabajo, sus superiores e incluso pueden ser ellos mismos. Si bien las entrevistas fueron realizadas bajo las normas convencionales de anonimato y confidencialidad, no es menos cierto que, debido a lo visible e importante de la posición que los sujetos poseen al interior de sus organizaciones, la opinión que emitan sobre cuestiones de política de la empresa pueden tener significativas consecuencias sobre su futuro laboral, razón por la cual resulta plenamente esperable un discurso “políticamente correcto”.

Por lo tanto, lo que una persona expresa en su discurso constituye una negociación, un interjuego entre las condiciones sociales que restringen el discurso, y los marcos interpretativos que los sujetos manejan respecto del tema sobre el cual hablan. El análisis del discurso, por consiguiente, da cuenta tanto de las condiciones sociales de producción del habla, como del repertorio simbólico que poseen los sujetos y a partir del cual construyen su visión del fenómeno del cual dan cuenta en la entrevista.

Este discurso social e individualmente enmarcado, es siempre una acción intencionada. Los sujetos, tal como Harré y otros autores señalan (Harré y van Lagenhove, 1998; Korobov, 2001; Harré y Moghaddam, 2003; Tirado y Gálvez, 2007), en el habla que construyen acerca de la realidad en la cual se encuentran inmersos, realizan descripciones que siempre implican un cierto tipo de juicio de sí mismos. En otras palabras, se adjudican una determinada posición respecto de los demás actores involucrados. Hablar de lo que los demás hacen o dejan de hacer—en este caso, sobre la aplicación de las políticas sobre no discriminación de género en sus organizaciones— implica, indefectiblemente, afirmaciones explícitas o implícitas acerca de lo que ellos

mismos realizan, juicio que simboliza una presentación determinada del sí mismo. Existe un "orden moral" del cual dar cuenta en la organización, y las descripciones que construyen acerca del entorno determinan una forma de situarse como cierto tipo de empleado, de ser en el mundo, de *ciudadano*.

Es esta *retórica de ciudadanía* la que constituye el objetivo del presente estudio. Analizando el modo en que los personajes de esta historia, la historia de la aplicación de las políticas de equidad de género en las organizaciones globalizadas, son descritos, podremos comprender las construcciones de sí mismos que los varones ejecutivos entrevistados elaboran y las condiciones restrictivas que el entorno organizacional aplica a sus relatos y sobre la discriminación.

2. EL ESCENARIO: LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El hecho más significativo, al momento de analizar los relatos de los sujetos, dice relación con la unanimidad de las respuestas respecto a que las organizaciones en las cuales los entrevistados laboran constituyen lugares en los cuales prácticamente no existe discriminación hacia las mujeres y homosexuales (gays y lesbianas), lo cual se explica por la presencia de las políticas explícitas de la empresa a ese respecto. Cuando se reconoce su ocurrencia, se plantea o como un hecho hipotético —se supone que ha pasado, pero no ha sido observado por los entrevistados mismos—, o como algo circunscrito a pocas personas dentro de la organización, que habrían ejercido discriminación en circunstancias muy particulares, hechos aislados en el tiempo.

Al hablar acerca de discriminación, ésta se le significa como dificultar o impedir la contratación de personas, en especial mujeres —gays y lesbianas son también mencionados, pero menos significativamente—. En todos los casos analizados, la proporción de presencia femenina en las secciones en las cuales los entrevistados se desempeñaban no superaban el cuarenta por ciento, pero ello no constituye un problema en sí. S: *"Este es un servicio más bien masculino, bastantes secretarías, eso... E: Pero en ¿términos más directivos...? S: Aquí hay escasez de mujeres, no un problema de género"* (José, 65 años, casado, público globalizado).

No existen, por lo tanto, conflictos significativos en cuanto a cuestiones de género. Existirán dificultades para alcanzar las metas planteadas, pero la integración de

mujeres y homosexuales no constituye algo relevante. Ello cobra especial relevancia cuando los sujetos plantean que la presencia paritaria de las mujeres ocurrirá gracias a fenómenos "naturales", o sea, sin intervención humana. Un entrevistado señala: *"Yo creo que es una cosa de tiempo hasta que empiecen a haber esas oportunidades que hagan que la chilena siga teniendo tiraje, porque siendo una empresa en expansión, evidentemente que van a haber espacios para mujeres"* (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

El mercado se hará cargo de lo que falta. La empresa, de este modo, ya ha hecho su parte.

3. LOS PERSONAJES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO: LOS DEMÁS COMO ESPEJOS DEL SÍ MISMO

Al hablar acerca de los hechos relacionados con el cumplimiento (o no) de las políticas de equidad de género en sus organizaciones, los varones entrevistados recurrentemente describen la presencia de ciertos personajes en sus historias. Todos ellos son construidos en tanto cumpliendo roles específicos en el respeto a las políticas laborales sobre no discriminación. Entre los actores mencionados, los principales resultan ser las mujeres, los homosexuales, la empresa, el rubro y la cultura local, el ámbito internacional, el Estado y los entrevistados mismos.

Tal como se ha expuesto previamente, en la elaboración de las historias relatadas en las entrevistas la construcción de los demás está inextricablemente unida a la construcción del sí mismo. Para efectos de claridad, se describirán en primera instancia a los demás personajes, concentrándonos en el sujeto mismo al final de esta sección.

Las mujeres

En los relatos analizados ellas son descritas realizando las mismas tareas que los varones, y en principio con igual eficacia —en principio—. El comentario acerca de que "son tan capaces como los varones" es recurrente. Empero, esta "igualdad" queda claramente relativizada al momento de señalar que poseen menos experiencia y conocimiento que los hombres en el rubro. Nunca destacan por su conocimiento, y cuando su desempeño es positivo "cumplen con las expectativas" que sobre ellas recaen, pero no más que eso.

En conjunto con el desempeño laboral, las mujeres son constituidas en el discurso como un ser menos racional. Son descritas como diferentes emocionalmente que los varones: más proclives a los chismes, o que pueden ser “brujas”, personas que actúan sin consideración de los sentimientos de los demás. Ligado a ello se encuentra su fragilidad ante situaciones adversas. “Hay gente que no le gusta [trabajar con mujeres], digamos porque las encuentran complicadas, que aquí, que allá (...) se da, no es mi caso, no es mi caso y... de hecho, como te digo, tengo una persona que me reporta directo a mí y es mujer y... y... en su minuto le he tenido que decir las cosas como son no más, o sea no, si llora o no llora me da lo mismo” (Eduardo, 40 años, separado, privado globalizado).

El “llorar” aparece como la conducta femenina de quiebre emocional, la incapacidad de resistir las presiones propias de las dinámicas laborales.

Un tercer elemento que aparece respecto de las mujeres lo constituye su corporalidad. La “diferencia” es simbolizada en tanto posibilidad de goce estético. “E: ¿Hay un cambio con respecto a mujer con respecto con los jefes hombres? S: Sí. E: ¿Y cuál? S: Tiene mejores piernas que mis jefes anteriores” (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

Este mismo sujeto desliza la fantasía del harem, de la posesión de las mujeres para el disfrute erótico, de un modo sutil. “S: El servicio público en total somos ochenta, ... que está dividido en distintas secciones, en mi sección somos catorce y dentro de la sección propiamente tal somos tres.... E: Tú con dos mujeres más. S: Exactamente. La vida del pibe”.

Es así que las mujeres aparecen con un desempeño “suficiente”, más no descollante; propenso a un comportamiento no racional y con un cuerpo sexualizado. De este modo, lo masculino es construido con la potencialidad de alcanzar el éxito, el comportamiento autocontrolado y sensato que la racionalidad organizacional requiere, y con cuerpo del cual no se habla, que no es significado explícitamente, porque observa, disfruta: un sujeto, no un objeto.

Los homosexuales

En su discurso, los entrevistados construyen a las personas homosexuales principalmente como gays: las lesbianas se encuentran presentes, pero de un modo secundario. Estos varones son significados escondiendo su condición:

estarian presentes en la organización, pero “nadie los ha visto” porque se esconden, no hablan de su situación. E: ¿Ha sabido que dentro de este grupo de gente trabajando haya personas gay, homosexuales? S: Aquí en Chile... no. E: No han habido. S: Pero si tenemos gente de afuera [del extranjero] y que vienen... El otro día vino..., bueno hay varios que son, son reconocidos; hay de todo, hay algunos que me... me desagradan y otros que te lo dicen abiertamente (...) pero esa gente que está media solapada, que sí, que no, mmm... “Mira, yo creo que acá en nuestros... en nuestros empleados no hay nadie que haya declarado ser gay, por lo tanto yo no sé si tenemos población gay y tampoco podría dar una suposición... En nuestra oficina global, o sea a nivel gerencial, yo si sé que hay empleados gays en Australia, en... Asia...” (Victor, 39 años, soltero, privado globalizado).

Una situación contraria ocurriría en el extranjero, en donde si existirían estas personas, quienes declaran abiertamente quiénes son.

Una segunda característica que tendrían los gays sería su femineidad, la cual tampoco estaría siendo explicitada, pero se encuentra presente, en potencia. Aquí aparece la fantasía de la “loca”, el ser amanerado y lúdico, opuesto a la racionalidad empresarial masculina. “La compañía [sabe de la presencia de los gays] (...) sobre todo afuera donde hay mucho gallo que es homosexual, mujeres que son lesbianas y hacen su trabajo normal digamos, ni lo ocultan digamos, pero tampoco vienen con plumas acá ni mucho menos” (Eduardo, 40 años, separado, privado globalizado).

La empresa

La organización en la cual los sujetos laboran es un ente que no discrimina mayormente a mujeres ni homosexuales, porque se guía por una racionalidad que evalúa a sus empleados/as de acuerdo a sus capacidades. E: “¿Hay un política de inclusiones...? S: No, la política de la compañía es que no hay discriminación ni de razas ni de sexo ni de religión ni nada... cada vez queda especificado... Es que ésta es una empresa que tiene todos los procedimientos; están regulados, digamos, y cuando hay claridad en los procedimientos es difícil equivocarse” (Eduardo, 40 años, separado, privado globalizado).

La integración de las personas ocurre en tanto no alteren las dinámicas organizacionales: si se produce «escándalo», entonces sí se les saca de la organización. Un entrevistado, al referirse a la situación de las personas gay, señala: “S: No, aquí hay una aceptación... E: ¿No hay mayor conflicto...? S: No, yo no veo conflicto. Ahora, cuando hay conflicto, también de repente lo hay, cuando una de estas personas, ha caído en escándalo...” (José, 65 años, casado, público globalizado).

La gran mayoría de sus miembros no discrimina, las situaciones en que ello sí ocurre se deben a la acción de algunas personas específicas –personas mayores, conservadoras, y quienes son amigos de realizar bromas pesadas– y a agentes externos vinculados con la empresa: quienes gustan de realizar la selección de personal. “S: Si alguien se saliera del criterio del que se le conoce, habría una opinión... A ver, hay un grupo de hombres, verdad, que... que... refleja bien el panorama nacional. Hay un grupo bien ultra que no acepta siquiera que digan ‘poto’, tú dices ‘poto’ y te hacen el escándalo... tres o cuatro señoras de edad más o menos avanzada. E: ¿Señores o señoras? S: Tres o cuatro señoras, de edad un poco más avanzada que yo creo que si dicen ‘poto’ se escandalizarían... Entonces qué quiero decir, el personal es principalmente joven... si hubieran salido del closet probablemente estas señoras se espantarían” (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

“E: En la selección de personas, ¿sientes que ahí puede haber habido ahí una discriminación...? S: Sí y no, porque nosotros recibimos mucha gente de afuera, todos los años estamos recibiendo gente de afuera. Entonces... si bien es cierto podría ser que en la selección que se haya hecho en el tiempo acá, podría ser, pero te llega el tipo de afuera, no lo elegimos nosotros, lo mandan” (Eduardo, 40 años, separado, privado globalizado).

La cultura nacional y el rubro

Chile es simbolizado en los relatos como un país discriminador, tanto en género como en clase. Dentro de esta realidad nacional, los rubros en los que los entrevistados trabajan (especialmente el minero) los son aún más, aunque dicha realidad va cambiando, aumentando el número de mujeres contratadas y en puestos jerárquicos. “Con respecto a la selección de minorías, en este caso gays (...) si tú estás en una sociedad que su naturaleza es más discriminatoria [hay que incorporar más explícitamente las políticas de

la casa matriz] para que se empiece a formar una cultura de no discriminación (...) Cuando hablamos el tema de las mujeres (...) hay muchas empresas que les complica un poco el tema de contratar mujeres” (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

Empresas que, por supuesto, no se corresponden a la propia. La organización, a pesar de verse influida por esta realidad, consigue desmarcarse relativamente de ello. Este mismo entrevistado señala, más adelante: “E: Y en el caso que tú mencionaste, que una empresa internacional obedece a ciertas pautas globales de no discriminación ¿por ejemplo, el caso de situaciones de personas gay... se ha dado en algún instante? S: Mira, yo creo que acá... me costaría decirte que si llegara un candidato gay tendría las mismas oportunidades, porque estamos inmersos en una cultura local, pero sí te podría decir que tendría más oportunidades aquí que en otra repartición pública, en una repartición pública lo más probable que no tendría... Yo creo que la respuesta es a la potencialidad de alguien gay o de minoría; si bien ha habido una influencia chilena, porque igual si tú contratas a un head hunter² lo más probable es que también esté sesgado ese head hunter; no porque él sea sesgado, sino porque tiene que entender a sus clientes, porque su cliente le está transmitiendo su cultura para que él haga el trabajo, entonces en cierta forma habría un término sesgado en ese proceso, pero sería mucho más favorable de todas formas” (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

En este sentido, la relación que la empresa establece con el exterior (para este caso, la casa matriz en Australia) resulta clave para este alejamiento de los estándares locales.

Lo Internacional

El exterior es un ámbito con mayor diversidad de costumbres, en tanto el contacto es con países de Asia, Europa, América, etc. Los entrevistados relatan la influencia que ejerce la presencia constante tanto de las casas matrices –de aquellas organizaciones que son las filiales chilenas de corporaciones transnacionales–, como de los clientes extranjeros que hacen patente la

² Head hunter: Profesional encargado de reclutar ejecutivos de alto nivel.

diferencia con el exterior, diversidad que debe ser enfrentada in situ, en tanto resulta vital para poder establecer eficazmente negocios.

En este mundo externo existe una mayor sensibilidad ante la equidad de género, en particular en EE.UU. y Europa, lo cual ejerce una influencia en el país, y en particular la empresa en la que los entrevistados se desempeñan. “[Sobre la discriminación a homosexuales] Nooo es que, bueno, es que aquí no te podría decir, te vuelvo a insistir, internamente no, no hemos tenido el caso, no hemos tenido el caso y... creo que si lo tuviéramos, yo creo que como hemos estado acostumbrado a esta política de afuera y como nos desenvolvemos, si llegamos a tener el caso, que va tener que ser y habrá que tener el respeto a la persona por su inclinación digamos” (Eduardo, 40 años, separado, privado globalizado).

La influencia externa constituye así una presión a la cual la empresa, y los sujetos en particular, deben acatar para poder manejarse globalmente sin problemas: no es una acción motivada internamente.

En las relaciones con los extranjeros resalta el desconocimiento que éstos tienen de la realidad chilena. Es necesario mostrar las características atractivas de nuestro país, tarea ejercida por los entrevistados. “Los últimos cinco o seis años... eeh... hemos recibido muchos más extranjeros acá en mi oficina, yo recibo permanentemente visitas, que les tengo que contar de qué se trata Chile y cómo funciona la minería en Chile” (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

El Estado

El aparato estatal chileno también aparece como un actor relevante en relación con las políticas sobre discriminación, en particular el Ejecutivo. Se le construye con una clara intencionalidad de promover la equidad de género, en particular la promoción de las mujeres, proyecto en el cual ha tenido éxito. “A ver, el sector minero es eminentemente masculino, lo ha sido históricamente... eeh... pero con el tiempo ha ido incrementándose el número de mujeres que se ha ido integrando a la industria minera en general, al sector minero, no solo industrial sino que al sector minero, tanto así que la Ministra es mujer, la Subsecretaria es mujer, pero eso también ha coincidido con que el gobierno actual está presionando para que la femenina... la femineidad

esté presente en todos lados... hoy en día mi jefa directa, mi jefe directo es mujer” (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

Este éxito, sin embargo, despierta dudas acerca de su mantenimiento en el tiempo: “[Sobre la presencia de las mujeres] acá en Chile, ¿si existiera como un boom...? no sé si va ser sustentable en el tiempo la paridad en género por nuestra Presidenta” (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

El Estado chileno, de este modo, forma parte de la corriente global que propugna la equidad de género, realidad evidente y a la cual la empresa se pliega.

El entrevistado

Como hemos observado, los sujetos van construyendo en sus relatos a diversos actores en la ejecución de las políticas contra la discriminación con características específicas, características que, en algunos casos—como en las mujeres y los homosexuales—refieren directamente a lo que se considera como masculino o femenino y, en consecuencia, refieren al sujeto mismo en tanto varón. Sin embargo, el género no es la única dimensión a partir de la cual los entrevistados realizan los posicionamientos: también la implicación en la discriminación, así como la integración a los procesos de globalización, constituyen ejes a través de los cuales se realizan las evaluaciones de sí mismos y de los demás actores. Como mencionamos al comienzo de esta exposición, los otros y el sí mismos están directamente relacionados, tal como detallaremos a continuación.

Las diversas descripciones que los entrevistados realizan de sí han sido agrupadas en torno a tres áreas: la construcción de un sujeto *conocedor*, *racional* y *externo a la discriminación*.

El ser “conocedor”

Nos referimos a “conocer”, en este análisis, como un saber y experiencia distinta—mejor—que la de quienes lo circundan. Tal como hemos señalado en la descripción de diversos actores, las relaciones con el extranjero constituyen un factor significativo respecto del desempeño eficaz de las empresas globalizadas y, por supuesto, de sus empleados. En este sentido, se observa que los sujetos se

relatan como personas con “roce internacional”, que han realizado frecuentes y prolongados viajes a otros países, viajes que les han permitido una aptitud mayor al de la mayoría de los empleados de la organización respecto de cómo es el “mundo globalizado” y cómo tratar a quienes vienen de afuera. *“En distintas oportunidades tengo que, además de estar yo, tiene que haber otro colega que puede ser de distinta área, invitado a esta reunión... gente que no está vinculado al mundo internacional se tiene que empezar a vincular con gente muy distinta. Llámese desde los tradicionales gringos pasando por japoneses, chinos, vietnamitas, que son culturas muy distintas”* (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

Son, así, “adelantados” de la globalización. Existe una ventaja respecto de sus compañeros y, en la medida que el sujeto va enseñando a los demás, permite que lo “alcancen”. Este mismo entrevistado continúa: *“E: En qué cosa lo has notado [el cambio de los compañeros]. S: En una cuestión muy muy básica, antes tú veías un chino, un negro en la calle y te dabas vuelta a mirarlo y tú ves que en la calle todavía la gente se da vuelta y los mira. En la oficina ya están demasiado acostumbrados, están súper acostumbrados, de repente no estoy yo, saben manejarse en el tema de cómo recibirlo y/o cómo entretenerlo, cómo hacer hora para que llegue yo y los atiende o los atiende otra persona directamente... Ya no está ese tema de ¿qué hago con un chino?... y antes era cómo comen... comen puro ratones... etc., ya se superó esa etapa de lo exótico, ya no son como para laboratorios, son profesionales igual que tú; bastante más horizontal esa relación ahora”* (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

Esta amplitud de experiencias dice relación con el contacto que el sujeto ha tenido con la diversidad, no sólo de culturas, sino de costumbres (entre ellas las sexuales). En este sentido, resulta relevante la argumentación que este entrevistado da acerca de su “amplitud de criterio” frente a los homosexuales: *“Como decía, tengo amigos gay de los dos lados, hombres y mujeres, dos hombres que son gay y una que es esta mujer que te comentaba... En gran medida es por la educación de mis padres, es el tema del respetar al otro, en mi familia me enseñaban que no somos todos iguales sino que somos todos distintos y eso es lo que hay que respetar... Yo no ando buscando juntarme con gente freak, pero en el caso de toparme con gente freak, que se le denomina rara, a mí no me incomoda”* (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

La “diversidad” a la cual el sujeto se ha acostumbrado constituye entonces, una rareza: el homosexual como distinto, un otro.

Sin embargo, los sujetos no sólo mencionan su conocimiento “distinto” respecto de sus compañeros: también lo hacen respecto de las mujeres. Ellas, tal como señalamos anteriormente, no destacan por su saber respecto del rubro: son nuevas en la organización, su incorporación es reciente –al revés de ellos, que llevan un tiempo mayor en ésta.

Un ejemplo interesante resulta ser el enjuiciamiento que un entrevistado realiza de su jefa: más que mujer, es una “niña”, que “se ha sabido desempeñar bien”, o sea, de acuerdo a lo que el sujeto considera como correcto –desde su experiencia mayor”. *“Es la primera experiencia que tengo con una jefa... Ella entró hace dos meses viene de un área que no es minera... y recién se está posicionando, o sea recién se está metiendo en los temas, recién está conociendo a la gente... Eeesta niña, que llegó a trabajar, hasta el momento ha estado muy bien, su trato; de hecho es una ‘cabra’ mucho más joven que yo... Creo que la relación ha sido bastante buena, había una expectativa nerviosa dentro del grupo de la dirección donde yo trabajo, porque... porque de los catorce, sin contar a la jefa, hay cuatro mujeres, dos de las cuales son las que trabajan directamente conmigo entonces... es bastante reducido el número de mujeres y te diré que, ‘como raya para la suma’. Un poco siguiendo a la pregunta, hasta el momento laaa... jefa se ha portado como bastante bien como jefa, ha sabido administrar bastante bien la jerarquía”* (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

La diferencia de edad y experiencia se realiza con la descripción de la jefa como alguien que debiera tener miedo frente al grupo directivo, con clara predominancia masculina: en este sentido, la referencia a “los directivos” alude al conjunto de varones que gobiernan la organización. Es una “niña” que ha sabido comportarse a la altura del cargo. *“Esta ‘galla’ ha estado bastante bien en ese sentido, sabe, sabe administrar la jerarquía, es decir, a pesar de que es más joven y desconoce los temas, ella debiera sentirse atemorizada de nosotros entre comillas, somos como los expertos en cada una de las materias, llevamos muchos años trabajando en estos temas, somos mayores que ella, es decir ella tiene todo a su cargo, ella tiene todo el escenario en contra, pero a pesar de eso ella ha sabido marcar la diferencia ‘yo soy el jefe, jefa, pero a pesar de que yo soy jefa ustedes son*

los que saben' ... la función del jefe es coordinar y en ese sentido ha sido como bastante buena su acción, todavía lleva dos meses" (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

Lo significativo de este trozo de discurso es que el reconocimiento del desempeño de la mujer referida implica un realzamiento del conjunto de varones que dirigen la organización, dentro de los cuales se encuentran el entrevistado mismo.

Un último punto en el cual los entrevistados destacan el conocimiento que poseen dice relación con las dinámicas laborales chilenas y su impacto en la aplicación de las políticas sobre discriminación, el cual resulta ser comparativamente mayor al de los extranjeros y el propio Estado. Sobre este último, tal como fue señalado anteriormente, ello se nota en las dudas expresadas sobre la sustentabilidad del "boom" de la presencia femenina en el ámbito organizacional. Al mismo tiempo, los sujetos realizan críticas acerca de lo adecuado de la implementación de los lineamientos acerca de no discriminación ejercidos por las casas matrices de las organizaciones en las cuales laboran. Ello queda reflejado en la siguiente cita, referida parcialmente en una sección anterior de este mismo artículo: *"La empresa no está tratando de cambiar la mentalidad de las personas, sino que está tratando de hacer un proceso que sea más compatible con la empresa matriz o con la práctica global de la empresa, entonces en ese sentido creo que no hay problema y yo, mi crítica es que como una empresa global nueva en este mundo... Como dicen los gringos 'actúa global y piensa local', porque nunca vamos a poder ser una oficina de Sydney reproducida en Santiago, tenemos que tener prácticas locales que sean de nuestra parte... Esas prácticas locales hay que agregarlas acá y con respecto a la selección de minorías, en este caso gays, a mí también me gustaría ver... que se enfatizara más eso, porque si tú estás en una sociedad que en su naturaleza es más discriminatoria, creo que es un mensaje que tiene que pasarse en forma más explícita por parte de la gerencia general en Chile, para que se empiece a formar una cultura de no discriminación y que la reproduzcamos, ésa es un poco mi crítica" (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).*

El ser "racional"

Una segunda línea de construcción del sí mismo dice relación con el posicionarse como una persona que actúa de modo lógico, ordenado y coherente. En este

sentido, cabe rescatar lo planteado respecto de la construcción de las mujeres y los gays, en quienes se resalta su emocionalidad, en tanto seres con una mayor inestabilidad emocional y proclives al cotilleo –las primeras– o más lúdicos y amanerados –los segundos–. En este sentido, en tanto ambos personajes comparten el pertenecer al campo de la femineidad, implícitamente lo masculino queda signado como una categoría a la cual corresponde el comportamiento estable, formal y centrado en el trabajo.

Ello queda reafirmado al momento de referirse específicamente al tema de la equidad de género. En este sentido, ellos son taxativos al señalar no discriminar ni a mujeres ni a gays. Ahora bien, lo significativo de este punto resulta ser el motivo por el cual ello ocurre: los entrevistados no evalúan a las personas por sus características personales, sino que exclusivamente por su desempeño, por sus capacidades laborales.

Un entrevistado, al referirse a la contratación de una mujer en un puesto importante en la organización, refiere el hecho del siguiente modo: *"[Se le contrató] no porque sea mujer, sino que [el puesto es] tremendamente sensible, como periodista, porque nosotros manejamos información súper reservada... entonces es un puesto que puede ser muy determinante y el que ha tenido el cargo es mujer, por lo menos las dos últimas veces ha sido mujer, no sé como habrá sido antes... no ha habido periodistas hombres... A ver, qué quiero decir con eso, no quiero decir que los hombres no sean capaces o que una mujer sea mas capaz que un hombre... siendo un tema tan sensible, el tema gravitante no ha sido si es hombre o mujer, sino, sino el perfil profesional" (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).*

Un hecho importante en esta declaración es el uso del "nosotros". En este sentido, el tratar a las personas de acuerdo a sus competencias resulta ser una práctica tanto individual como de la empresa. Se plantea, por lo tanto, una relación de isomorfismo sujeto–organización respecto de la racionalidad en el trato a los empleados. En tanto los varones "normales" se ajustan a esta masculinidad –y los entrevistados así lo serían–, se encontrarían dotados de dichas características.

La racionalidad también dice relación con la capacidad de fijarse metas y alcanzarlas, con un comportamiento que define medios y fines. En este sentido, los sujetos se describen como actores eficaces en la consecución de los

objetivos que diseñan, siendo capaces de prever incluso los imponderables que puedan encontrar. *“Nosotros (...) trabajamos sobre la urgencia, nosotros tenemos un plazo y cumplimos el plazo con anticipación, porque tú sabes que en el camino te van a aparecer nuevas cosas que trabajar... Mi área de trabajo es muy particular... también tengo mi carta Gantt, mis proyectos, tengo todo mi cuento, pero dentro de esa carta Gantt tengo muchos incendios... y tengo que dedicarme full a esa cuestión... y sacarlo, entonces estamos acostumbrados a un trabajo de ese tipo, que es usual no sólo dentro del sector público sino que también dentro del sector privado, donde en general el trabajo de sinergia ha sido como de la vanguardia acá”* (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

Resulta interesante, en este sentido, la comparación que el sujeto realiza de la planificación de las actividades laborales, con el planteamiento de sus propias metas. Es así que se da la misma relación de isomorfismo entre el actuar personal y el organizacional señalada más arriba. En otras palabras, él es tan eficaz como su empresa.

El ser “externo a la discriminación”

Una tercera línea de construcción del sí mismo dice relación con la relación de exterioridad, esto es, de no implicancia, en los fenómenos de discriminación de mujeres y homosexuales en su contratación, ascenso y distribución de tareas y responsabilidades. Ya se ha señalado más arriba que los entrevistados relatan que prácticamente no ejercen estos actos. Ahora bien, también resulta notorio que los entrevistados no muestran que el tema les resulte preocupante, o ante el cual ellos tomen medidas proactivamente: la agencia, la iniciativa en promover la equidad de género no les pertenece en ningún modo, sino que es adjudicada a organismos superiores a él (la casa matriz en el extranjero, la Presidencia de la República).

La discriminación, entonces, constituye un fenómeno que ocurre afuera de sus entornos, de sus vidas: es algo propio de la “cultura local”, del rubro, pero que “pasa por el lado” de donde ellos se encuentran. Tal como se mencionó al describir el “ser conocedor”, la posibilidad de encontrarse imbuido en relaciones globalizadas le permite al sujeto desmarcarse de acontecimientos que ocurren en el resto del país, de lo cual la discriminación no se exceptúa.

4. CONCLUSIONES

Como se observó al comienzo del análisis, los sujetos realizaron una construcción de sus lugares de trabajo como espacios en los cuales prácticamente no existía discriminación de género. Este hecho no sólo se aplica a las prácticas empresariales, sino también al propio actuar. Ahora bien, considerando la posición que éstos ocupan al interior de sus organizaciones y la creciente sensibilidad que este tema despierta en la opinión pública, esta respuesta constituía algo plenamente esperable, esto es, respuestas políticamente correctas que mantenían sistemáticamente: “aquí se evalúan las capacidades, no las personas”, “estos casos no se han observado”, etc.

El análisis de posicionamiento permite ver que, más allá de estos relatos “de sentido común”, se presentan fenómenos que vale la pena destacar.

La primera situación de importancia es que el modo en que los sujetos se construyen a sí mismos en el discurso en tanto seres “conocedores” y “racionales”, constituye una actualización de los modelos hegemónicos de ser varón. Tal como Olavarría y Valdés (1998) han planteado, en nuestro país el referente patriarcal de masculinidad indica que los hombres son –y deben ser– personas autónomas, con control de sí mismos y su entorno, obtenido especialmente gracias a su competencia laboral. Estos sujetos se encuentran en plazas importantes en el mundo organizacional, tienen gente a su cargo y obtienen ganancias de ello. Las mujeres no constituyen un contrapeso importante en sus carreras, y el modo en que son descritas –con menor experiencia y conocimiento del rubro, como más proclives al llanto, a quebrarse frente a la dureza de la actividad laboral, o al chisme– establece diferencias que las sitúan en un lugar de menor valía dentro de la escala hegemónica de prestigio organizacional y social.

El poder sobre las mujeres también queda indicado al momento de construir las como seres con un cuerpo susceptible de disfrute estético, erótico. En este sentido, la cuestión no radica en el goce del observar a una mujer –lo cual no constituye en sí una práctica patriarcal–, sino que la relación no es recíproca: su cuerpo masculino es invisibilizado en el discurso, en tanto no constituye un objeto a ser evaluado por otro –en este caso, otra–. La fantasía del harem, deslizada por uno de los entrevistados, apunta en este sentido.

Esta femineidad, que se ajusta menos a las exigencias laborales, se extiende a los varones que se encuentran “feminizados”, o sea, los homosexuales. Su potencialidad lúdica (las “plumas”) también contrasta con la formalidad necesaria para un adecuado desempeño en la empresa.

Una segunda situación, asociada con la anterior, dice relación con que, al comparar la forma en que los sujetos construyen a su empresa y a sí mismos en el relato, se pueden observar importantes similitudes. En ambos casos se habla de entes que se rigen por planificaciones, un actuar formal y estructurado, que evalúa a los empleados por su desempeño efectivo, no por características personales o sexuales. La eficacia es lo que cuenta.

Se les describe, asimismo, con una fuerte conexión con el extranjero, con las tendencias internacionales que promueven el respeto por las mujeres y los homosexuales (y lesbianas). Esta relación de isomorfismo sujeto-organización, hipotetizamos, podría constituir una muestra de la profunda incorporación del modelo internacional de masculinidad a la propia subjetividad, una actualización del sujeto transnacional masculino a la realidad chilena –en línea con lo descrito como “un adelantado”–. Una segunda lectura posible, no excluyente de la anterior, puede ser que esta comparación constituya una estrategia discursiva de apoyo a la construcción del sí mismo: “soy tan capaz, globalizado y moderno como la exitosa empresa en la cual me desempeño”. Obviamente, esta reflexión requiere una revisión mucho mayor a la que le damos en este estudio.

Pero tal vez lo más importante que cabe destacar es el relato de la discriminación de género como un hecho que resulta externo al sujeto y a la empresa misma. Ya se observó que se construye como un fenómeno que ocurre de modo absolutamente discreto, limitado, cuando existe. Es tan poco visible como la presencia misma de las personas homosexuales. Y corresponde a una situación propia del resto de Chile, de la “cultura local”, de la cual la organización se desmarca.

Este dato resulta plenamente significativo: los entrevistados no ocupan puestos menores dentro de sus empresas, sino que medios y directivos; en otras palabras, la responsabilidad en la aplicación de las políticas de equidad de género también les pertenece. Ello puede tener significativas consecuencias en la evaluación de la aplicabilidad real de dichos lineamientos organizacionales, toda vez que estos relatos construyen al ámbito laboral propio como un espacio más equitativo que el resto del país, “sin machismo”. La cuestión que cabe plantearse, por tanto, es

la siguiente: ¿resultará ello del modo que es planteado en el discurso? ¿Este juicio positivo, reforzará el argumento de que no resulta necesario colocar un énfasis mayor en la profundización de las prácticas equitativas?

No disponemos de otro tipo de información (especialmente indicadores de tipo estadístico) respecto de la realidad “objetiva” presente en estas organizaciones en cuanto a la equidad de género en cuestiones como contratación, promoción de carrera, capacitación, etc. de mujeres y personas homosexuales. Sin embargo, si tomamos en cuenta que la proporción de personal femenino es claramente inferior al masculino, de acuerdo a lo señalado por los mismos sujetos, cabe concluir que existe mucho camino aún por recorrer.

Es más, considerando que, sólo enfocándonos en la cuestión de la contratación y ascenso, una de las prácticas frecuentemente recomendadas para este tema es la discriminación positiva, resulta dable colegir que este discurso de un escenario sin conflictos de género puede resultar un obstáculo en la implementación de este tipo de medidas. Mal que mal, los mismos entrevistados planteaban que la equidad “total” se conseguiría gracias a procesos “naturales”, lo cual da poco espacio para la legitimación en el discurso de acciones de tipo político. Los planes de equidad de género ya han dado frutos, se señala, y ello puede conllevar la conclusión de que otro tipo de acciones no resulta necesario. Si bien esta última aserción no aparece presente explícitamente en los relatos de los entrevistados –entre otros motivos, porque no se les consultó directamente a este respecto–, consideramos que sí puede constituir un resultado lógico del discurso planteado por los sujetos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beasley, Chritine (2008) Rethinking hegemonic masculinity in a globalizing world. *Men and masculinities*, 11(1), 86-103.
- Billig, Michael (1999) Whose terms? Whose ordinariness? Rhetoric and ideology in conversation analysis. *Discourse and society*, 10(4), 543-558.
- Butler, Judith (1996) Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault. En Lamas, Marta (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Universidad Autónoma de México. Ciudad de México, México.
- Connell, Raewyn (1997) La organización social de la masculinidad. En Valdés, Teresa y Olavarria, José (eds.) *Masculinidad/es. Poder y crisis*. ISIS Internacional-FLACSO Chile. Santiago, Chile.
- Connell, Raewyn y Messerschmidt, James (2005) Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & Society*, Vol. 19 No. 6, 829-859.

- Cottet, Pablo (1999) Los discursos de la masculinidad en Chile: Informe de resultados. *Praxis*, 1, 31-49.
- Cubells, Jenny (2005) Navegando entre narraciones: voces que construyen y socavan la credibilidad en el ámbito jurídico. *Athena Digital*, N° 8, 109-128.
- Gobierno de Chile (2006) Código de buenas prácticas laborales y no discriminación para la administración central del estado Disponible en http://www.sernam.cl/opencms/export/sites/default/igualdad/pdf/Codigo_Buenas_Practicas.pdf.
- Harré, Rom y Moghaddam, Fathali (2003) *The self and others: positioning individuals and groups in personal*. Blackwell. Oxford, Gran Bretaña.
- Harré, Rom y van Lagenhove, Luk (1998) *Positioning theory: moral contexts of intentional action*. Blackwell. Oxford, Gran Bretaña.
- Korobov, Neill (2001) Reconciling theory with method: from conversation analysis and critical discourse analysis to positioning analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung*, Vol. 2 No. 3. Disponible en <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/906>.
- Lamas, Marta. (1995) Cuerpo e identidad. En Viveros, Marta (comp.) *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Tercer Mundo editores. Bogotá, Colombia.
- Olavarría, José y Valdés, Teresa (1998) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. FLACSO. Santiago, Chile.
- Organización de las Naciones Unidas (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/cedaw_sp.htm
- Potter, Jonathan (1998) *La representación de la realidad: discurso, retórica y construcción social*. Paidós. Barcelona, España.
- Tirado, Francisco y Gálvez, Ana (2007) Positioning theory and discourse analysis: some tools for social interaction analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung*, vol 8 No 2. Disponible en <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/248/547>

NEGOCIANDO CON HOMBRES DE NEGOCIOS. REFLEXIONES SOBRE MASCULINIDADES DE ELITE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA GLOBALIZACIÓN

Sebastián Madrid P.¹

Doctorando University of Sydney, Australia

INTRODUCCIÓN

La globalización está cambiando drásticamente el mundo en que vivimos. Del mismo modo, esta cambiando la forma en que se construyen y despliegan las masculinidades, como también, la forma en se practica la equidad de género. La emergencia de nuevos espacios y experiencias, como el sorprendente aumento en el flujo de personas, información, dinero, objetos e ideas, pero en especial, la velocidad de estos movimientos, comienzan a generar interrelaciones a nivel de personas e instituciones que incipientemente comienzan a incidir en las relaciones de género.

Sin embargo, la forma en que las personas, instituciones y naciones se insertan e integran en la globalización no es igual, y puede transformarse en una nueva fuente de inequidad (Bauman, 1999). Esto nos enfatiza el carácter contradictorio de la globalización. Por un lado, como parte de este proceso comienza la expansión de la agenda de los derechos humanos, pero por otro, el predominio del mercado por sobre el Estado genera incertidumbres y miedos. Esto tiene implicancia para las relaciones de género, en especial, en países periféricos como Chile que se encuentran en un estado de desarrollo humano intermedio-alto, pero con fuertes desigualdades social (UNDP, 2007). En un país como el nuestro, el acceso pleno y la mantención en este nuevo escenario hoy (no necesariamente mañana) es privilegio de unos pocos, de una elite. Como veremos más adelante, esta elite esta compuesta principalmente por hombres que han sido formados como hombres de y para los negocios. A estos hombres los denominaremos *masculinidades de elite*.

¹ Sociólogo, doctorando en Sociología.

En el contexto de globalización, a estas masculinidades algunos autores las han llamado *transnacionales* (Connell y Wood, 2005). Hombres que disfrutaban plenamente de los beneficios de la globalización a través de sus conexiones internacionales en el mundo de los negocios. Conexiones que han construido a través de su vida familiar, de sus estudios (secundarios y universitarios) y a través de su trayectoria laboral (en Chile y/o en el extranjero). Es decir, estas *masculinidades de elite* se han “impregnado” de la experiencia de la globalización (más allá del mero acceso a Internet o a canales internacionales a través del TV Cable o de esporádicos viajes) lo que les ha permitido tener una particular forma de entender y desplegar las nociones de equidad de género en el contexto global.

Las *masculinidades de elite* son un grupo que prácticamente no se ha investigado en Chile. En este sentido, resulta relevante estudiar a estos hombres por distintos motivos. Por un lado, estas masculinidades de elite al ocupar cargos de toma de decisiones inciden sobre el destino de miles de hombres y mujeres: acceden a definiciones de política en las empresas que impactan en las relaciones de género entre sus trabajadores/as y sus familias. Por otro lado, dadas sus conexiones internacionales de carácter presencial, se transforman en un puente entre lo global y lo local, en especial entre aquellos que trabajan en empresas transnacionales; son nodos importantes en la emergencia de nuevas formas de relaciones de género. En este nuevo escenario se generan nuevos desafíos para la equidad de género.

El presente trabajo se propone reflexionar de qué manera los hombres de negocio, específicamente aquellos de elite, configuran ámbitos de posibilidad para la equidad de género. Los *ámbitos de posibilidad* se refieren a la forma que en sus discursos adquiere la idea de equidad de género, y cómo estos discursos se materializan cotidianamente, específicamente en sus prácticas laborales. La principal hipótesis que se plantea en este trabajo de carácter exploratorio es que estos ámbitos de posibilidad se producen con escasa reflexividad entre las *masculinidades de elite*. Estos hombres internalizan y exteriorizan un discurso global y políticamente correcto en relación al género, pero que finalmente adquiere una lógica propia de la negociación comercial en términos de costo / beneficio; se busca llegar a un supuesto punto de equilibrio, que en el trayecto, termina invisibilizando las inequidades de género como problema estructural.

He denominado a éstos nuevos ámbitos de posibilidad, *zona de acuerdo posible* a partir de un concepto de la propia teoría de la negociación. Se sostendrá que las lógicas de las *zonas de acuerdo posible* significan un límite para las prácticas la equidad de género. De manera de entender esta nueva lógica de equidad de género propiciada por las masculinidades de elite se analizarán la interrelación de dos dinámicas: la expansión de la lógica neoliberal en el proceso de globalización y la formación y construcción de estas masculinidades de elite y su práctica laboral.

El artículo se basa en dos sub muestras de entrevistas del Proyecto *Transnacional Masculinities*. La primera, consiste la totalidad de entrevistas a hombres entre 30 a 40 años (24 de las 40 entrevistas del proyecto en Chile); un grupo especialmente relevante en cuanto constituyen el recambio generacional en la toma de decisiones. Estas entrevistas se analizaron a nivel general y en base a una clasificación a partir de un reprocesamiento de la Encuesta CASEN 2006 (MIDEPLAN, 2006) se seleccionó a una segunda sub muestra de tres ejecutivos de elite, los que se analizaron en profundidad.

GLOBALIZACIÓN, NEOLIBERALISMO Y MASCULINIDADES DE ELITE

Aunque no existe una sola definición de la globalización, sí es posible establecer algunos elementos comunes a las distintas definiciones. En primer lugar, que es un proceso, de carácter contradictorio, complejo y multidimensional que abarca las dimensiones política, cultural y económica (Acker, 2004). Segundo, que se basa en un incremento sustancial de los flujos y movimientos: de personas, dinero, ideas a gran velocidad (Urry, 2005). Estos flujos y su velocidad son posibles por el desarrollo y expansión de un sistema tecnológico de información, telecomunicaciones y transporte. Estos sistemas, en tercer lugar, exigen una nueva especialización en la fuerza de trabajo, que puede adecuarse y gestionar un conocimiento variable y flexible (Thompson, 1998; Castell, 1997; 1999).

Como señala Joan Acker (2004) en casi todas las definiciones de globalización existe una vinculación directa o indirecta al desarrollo del capitalismo. Esta vinculación se refleja en cuanto el término *globalización* se empieza a utilizar cuando el dominio del neoliberalismo como estrategia de desarrollo se ha impuesto sobre otras. Como ejemplo, en una búsqueda de artículos sobre

globalización en *Academia Search Elite*, Acker encontró que entre Enero 1978 a Diciembre 1995 se publicaron 57 artículos que en su título o en el resumen contenían la palabra globalización; mientras que entre Enero 1996 a Diciembre 2002: 2,287 artículos (Acker, 2004: 21). En este sentido, la globalización emerge simultáneamente y se consolida con la disminución del papel del Estado y el incremento en la importancia del mercado como organizador social.

Pero, ¿cómo se relaciona todo esto con el género y las masculinidades? Connell y Wood (2005) señala tres condiciones para que ocurran cambios en las relaciones de género y las masculinidades. Primero, cambios generacionales en actitudes y prácticas. Segundo, cambios estructurales en el orden de género mismo. Tercero, cambios en las estructuras sociales con las cuales el orden de género está vinculado. Se puede señalar que la globalización produce un cambio las estructuras sociales en dos áreas.

Primero, estos cambios implican cambios en el diseño e implementación de políticas sociales para la equidad de género. Actualmente, en los discursos dominantes la globalización aparece como neutral en términos de las relaciones de género. Sin embargo, estos discursos 'neutrales' terminan promoviendo una suerte de 'no política' que invisibiliza las inequidades y que además genera cierta "re-masculinización" (Acker, 2004; Connell, 1998; 2005a, 2005b). Esta política de invisibilización del género en el neoliberalismo global tiene consecuencias para las relaciones de género en distintos ámbitos. Por ejemplo, en el caso de la educación, la reestructuración de los sistemas estatales de educación en algunos países anglosajones (hacia mayor autonomía de las escuelas y orientadas a resultados en pruebas estandarizadas como sinónimo de calidad) ha provocado un declive de las políticas para la equidad de género. Este declive ha producido que los logros educativos de las niñas sean asumidos como una amenaza para los niños quienes en estos países se han transformado, paradójicamente, en los nuevos *desaventajados*, sin que exista un adecuado balance que promueva realmente la equidad de género².

² Para el caso de Inglaterra y Australia ver por ejemplo: Arnot & Miles 2005; Yates 2000; Ailwood & Lingard 2001. En Chile, a pesar de la evidencia de las implicancias de las dinámicas de género en escuelas y liceos, la Reforma Educacional no ha propiciado la elaboración de una política educacional que contemple la perspectiva de género (más allá de intervenciones aisladas), pues permanece en un nivel secundario frente a las inequidades socioeconómicas sin que se las interrelacione (Madrid, 2007).

Segundo, estos cambios implican la creación de nuevos escenarios para las relaciones de género, más allá de los países individuales: orden de género global. Connell define este orden global como "la estructura de relaciones que interconecta a los regímenes de género de las instituciones y los ordenes de género de las sociedades locales a escala global... este orden de género es sólo un aspecto de una realidad mayor, la sociedad global" (Connell, 2005a: 72). En este nuevo contexto, Connell señala que aparecen y se consolidan nuevas instituciones que inciden fuertemente en la organización social a nivel local y global. Estas nuevas instituciones tienen sus propios regímenes y dinámicas de género, las que vinculan los ordenes de género locales con el orden global, posibilitando nuevas formaciones de masculinidades (Connell, 1998, 2000, 2005a).

Una de las principales instituciones en este nuevo contexto son las corporaciones transnacionales. La creciente importancia de estas instituciones se refleja en que por ejemplo de las 100 principales economías del mundo la mitad son corporaciones y la mitad son países. Además, las 500 corporaciones más grandes del mundo —que emplean al 0,05% de la población mundial—, controlan el 25% de la producción mundial y el 42% de la riqueza del mundo (Collinson y Eran, 2005: 305). En el contexto de la disminución del papel del Estado, de desconcentración y descentralización, el creciente poder no regulado de las corporaciones transnacionales entrega un poder estratégico a un grupo de hombres; los gerentes generales o CEO. Por ejemplo, de las 1,000 principales corporaciones de EE.UU entre el 95% y 97% de los gerentes generales son hombres (Connell, 2002: 99). Además, los cargos que ocupan estos hombres tienen escasa rotación. Como lo demuestra un reciente estudio de la consultora Booz & Co la rotación de los CEO de las 2,500 empresas más grandes del mundo medidas por su capitalización bursátil vienen disminuyendo desde 15,4% el 2005 a 13,8% el 2007, a pesar que hayan tenido resultados y utilidades negativas (Karlsson, Neilson y Webster, 2008).

A este grupo de hombres Connell las ha denominado *masculinidades transnacionales*. Estas masculinidades las define como las formas hegemónicas de masculinidad en el orden de género global; aquellas masculinidades que controlan las instituciones dominantes como por ejemplo los ejecutivos de instituciones financieras y los ejecutivos de Estados (Connell, 1998, 2005a; Connell & Wood, 2005). Preguntarse cómo se construyen estas masculinidades transnacionales entre hombres de elite en Chile, cuáles son sus prácticas laborales, y lo más importante, cómo configuran la equidad de género, es el propósito de las próximas secciones.

CARACTERIZACIÓN DE LAS MASCULINIDADES DE ELITE EN CHILE

Entendemos por *masculinidades de elite* aquellos hombres que estudiaron la mayor parte de la enseñanza básica o media en establecimientos particular pagado, que accedieron (y finalizaron) la educación superior en universidades tradicionales en carreras como ingeniería civil o comercial, que realizaron un post grado en prestigiosas universidades del extranjero (principalmente MBA en universidades anglosajonas) y que desde sus inicios laborales han trabajado en puestos gerenciales (en la toma de decisiones o muy cerca de ellas) en empresas nacionales o internacionales, en Chile o en el extranjero. Son hombres que han sido formados como hombres de y para los negocios.

Macro caracterización: lo que dicen las encuestas

A partir de la definición operacional de masculinidades de elite, se reprocesó la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica - CASEN (MIDEPLAN 2006), con el objeto de describir las principales características y la envergadura de las masculinidades de elite en Chile, en particular de aquellos hombres entre 30 y 40 años (8% de la población total). Se las describirá en tres dimensiones: educación, trabajo e ingresos económicos.

En términos *educacionales*, quienes estudian en colegios particular pagados representa apenas el 7% de la matrícula del sistema escolar. Es un porcentaje bajo debido a los altos costos de sus mensualidades: en promedio \$150.000³ por cada niño/a, monto aproximadamente cuatro veces superior a la subvención escolar que entrega el Estado para los establecimientos municipales (públicos) o particular subvencionados por cada niño/a (\$38.000). Son colegios con exigentes procesos de selección (además de lo monetario), donde a veces es necesario tener a un familiar matriculado para poder ingresar. De este modo, al estar conformados por niños, niñas y adolescentes con alto capital cultural y provenientes de familias adineradas, son a la vez los establecimientos que tienen los mejores resultados en las pruebas estandarizadas, como también, los que logran que una mayor proporción de sus estudiantes ingrese a la educación superior, especialmente, a universidades tradicionales (MINEDUC, 2005).

³ Pesos chilenos (\$1 = US\$ 540).

Por otro lado, si bien el acceso a la educación superior ha ido aumentando considerablemente en Chile en los últimos 20 años, a partir de los datos de la última encuesta CASEN es posible señalar que el 18% de quienes tienen entre 30-40 años tiene estudios técnicos o universitarios completos. De éstos, 47% tiene estudios universitarios completos, con título (53% hombres, 41% mujeres) y sólo un 7,2% tienen estudios de postgrado (8,3% hombres y 6,3% mujeres). Esto significa, que a nivel de este grupo de edad sólo el 8,4% tiene título universitario y 1,3% tiene postgrado (proporciones que aumentan considerablemente entre quienes tienen más ingresos económicos). A pesar de lo anterior, quienes tienen entre 30-40 años constituyen el 40% de quienes tienen post grado en Chile (CASEN, 2006).

En términos *laborales*, quienes tienen entre 30-40 años representan el 27% de la población económicamente activa del país. Del 77% que estaba activo en este grupo (95% entre hombres, 59% entre mujeres), 94% estaba ocupado. De los que estaban ocupados, sólo el 3,3% se desempeña en puestos directivos en la administración pública o en empresas. De éstos, el 63% son hombres y el 97% trabaja en empresa privada, principalmente como gerentes de área. El carácter de generación de recambio en la toma de decisiones se expresa en que quienes tienen entre 30-40 años constituyen el sólo 21% de los directivos de la administración pública o de empresas (CASEN, 2006).

En términos de ingresos, por concepto de la ocupación principal —es decir, aquel que se obtiene por el trabajo descontando otras fuentes de ingreso—, quienes tienen entre 30 y 40 años, trabajan como gerentes o directivos en la administración pública o en empresas y tienen un post grado, ganan en promedio \$1.544.553. Este monto es cinco veces superior de lo que en promedio gana por el mismo concepto un/a trabajador de la misma edad. A la vez, en el caso de las mujeres directivas o gerentes con post grado, este ingreso representa el 62% del de los hombres por el mismo trabajo a igual calificación (CASEN, 2006). Además, el ingreso de estos gerentes y directivos con post grado puede variar fuertemente dependiendo de la profesión, responsabilidad, área de empleo, entre otros factores. Por ejemplo, el sueldo bruto de un gerente comercial en una empresa grande en Chile llega en promedio a los \$7.420.397 (Deloitte & Touche, 2000). Estos ingresos aumentan considerablemente si se les agregan bonos y otro tipo de incentivos por productividad y cumplimiento de metas.

A partir de los datos de la última Encuesta CASEN (2006), se puede señalar que las masculinidades transnacionales son una pequeña elite en Chile: sólo el 0,2% de los varones entre 30 y 40 años (2.309 de 1.211.670 hombres) tiene estudios de post grado y trabaja como directivo en la administración pública o en empresas privadas⁴. El 75% de ellos pertenece a los quintiles de más altos ingresos y todos ellos residen en áreas rurales. En contraste solo 286 mujeres del mismo tramo de edad tienen ambos atributos.

Micro caracterización: lo que dicen las entrevistas del Proyecto

Al analizar las 24 entrevistas de hombres entre 30 y 40 años queda de manifiesto la heterogeneidad de hombres, y por tanto, la heterogeneidad de experiencias y grados de vinculación con la globalización. Aunque los 24 entrevistados se conectan de una u otra forma con los procesos globales, queda claro que no todos han experimentado la globalización de igual manera, es decir, no están todos igualmente de "globalizados", lo cual se nota en sus relatos y experiencias. Lo anterior, se podría deber a algunas de sus características.

Por ejemplo, en términos educacionales, de los 24 entrevistados entre 30 y 40 años sólo diez egresaron de la educación media de un colegio particular pagado. Además, sólo diez tienen post grado (no necesariamente son los mismos que egresaron de un colegio particular pagado). De éstos, cuatro tienen MBA completo (uno también tiene un Magíster completo), tres tienen Magíster completos (uno con estudios incompleto de Doctorado), dos tienen Diplomados completos y uno un Magíster incompleto. De los diez con post grado, siete estudiaron fuera de Chile.

En términos laborales, sólo nueve de los 24 entrevistados entre 30 y 40 años trabajan en puestos gerenciales: dos como gerentes generales y siete como gerentes de área. Los demás trabajan como sub gerentes (4) o en otros puestos relativamente de menor acceso en la toma de decisiones de las organizaciones (e.g. jefes de proyecto). De este modo, sólo siete de los 24 entrevistados viajan frecuentemente por motivos de negocios a otros países con el obje-

⁴ Para este cálculo no fue posible utilizar la dependencia administrativa del colegio del cual egresaron de la enseñanza media, pues la encuesta CASEN 2006 sólo hace esta pregunta a quienes están estudiando no a quienes ya egresaron.

to de negociar (los otros que viajan con una relativa menor frecuencia por motivos laborales, y cuando lo hacen, es para arreglos menores sobre decisiones ya tomadas, o para capacitarse).

Luego de esta caracterización, se encontró que de los 24 entrevistados entre 30 y 40 años, cinco cumplían con el perfil de masculinidades de elite. Finalmente, para asuntos analíticos, se seleccionó a tres: Eugenio, Juan y Víctor. En las próximas secciones se presentarán sus procesos de construcción de masculinidades y cómo éste se relaciona con sus prácticas laborales y sus lógicas para la equidad de género.

LA CONSTRUCCIÓN DE LAS MASCULINIDADES DE ELITE EN CHILE

Los tres casos seleccionados para el análisis fueron Juan de 32 años, Eugenio de 28 años y Víctor de 39 años. Juan y Eugenio estaban casados al momento de la entrevista y tenían hijos, mientras Víctor estaba soltero (sin hijos), pero con pareja hace 4 años. Eugenio y Juan se declaran católicos practicantes, mientras Víctor se declara agnóstico, pero creyente.

Todos ellos trabajan en puestos gerenciales: uno como gerente general (Eugenio) y dos como gerentes de área (Juan y Víctor). Eugenio trabaja en una empresa de finanzas y asesoría de grandes proyectos de inversión que había montado aprovechando su experiencia de años en una importante empresa transnacional del mismo rubro. Juan trabaja en una empresa internacional de distribución de agro-insumos con fuertes conexiones internacionales. Víctor trabaja en una empresa transnacional cuya matriz es australiana.

Para analizar la construcción de estas masculinidades nos centraremos en dos áreas principales: familia y, con mayor profundidad, educación (colegio y universidad).

Familias

Respecto a sus familias, los tres crecieron y se criaron en familias nucleares biparentales, católicas. Ellos las describen como familias "bien constituidas" o "tradicionales", "que permitían tener una niñez tranquila".

Los tres se criaron en barrios residenciales, pero solo en casos aislados hay amigos del barrio. Lo anterior no extraña ya que como lo señala la última Encuesta Nacional de la Juventud, el principal espacio de socialización para quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto es el colegio y no el barrio, a diferencia de quienes viven en sectores populares donde la principal fuente de amistad es el barrio (INJUV, 2008: 109-110).

Llama la atención la marcada división sexual del trabajo al interior de las familias de los tres entrevistados. En este sentido, son los padres los profesionales, los que trabajan y cumplen el mandato de “proveer” (Olavarría, 2001). Las madres, en cambio, son las tres dueñas de casa, dedicadas al espacio doméstico, la crianza y el bienestar de los hijos/as. “*Mi madre era muy cercana a nosotros, siempre haciendo hartas cosas. Muy femenina ... Le encantan las cosas de la cocina, el arte, al decoración. Estudio hace poco paisajismo cosas que en el fondo... una vida muy descomplicada. Podíamos llegar siempre con amigos*” (Juan, 32 años, casado, privado globalizado, gerente área).

Juan describe muy bien esta división del trabajo, donde la presencia de la madre es mucho más marcada que la figura del padre en sus relatos sobre su niñez.

Educación

Respecto a su educación, los tres estudiaron principalmente en colegios particular pagados y egresaron de éstos. Dos estuvieron siempre en un mismo establecimiento (Eugenio cambió en enseñanza media por problemas económicos del padre). Esto los diferencia de otros entrevistados del Proyecto entre 30-40 años que tienen alta rotación de colegios, llegando incluso a cuatro o cinco establecimientos.

Los tres estudiaron en colegios relativamente masivos. Los tres estudiaron en colegios con influencia “extranjera”: dos ingleses y uno alemán. Pero, religiosamente eran diferentes: uno de congregación, otro laico y otro cristiano, pero no de congregación. Dos de estos colegios eran mixtos y uno sólo de hombres.

Al analizar sus relatos sobre su experiencia escolar, es posible distinguir cuatro áreas de prácticas masculinas en el colegio:

- a. Estilos de gestión: esta dimensión remite a la distinción o marca que el colegio pretende otorgar a sus alumnos. Generalmente está orientada a que sus graduados sobresalgan en distintos ámbitos: distintos dispositivos disciplinarios y de gestión se activan con este fin en los establecimientos: “*el colegio formaba liderazgos bastante fuertes*” y con sentido de la responsabilidad “*presión por liderar y sobresalir en todos los ámbitos*” (Juan). O “*visión global de la vida*” (Víctor). “*Había que sobrevivir...*” (Juan).
- b. Deportes y juegos: esta dimensión remite al uso y disciplinamiento del cuerpo como medio para la distinción que se señalaba en el punto anterior. Si bien aparece con menos fuerza, y más como una característica del colegio. Juan incluso señala que su colegio (uno con los mejores rendimientos en el SIMCE en el país) “*era de nivel académico normal (mientras que en lo deportivo) era de nivel alto*”.
- c. Currículum remite a la definición de conocimiento que son aceptadas como masculinas o exitosas o viables para destacar y distinguirse. El foco está puesto, en todos los relatos, en matemáticas y ciencias. De hecho, otros intereses (como las artes, las humanidades o las ciencias sociales, pareciera que despertaban sospechas a pesar que algunos señalaban directamente que les gustaban esas áreas). Este tipo de definiciones curriculares del colegio, tendrá implicancia en elecciones vocacionales.
- d. Interacciones entre estudiantes: remite la relación que establecen con el grupo de pares en especial en lo referido al rendimiento y selección vocacional. En el relato de estos tres hombres se aprecia una presión “inconsciente” por el rendimiento académico, como también, una soterrada competencia por entrar a universidades tradicionales. De hecho, todos tienen relativamente buenas notas. Pareciera ser que el hecho que les fuera bien es algo natural. Por esto, la necesidad de un “*aperramiento para no ser menos en términos de los estándares de los demás*”. Esta experiencia de competencia les permite diferenciarse entre sus compañeros y formar vínculos que se transforman en redes laborales y de poder que son activadas al momento de buscar trabajo o de negociar entre empresas. “*Colegio de ministros, empresarios... de nivel de network súper 'choro'*”.

En el tema del rendimiento, el relato de estos hombres de negocio se diferencian fuertemente de las masculinidades populares: la investigación muestra que éstas se construyen y refuerzan en una contracultura con la escuela (Wills, 1977; Mac an Gaill, 1994). En este sentido, estos hallazgos se asemejan a los

encontrados por Swain, en el cual el éxito académico también puede ser visto como una estrategia de hegemonía en los establecimientos particulares o como una forma de construir otras formas de masculinidades, aquellas denominadas personales (Swain, 2004, 2006).

Tránsito del colegio a la universidad

El tránsito del colegio a la universidad se da de manera poco traumática. Egresan de media entre 1987 y 1994. Para los primeros, el golpe militar está presente y lo sintieron en su vida educacional, aunque no llega a politizarlos de manera concreta sino que es visto como algo externo, de otros. En este caso, en la figura de los docentes *"El gremio de los profesores es un gremio rebelde en relación a estos temas"*.

Casi todos obtienen excelentes puntajes en las pruebas de admisión a la universidad, sobre los 700 puntos promedio. Eligen carreras tradicionales y masculinizadas (Eugenio y Juan Ingeniería Comercial, Víctor Ingeniería Civil). Curiosamente estas son las mismas que las de sus padres, y casi siempre en las mismas universidades (la Católica, la Chile, la Federico Santa María). *"Desde niño pensé que iba a ser igual que mi padre... un ingeniero... Prima lo que vienes ya formado, casi genéticamente, la estructura de pensamiento del ingeniero se viene repitiendo en su descendencia"* (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

Pero este no es un proceso libre de contradicciones y dolores: La "genética" no siempre es tal y deben enfrentarse con la dudas de las alternativas que emergen al egresar del colegio como señala Víctor: *"Me costó estar seguro de lo que estaba estudiando durante carrera"*.

Universidad

Varios de estos elementos, se refuerzan al llegar a la universidad. Como por ejemplo, la competencia y el éxito individual; Juan que estudió un año Construcción Civil, luego Bachillerato en Ciencias, (*"no sabía bien que estudiar, aunque podría haber entrado a medicina"*), para luego ingresar a Ingeniería Comercial, recalca permanentemente que terminó el programa de estudios en el tiempo establecido (cosa no común entre los universitarios chilenos) y que fue *"...el primer egresado de Ingeniería Comercial que había entrado por Bachillerato"*.

Además, es un momento en el que conocen la diversidad. Víctor señala que este *"te cambia el mapa mental"*. Se arman grupos y conocen a futuras amistades, no solo entre alumnos sino que también con profesores. Ambos vínculos serán actualizados en la práctica laboral o en momentos de búsqueda de trabajo, sumándose así a las redes que formaron en el colegio.

En síntesis, estos hombres de negocio han sido formados de una manera tradicional, una formación clásica de la elite chilena, pero se diferencian de ella en las experiencias que les ha tocado vivir, como también, en los contextos políticos, económicos y culturales. Comienzan su experiencia en el mundo en los albores de la globalización. Esto se radicalizará con sus prácticas laborales y tendrá implicancias para la forma en que configurarán la equidad de género.

PRÁCTICAS LABORALES DE LAS MASCULINIDADES DE ELITE EN CHILE

El acceso de estos hombres al mundo de los negocios es a través de la actualización de sus redes familiares o educacionales. Entre estas últimas destacan los ex-alumnos del colegio aunque no hayan sido compañeros ni sean de la misma edad, es el sólo hecho simbólico de haber sido educado en el mismo colegio, los compañeros de la universidad y los profesores de la universidad. Por ejemplo, Juan, fue seleccionado en su último trabajo porque el gerente general era del mismo colegio –aunque casi veinte años mayor–. Ellos se convierten en una llave para acceder a cargos de responsabilidad y de poder.

Por otro lado, Juan, Víctor y Eugenio son los únicos del conjunto de las 24 entrevistas entre 30-40 años que tienen un MBA, todos realizados en el exterior⁵. Los tres realizaron este post grado en negocios después de haber trabajado en Chile durante algún tiempo. Incluso, en el caso de Juan el MBA fue financiado por la misma empresa.

Los tres destacan que este post grado les aportó status y prestigio, la posibilidad de ampliar aún más sus redes de contacto, les entregó una actitud para encarar los

⁵ El cuarto entrevistado que tiene un MBA en este grupo es Cito, pero no se lo incluyó pues se fue de Chile en 4to Básico y regresó a Chile recién a los 26 años, por lo que la construcción de su masculinidad se produjo principalmente en el exterior, en Venezuela.

desafíos y la presión del mundo laboral, la posibilidad de vincularse al mundo del trabajo en el extranjero y de ganar más dinero. Pero en especial, los tres señalan que lo que más les aportó esta experiencias fue la perspectiva global, vinculándolos con ideas y actitudes globales. Este aspecto es clave para diferenciarlos de las anteriores generaciones de masculinidades de elite, y tendrá repercusiones en su configuración de la equidad de género; les permite internalizar un discurso global.

En el relato de su trayectoria laboral, estos hombres evidencian una vasta experiencia en Chile y el extranjero, tanto en empresas nacionales, como internacionales. También les ha tocado vivir procesos de fusión entre empresas y enfrentarse a los costos humanos de la reducción de personal.

En esta trayectoria laboral se aprecia que el trabajo que estos hombres desempeñan es de carácter profesional, más que familiar como las masculinidades de elite de las generaciones que los precedieron. Están orientados fuertemente hacia los resultados a través de la permanente generación de valor más que allá de la mera administración de recursos. Además, tienen una indirecta o nula relación con la producción; su trabajo es más de escritorio y salas de reuniones.

En el siguiente cuadro se caracteriza con más detalle las principales características de las prácticas de trabajo de estas masculinidades de elite.

Características del proceso trabajo de las masculinidades de elite

- Comunicación, alta conectividad por motivos laborales: Internet, blackberries, viajes y estancias en el extranjero, principalmente en EE.UU. (Nueva York, Miami, San Francisco) e Inglaterra (Londres).
- Uso intensivo tecnologías de gestión: centralidad de los procesos y la estandarización. Preocupación constante por la eficiencia y la optimización.
- Esto último genera tensiones: enfrentarse a corta edad a reducción personal, por ejemplo ("desvincular" en palabras de Juan).
- Uso de evaluaciones por desempeño "objetiva", "impersonales" y basadas en "gestión por desempeño / competencias". Presión alta por resultados, por rendir.
- Sospechas sobre las antiguas formas de los hombres de negocio, menos estandarizadas, menos replicables "vienen con malos procesos".
- Proceso de trabajo no saludable, involucra grandes horas, stress, trabajo sedentario y viajes frecuentes. Largas jornadas, pero con cierta flexibilidad ("presión / relajo").
- No existiría mucha horizontalidad en la toma de decisiones; da la impresión que depende del "jefe" y la cercanía que haya con él.
- Por último, se aprecia cierta admiración casi incuestionable a la forma de trabajo del mundo anglosajón, especialmente a EE.UU. y la forma como resuelve las cosas. Sacralización de la eficiencia.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevista de la sección chilena del Proyecto Transnational Masculinities.

Las características del trabajo de estas masculinidades de elite expresan el cambio en el modelo del trabajo desde la producción industrial a la producción global, en términos de las formas de la organización del proceso productivo; desde una orientación hacia la carrera en la empresa (estabilidad) hacia una mayor movilidad y empleabilidad, en términos de una mayor disposición riesgo y la competencia (Sennett, 2000; De la Graza y Neffa, 2001).

Sin embargo, a diferencia de los estudios sobre las trayectorias laborales de los hombres en Chile (Mauro, Araujo y Godoy, 2001), pareciera que estos hombres de negocios han nacido para ello; que fueran los herederos de este mundo técnico y globalizado, sin que hayan tenido que adaptarse ha este nuevo modelo. La flexibilidad en ellos es casi innata. Por ejemplo, Eugenio relata con naturalidad como la adaptación no ha sido problema en los distintos entornos y países donde se ha tenido que desempeñar.

En este sentido, da la impresión que el trabajo fuera una extensión del colegio, la universidad, o a límite, la casa; donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades. Ellos nacieron para apostar al riesgo. Son calculadores (viven en un mundo de ventajas comparativas) y seguros de sí mismos (al hablar expresan un control casi absoluto, intimidante, de la situación).

Pero no es una característica individual sino que muestra como el trabajo de estos gerentes, de estos hombres de negocios de elite, es una práctica que se construye y refuerza colectivamente. Las organizaciones donde trabajan los tres varones no son neutras respecto al género sino que potencias una práctica laboral que favorece a un tipo de varones, creando así relaciones de jerarquía y poder entre hombres, y entre éstos y las mujeres. A pesar de lo anterior, las organizaciones son muchas veces definidas como neutrales respecto del género en el contexto del capitalismo neoliberal (Acker 1990; Collinson y Hearn 2005).

La empresa o la compañía, de este modo, es algo muy importante para estos hombres, pues al parecer, en ella se sustentaría parte del poder que ostentan y que les permite diversos privilegios: se puede inferir que ellos tienen una relativa lealtad hacia la compañía. Sin embargo, también se puede intuir, por sus trayectorias y aspiraciones, que en cualquier minuto podrían emigrar de existir problemas o cuestionamientos hacia su posición (como de renta, o con algunas jefaturas); no desean necesariamente hacer carrera en la empresa.

¿Cómo se vincula todo esto con la equidad de género? ¿Es posible distinguir a nivel discursivo una lógica práctica? Estos hombres, ¿son equitativos en sus relaciones de género? ¿Cómo es esta equidad que configuran desde su experiencia y práctica?

LÍMITES DE LAS "ZONAS DE ACUERDO POSIBLE" COMO LÓGICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Aunque los tres entrevistados señalan que en las compañías que trabajan o que han trabajado no hay políticas explícitas para la equidad de género, tampoco señalan que exista discriminación de género hacia mujeres, hombres comunes u homosexuales. Sin embargo, en los tres entrevistados existe una serie de contradicciones que van más allá de lo discursivo, y donde es posible pensar que estas contradicciones reflejan una serie de prácticas institucionales / colectivas que, al menos, cosifican las relaciones de género y restringen prácticas más equitativas.

A estas prácticas las he denominado, a partir del relato de los propios entrevistados, *zonas de acuerdo posible* que emerge entre estos hombres de negocio de elite como ámbitos de posibilidad para la equidad de género, como una lógica que articula sus prácticas y discursos. Su emergencia se vincula a las dinámicas de formación de estos hombres de elite y a las dinámicas de la globalización neoliberal.

Las *zonas de acuerdo posible* es un concepto que proviene de las ciencias económicas y de administración, específicamente de la teoría de la negociación (Spangler, 2003; Watkins y Passaw, 1996). Se definen como un espacio para un acuerdo potencial que puede beneficiar a dos partes diferentes implicadas en la negociación. Por ejemplo, si una persona quiere comprar un objeto en \$5.000 o menos y otra quiere vender el mismo objeto que el otro quiere comprar en \$4.500, los \$500 son la *zona de acuerdo posible*, el espacio donde se puede negociar.

El concepto se fundamenta en dos supuestos: (a) conocimiento de las alternativas de mercado que serán las que utilizarán si no llegan a un acuerdo; y, (b) conocimiento de la línea de base (Bottom line or walk-away position), que es determinada por las alternativas que existen en el mercado. El énfasis está puesto entonces en lo individual, es decir, en la elección entre alternativas conoci-

das por ambas partes y en el proceso de negociación que lo sigue (racional y orientado a la optimización de resultados).

De este modo, al mismo tiempo esta forma de configurar un ámbito de posibilidad práctico, tiene una serie de limitaciones que tendrían como consecuencia restringir los espacios y estancar las posibilidades para la equidad de género. Es decir, en realidad producen más estabilidad que cambio; de ahí su carácter hegemónico.

Juan describe este concepto a través de su experiencia de "negociar" con mujeres: "(Las mujeres), son duras para negociar, son frías... mucho más que los hombres. Negociar con una mujer es mucho más difícil... en general, manejan la situación y a veces son más irracionales, más hormonales, que racionales. Si las llevas a un lado es muy difícil de moverlas... Más aún en este país donde además uno las tiene que... hay muchos roles de machismo / feminismo que es más difícil poder... En general me es más fácil con un hombre que con una mujer. Son más frías, más intransigentes... Es más difícil llevarlas uno por el camino..., y generar la negociación... de uno manejar en lo que llaman la zona de acuerdo... En general con ellas es más difícil... En general, hay que definir la estrategia bastante bien pensada y llevarlas por el lado más racional que por otro lado... Entonces la tienes que buscar por un mecanismo que tu la vayas llevando de la mano..." (Juan, 32 años, casado, privado globalizado, gerente área).

El relato está plagado de contradicciones. Veamos algunas de ellas. Por un lado, presenta a las mujeres como sujetos activos, incluso más que los hombres: pareciera ser que las mujeres hasta podrían conseguir lo que quieren! Pero estos logros afectarían negativamente al rendimiento de la empresa. Las mujeres serían "*Duras e intransigentes*" tanto que le compiten al hombre que negocia con ellas (incluso debilitando su posición de "negociador"!). Es decir, el control de la situación no estaría asegurado con ellas... las mujeres serían indomables, en un estado de naturaleza semi-salvaje... por eso "*hay que preparar bien la estrategia con ellas*".

Por otro lado, este relato claramente subordina a las mujeres a través de un proceso de domesticación e infantilización "*hay que llevarlas por un camino*", donde el control de su "hormonalidad", de su irracionalidad, (que previamente había aparecido como una virtud "*son más sensibles, lo que es muy*

bueno para el proceso de marketización de productos”) resulta clave para negociar (pero en los términos que pone el “negociador” - varón).

En síntesis, el discurso de este hombre de negocio representa a las mujeres en un péndulo que oscila entre lo racional y lo irracional; entre la civilización y la barbarie; entre la naturaleza y la cultura. Nada nuevo, entonces: un nuevo argumento para un viejo discurso.

Estas contradicciones reflejan / indexan otras que aparecen en el relato de estos tres hombres de negocios en relación a las posibilidades para la equidad de género en el ámbito de las empresas transnacionales. Algunos ejemplos:

- “La compañía no estaría en contra de contratar a una persona homosexual”, pero siempre que no explicita su condición ni le influya en su rendimiento...
- “En esta empresa tenemos unos ‘rates’ muy buenos, cerca de 40% de los empleados son mujeres”, pero no hay ninguna mujer en los puestos de toma de decisiones, y cuando están presentes, es en áreas feminizadas...
- “Tenemos procesos de selección y evaluación de desempeño objetivos”, pero no se pide currículum ciego ni se hace cargo del cuerpo: “y bueno, la mujer tiene la maternidad” lo que, nuevamente, afecta la producción...
- Por último, al hablar de equidad, estos hombres de negocios nunca tematizan a otros hombres, como por ejemplo, políticas de promoción a cargos directivos en empleados de planta o carrera...

En este contexto, es posible preguntarse, ¿Cuáles son los límites máximos y mínimos de estos hombres para la equidad de género? ¿Hasta dónde se les puede interpelar más allá de sus discursos? Por ahora, estas preguntas quedan abiertas, pero será necesario volver sobre ellas en el futuro.

Lamentablemente, este tipo de lógica no es exclusiva de estas masculinidades de elite, sino que también se potencia entre algunas mujeres, aquellas que han sido definidas como feminidades enfáticas. Connell las define como “una feminidad definida a nivel de las relaciones sociales masivas que está basada en la complicidad de las mujeres con su subordinación... y que se orienta acomodando sus intereses y deseos a los de los hombres” (Connell, 1987: 183). Aunque a veces ellas no lo expresen o sientan de este modo, en sus discursos terminan avalando este tipo de lógicas. Estas feminidades han sido

estudiadas en diversos contextos como el escolar (Thorne, 1993), en un sector popular (Gutmann, 2002) o en una comunidad de skaters (Kelly et al, 2005).

Estas feminidades enfáticas también se encuentran en el contexto de las corporaciones transnacionales. Como lo señala en mayo del 2008 una ejecutiva de nivel gerencial en una de una importante empresa minera australiana con base en Chile a una revista de mujeres en un diario de circulación nacional. “P: *¿Qué pasa con la discriminación hacia la mujer en el mundo empresarial? ¿Se ha sentido discriminada?* R: *No, para nada, y eso que la industria minera es una industria de hombres. No ha pasado de las tallas típicas del tipo ‘qué está haciendo en la mina’. Probablemente hay que esforzarse más para no equivocarse, pero no lo siento como una discriminación. Y te voy a decir algo: yo creo que las mujeres somos súper culpables de la discriminación P. ¿Por qué?* R: *Porque hablamos mucho de eso. A mi no me gusta hablar de discriminación (hacia la mujer). Siento que mientras más hablamos de discriminación, más existe. Nosotras mismas le damos vida, sangre, oxígeno. No desconozco que las mujeres tenemos que esforzarnos más, pero no porque la empresa nos exija sino que tenemos niños, casa, nana, un marido y además nos gusta la pega. A mi me gusta la pega, quiero estar acá, quiero cumplir los objetivos que la empresa me pone y eso exige un esfuerzo mayor de mi parte”* (Mujer, 41 años, casada con hijos, gerente asuntos corporativos externos).

Al igual que Juan, esta mujer también obvia que el problema del género es estructural, llevando el tema de la discriminación a un asunto personal, la cuestionable meritocracia. Sin embargo, pasa por alto que “(las mujeres) deben esforzarse más” y que además, tienen que preocuparse de los “niños, la nana y (hasta) el marido”; es decir, la competencia no sería igual con los varones ni dentro ni fuera de la empresa.

Desconoce también su posición de privilegio sobre otras mujeres (estudió en un colegio particular pagado, es de una familia de alto capital cultural, y estudio en una universidad tradicional), como también, obvia que el espacio que ella ocupa, en gran medida se debe a los logros del movimiento de mujeres que ella rechaza como “la” fuente de la discriminación.

A MODO DE CONCLUSIÓN

El estudio de las masculinidades de elite en empresas transnacionales es un tema emergente que debe continuar siendo analizado en mayor profundidad. Su estudio es especialmente relevante entre hombres menores de 40 años que aún no alcanzan los mayores niveles en la toma de decisiones. De esta forma, la interrelación de procesos macros sociales, como la globalización, y las dinámicas microsociales, como las prácticas laborales, necesitan aún de mayor evidencia. Este trabajo ha pretendido reflexionar sobre algunos elementos y sus implicancias para la equidad de género.

En Chile, las masculinidades transnacionales son un grupo muy pequeño y particular que se diferencia de otros hombres que trabajan en contextos globalizados; son masculinidades de elite. Del relato de estos tres hombres de negocio se desprende que sus masculinidades han sido construidas en un contexto de elite donde la estabilidad y control, la exigencia y competencia, son una constante. Su posición no ha sido cuestionada ni tampoco ellos se la cuestionan. El lugar que ocupan sería algo natural y fruto de su esfuerzo personal. En este proceso, la familia, los distintos niveles del sistema escolar como sus prácticas laborales son claves para entender los formas como configuran los ámbitos de posibilidad para la equidad de género.

En este sentido, su experiencia educacional—especialmente aquella en el colegio o de post grado en el extranjero para realizar MBA's— y su experiencia laboral en corporaciones transnacionales o altamente internacionalizadas, les ha permitido apropiarse del discurso de la igualdad de oportunidades propio de la globalización neoliberal. De este modo, su discurso sobre la equidad es políticamente correcto, y pareciera que promueve relaciones de género equitativas.

Sin embargo, este discurso se enfrenta con las contradicciones propias de organizaciones altamente masculinizadas, con sus prácticas de trabajo gerencial orientadas a resultados y altamente demandantes que incluso invisibilizan el escaso tiempo que les queda para la familia o las implicancias físicas en sus cuerpos. Esta forma de enfrentar a la equidad de género, por este tipo de hombres, las he denominado *zona de acuerdo posible*. Esta *zona* si bien permite ciertos avances para la equidad (al menos en cuanto no se oponen a ella y pareciera ser que hasta la valoran, desde el mérito), presenta varias limitaciones y desafíos.

Entre estas limitaciones se puede destacar, principalmente, que este tipo de forma de configurar ámbitos de posibilidad para la equidad de género desconoce elementos estructurales que van más allá de lo individual, desconociendo, entre otras, la asimetría de poder entre las partes negociadoras. Además, supone individuos eminentemente racionales, donde lo emocional es un riesgo que desestabiliza, que atenta contra “la productividad”.

Entre los desafíos, es necesario superar la visión de la paridad como sinónimo de la equidad (aunque no se desconoce su valor simbólico, pero claramente no es suficiente). También resulta necesario incorporar realmente a este tipo de varones en una estrategia para la equidad de género de carácter estructural. Es un proceso claramente difícil e incierto, pero que debe ser encarado para lograr avances duraderos.

Entre las posibles alternativas a estas limitaciones y desafíos, se podría revisar la institucionalidad encargada de promover la equidad de género, para que efectivamente incorpore a los varones como “aliados” más que como opresores o enemigos (Connell, 2005b). En este sentido, sería pertinente aprovechar la expansión la noción de derechos que se globaliza junto (y contrarresta) a la expansión de las lógicas neoliberales. Clave son los recientes documentos y acuerdos de Naciones Unidas que incorporan a los varones en las estrategias para alcanzar la equidad de género (UNDAW, 2003; United Nations Commission on the Status of Women, 2004).

Específicamente, a partir de estos acuerdos globales, habría que concentrarse en estrategias hacia las familias (apuntando a un balance trabajo remunerado y trabajo doméstico), en los colegios (revisando los marcos curriculares, por ejemplo), en la educación superior (incorporando este tipo de discusiones en las mallas de carreras como Ingeniería Civil o Comercial, pero especialmente en los MBA), y por último, monitoreando (o rediseñando) la implementación efectiva de los códigos de buenas prácticas laborales en las empresas privadas. Complementariamente, sería relevante revisar el papel que desempeñan algunas mujeres en la construcción de las masculinidades hegemónicas entre este tipo de hombres.

En definitiva, si bien las lógicas de las *zonas de acuerdo posible* son un avance en comparación a otras generaciones de hombres de negocio de elite (generan espacios que antes no existían), pero también no hay que desconocer que en un contexto de globalización, estas lógicas pueden convertirse en una trampa para la equidad de género. En este sentido, no podemos olvidar que finalmente estamos negociando con hombres de negocios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4: 139-158.
- Acker, Joan (2004) "Gender, Capitalism and Globalization", *Critical Sociology*, 30 (1), 19-41.
- Ailwood, Jo y Bob Lingard (2001) "The endgame for national girls' schooling policies in Australia?" *Australian Journal of Education*, (45), pp.9-22.
- Arnot, M y P. Miles (2005) "A reconstruction of the gender agenda: the contradictory gender dimensions in New Labour's educational and economic policy". *Oxford Review of Education*. 31 (1), 173-189.
- Bauman, Zygmunt (1999) *La Globalización. Consecuencias Humanas*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Castells, Manuel (1997) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Volumen 1, La sociedad red. Alianza Editorial, Madrid.
- Castells, Manuel (1999) "Globalización, Identidad y Estado en América Latina". *Temas de Desarrollo Humano Sustentable*. Ministerio Secretaría General de la Presidencia/Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago.
- Collinson, David y Jeff Hearn (2005) "Men and Masculinities in Work, Organization and Management". En: Kimmel, M; J. Hearn; R. W. Connell (eds.) *Handbook of Studies on Men & Masculinities* (pp. 289-310). London: Sage.
- Connell, R.W. (1987) *Gender and Power*, Cambridge: Polity Press.
- Connell, R.W. (1998) "Masculinities and Globalization". *Men and Masculinities 1* (1): 3-23.
- Connell, R.W. (2002) *Gender*. Cambridge: Polity Press
- Connell, R.W. (2005a) "Globalization, Imperialism and Masculinities". En: Kimmel, M; J. Hearn; R.W. Connell (eds.) *Handbook of Studies on Men & Masculinities* (pp. 71-89). London: Sage.
- Connell, R.W. (2005b) Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena. *Sign 30* (3), 1801-1825.
- Connell, R.W. y Julian Wood (2005) "Globalization and Business Masculinities". *Men and Masculinities 7* (4), 347-364.
- De la Garza Toledo, Enrique, y Julio César Neffa (Comps.) (2001) *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO, Buenos Aires.
- Deloitte & Touche (2000) Leve aumento de las remuneraciones reales de los ejecutivos chilenos. Recuperado de Internet el 11 de julio del 2008: http://www.bumeran.cl/articulos_aplicantes/1/21130/leveaumentodelasremuneracionesreales.html
- Gutmann, Matthew (2002) "Las mujeres y la negociación de la masculinidad". *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales*, 61: 99-116.
- INJUV (2008) *5ta Encuesta Nacional de la Juventud*. Instituto Nacional de la Juventud, Santiago.
- Karlsson, Per-Ola; Gary L. Neilson y Juan Carlos Webster (2008) *CEO Succession 2007: The Performance Paradox*. Booz Allen Hamilton Inc, Stockholm. Recuperado de Internet el 3 de julio del 2008: <http://www.booz.com/media/uploads/CEOSuccession2007.pdf>
- Kelly, Deirdre M., Pomerantz, Shauna, & Currie, Dawn. (2005) Skater girlhood and emphasized femininity: "You can't land an ollie properly in heels". *Gender and Education*, 17(3), 129-148.
- Lingard, Bob (2003) "Where to in the gender policy in education after recuperative masculinity politics?" *International Journal of Inclusive Education*, 7 (1), 33-56.
- Mac an Ghail, M. (1994) *The making of men: Masculinities, Sexualities and Schooling*. Buckingham: Open University Press.
- Madrid, Sebastián (2007) "Profesorado, política educativa y género. Balance y propuestas". *Colección Ideas N°76*, Fundación Chile 21, Junio, Santiago de Chile.

- MIDEPLAN (2006) *Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 2006*. Ministerio de Planificación y Cooperación, Santiago.
- MINEDUC (2005) *Estadísticas de la Educación 2005*. Departamento de Estudios y Desarrollo, Ministerio de Educación, Santiago de Chile.
- Mauro, Amalia, Katia Araujo y Lorena Godoy (2001) "Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado del trabajo". En: Olavarría, Jose (ed.) (2001) *Hombres: Identidad/es y Violencia* (pp. 55-73), FLACSO-Chile/Universidad Academia de Humanismo Cristiano/Red de Masculinidad/es. Santiago.
- Olavarría, José (2001) *Y todos querían ser (buenos) padres*. FLACSO, Santiago de Chile.
- Sennett, Richard (2000) *La Corrosión del Carácter*. Anagrama, Barcelona.
- Spangler, Brad (2003) "Zone of Possible Agreement (ZOPA)". Burgess, Guy and Heidi Burgess (eds.) *Beyond Intractability*. Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder.
- Swain, Jon (2004) "The resources and strategies that 10-11-year-old boys use to construct masculinities in the school setting", *British Educational Research Journal*, 30 (1), 167-185.
- Swain, J (2006) "Reflections on patterns of masculinity in school settings", *Men and Masculinities*, 8 (3), 331-349.
- Thompson, John B (1998) *Los media y la modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Thorne, Barrie (1993) *Gender Play: girls and boys in school*, New Brunswick, NJ: Rutged University Press.
- Urry, John (2000) "Mobile sociology", *British Journal of Sociology* 5(1), 185-203.
- UNDP (2007) *Human Development Report 2007 / 2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*. New York: United nations Development Program.
- UNDAW (2003) *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality. Report of the Expert Meeting. Brasilia, Brazil, 21 to 24 October 2003*. United Nation Division for the Advancement of Women.
- United Nations Commission on the Status of Women (2004) *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality: Agreed Conclusions*. Available online at <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw48/ac-men-auv.pdf>
- Watkins, Michael y Samuel Passow (1996) "Analyzing Linked Systems of Negotiations". *Negotiation Journal* 12 (4), 325-339.
- Wills, Paul (1981) *Learning to Labor*. New York: Columbia University Press.
- Yates, Lyn (2000) "The 'Facts of the Case': Gender Equity for Boys as a Public Policy Issue".

II

**FAMILIA/S, PATERNIDAD/ES Y
GLOBALIZACIÓN**

LAS TENDENCIAS DEL DISCURSO SOBRE LA PATERNIDAD Y EL CONFLICTO DEL PADRE EN JÁPON¹

Futoshi Taga²

Kansai University, Japón

I. INTRODUCCIÓN

A la paternidad japonesa se le han atribuido dos características: la preocupación por el trabajo y la alienación de la familia. Incluso hoy en día, los padres japoneses dedican más tiempo al trabajo y menos a sus hijos que en otros países extranjeros. De acuerdo a la Encuesta de Fuerza de Trabajo (Labour Force Survey), el promedio de horas trabajadas por los varones representa una inversión gradual de la curva en forma de U que llega a su peak en el grupo etario de 30-39 años. Alrededor de una cuarta parte en estos grupos trabaja durante 60 ó más horas a la semana. Esto significa que los trabajadores varones con hijos pequeños tienden a trabajar más horas que los de otros grupos de edad (Naikakufu, 2005). De acuerdo con una encuesta comparativa que se aplicó en 2005 a padres de hijos entre 0-12 años en Japón, Corea, Tailandia, EEUU, Francia y Suecia, los padres japoneses pasaban solo 3.1 horas diarias con su hijo. Este es el segundo valor más bajo después de Corea (2.8 horas) entre los seis países (NWECC, 2006).

Sin embargo, las voces que demandan que los padres se involucren activamente en la crianza se hacen más y más fuertes, en tanto la imagen de los padres que sólo trabajan y ganan dinero ya no parece tener justificación. En el contexto de cambio de los discursos sobre paternidad, la actitud de los padres hacia la vida está movilizándose desde estar centrada en el trabajo hacia un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Según la Encuesta de Opinión sobre Igualdad de Género 2000 (2000 Opinion Poll on Gender Equality), de la entonces Oficina

¹ La traducción es de Daniela Hunneus.

² Dr. Profesor de Literatura, especialista en género.

del Primer Ministro, los hombres japoneses tienen un fuerte deseo de involucrarse en la vida familiar y la crianza. A la pregunta “¿Cuál es la forma ideal de la vida de un hombre?”, un gran porcentaje de hombres entre 20 y 49 años respondió “equilibrar el trabajo y la vida familiar”, más que responder “dar preferencia al trabajo”.

Existe una brecha entre la conducta real de los padres y las expectativas sociales frente a ellos. Esa brecha parece conflictuar a los padres japoneses, pero los detalles de ese conflicto aún no han sido suficientemente estudiados. Investigar acerca del conflicto de los padres es importante por varias razones. Primero, nos permitiría dar una mirada más cercana a los aspectos importantes de la vida de los padres, tales como las variadas y complejas formas en que es regulada la conducta paterna en lo relativo a la crianza, o las contradictorias visiones subjetivas de los padres respecto al trabajo y la familia. En segundo lugar, al dar luces sobre estos aspectos, podría contribuir a resolver asuntos prácticos, como estimular el involucramiento de los padres en la crianza, o una forma más igualitaria de compartir el trabajo remunerado y no remunerado entre marido y mujer.

Este estudio busca aclarar algunos aspectos del conflicto de los padres japoneses entre el trabajo y la crianza, y su manera de manejar ese conflicto, basándose en entrevistas de historias de vida. En primer lugar, haré una revisión de los estudios japoneses sobre paternidad y mostraré la configuración del discurso sobre la paternidad en el período de post-guerra, así como los hallazgos sobre conflicto de los padres. A continuación daré a conocer el método de investigación y algunos resultados. Finalmente, entregaré las conclusiones y algunas de sus implicancias.

II. REVISIÓN DE INVESTIGACIONES PREVIAS

1. Tendencias del discurso sobre paternidad

Funabashi (1999) dividió analíticamente la responsabilidad parental fundamental en tres roles, 1) “proveedor”, que entrega los recursos económicos necesarios para el crecimiento de los niños, 2) “socializador”, que apoya a los niños en el aprendizaje de las normas sociales y los buenos modales y 3) “cuidador”, que ayuda a los niños a hacer lo que no pueden hacer por sí mismos. Estos son los lineamientos que nos permitirán entender las tendencias del discurso japonés de post-guerra sobre la paternidad.

Sin considerar las pequeñas variaciones, los estudios concluyeron que hay dos tendencias principales en el discurso sobre la paternidad en la post-guerra, los que fueron explícitamente conceptualizados en Japón (Nakatani, 1999; Nakata, et al. 2001; Kodama, 2001; Taga, 2005). Dado que corresponden a dos de los roles parentales fundamentales de Funabashi, “socializador” y “cuidador”, podemos denominar a estos discursos “el padre como socializador” y “el padre como cuidador”.

El discurso del “padre como socializador” se puede identificar en la literatura de comienzos de la década de los sesenta (Jidôkenkyûkai, 1961) y se volvió popular en la década siguiente. En el marco de este discurso, se asume que el padre y la madre tienen habilidades fundamentalmente distintas para criar a los hijos. Se espera que los padres jueguen un rol significativo en la socialización de los hijos a través de la autoridad paterna³.

En el otro tipo de discurso, el del “padre como cuidador” (Yazawa, et al. 2003), se asume que las habilidades de crianza de los padres no son muy distintas a las de las madres. Se espera que los padres estén involucrados de manera integral en la crianza, incluyendo el cuidado del bebé y los arreglos previos al nacimiento. Este tipo de discurso comenzó a circular alrededor de 1990 cuando fue apoyado por el gobierno, por una gran cantidad de madres y pequeños grupos de padres.

Sin embargo, no debemos olvidar otro discurso sobre la paternidad que está ampliamente difundido, el del “padre como proveedor”. Uno de los principales factores que hicieron que los japoneses consideraran que el ser proveedor era el rol fundamental de los padres, fue que el número de esposos empleados y esposas que permanecían en el hogar aumentó durante el período de alto crecimiento económico. No es algo común que este tipo de discurso se explicita en palabras. Sin embargo, esto no significa que el discurso haya perdido su influencia, sino que es algo tácito para muchos japoneses. Podemos confirmar la influencia de este discurso por medio de algunos episodios, como el del padre desempleado que no se atreve a confesarle a su familia que perdió el trabajo y que parte cada mañana vestido de terno y corbata a cafés y parques y vuelve por la tarde a su casa, o esos hombres de mediana edad que deambulan

³ N. de la T. En el original, dice *father-unique authority*.

por los barrios residenciales a la luz del día o de lunes a viernes, a quienes no les importa ser considerados personas sospechosas (Tanaka, 2005). Socialmente, se da por sentado e incluso es algo deseado para los padres, que salgan a trabajar y no se queden en la casa o el vecindario. Incluso, la influencia de la imagen que identifica la paternidad con el ser proveedor no ha disminuido en los últimos años.

Lo que importa es que hoy en día los padres japoneses están expuestos a distintos tipos de discursos simultáneamente. Se da por un hecho que el padre trabaja y gana dinero para su familia. Se espera que los padres sean quienes lideren la socialización infantil. Además, se espera que los padres compartan las tareas de cuidado infantil con las madres. Es difícil responder a los tres discursos al mismo tiempo. Esto es lo que configura el fondo del conflicto de los padres.

2. Conflicto paterno

Se han realizado investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas sobre la crianza por parte del padre. Por ejemplo, estudios cuantitativos han encontrado que hay distintos tipos de actitudes paternas hacia la crianza (Yazawa, et al. 2003), y que el tiempo que los padres dedican al cuidado infantil no depende de la ideología de género que apoyen, sino de la cantidad de tiempo libre (o tiempo de trabajo) (Matsuda, 2002; Sômushô Tôkeikyoku, 2002; Naikakufu, 2003). Basándose en estos hallazgos, algunos estudios han sugerido que hay muchos padres que quieren participar en el cuidado infantil, aunque no pueden y se conflictúan por ello (Tendo, 2004; Takahashi, 2004; Taga, 2005), pero los estudios no dijeron mucho acerca de los detalles de ese conflicto. Por otro lado, hay varios investigadores que recientemente han abordado a los padres por medio de metodología cualitativa (Ishii-Kuntz, 2003; Hirakawa, 2004; Hori, 2005; Funabashi, 2006; Niwano, 2007). Sin embargo, estos estudios tienden a centrarse en la conducta actual del padre o, si se enfocan en sus puntos de vista subjetivos, tienden a mirar sólo a padres que están activamente involucrados en el cuidado infantil.

Tomando en consideración estas tendencias de investigación, ilustraré los detalles del conflicto del padre y su manera de ocuparse de él.

III. METODOLOGÍA

Para acercarme a los detalles del conflicto paterno, analicé 21 casos de historias de vida que son parte de mi trabajo de investigación a través de entrevistas con trabajadores varones empleados (Taga, 2007). Las entrevistas fueron realizadas entre julio de 2004 y febrero de 2007. Utilicé el método de la entrevista semiestructurada, en donde las preguntas están estructuradas de manera muy general y el entrevistado podía hablar con mayor libertad y desarrollar su propio discurso. Las entrevistas fueron realizadas en torno a los siguientes cinco grupos de preguntas: 1) infancia y escuela, 2) vida laboral (carrera, condiciones laborales, lugar de trabajo, diferencias de género en la asignación de tareas en el trabajo y promoción, equilibrio trabajo/familia), 3) vida familiar (estructura familiar, estado del matrimonio, estatus laboral de la esposa, participación en trabajo doméstico y cuidado infantil, conflicto entre trabajo y vida familiar), 4) vida social, y 5) ideología y perspectivas futuras.

Los perfiles de los 21 padres se muestran en el cuadro 1 al final del artículo. Todos los nombres utilizados son seudónimos. Aparte de dos padres que son graduados de enseñanza media, casi todos han estudiado en universidades o escuelas de postgrado. La mayoría de los que son empleados pertenecen a grandes empresas o firmas que están bajo el control de grandes capitales. Esto significa que la muestra sobrerrepresenta padres de clase media y media alta. Ninguno tomó permiso por paternidad.

Durante el análisis seguí tres pasos. Primero, todas las entrevistas fueron transcritas; segundo, se generaron casos de historias de vida a partir de las transcripciones y, tercero, se realizó un análisis exhaustivo comparando y tipificando cada caso.

Haciendo referencia a Yazawa et al. (2003) y Funabashi (2006), tipifiqué los casos en tres grupos en relación según la manera de compartir las tareas parentales. Los padres cuya esposa es dueña de casa y que rara vez se ocupan de los niños durante los días de semana, fueron clasificados en el tipo "división según género". Aquellos que tenían una esposa dueña de casa, pero que también se encargaban de los niños durante parte de los días de semana, fueron calificados como tipo "doble carga", y los que tienen una esposa que trabaja y que constantemente se hacían cargo de los niños, fueron clasificados en el tipo "igualitario".

IV. RESULTADOS

1. Sentimiento de que les falta participación en la crianza

El discurso que estimula a los padres a involucrarse en la crianza, en particular aquel que describe al padre "como cuidador" y que surge a inicios de la década de los noventa, parece tener un cierto efecto en el cambio de la conducta paterna. Actualmente, los padres están compartiendo más tiempo con sus hijos. Según la encuesta de 2001 de Sô mushô, el tiempo promedio que los padres pasan con sus hijos menores de 6 años se ha doblado en relación con la encuesta de 1996 (de 17 a 36 minutos diarios).

Sin embargo, y tal como se puede ver en los siguientes casos, este tipo de discurso hace sentir culpables a los padres y, en consecuencia, aumenta sus niveles de estrés, especialmente en aquellos que quieren participar en la crianza pero no pueden hacerlo.

Caso 1: Akio, 32 años

Akio es un burócrata de "primera línea" en el Ministerio de Territorio, Infraestructura y Transporte y ahora es jefe de sección en una oficina local para la construcción de carreteras en el área de Kanto. Su esposa es dueña de casa y tienen dos hijos, de 5 y 4 años.

El horario formal de trabajo es de lunes a viernes de 9 AM hasta las 5 PM, pero de hecho trabaja hasta la 1 ó 2 de la mañana, o se queda en la oficina por la noche en días de semana, e incluso en fines de semana; usualmente trabaja en la oficina o en su casa. Akio desea disponer de más tiempo para compartir con su mujer e hijos y hacer más trabajo doméstico, pero sus condiciones laborales no lo permiten. Salvo que busque otro trabajo, su horario no va a cambiar hasta que jubile. Se siente permanentemente conflictuado entre el trabajo y la vida familiar.

Caso 2: Hideki, 33 años

Hideki vive con su esposa que es ama de casa y su hijita de nueve meses. Luego de graduarse de la secundaria trabajó durante algunos años como mecánico de automóviles y ahora es el gerente de una pequeña empresa familiar de letreros.

Durante los días de semana supervisa a sus subordinados y elabora algunos letreros él mismo, desde las 8 de la mañana hasta las 5.30 de la tarde. Después que los empleados se retiran a sus hogares, él permanece en la oficina y trabaja en el desarrollo de nuevos productos. Lo más temprano que llega a su casa es a las 8 de la tarde y, en ocasiones, arriba después de la medianoche.

Sin embargo, si la bebé está despierta cuando él llega, siempre la baña y le da su mamadera, y la saca afuera de la casa cuando llora por la noche. En los días de fin de semana, se esfuerza por lavar y hacer el aseo. Sobre su vida cotidiana, dice: "*¿Conflicto trabajo/familia? Sí, es algo a lo que me veo enfrentado. Ambos (el trabajo y la familia) son importantes. E intento hacer todo los esfuerzos en ambos espacios, pero las limitaciones laborales no me lo permiten. En particular después del nacimiento de mi hija, pues mi esposa no estaba bien mentalmente. Me he sentido estresado y muy cansado*".

Su sueño promedio es de cuatro o cinco horas diarias en días de semana, e intenta aceptar esta situación pensando que "*Esto es lo que le sucede a todos los padres*".

Ya que estos padres son el único proveedor de la familia, podrían evitar el conflicto entre el trabajo y la crianza considerando que el trabajo doméstico es tarea de la esposa y "escapando hacia el rol del proveedor". Yazawa et al. (2003) sugirieron que esta podría ser una de las estrategias por medio de las cuales los padres se encargaran del conflicto, y de hecho algunos padres en mi investigación han declarado dicha práctica. Sin embargo, la penetración del discurso que exige de los padres que participen de la crianza les dificulta asumir esta estrategia. Además, tanto en el caso de Akio como el de Hideki, sus esposas estaban deseosas de trabajar, pero no lo hacían para cuidar y desarrollar las carreras de sus maridos y hacerse cargo del cuidado infantil. Estos hechos parecen hacerlos sentir "culpables"; desestimula el intento de escapar del rol de proveedor y aumenta su sensación de conflicto.

Tal como se mencionó anteriormente, el tiempo que los padres japoneses pasan con sus hijos no depende de su ideología de género, sino de la cantidad de tiempo del que disponen. En el caso de padres como Akio e Hideki, quienes desean participar en el cuidado infantil pero se ven impedidos por sus condiciones laborales, el discurso público que releva la "importancia del involucramiento paterno en la crianza", no es positivo y no hace más que aumentar su estrés.

2. El sentimiento de perder participación en el trabajo

Tal como relatamos anteriormente, y en concordancia con la exigencia de que los padres deben participar en la crianza, los padres japoneses han comenzado a pasar más tiempo con sus hijos. Han contribuido a esta tendencia no sólo los padres que tienen jornadas laborales relativamente cortas, sino también aquellos que originalmente trabajaban durante muchas horas. Como podrá observarse en los casos siguientes, algunos padres redujeron su jornada para participar en la crianza de sus hijos. Pero esta estrategia les trajo otro dilema.

Caso 3: Atsushi, 38 años

Atsushi es el investigador jefe de un grupo de expertos⁴ afiliado al gobierno. Al momento de la entrevista, él vivía en Tokio con su mujer, que trabaja como auxiliar de vuelo en una línea aérea internacional, una hija de 10 años y un bebé de 2 meses.

Cuando su mujer estaba a bordo y viajaba al exterior, se ausentaba del hogar por alrededor de 10 días, por lo que durante ese tiempo era él quien llevaba y recogía a su hija del centro de cuidado infantil y le brindaba los cuidados necesarios. Ya que él podía, hasta cierto punto, trabajar de manera libre, eligió ese tipo de vida. Sin embargo, la reducción de las horas laborales para dedicarse a la crianza le generó estrés. *"Cuando era soltero, mi vida estaba centrada en investigar sobre temas que me encantan, pero después de tener un hijo no he podido volver a hacerlo. Solía sentir que me sacrificué por la familia, porque dedicarle tiempo y energía a la vida familiar implica desventajas para mi proyecto de carrera, ya que la condición para subir de rango es competir. Hasta hace poco, envidiaba a mis colegas solteros que podían dedicar libremente su tiempo y energía al trabajo"*.

Caso 4: Shutaro, 39 años

Shutaro trabaja en una gran empresa de manufactura de electrodomésticos y ahora es el jefe del departamento de control de producción. Su mujer es dueña de casa y tienen dos hijas, de 11 y 7 años, respectivamente.

⁴ N. de la T. En el original, *think tank*.

Inmediatamente después de que nació su primera hija, él experimentó un gran conflicto entre el trabajo y la vida familiar. En ese momento estaba a cargo de las ventas domésticas en Fukuoka, pero era enviado a Osaka (a 600 Km. de distancia) por cuatro días cada semana. Su mujer se hizo cargo sola de la recién nacida y se sintió aislada y frustrada. Lo culpó a él y peleaban constantemente. Él también se sintió inestable emocionalmente y permanentemente cansado, dándose cuenta que si no hacía algo al respecto, perdería su carrera y vida familiar.

Considerando las perspectivas de su carrera, para él fue muy difícil dejar el trabajo que la empresa le pedía, pero se animó a solicitar a su jefe que lo trasladara a la sección de servicios donde no tuviera que viajar y así disponer de más tiempo libre. Esta decisión fue negativa en términos de su promoción laboral, pero él pensó que sería mejor que perder la carrera y la vida familiar. Después de la reubicación, tuvo más tiempo para pasar con su familia y la relación con su mujer mejoró, pero se sintió abatido por años.

Al contrario de lo señalado en estudios anteriores, algunos padres sacrifican su carrera para participar en la crianza, por lo que se sintieron conflictuados a raíz de esa decisión. Sin embargo, si nos basamos en estos casos, el "sacrificio" se extiende sólo hasta el punto en que el rol de proveedor no se pone en riesgo. Lo que se sacrifica, entonces, no es el rol de proveedor, sino la posibilidad de ser promovido o el sentimiento de logro; o sea, la consecución de algún tipo ideal de masculinidad. Mirado desde el punto de vista de las madres que renunciaron o sacrificaron su carrera para tomar un rol preponderante en la crianza, esa frustración no sería una experiencia fuera de lo común.

3. Reconfiguración de su identidad

No son pocos los padres que experimentan un conflicto entre el trabajo y las responsabilidades parentales. Algunos padres intentaron lidiar con el conflicto y superarlo, reconfigurando su identidad. Sin embargo, no se trata de procesos idénticos. Veamos los casos de Atsushi y Shutaro y hagamos comparaciones.

Caso 3: Atsushi

Tal como se relató anteriormente, Atsushi se sintió estresado cuando redujo su jornada laboral para compartir más igualitariamente las tareas parentales con su esposa. Sin embargo, durante el período en que estaba involucrado en la crianza, comenzó a arrepentirse. *“Si quieres tener éxito como investigador, puedes optar por no tener una familia y entregarte por entero a la investigación, pero esa no fue mi opción cuando me casé. Hace poco comencé a sentirme agradecido de mi familia y de tener algo que le dé significado a mi existencia más allá del trabajo; y ya no quiero hacer investigación de buena calidad a costa de sacrificar mi vida familiar. Ahora tiendo a creer que quienes piensan que el sentido de su vida se los da su trabajo, son unos miserables. La razón por la que decidí tener un segundo bebé diez años después que naciera nuestra primera hija responde a ese cambio de mentalidad. Si lo piensas de manera racional, no puedes decidir tener hijos, pero criar a los hijos brinda mucha felicidad”*.

Aun así, su trabajo sigue siendo importante para él. Intenta hacer lo mejor que puede con tiempo y energía limitados.

Caso 4: Shutaro

Antes supimos que Shutaro, para disponer de tiempo de modo de ayudar a su mujer en el cuidado infantil, decidió cambiarse de un trabajo que le exigía viajar mucho a uno en que quedaría fijo en una ciudad. Cuando su segunda hija cumplió tres o cuatro años y su mujer estaba emocionalmente más estable, él pensó en regresar a su antiguo puesto, que era más duro, pero le abría más posibilidades de ser promovido. Dado que era difícil retomar el mismo cargo que había desechado, le consultó a su jefe si podía transferirlo a otro departamento donde asumió labores fuera de la ciudad. Su desempeño fue exitoso y dos años antes de esta entrevista fue transferido al departamento de control de producción, que es uno de los departamentos más importantes de la empresa. En el último año fue promovido al puesto de jefe de sección. Ahora trabaja 13 horas diarias de lunes a viernes, pero se siente muy satisfecho.

Cuando era soltero, su objetivo central en el trabajo era lucirse, pero esto ha cambiado. Ahora quiere ganar dinero para permitir que sus hijas tomen clases extraprogramáticas de temas vinculados con la cultura y vayan a una escuela

especial⁵. Es su esposa quien se encarga de la mayoría de las tareas domésticas de lunes a viernes, pero durante los fines de semana lleva a sus hijas a sus clases especiales, hace las compras y sale a comer afuera con su familia. Respecto a estas condiciones de vida, declara: *“Ahora ya no me dedico al trabajo sacrificando a mi familia. Soy capaz de mantener exitosamente el equilibrio entre trabajo y vida familiar”*.

Tanto Atsushi como Shutaro han logrado superar el conflicto respecto a desempeñar los roles paternos, y se consideran a sí mismos como “logrando un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar”. Sin embargo, el proceso por el cual se sobreponen al conflicto y su actual estatus identitario son muy distintos entre sí. Por un lado, Atsushi casi no ha incrementado su jornada laboral desde que nació su hija, y tomó la decisión de tener un segundo hijo y seguir compartiendo las tareas domésticas con su esposa. En su identidad como padre, los roles de proveedor y cuidador están integrados de modo casi equivalente. Por otra parte, Shutaro aumentó su jornada laboral y en la medida que sus hijas han ido creciendo ha delegado mayores responsabilidades domésticas en su esposa. En su identidad como padre, el rol de proveedor vuelve a estar en el centro.

Estudios anteriores han señalado que la actitud masculina de darle importancia a la vida familiar no siempre se correlaciona con una postura de compartir de manera igualitaria las tareas domésticas con sus esposas, como tampoco de tomar los permisos de paternidad (Onode 2003; Taga 2005). Esta situación podría responder a que hay bastantes padres como Shutaro.

V. CONCLUSIÓN

Basándome en las historias de vida relatadas más arriba, quisiera mencionar los siguientes tres puntos a modo de conclusión.

Primero, hay una cierta cantidad de padres que desean participar en el cuidado infantil, pero no pueden hacerlo por limitaciones de sus trabajos, se sienten

⁵ En Japón existen unas escuelas especiales denominadas *Juku*, cuyo objetivo es preparar a los alumnos para las pruebas de selección de la educación superior, nivelar contenidos en el currículum y suplir carencias en la educación formal recibida. De hecho, es un sistema que funciona en paralelo al currículum, ya que los niños asisten después del horario normal de clases y durante los fines de semana. Consultado en: <http://en.wikipedia.org/wiki/Juku>

culpables por ello y en alguna medida se estresan. Eso podría llevarnos a la siguiente conclusión: el llamado a la necesidad del involucramiento paterno en el cuidado infantil tiene un efecto que se limita a estimular dicha conducta paterna. Sin reformar las condiciones laborales impuestas a los padres, bajo las cuales están obligados a trabajar durante largas jornadas, esa solicitud podría acarrearles más tensión.

Segundo, la mayoría de los estudios revisados sobre la participación paterna en el cuidado infantil tendían a asumir que el tiempo de trabajo era la «causa» y que el tiempo de crianza era el «efecto». Sin embargo, encontramos que también hay un número de padres que intentaron reducir su tiempo de trabajo para participar en el cuidado infantil. Considerando este dato, es necesario un enfoque más matizado de la relación causal entre el tiempo paterno de trabajo y aquel destinado a la crianza.

Tercero, la forma en que los padres lidian con el conflicto entre trabajo y crianza varía dependiendo de su actitud hacia el trabajo o las condiciones laborales de las esposas. La variación corresponde a los múltiples significados del «equilibrio entre trabajo y vida familiar» y «participación en la crianza». Los hechos podrían llevarnos a la conclusión de que el aumento de la cantidad de padres que apoya estas ideas no siempre implica cambios importantes en el patrón compartido de trabajo remunerado y no remunerado entre esposo y esposa. Si los estudios sobre crianza por parte del padre pudieran contribuir a la igualdad de género, intentaremos poner más atención en el significado que los padres asignan a términos como «equilibrio» y «crianza», y trataríamos de dar luces en relación con el tipo de «equilibrio» y «crianza» y bajo qué condiciones podría darse eso.

Comparado con otros países, los padres japoneses pasan menos tiempo con sus hijos y tienden a relegar las tareas parentales en sus esposas, excepto lo relativo a proveer el ingreso del hogar. Sin embargo, si consideramos los estudios de caso podemos afirmar que los padres no sólo identifican el rol paterno en tanto generador de ingresos, y que intentan activamente gestionar su vida e identidad manejando el conflicto entre los distintos tipos de discurso sobre la paternidad y el conflicto entre la vida real y un ideal. Este hecho implica que los estilos de vida paternos podrían cambiar de manera significativa si las condiciones sociales en relación con el trabajo y la crianza cambiaran.

Por una parte, las políticas públicas recientes y la situación del empleo en Japón podrían estimular a los padres a buscar el equilibrio entre trabajo y crianza. El gobierno estatal busca aumentar la natalidad y mejorar el estatus social de las mujeres, y está promoviendo activamente políticas que estimulen el involucramiento de los padres en la crianza. El aumento de la inestabilidad laboral bajo la expansión de la economía de libre competencia podría provocar que las mujeres sigan trabajando después de casarse de modo de reducir los riesgos económicos, lo que podría empujar a los padres a participar más que nunca en las tareas domésticas.

Sin embargo, por otra parte hay una posibilidad de que la paternidad «tradicional» vuelva a posicionarse a la cabeza de las demás. Desde mediados de este siglo las voces de intelectuales y políticos conservadores que se quejan de la individualización y el colapso de la «familia tradicional», se han vuelto más fuertes y se ha destacado una suerte de «reacción violenta» hacia el feminismo y las políticas de igualdad de género (Hayashi 2005; Nishio y Yagi 2005). El aumento de la inestabilidad laboral podría obligar a los padres a aferrarse a un trabajo de modo de asegurar la posición de proveedor y así alejarlos de la vida familiar. El camino que recorra la paternidad japonesa debe ser observado con atención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Funabashi, K. (1999) «Chichioya no genzai» (Contemporary fatherhood), in Watanabe, H., Ed, *Henyōsuru kazoku to kodomo* (Changing family and children), Tokyo, Kyōiku Shuppansha, pp. 85-105.
- Funabashi, K. (2006) *Ikuji no Jendā poritikusu*, (Gender Politics of childcare), Keisōshobō.
- Hayashi, M. 2005, *Kazoku wo sagesumu hitobito: Feminizumu e no rironteki hihan* (People who disdain family: Theoretical criticism of feminism), Tokyo, PHP Kenkyūsho.
- Hirakawa, M. (2004) «Chichioya no ikujisanka to kazokukankei: chichioya jishin no fushikankei kara no shiten» (Father participating in child-rearing and his family family relationship: an analysis from paternity relation's perspectives), *Japanese Journal of Family Sociology*, Vol. 15, No. 2, pp. 52-63.
- Hori, S. (2005) «Tomobataraki kappuru no ikujibuntan: kajibuntan to no kakawari kara» (The sharing pattern of childcare duties by dual career couple: in relation to sharing pattern of housework), *Kazoku kenkyū neopō*, No.30. 64-80.
- Ishii-Kuntz, M. (2003) «Balancing fatherhood and work: Emergence of diverse masculinities in contemporary Japan», in Roberson, J. and Suzuki, N., Eds, *Men and Masculinities in Contemporary Japan*, London, RoutledgeCurzon, pp. 198-216.
- Jidōkenkyūkai (The child study group) (1961) *Jidō shinri* (Child psychology), Vol. 15, No. 3, Tokyo, Kaneko Shobō.
- Kodama, R. (2001) «Chichioya-ron no genzai» (Contemporary discussions of fatherhood), in Asai, H. et.al Eds, *Nihon no otoko wa doko kara kite doko e iku no ka* (Where do Japanese men come from and go?), Tokyo, Jūgatsusha, pp. 122-148.

- Matsuda, S. (2002) "Chichioya no ikujisanka sokusinsaku no hōkōsei", (The way to promote father's involvement in parenting), Kokuritsu Shakaihoshō Jinkōmondai Kenkyūsho Ed, *Shōshikashakai no kosodate sien*, (Child support in the society with fewer children), Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai, pp. 313-330.
- Naikakufu (Cabinet Office) (2003) *Danjokiyōdōsankaku hakusho heisei 15 nen ban* (2003 Annual report on gender equality), Tokyo, Kokuritsu Insatsukyoku.
- Naikakufu (2005) *Danjokiyōdōsankaku hakusho heisei 17 nen ban* (2005 Annual report on gender equality), Tokyo, Kokuritsu Insatsukyoku.
- Naktani, F., "Kosodate suru otoko' toshitenō chichioya?" (Father as carer?) in Nishikara, Y. and Ogino, M., Eds, *Kyōdōkenkyū danseiron*, (The discussions about Men: A collaborative research), Kyoto, Jinbun Shoin, pp. 46-73.
- Nakata, T., Sugimoto, K. and Morita, A. (2001) *Nichibeī no Shingurufāzātachi* (Single fathers in Japan and America), Kyoto, Mineruva Shobō.
- Nishio, K. and Yagi, H. (2005) *Shin kokumin no yudan: 'Jendā furii' 'kageki na seikyōiku' ga nihon wo horobosu*, (Alerts to Japanese people: 'gender-free' and 'excessive sex education' are going to destroy Japanese society), Tokyo, PHP kenkyūsho.
- Niwano, A. (2007) "Chichioya ga kodomo no 'sewayakuwari' e ikō suru katei: yakuwari to ishiki to no kankei kara" (Father's transitional process to the childcare role: the relation between the role and consciousness), *Japanese Journal of Family Sociology*, Vol. 18, No. 2, pp. 103-114.
- NWEC (National Women's Education Center, Japan) (2006) *Kateikyōiku ni kansuru kokusai hikakuchōsa* (International comparative research on 'home education'), unpublished.
- Sōmushō Tōkeikyoku (Statistics Bureau, Ministry of Internal affairs and Communications) (2002) *Heisei 13 nen Shakaiseikatsu Kihonchōsa Kekkano Gaiyō* (2001 Basic survey of social life, summary), <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/jikan/gaiyoj.htm> last access 25, June, 2007
- Sōrifu (Prime Minister's Office) (2000) *Danjōkyōdōsankakushakai ni kansuru yoronchōsa* (Public Opinion Poll on Gender Equal Society), http://www8.cao.go.jp/survey/h12/danjo_00-09/index.html the last access 25, June, 2007
- Takahashi, H. (2004) "Senryaku to shite no voisu to sono kanōsei: chichioya no ikuji sanko wo megutte" (The voice as a strategy and its possibility: father's childcare participation), Tendo M. ed., *Ikuji senryaku no syakaigaku*, (Sociology of parenting strategy), Sekaishisōsha, pp. 176-200.
- Tanaka, T. (2005) "'Otokorasisa' to seikatsukūkan" (Masculinity and living space), in Nemura, N. Ed, *Jendā to kōsasuru kenkō/shintai* (Health and body intersecting with gender), Tokyo, Akashi Shoten.
- Taga, F. (2005) "Seibetsuyakuwaraibungyō ga hitei sareru naka de no chichioya no yakuwari", (Father's roles in the trend of denying gender division of labor), *Kansai Sociological Review*, Vol. 4, pp. 48-56.
- Taga, F. (2006) *Otokorashisa no shakaigaku* (Sociology of masculinities), Sekaishisōsha
- Taga, F. (2007) *Research on the change and the stability of the living structure of employed male workers*, (Research Report for Grants-in-Aid for Scientific Research of MEXT).
- Tendo M. (2004) "Shōshikajidai no ikujisenryaku to jendā" (Parenting strategy and gender in the context of falling birthrate), Tendo M. ed., *Ikuji senryaku no syakaigaku*, (Sociology of parenting strategy), Sekaishisōsha, pp. 134-154.
- Yazawa, S., Kunihiro, Y., and Tendo, M. (2003) *Toshikankyō to kosodate* (Parenting and urban environment), Tokyo, Keisō Shobō.

Reconocimientos

Este documento es parte de los resultados de las becas de Ayuda para la Investigación Científica del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencias y Tecnología de Japón, MEXT.

CUADRO I CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Tipo de empleo / familia	Caso N°	Pseudónimo	Tipo de arreglo de tareas parentales	Ocupación	Edad	Educación	Área de residencia	Número de hijos
Trabajador de planta cuya esposa es dueña de casa y su hijo menor tiene menos de 12 años	1	Akio	División de género	Ministerio de Territorio, Infraestructura y Transporte	35 y +	Universitaria	Tokio	2
	-	Jiro	Doble carga	Consejo de Bienestar Social	35 y +	Universitaria	Fukuoka	4
	-	Yoichi	División de género	Compañía de gas	35 y +	Universitaria	Tokio	2
	-	Yasuo	División de género	Compañía de leasing	35 y +	Universitaria	Tokio	1
	-	Ryusuke	División de género	Fabricante de maquinaria	35 y +	Universitaria	Tokio	1
	-	Hiromichi	División de género	Empleado bancario	35 y +	Universitaria	Región de Shikoku	2
	4	Shutarō	División de género	Empresa de manufactura de electrodomésticos	35 y +	Universitaria	Fukuoka	2
	-	Ryo	División de género	Compañía de telefonía celular	40	Universitaria	Tokio	1
	-	Masahiro	División de género	Compañía de seguros	40	Universitaria	Tokio	2
	-	Hiroyuki	División de género	Compañía de sistemas computacionales	40	Universitaria	Tokio	1
Trabajador de planta cuya esposa también trabaja de manera permanente y su hijo menor tiene menos de 12 años	-	Hiromu	Doble carga	Profesor Asociado de ingeniería	40	Escuela de Graduados	Región de Kyushu	1
	-	Masanori	División de género (mujer con permiso de maternidad)	Compañía de ventas de teléfonos móviles	35 y +	Enseñanza Media	Región de Kyushu	1
	-	Nobuo	Igualitario	Empleado del gobierno local	35 y +	Universitaria	Fukuoka	3
	3	Atsushi	Igualitario	Investigador de grupo de expertos afiliado al gobierno	35 y +	Escuela de Graduados	Tokio	2
	-	Koji	Igualitario	Profesor de enseñanza media	35 y +	Escuela de Graduados	Fukuoka	2
Trabajador de planta cuyo hijo menor tiene 12 años o más	-	Kyosuke	División de género	Empresa de manufactura de electrodomésticos	45 y +	Universitaria	Fukuoka	2
	-	Satoshi	Igualitario	Profesor primario	45 y +	Universitaria	Fukuoka	1
	-	Minoru	División de género	Compañía comercial	55 y +	Universitaria	Fukuoka	2
	-	Nobuaki	Igualitario	Profesor part time para escuelas vocacionales	35 y +	Escuela de Graduados	Región de Chugoku	2
Trabajador sin empleo estable	-	Keizo	División de género	Consejero freelance	45 y +	Universitaria	Fukuoka	2
	2	Hideki	Doble carga	Director general de pequeña empresa familiar	30	Enseñanza Media	Fukuoka	1

SOLTERÍA, FAMILIA Y MASCULINIDAD EN CHILE. INDICIOS CUALITATIVOS DE UN ORDEN SIMBÓLICO EN TRANSFORMACIÓN

Gabriel Guajardo Soto¹
Universidad Diego Portales

INTRODUCCIÓN

La posición de los hombres solteros chilenos en empresas con requerimientos de globalización creciente e inclusión en culturas de negocios abiertas a experimentar culturas diferentes de la propia, nos permite reflexionar acerca de las transformaciones y heterogeneidades culturales e identitarias masculinas en un orden simbólico. Orden que legitima ciertas prácticas hacia las masculinidades y sus imperativos de establecer relaciones de alianza y reproducción reconocidas al interior de las familias, según ya se ha indicado detalladamente en las investigaciones de masculinidades y expuesto en los Encuentros de Estudios de Masculinidades anteriores.

La primacía de un cierto orden familiar es figurada a través de la imagen de familia republicana y postcolonial, cuya fuerza simbólica y pragmática se funda en la articulación de un “deber ser” individual y social, y que afecta en particular a la sexualidad y la reproducción. Se trata de un ya-dado que sella las posibilidades de desplazamientos o tensiones entre reflexión, investigación, cotidianidad y realidad histórico-social, y que su transgresión nos sitúa en las figuras sociales límite o excluidas.

En ese paradigma se modelan las actividades humanas más significativas en la cotidianeidad tales como desear, comunicar, trabajar y participar socialmente (Oyarzún, 2000). Orden reconocido explícitamente por la población que, por ejemplo, al momento de pronunciarse su propia identidad se encuentra tamizada por la familia, un ejemplo se encuentra en la encuesta nacional PNUD del año

¹ Licenciado en Antropología Social.

2001 donde el 69% de la población chilena considera que su familia y sus hijos es la alternativa más importante para definir quién es usted, frente a un 7% de los valores, su trabajo o profesión 5%, o su personalidad con un 4% (PNUD, 2003:207). En el mismo estudio al consultar a la población respecto al momento en que se siente más parte de la sociedad un 42% considera que con su familia, seguido por un 26% trabajando o estudiando (Ibid: 210).

Significaciones imaginarias que no necesariamente dan cuenta de una serie de constataciones de las transformaciones de las familias en el país. A fines de la década de los noventa Valdés, Gysling y Benavente (1999) planteaban que uno de los cambios más evidentes y de mayor impacto en la organización de la vida cotidiana se refiere a la posición de la mujer en la sociedad, lo que se ha expresado en su reconocimiento como ciudadana, su incorporación a la vida pública y al mercado laboral, el aumento de los niveles de escolaridad y el descenso de las tasas de fecundidad.

Estas transformaciones se pueden sintetizar en la salida de la mujer al mundo público y la capacidad de controlar su fecundidad, lo cual ha puesto en cuestión el ordenamiento tradicional de la sociedad y que desde los movimientos sociales de mujeres, fueron puestas en el debate académico a partir de la década de los años cincuenta y setenta por los estudios de género, especialmente los diversos modos de construcción de la subjetividad femenina, a partir de la ubicación marginación y exclusión social (Burin, 1996) y muy posteriormente el trabajo crítico de género acerca de los hombres (Valdés y Olavarría, 1997).

En estas tensiones entre un orden de género y sus representaciones en relación con la cotidianidad social y subjetiva es que se establecerían diferencias y desigualdades que contiene la identidad filial, donde quienes quedan marginados de la nación y de "la gran familia" incluso pueden ver comprometida su humanidad (Oyarzún, op.cit). Una de las figuras que ocupa alto niveles de intolerancia y discriminación es la homosexualidad que justamente se aborda en este mismo libro. A pesar de esa exclusión social o quedar ubicados públicamente en un afuera de un espacio humano, y de lo propiamente reconocido para su pertenencia, se demanda matrimonio y la legitimación de su pertenencia a las familias de origen y a la vinculación imaginaria con una intergeneracionalidad pasada y venidera. Roudinesco (2003) se interroga en ese punto por qué ese deseo de familia, a pesar de que la homosexualidad

siempre fue rechazada de la institución del matrimonio y de la filiación, al extremo de convertirse en un "gran significante de un principio de exclusión".

Interrogación que constata el cambio desde la familia como materia de impugnación en décadas pasadas, al menos en términos intelectuales y del movimiento de mujeres, y desde el feminismo en particular, a un retorno del familismo como deseo de integración a una norma social y un modo de inserción subjetiva desde ese lugar. Asunto distinto al reconocimiento de la universalidad de la familia especialmente en un sentido antropológico a través del parentesco que permite señalar etnográficamente la existencia de diversas formas de organización de las familias (Lévi-Strauss, 1976).

En ese contexto cultural y social de retorno al familismo es donde se articula sexualidad y reproducción al interior de un orden de sexo-génerico complejo en sus múltiples determinaciones –culturales, psicosociales, biomédicas, medioambientales, económicas y políticas, entre otras –, y que se ve contenido en una matriz ideológica familiar.

A la familia se le demanda al inicio y al final la presencia de los asuntos de los sujetos, y en particular de su sexualidad y régimen de afectos. Así, es posible pensar que el significante familia se constituye en un campo de fuerza que proporciona un fundamento imaginario a las relaciones sociales cotidianas con enlaces particulares entre los mecanismos de la subjetividad con la reproducción ideológica y cultural (Zizek, 2003). Orden familiar que se impone simbólica e imaginariamente a los sujetos y desde donde se constituyen sus posibilidades de devenir en las particularidades de la subjetividad femenina y masculina.

Entonces cabe proponer algunas preguntas orientadoras sin pretenden realizar el juego de la pregunta y su contención en una respuesta precisa, sino abrir espacios reflexivos: ¿es posible la legitimación masculina del permanecer soltero y sin hijos en espacios de visibilidad y legitimidad de un orden?; ¿cuáles son dimensiones subjetivas en él ámbito de la sexualidad en procesos de complejidad social donde los varones y mujeres se resisten a la demanda de la reproducción?; ¿cómo se transforman las representaciones de sí mismos de los hombres en ese orden familiar al momento de abordar la sexualidad y reproducción y postergar o limitar el cumplimiento de ciertos mandatos en ese campo?

De los cuarenta entrevistados que forman parte de la muestra cualitativa que se analiza en este libro se seleccionaron tres casos que cumplieran la condición de ser hombres solteros chilenos y sin hijos con variadas experiencias de viajes de negocio y de nivel gerencial o directivo. Fueron los entrevistados autodenominados Fitz Roy de 38 años de edad y que se desempeña en una empresa exportadora de árboles; Victor de 39 años trabaja en una consultora de ingeniería y Max con 31 años trabaja en una empresa exportadora de frutas. Los registros de audio fueron transcritos según las indicaciones de Wood & Kroger (2000) para ser analizado su discurso desde la perspectiva de la sociología crítica del discurso. Este enfoque busca comprender las significaciones o sentidos comunes, socialmente circulantes, de un colectivo de acuerdo a sus contextos históricos, psicosociales y socioculturales (Ibáñez, J., 1985; 1990).

RESULTADOS

Ante el tema de las modalidades en que la globalización afecta a las personas que viajan, los varones elaboran su discurso en el marco de las entrevistas, fundamentalmente referido a su propia experiencia y cotidianeidad. Se trata de hombres que desde sus lugares de trabajo tienen la experiencia de viajar frecuentemente con diversas misiones a países de nuestro continente como de culturas más lejanas.

El hecho de ser solteros sin hijos no fue un tópico abordado de un modo explícito en las entrevistas y cuando aparece lo hace de un modo elusivo, como cierta información biográfica, breve en relación a la totalidad del discurso, que devela un lugar que también se resiste a ser completamente presentificado.

La ausencia de tener hijos o hijas, y la falta de un punto de enunciación desde la experiencia o roles de padres, se registra en una doble perspectiva, por una parte, como una falta de saber ante una potencialidad ("F: Mm, el (>3 seg) ¿hijos tiene?/ E: No. Ninguno que se me haya notificado Ja". (Fitz Roy) o por otra parte, en términos de un camino biográfico ya trazado y esperado en relación con la reproducción y que justamente anticipa la realización de la paternidad como parte de un fondo constituyente desde lo "obvio" que debe acontecer ("yo no tengo hijos todavía" (Victor) ("F: y eeh HIJOS, ¿piensas tener hijos? E: si si obvio" (Max).

En este sentido, esta falta de presencia verbal no implica insignificancia, de hecho el propio acto comunicativo de la entrevista nos lleva a una práctica enunciativa que resemantiza las relaciones intersubjetivas e incluso intrasubjetivas, hay una retórica de la presentación que juega con la visibilidad y ocultamiento en un régimen particular que se propone hacia la soltería.

Es en el tema del viaje, que no se configura de un modo necesariamente realista o ya dado en el discurso, es donde vuelve a resurgir la soltería sin hijos. La interpelación de su experiencia de viaje como hombres de negocios nos ubica en un particular lugar, que compromete al sujeto directamente en cuanto su presencia—aquí y ahora— se encuentra abierta al movimiento a otro potencial lugar—estar ahí o allá de paso— donde se enfrenta a sí mismo y los otros, en un tiempo y espacio que es necesario configurar.

Su desplazamiento como hombres en viaje de negocios se encuentra en esos lugares lejanos para hacer lo que tiene que hacer, donde superpone sus propias marcas programadas su "propio espacio-tiempo a las marcas en las que se funda el estar—allí específico de las cosas y de las personas del país que está recorriendo" (Landowsky, 1997:99). Es un hombre seguro de la necesidad de su viaje, ocupado por las urgencias de los temas y necesariamente informado de las otras culturas, especialmente de las "culturas de negocios" como ellos mismos señalan.

Esta sobreimposición y clausura ante lo nuevo o el acontecer inesperado, en algunos casos se transforma en estrategia: "*Generalmente es en (i)hotel(i), cuando eeh es una ciudad que eeh, ME HA tocado ir más de una vez, generalmente trato de eeh al mismo hotel y eeh >en el fondo ya conozco cual es la dinámica< y eeh en ese sentido eeh Y SI TENGO eeh algún conocido o (i)algún amigo(i) evidentemente que trato de eeh de aprovechar de estar con esa persona y eeh allí a lo mejor me puedo ir a su casa o algo así ¿no?*" (Max, 31 años, soltero, privado globalizado).

Estrategia que le permite densificar esos lugares desconocidos con su programa. Densificación que comprende, según cada "cultura de negocio", la incorporación de las comidas fuera del trabajo, visitar a los hogares de sus clientes o incluso el desenfreno racionalizado de los bares, club nocturnos o su sexualización explícita, todo ello enmarcado en el imperativo del negocio y la necesidad de establecer puentes con sus clientes a pesar de sus particulares y no compartidas idiosincrasias o ethos.

Sin embargo, existen fragmentos de tiempo que les permiten a los entrevistados conocer o exponerse a otros lugares desde la curiosidad, evitando la disposición de programación del turista y su voracidad de circuitos establecidos y convencionales: "E: eeh depende un poco del ánimo ¿a?, generalmente trato de caminar MUCHO ¿eh?, conocer las ciudades, no generalmente ir a las parte que iría cualquier turista sino que eeh a me gusta agarrar la costera larga, CAMINAR y eeh >trato de conocer la ciudad caminando<. Si ya tengo MAS tiempo me gusta meterme a los museo ah y esas cosas y eeh (i)trato de sacarle provecho(i), pero hay muchas veces en que soñ eeh que uno dice ¡es primera y última vez que va a estar en esta ciudad! Y tratar de sacarle provecho a eso" (Max, 31 años, soltero, privado globalizado).

Encontramos un contrapunto entre ese hombre centrado en la acción, que se relaciona con un mundo-objeto que tiene que ordenar, programar, obtener algún tipo de rendimiento o acumulación provechosa y un viajero disponible. Esta figura no tiene una programación ni orden que intentan sobreimponer en el lugar de viaje, sino que remite a un sentimiento o sensación: "E: Mira, a mí me ha tocado mucho en lo social, tener como un grupo cuando uno llega y lo disfruta, (3 seg) y claro, se produce que tu extrañas por ejemplo. A mí me pasa que yo me enamoro mucho de los lugares, entonces que ehh, siempre que voy a trabajar a un lugar quiero irme a vivir a ese lugar. Entonces, me da una nostalgia muy grande, por ejemplo, no volver a ir a esos lugares" (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

Nostalgia de lugares que no son familiares sino que se configuran desde lo extraño o ajeno justamente al lugar de origen en Chile, permite al hombre individual resemantizarse como "renovado" o "fresco" ante sí mismo y ante un Otro simbolizado precisamente en la figura de hombre que se completa a sí mismo: "en Bolivia incluso, en Puerto Rico sobre todo, Buenos Aires, que queda al lado, en Uruguay, Inglaterra, Australia. Tienes un enamoramiento, porque es todo nuevo, porque además el hecho de no tener lazos con nada, te convierte en un hombre fresco, en un hombre renovado" (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

Desde esta particular sensibilidad como viajero disponible existe la posibilidad de abrirse a conocer a otras personas y encontrar un pareja significativa, en la contingencia de lo novedoso ficcionalizado en la figura femenina imposible de la

princesa desconocida y que es hallada por el varón: "E: Eeemm si uno NO tiene una pareja y le toca viajar mucho ee bueno ee realidad al final una cosa que puede hacerlo hasta entretenido el hecho de tener el desafío de estar en otro lugar, de conocer gente y de estar eee eeemm a lo mejor pensando me voy a encontrar con una princesa por ahí también ¿a?" (Fitz Roy, 38 años, soltero, privado globalizado).

Desde esta perspectiva ya no se trata del modelo del hombre de negocios que tiene que responder ante un hacer –un viajero responsable–, sino de un viajero disponible, al dejarse llevar por una nueva forma de presencia en ese espacio. Es desde esta posición que el regreso al propio espacio registra una ruptura al ser interpretado como "aburrido" o "local" en sus imperativos comunes: "E: Santiago en general también tiene lugares bonitos? pero en la parte humana creo que ahí hay algo que es lo que a uno lo engancha un poco como lo aburrido ¿a? Y la y la sociedad chilena actualmente se.: la percibo como una sociedad eee muy muy a la defensiva, muy cerrada eee en muchos aspectos muy provinciana yyy y eso en Europa sobre todo, en los Estados Unidos, incluso en México por ejemplo uno nota una sociedad unas personas que uno se encuentra mucho más fácil de relacionarse con ellas, de poder entablar un diálogo, de poder compartir un tema y y de poder eee en el fondo interactuar sin mayores complicaciones" (Fitz Roy, 38 años, soltero, privado globalizado).

Si hay una pareja se experimenta la discontinuidad de un acontecimiento y da origen a la vivencia de tensiones. La tensión proviene desde la imposibilidad de compartir la experiencia juntos, el distanciamiento obligatorio, las sospechas o dudas de la mujer del comportamiento del hombre en viaje de negocios y por tanto, la deslegitimidad de un hacer justificado queda en una mascarada: "E: ¡claro! Eeh hay de todo eeh siempre se mete eeh allí hay una cosa de eeh DUDA o se sabe en el fondo que (i)uno tiene que salir(i) o eeh que el cliente, que eeh HAY CARRETE después de la comida y que SIEMPRE, siempre está eso" (Max, 31 años, soltero, privado globalizado).

"E: creo que indirectamente puede haber influido o o influye enormemente e.:n el hecho de tener una pareja, tu pareja.:.: digamos sexual pero también es tu pareja tu compañera, podría ser tu mujer tu esposa eee (.) si uno tiene muchos viajes en general eso.: se hace más difícil eee normalmente. ((Carraspeo)) En algunos momentos que me tocaron viajes y que sí tenía una pareja eee tal vez resultaba más complicado, más difícil, porque es

normal que uno quiere estar con su pareja y la pareja quiere estar con uno y entonces el distanciarse por bastante tiempo lo hace::: lo hace un poco más difícil, incluso un poco más tensionante el asunto” (Fitz Roy, 38 años, soltero, privado globalizado).

En definitiva la pareja remite a la experiencia del espacio local y fijo de lo propio nacional, donde es necesario presentarse cotidianamente ante un otro u otra que demanda de un modo explícito o tácito. Este otro devela un lazo que se interpone ante el viaje de negocios, y muestran las limitaciones para representar o escenificar la posibilidad de una pareja en un juego de simetrías o equilibrios, de diálogos y acuerdos de consenso: *“E: el concepto de viajar y conocer a más personas, la idea es que ambas personas conocieran o tuvieran esta experiencia nueva. Muchas veces a MI me ha tocado viajar y mi pareja no me ha acompañado por eeh, (j)el trabajo(j) pero eeh muchas veces, aunque sea por broma se dice ¡acompañame! Me gustaría que conocieran no sé que lugar o eeh” (Max, 31 años, soltero, privado globalizado).*

“Pero muchos colegas han tenido muchas dificultades, porque si tú llevas una vida muy local durante años y ya estás casado y, a lo mejor, hasta tienes familia, yo no tengo hijos todavía, pero si ya tienes, de la noche a la mañana empezar una nueva vida llena de viajes y llena de glamour, entre comillas, puede resultar frustrante para tu pareja también, porque, en cierta forma, estás prestando atención a otros temas, a otras cosas” (Víctor, 39 años, soltero, privado globalizado).

“E: totalmente, entonces muchas eeh actividades con los cumpleaños de los que eran los participantes del grupo o y eeh esta relación se extendió hasta este grupo, ahora que ya están (j)casi todo casados(j) o la mitad están >todos casados< o eeh con familia y allí hay más de compartir en las casa que eeh, en disco o en bares, generalmente con LOS QUE NO SE HAN CASADO nos juntamos más en pubs y o en bar de eeh Providencia, qué se yo” (Max, 31 años, soltero, privado globalizado).

Así la relación entre el viajar por negocios, el matrimonio y tener hijos se registra de otros conocidos cercanos, que experimentan dificultades al plantearse una desigualdad al interior de la pareja y el desplazamiento de las atenciones a otros asuntos y no los que consideran propiamente familiares. En este aspecto, se introduce una dicotomía del lugar social del varón en Chile, que se divide entre los hombres

casados y solteros, y que adquiere sentido al momento de significarla como una barrera o no para el viajar. En cambio, es el individuo, desde un “yo” que emergen como ámbito de decisiones respecto a sus relaciones significativas con las cuales se siente obligado o hace presente en su discurso sin poner en cuestión su cohesión: los amigos que comparten experiencias igualmente globales o que reenvían a una apertura conceptual y de sentido respecto a las fronteras de lo local.

REFLEXIONES FINALES

La experiencia de viaje de los hombres de negocio discursivamente se actualiza desde distintas figuras posibles ante el referente compartido de estar ahí o allá lejos del lugar propio. Cada figura enfatiza una modalidad diferente de presencia o ausencia, que articulan específicamente la temporalidad-espacio y los sujetos que los habitan: sujeto responsable del hacer desde el espacio del negocio, sujeto disponible en el fragmento de tiempo liberado de la intencionalidad productiva y de acumulación y la resistencia al sujeto programado modelado por el turista.

Estos indicios cualitativos de variaciones del sujeto nos llevan a observar que la relación con la soltería y su ausencia reproductiva en este caso, adquiere un sentido productivo en cuanto es legitimado desde el espacio del viaje de negocio que da sentido y permite reconocer la experiencia y, especialmente al momento de hacer visible la condición de estar desligado de uno otro u otra en concreto que demanda –parejas sexuales, esposas, amistades, hijos o hijas, entre otros–, ante la experiencia de viaje, como también, en la apertura subjetiva a vivenciar los espacios desde la disponibilidad. Es la apertura a una valoración y acogimiento del estar soltero sin hijos, para ser hombre de negocios de viaje y disponible fragmentariamente ante la asimilación que puede ofrecer un nuevo lugar.

Sin embargo, esta aparente expansión de la instancia del “yo” no significa la desaparición de los otros o lo Otro que justamente confronta a esa instancia. Chile o Santiago como lugar de origen de los viajes de negocios se resemantiza como lugar de “aburrimento”, “provincianismo” o localidad devaluada ante la coloración que se hace de lo lejano o extraño. En el “aquí-ahora” la familia da cuenta de distinciones sociales entre grupos de amistades que se han integrado al matrimonio y que segmenta las relaciones sociales entre quiénes son parte de la cadena que plantea la familia y de quiénes no participan dada su soltería y su lugar de no-padres, no-esposos. Justamente desde esa distinción se plantea

la demanda que hace un otro como referente real-concreto que tensiona o muestra como un espejo una frontera insoslayable.

El viaje en relación con el tiempo y el espacio que comprende no son categorías primeras, sino que "el espacio-tiempo sólo se da en función de la competencia específica de los sujetos que, para reconocerse y ante todo para construirse ellos mismos como tales, tienen que construir también, entre otras cosas, la dimensión "temporal" de su devenir y el marco "espacial" de su presencia ante sí y ante el Otro" (Landowsky, 1997:93).

Finalmente, ante el carácter elusivo del asunto de la soltería desde las construcciones de género y la reafirmación de la heterosexualidad en el caso chileno, o en particular desde quiénes se sitúan en ese orden, es necesario incorporar en el proceso de investigación cualitativa al registro del habla y sus modos en notas de campo de la situación de entrevista, con el fin de comprender el discurso en su complejidad verbal, y también de mirada, el del gesto, el de la distancia o próxemica de los cuerpos, dado que la propia noción de discurso no sólo comprende lo que se dice de un modo explícito, sino también, nos propone un acto generador de sentido y de presentificación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Burin, Mabel (1996) "Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables" (pp. 61-99), en: Mabel Burin y Emilce Dio Bleichmar (comp.) *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Ibáñez, J. (1985) "Análisis sociológico de textos o discursos". *Revista Internacional de Sociología*, 43 (1), 119-160.
- Ibáñez, J. (1990) *Más Allá de la Sociología: El Grupo de Discusión, Teoría y Crítica*. Madrid: Siglo XXI.
- Landowski, E. (1997) *Presencias del Otro. Ensayos de sociosemiótica*. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Lévi-Strauss, Claude (1976) "La familia" (pp. 7-49). En: *Polémica sobre el origen y universalidad de la familia*. Barcelona: Anagrama.
- Oyarzún, K. (2000) "La familia como ideograma. Género, globalización y cultura, Chile 1989-1997". *Revista Chilena de Humanidades*, 20, 115-146.
- PNUD (2003) *Desarrollo humano en Chile. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Roudinesco, É. (2003) *La familia en desorden*. México: FCE.
- Valdés, T.; Gysling, J.; Benavente, M. (1999) *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. Mujeres de Santiago*. Santiago: FLACSO-Chile.
- Valdés, T.; Olavarría, J. (eds) (1997) *Masculinidades. Poder y crisis*. Santiago: ISIS Internacional-FLACSO Chile.
- Wood L. & Kroger R. (2000) *Doing discourse analysis*. London: SAGE. Appendix A (pp. 193-194).
- Zizek, S. (2003) *El sublime objeto de la ideología*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

FRONTERAS DEL DISCURSO MASCULINO EN UN CHILE GLOBALIZADO. REFLEXIONES EN TORNO AL DISCURSO DE HOMBRES PROFESIONALES, CON PAREJA E HIJOS

Francisco Aguayo¹

Universidad de Chile

INTRODUCCIÓN

Quiero agradecer a José Olavarría y su equipo, a Cedem y a la Red de Masculinidad por la invitación a participar en este proceso de reflexión y debate en torno a los datos cualitativos de la investigación sobre masculinidades y globalización que desarrollan. Han sido generosos en compartir el material cualitativo con otros investigadores.

En este artículo presento el análisis de los relatos de una submuestra. Escuché las entrevistas de seis hombres profesionales, todos ellos con pareja y con hijas/os. Todos ellos con trabajo al momento de la entrevista. Cuatro son ingenieros. Cuatro de ellos fueron clasificados como 'privado globalizado' en el estudio original. Uno como privado/público nacional. Uno como público globalizado. Sus edades van desde los 32 a los 41 años. Cinco de ellos tienen dos hijos. La mitad estudió en colegios de elite económica, dos de ellos colegios bilingües. La otra mitad en colegios fiscales al menos en algún momento de su trayectoria escolar. Sus parejas hacen trabajo remunerado a tiempo parcial o están en el hogar, en el ámbito del trabajo no remunerado. Sólo en uno de los casos, la pareja trabaja remuneradamente a tiempo completo.

Escogí los relatos de hombres casados de la muestra del estudio después de escuchar la entrevista a uno de ellos donde me llamaron la atención algunas tensiones relacionadas con su trabajo y su vida familiar.

¹ Psicólogo.

Sabemos que los hombres de mayor escolaridad han sido escasamente estudiados. Lo anterior junto con su cercanía a espacios de poder y de toma de decisión, decisiones que afectan muchas veces las relaciones de género, me parece hacen de esta una población masculina interesante de comprender cómo construyen el género y sus relaciones.

Los relatos nos fueron entregados en audio por lo que el análisis de los datos lo hice escuchando las entrevistas, las que fueron realizadas por otros profesionales del equipo original de investigación. No me tocó participar en otros momentos del estudio. Sí tuvimos algunas reuniones de discusión en CEDEM con colegas de la Red de Estudios de Masculinidad de Chile, coordinada por José Olavarría.

La riqueza de las entrevistas que escuché era dispar, lo cual dificultó el análisis. Finalmente la mayor parte de este análisis se basa en dos de ellas. Las otras cuatro entrevistas las menciono en ocasiones o puntualmente. Lo anterior me presentó limitaciones junto con el hecho de que algunos temas estaban menos explorados de lo que esperaba, como el tema de su paternidad o las tareas domésticas. Por tanto, el trabajo que presento consiste más bien en reflexiones a partir de relatos cualitativos de una submuestra de un estudio—realizado por otros—mas que un análisis que cumpla con todos los criterios mínimos de rigurosidad propios de un estudio cualitativo.

Mi acercamiento teórico a los datos es desde los estudios de masculinidad, la psicología social crítica y el análisis de discurso.

Para definir discurso tomo la definición de Iñiguez y Antaki (Iñiguez, 2006b: 105). *“Un discurso es un conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales. El análisis consiste en estudiar cómo estas prácticas actúan en el presente manteniendo y promoviendo estas relaciones: es sacar a la luz el poder del lenguaje como una práctica constituyente y regulativa”*.

El análisis de discurso es una tarea esencialmente interpretativa (Parker, 2000). Se interesa por los textos y las relaciones que suscitan, con interés en asuntos tales como el poder, las instituciones o la ideología. Asimismo, se preocupa por las formas en que el significado se transforma y reproduce en el texto (Parker, 1996). El análisis de discurso busca también problematizar aquello que se ha instalado como aproblemático, como obvio, como seguro.

Connell (2006) ha señalado que hasta el momento el estudio de las masculinidades ha tenido un sesgo muy local. De ahí la necesidad de pensar la construcciones del género masculino en cruce con fenómenos como los mercados globales, las luchas geopolíticas, las multinacionales, la migración laboral, las tecnologías de la información y la comunicación, etc. En los relatos revisados se visualizan algunos de estos elementos aunque considero que entregan más información sobre el género/masculinidad que sobre globalización, lo cual fue una limitación adicional.

El género está cada vez más globalizado. Existe un orden de género en diversas instituciones o sistemas que tienen conexiones más allá de las fronteras nacionales que determinan privilegios y desventajas para un género en desmedro del otro, para unas masculinidades por sobre otras. Las estructuras de relaciones de género locales, dice Connell (2006), están conectadas con otras estructuras, montando así un orden global. En un contexto de economía capitalista global Connell (2006) sugiere que habría una forma dominante de masculinidad que llama ‘masculinidad transnacional de negocios’.

Connell (2006) señala cuatro ámbitos de globalización de las masculinidades que trascienden países y regiones: a) Los mercados globales: en que inversiones, exportaciones e importaciones, han puesto en contacto a diversos continentes y se manejan según ordenes de género. Por ej. el mercado del trabajo doméstico, las/os migrantes por trabajo, etc; b) Las corporaciones transnacionales y multinacionales: que operan con categorías de género, que definen relaciones entre géneros, que influyen en diversos territorios. c) El estado internacional: donde las decisiones en instituciones como la diplomacia y la guerra son tomadas fundamentalmente por hombres; d) Los medios internacionales: las noticias, la Internet, el uso de celulares, blackberrys, etc.

Sabemos que las masculinidades son muy diversas y se relacionan entre sí. Los hombres profesionales y con acceso a espacios de poder están en posiciones de jerarquía respecto a otras masculinidades y a otros grupos sociales (Connell, 2006).

En un Chile globalizado los hombres profesionales lo están desde ciertos lugares. Desde su trabajo, lo que consumen, lo que experimentan en sus interacciones con otras/os durante sus viajes. Al cruzar las fronteras nacionales entran a espacios de intercambio de significados, muchas veces con el objeti-

vo de producir o vender. También viajar les ofrece espacios de mayor libertad. Llegan a ciudades donde no son conocidos y pueden por tanto experimentar acciones que en su cotidianeidad en Chile no serían tan posibles.

La idea de frontera en el discurso que uso en este trabajo la he tomado como categoría para pensar en aquellos bordes, líneas o límites del relato de los entrevistados que puede dar cuenta de ciertos vacíos, contradicciones, tensiones, presiones disciplinarias, etc. en asuntos de género. Estas fronteras discursivas pueden ayudarnos a comprender situaciones 'límite' o extremas donde estén en juego categorías o fenómenos como el poder masculino, la violencia simbólica, la construcción de la sexualidad, etc. Visualizando lo fronterizo podremos reflexionar también sobre aquello que esté más cerca del centro del discurso, y que por ese hecho esté invisibilizado o sea considerado natural, deseable o apromblemático.

Algunas preguntas que me surgieron durante este ejercicio de análisis fueron ¿Cómo influye en estos hombres su globalización, su traspaso de fronteras mediante la tecnología o los medios de transporte en sus discursos de género? ¿Sus discursos se hacen más equitativos o se refuerzan los significados tradicionales? ¿Cómo vehiculizan nociones de género que circulan en los medios de comunicación, en los mercados laborales? ¿Cómo aportan a la reproducción del orden de género existente? ¿Qué ha ocurrido con ese orden de género con la globalización?

Estas fueron preguntas guía, este trabajo no pretendía en ningún caso dar respuesta a todas ellas. Alcanzaremos a poner foco en dos o tres fronteras que fueron emergiendo en la acción de escuchar las entrevistas. El ejercicio no tiene pretensión de abarcabilidad sino más bien el propósito de reflexionar a partir de esta submuestra específica, de estos relatos particulares, de estas entrevistas y su configuración. Esas fronteras abrieron para mí preguntas, espacios de interpretación y reflexiones que me propongo comunicar a continuación.

FRONTERA 1: PRINCIPIO DE PRODUCTIVIDAD, COMPETENCIA O ÉXITO

En los discursos de estos hombres profesionales entrevistados observé un principio que he llamado de productividad, competencia o éxito.

Algunos entrevistados reportan que fueron socializados desde la escuela en estos principios. Por ejemplo dice Juan. *"Estuve en colegio de hombres, colegio religioso... colegio bastante masivo (...) puros hombres en donde obviamente eee laaa exigencia y el sobrevivir como entre comillas era era un nivel eee pero donde lo pasábamos super bien (...) había una presión subyacente a a liderar y a sobresalir (...) en el ámbito global... en el ámbito social, en el ámbito deportivo, en el ámbito académico, en el ámbito profesional"* (Juan, 32 años, casado, privado globalizado).

En este relato se describe la presencia de exigencias: ser líder y sobresalir, es decir 'destacarse' por sobre los demás en diversos campos. La mención a pasarlo bien se presenta entre líneas, como excepción.

Otro de los entrevistados relata el rigor con que fue formado, entrecruzado con la categoría de 'los mejores' y -por tanto- 'los peores'. *-Acá te dan el rigor (...) la base de inglés buena, el resto no sé... normal el resto yo creo que matemáticas ni tan buena la base, pero lo que sí te destaco como un valor agregado el rigor de la hueá el cuero así de grueso pa sacarte la chucha estudiando y apeerrando hueón y ahí una hueá así como que el rigor, el esfuerzo, la batalla contra una hueá casi imposible la verdad eso pa' mí yo te diría que fue un elemento que no sé si me diferenció porque por supuesto siempre hubo hueones mejores que uno pero me ayudó hueón a la flojera hueón, puta tenía el cuero duro aperraba mucho"* (Genaro, 39 años, casado, privado globalizado).

Este entrevistado reporta haber sido educado en el rigor, el esfuerzo, la capacidad de luchar. Su principal enemigo era 'la flojera'.

Por otra parte en sus discursos nociones como la competencia y la productividad aparecen próximas, como se aprecia en estos fragmentos: *"yo siempre compito contra mí mismo"* (Genaro, 39 años, casado, privado globalizado) o *"yo soy un tipo super exigente conmigo, digamos"* (James, 41 años, casado, empresa nacional).

Las redes sociales son otro elemento mencionado por uno de los entrevistados proveniente de un colegio católico conservador. Contar con ellas es parte del éxito, representado por ministros para el caso público y por empresarios para el ámbito privado. *"En el colegio, bueno, [habían estudiado] varios ex ministros, varios profesionales, muchos empresarios... había un nivel de redes y de networks super choro y de gente que me la he ido topando eee en el día a día en las distintas relaciones que he ido formando en la parte laboral y eso ha sido un plus en términos de que me los he ido topando y es parte del círculo en el que en general me ha tocado moverme"* Más adelante dice... *"tengo varios círculos de gente"* (Juan, 32 años, casado, privado globalizado).

Habla de las redes como un capital, como un valor. Mientras más contactos, más círculos de personas, mejor. Cada espacio donde estuvo fue un espacio para cultivar esos contactos. Llama la atención la conciencia acerca de la riqueza que significa contar con redes sociales. Asimismo eso configura cierto origen, cierta pertenencia. A tal colegio, a tal grupo, a tal barrio. La metáfora del círculo es cerrada, segregada. Podríamos pensar que vendrán nuevas metáforas asociadas al reciente fenómeno de Facebook, que permiten visualizar en una red virtual y gráfica esas relaciones.

Esas redes facilitan el éxito como en el caso de Ricardo 2 para quien las redes de su biografía militante le permiten hacer carrera dentro del gobierno, e ir al mismo tiempo teniendo mayores contactos y poder.

Considerando lo anterior nos acercamos a lo que considero un área fronteriza en los discursos de estos hombres. Estar orientados por principios como la productividad, la competencia y el éxito pareciera ser parte constituyente de sus identidades de género y de clase. Un verdadero hombre profesional es productivo, competitivo y exitoso. Esos principios les han traído beneficios laborales, económicos, de oportunidades. Sin embargo pareciera que estos principios también tienen altos costos, no visibilizados, no problematizados, no criticados tanto en la vida personal como familiar. Señala Juan: *"Los fines de semana siempre dedicados a mi familia y... una vez que se dormía nuestra hija, generalmente nos quedábamos trabajando juntos con mi señora, pero acompañándonos (...) los fines de semana también, a veces me puedo quedar acá hasta las tres, cuatro de la mañana y al otro día a las 7*

y sin ningún problema (...) en general tengo una súper buena capacidad de trabajo y de poder combinar las dos cosas (...) y de repente... hacer dormir a mi hija... (...) comer con mi señora y después ponerme a trabajar a las once y poder trabajar hasta las dos, tres sin mayores problemas" (Juan, 32 años, casado, privado globalizado).

Anteriormente, este entrevistado se presentaba teniendo flexibilidad y manejo de sus horarios, trabajando siempre en horarios de oficina. Sin embargo, se observa una contradicción con sus relatos de trabajo en casa, después de la hora de comida, como algo usual. No critica esa carga. Se presenta como responsable y cumplidor. Es leal y responsable con su empresa, tanto que le entrega su tiempo privado, íntimo, incluso de noche. Esta pieza discursiva es elocuente. En el fondo, se está jactando frente al entrevistador de su enorme capacidad de trabajo, lo pone como un valor, como algo deseable. Deseable para las empresas, podríamos pensar. Asimismo el trabajo realizado en casa aparece próximo en el discurso a su vida de pareja y de paternidad. Tan próximo que le compite directamente a su calidad de vida familiar. Los costos son evidentes: tiempo de calidad de vida personal y familiar, tiempo de pareja, tiempo para la paternidad. Los beneficios irían más por el lado del tipo de trabajo, en cuanto a estatus, éxito e ingresos. Este discurso no critica el sobretrabajo ni para él ni para su pareja. En este caso en cuanto al sobretrabajo realizado en el hogar, actuarían con equidad. Sin embargo, en las áreas de cuidado y crianza es su pareja o la nana quienes se hacen cargo de la mayoría de sus tareas.

Otros entrevistados como Ricardo 2, Genaro y Eugenio describieron que se trabaja *"lo que sea necesario"* (Eugenio, 38 años, casado, privado globalizado) y que la *"la presión es distorsionada... cada día la presión es más fuerte, los hueones ni duermen"* (Genaro, 39 años, casado, privado globalizado).

Estos principios revisados en estos hombres profesionales dicen relación también con estar conectado, con estar presente a distancia, mediado por el correo electrónico, la BlackBerry o el celular. El ideal de estas masculinidades transnacionales de negocios es la conexión omnipresente. *"Pero yo estoy siempre conectado siempre estoy... fines de semana y en la noche... a veces estoy... viendo un correito por ahí, veo si llegó alguna respuesta, por ejemplo si tengo alguna cosa con la fábrica de Australia, llamo el domin-*

go pa pillarlos en la mañana del lunes... no hay restricciones" (Ronsylver, 32 años, casado, privado globalizado).

Para concluir esta sección presentaré un enunciado. Un entrevistado le comenta al entrevistador que trabajaba en una empresa que exportaba sus productos a más de 60 países. Viaja cada dos meses y comenta que "era casi comodoro en Lan" (Juan, 32 años, casado, privado globalizado). Comodoro según la Real Academia Española es aquel que tiene a su cargo más de tres navíos, en la Armada de Chile sería aquel que tiene un navío a su cargo. Según averigüé, en aviación sería una palabra en desuso. Es decir viajar lo acerca a la idea de alguien como un capitán de navío, con poder de decisión, con la misión de traspasar fronteras, con muchas personas a su cargo, con poder de fuego. Algo así como un gerente globalizado del mar o del aire. O, como dice Connell, una masculinidad transnacional de negocios.

FRONTERA 2: SALUD MENTAL: FRUSTRACIONES Y SOLEDADES

Ahora pondré atención a otra zona fronteriza en el discurso que considero es uno de los efectos de estos principios anteriores ¿Cómo influyen o afectan los principios recién revisados en su salud mental, calidad de vida y sus relaciones de género?

Encontré algunas piezas discursivas que nos hacen pensar en la salud mental de estos hombres, profesionales exitosos, todos trabajando remuneradamente, con pareja y con hijas/os.

El manejo de la dimensión emocional es un área fronteriza en algunos de estos hombres. Reportan haber tenido o tener momentos de crisis, de dificultad, de dolor o de sufrimiento. Sin embargo tenderían a vivir esos períodos en soledad, sin posibilidad de mayor encuentro con sus parejas o trabajando más. Esto tiene enormes implicancias en término de salud mental ¿cómo enfrentan problemas como el estrés, la ansiedad, la depresión? ¿qué estrategias despliegan cuando están sufriendo? ¿Cómo viven estas dimensiones emocionales como hombres emparejados? "Me he ido endureciendo yo creo (...) debo tener una tranca pus hueón, si me hacen una hipnosis por ahí algo me van a pillar, hueón, de que como no soy bueno pa llorar, alguna hueá con la

hueá cebolla tengo, pero finalmente el soporte siempre ha sido, yo creo, más por ese lado emocionalmente hueón, por supuesto que puedo llorar... A mí me cuesta mucho compartir los dos una pena abrazados hueón, y no se hueón, yo siento que esas hueas necesito estar solo, algo me pasa con la hueá. Yo creo que algo hay de incapacidad de enfrentar la hueá no es porque yo crea que es mejor, me cachai o no, pero le hago el quite a la hueá yo en los momentos de dificultad necesito que nadie me hueee, estar solo que nadie me pregunte nada, no quiero nada" (Genaro, 39 años, casado, privado globalizado).

Genaro reporta que se ha ido endureciendo, aunque no logra dar cuenta exactamente de qué se trata. *Alguna tranca será*, señala. Pareciera que son las dimensiones emocionales, y todo aquello que se relacione con sufrimiento y con llanto que evita, que prefiere vivir en silencio y en soledad. Sin palabras. Sin encuentro.

En cuánto a estrategias emocionales en etapas de crisis o sufrimiento en el caso de RonSylver se ve claramente como después de una separación se sentía vacío, y ese vacío lo llenó con trabajo. "Un año entero estuve sin poder como sintiéndome vacío buscando llenarme con tonteras no cierto con atinar con una mina por ahiii ir a bailar por ahiii no encontraba nada, entonces me volví más trabajólico, me empezó a intensificar el tema y yo estaba, imprimía manuales tremendos de Internet y los estaba todo el rato estudiando todo nuevo proyecto pa mi implicaba... me armaba así, estaba solo y tenía tiempo pasa eso. Me instruí mucho más que en la universidad, yo creo, en ese tiempo. Al final ese lapso duró unos cuatro años, duró unos tres años y medio que estuve en un lapso así de estudio de harta preparación" (Ronsylver, 32 años, casado, privado globalizado).

Se sentía desarmado, fragmentado, sin integración. Fue trabajando y estudiando que encontró orden y seguridad.

En el área de la sexualidad, como era de esperar, algunos de los entrevistados dicen que su deseo sexual es constante y asociado a la animalidad. "Mi interés sexual siempre ha sido parejo" (James, 41 años, casado, empresa nacional) o como dice RonSylver "yo tengo ganas... como perro... siempre" (Ronsylver, 32 años, casado, privado globalizado).

También algunos entrevistados reportan que su actividad sexual disminuye por no tener energía o tiempo para ello, que su vida sexual se ve afectada por el trabajo. Genaro señala: *"Nunca ha sido un problema pero... si tu me preguntai si yo trato de asociar –porque esa es una pregunta que uno más de alguna vez uno se ha hecho– y estai entre amigos también de repente ando raja [cansado] y la hueá e, inevitablemente, entre hombres los hombres son unos brutos pus hueón puta tenis que llegar a hacer las tareas a la casa y ja ja con la hueá si bien no ha sido un problema yo creo que yo he pasado por periodos hueón de casi abstinencia por la cagadura de cabeza hueón de la pega por la presión x la presión en que llegai muerto, en que soñai con la pega, desgraciadamente más de alguna vez he soñado con el trabajo (...) el apetito sexual, yo creo, se te disminuye, si se te baja así la cosa, no andai en onda, normal yo creo, no ha sido un problema por suerte"* (Genaro, 39 años, casado, privado globalizado).

Su relato es tradicional, del deseo como animal e incontrolable. Hace una relación entre el cansancio y la presión del trabajo y la falta de deseo. La vida sexual es impactada por la carga de trabajo. La calidad de vida sexual, podríamos decir, se ve afectada por el estrés del trabajo.

En síntesis, me parece que el tema de salud mental de estos hombres es fronterizo, sujeto a las precariedades del trabajo –precariedades de clase profesional– y al exceso del mismo. Reportan que sus relaciones de pareja y con sus hijos se ven afectadas en tiempo y calidad por la sobrecarga laboral. La intimidad, la comunicación y la sexualidad con sus parejas sufren con la sobrecarga de trabajo. Los discursos que vimos revelan estrategias de endurecimiento y de soledad. Pareciera que no se preguntan mayormente por su salud mental. Hacerlo sería poner en cuestión al hombre exitoso, productivo y competitivo. Sería una muestra de flaqueza, de debilidad.

El acercamiento a este tema es preliminar o indiciario. Ha estado acotado a lo que nos ofreció el material en esta submuestra. Quedan muchos otros temas de salud mental por explorar. Consumo de alcohol y otras drogas. Consumo de fármacos. Qué hacen cuando tienen síntomas de estrés, ansiedad, depresión, etc. Accidentes. Ideación suicida, etc.

El tema de la salud mental de los hombres, considero, es de máxima importancia. Sabemos que los hombres consultan poco o lo hacen tardíamente. Que

corren riesgos y tienen dificultades para cuidar su salud. Entonces si se quiere cuidar la salud de los propios hombres y disminuir problemas relacionales, como la violencia de género, las políticas debieran poner mayor atención a estas temáticas. Si estos hombres con poder no tienen sensibilidad con los temas de salud mental, poco podríamos esperar que incidan con políticas al respecto para las personas que tienen a su cargo.

FRONTERA 3: LO NO DICHO EN ESTAS ENTREVISTAS

Estos hombres fueron entrevistados por otros hombres, profesionales de las ciencias sociales. Los entrevistadores se acercaron a ellos como investigadores. Son similares en el género, la alta escolaridad, en algunos casos los colegios o barrios de origen. Sin embargo hay diferencias ¿Cómo jugaron estas diferencias en las entrevistas? Por ejemplo las diferencias de poder. Algunos de los entrevistados reportan acceder a alto poder de decisión, a poder político, a poder económico. Asimismo, se presentaron como hombres exitosos según las reglas de la productividad, el dinero o el acceso a poder ¿Qué diferencias hay en la relación entrevistador entrevistado entre este tipo de entrevistados y hombres populares, por ejemplo?

Un elemento que me llamó la atención de estas entrevistas fue que el discurso de los entrevistados me pareció muy normativo, orientado por la deseabilidad, políticamente correcto. Trataban de ofrecer un relato coherente, puro, moral, inteligente, exitoso.

Otro elemento es que no aparecieron grandes tensiones, contradicciones, o sensaciones como confusión, impotencia (Seidler, 2006) o vacíos. Ni hacia el interior del discurso ni entre las preguntas del entrevistador y el entrevistado. Muchas veces se les dejó hablar y tras el punto final se pasó a otro tema. De este modo, los bordes y fronteras observados fueron entregados por los entrevistados mismos en la situación de entrevista, y no tanto por las preguntas del entrevistador.

Bourdieu (2000), en 'Comprender', capítulo de la *Miseria del Mundo*, habla de la violencia simbólica en las preguntas de entrevistadores profesionales con entrevistados populares o de clase media. ¿Será que aquí se cuidó en extremo de no hacer sentir incómodos a estos hombres con más escolaridad, bien vesti-

dos, con buenos salarios? ¿Será que los entrevistadores no tuvieron la legitimidad o la 'fuerza' suficiente de preguntar sobre ciertos asuntos como sus conductas sexuales fuera de la pareja, sus infidelidades, sus violencias, su homofobia, el efecto de sus discursos y sus acciones, sus contradicciones en los temas de género? ¿Será que los entrevistadores se sintieron inhibidos frente a hombres profesionales con mejor nivel de ingresos que ellos?

No obstante lo anterior, que nos presenta preguntas metodológicas propias de cualquier investigación de este tipo, se anunciaron, de tanto en tanto, tensiones y contradicciones en sus relatos. Se presentaron también algunos principios orientadores de sus discursos y sus biografías.

En el próximo relato observamos una de esas excepciones, en que se tuvo acceso a un interesante discurso sobre la sexualidad asociado a los negocios: *"Yo he visto en los hoteles a veces por ejemplo en (...) en [un hotel en EEUU] en el hotel unas niñas en la barra así del hotel que están buscando algo. Uno que conoce así, que ve así, está la oportunidad obviamente a mí me vino shuta está la oportunidad, pero solamente [je] son ideas no más [je] me fui a sentar con los norteamericanos que conocí tomamos un trago no más. (...) Al final siempre opto por el no, por el ser correcto... (...) Me han tocado situaciones en que he tenido que ir por trabajo... a un topless, de repente el cliente oye lo tenís que sacar a pasear o salen a tomar un trago, salís con él, y... [incomprensible el audio] Yo nunca sugiero eso porque no me gusta, soy de otra onda, como te digo, soy más de envolver, no soy tanto del directo, ok, toma, me voy. Ya pero cuando he tenio que ir he acompañado y estado... E. ¿eso acá en Chile? En Chile. E. ¿y son chilenos lo que te han pedido? Chileenos, chileenos, chilenos. [Risas de entrevistador y entrevistado]"* (Ronsylver, 32 años, casado, privado globalizado).

En este fragmento aparecen al menos dos temas. Uno que dice relación con la oportunidad que los viajes ofrecen a estos hombres globalizados—en este caso con pareja—, de tener encuentros sexuales. Para este hombre hay un dilema ético. Un si contraviene una norma. Un no lo mantiene en el orden, en este caso dado por la fidelidad. Por otro lado se observa que ir a un topless es una práctica entre hombres asociada a ciertos negocios. Viaje y reuniones de negocios dan espacio o se entremezclan para el consumo alcohol y de mujeres que bailan. A veces es parte del ritual de atender a quien está de visita cerrando un intercambio de negocios. Finalmente hay una revelación: lo descrito

ocurre en Chile con chilenos. Esa revelación no habría sido posible sin la pregunta directa y explícita del entrevistador.

Más allá de la pregunta por lo normativo en estas conductas y de sus consecuencias, por ejemplo en la prevención de problemas de salud asociados a la sexualidad, aparece la pregunta acerca de cuántas de estas experiencias no fue posible de compartir en el encuentro de investigación con los entrevistados, qué información faltó por preguntar y cómo podemos aprender a preguntarla y qué habría que hacer en futuras investigaciones para abrir accesos a estos discursos y así poder comprender mejor los significados y conductas masculinas en estos temas.

Una de las fronteras está en lo no dicho, lo silenciado, lo que no fue posible de poner en palabra, ni de escuchar, lo que quedó omitido, ya sea explícita o inconcientemente. Son bordes desconocidos, sobre los cuales solo podemos conjeturar.

CODA

Para finalizar, algunas reflexiones:

¿Por qué es relevante estudiar a esta población? Se trata de hombres escasamente estudiados que son muchas veces piezas clave del engranaje de poder y de toma de decisiones en el ámbito público y privado. En ellos recae en ocasiones la responsabilidad de las políticas de empresas o de las políticas públicas que influyen en el orden establecido de género y en la vida de las personas. Entonces resulta muy importante saber cuánto estas 'masculinidades transnacionales de negocios' aportan o dificultan a la reproducción, mantenimiento o cambio de las inequidades de género.

Por lo anterior también resulta relevante comprender cómo opera la globalización en estos hombres y ellos en la globalización. Cómo y para qué son socializados en sus familias, escuelas y universidades. Cómo y cuánto tramitan y reproducen los significados de género que circulan en el Chile globalizado. Así, comprender cuál es su proyecto ideológico de género es importantísimo. En este tema queda mucho por investigar.

Una frontera en sus discursos está dada por lo no dicho, aquello a lo que no se pudo acceder con las entrevistas. En qué medida su discurso políticamente correcto, maquillado, blindado. Ninguno quiere aparecer como machista o como inequitativo, menos frente a un entrevistador-investigador desconocido. Algunos hacen alarde de su poder, de su éxito, de sus trayectorias laborales, de sus viajes, de las culturas a las que han podido llegar. Al abrir la puerta a esos silencios –desafío metodológico– es posible que encontremos diversas tensiones, contradicciones, misoginias, homofobias y violencias que nos darán claves para desmontar el discurso de género de quienes están en el poder.

Otra frontera es el discurso de estos hombres sobre la productividad, el éxito, la competitividad, el trabajo. Tener capacidad de trabajar bajo alta presión, alto estrés y mantenerse productivo es un valor en este grupo. Son funcionales al mercado y a la economía capitalista global (Connell, 2006). Ser leales a su empresa sin importar la carga de trabajo o los horarios, sin preguntarse demasiado por su calidad de vida personal, de pareja o como padres pareciera ser otra característica de su discurso. Hay que trabajar y ser exitoso para ser un hombre de verdad. Su ideal es ser brillantes, pero sino lo fueran, ser rigurosos, disciplinados o trabajadores puede compensarlo. El mundo del trabajo es considerado un lugar de hombres, y las identidades de estos entrevistados aparece como fuertemente enraizada en el trabajo. Pareciera también que sus subjetividades e intimidades están fuertemente invadidas por la economía capitalista global con sobretrabajo y con medios como el correo electrónico o las BlackBerrys.

Las inequidades de género como la concentración de hombres en cargos de poder, las diferencias de sueldos, el llamado techo de vidrio, etc. son explicadas en sus relatos como causa de ser ámbitos preferidos por los hombres, territorios masculinos, interés de hombres y no de las mujeres. Poco o nada son concientes de las discriminaciones estructurales. Hay invisibilidad y ausencia de pensamiento crítico al respecto. Las mujeres trabajan como ‘soporte’ de los hombres dijo uno –en su área bancaria–, y no deja de llamar la atención que soportar también tiene la acepción ‘sufrir’.

Y qué ocurre con su salud mental si trabajan tanto. Y qué ocurre con su salud mental si no logran acercarse al modelo. En relación con lo anterior no hay mayor discurso sobre sus emociones, sus cansancios, sus desánimos, sus ansiedades,

sus frustraciones o sus dolores. Experiencias difíciles las han vivido solo, se observa una forma de aislamiento o blindaje emocional. No apareció un discurso decidido del cuidado personal, del autocuidado, de la protección de la salud o de la calidad de vida. Esto se observa también en nuestra experiencia en el ámbito de la terapia privada con hombres de clase media y alta en Santiago donde observamos que el grupo que llega motivado y más tempranamente frente a un problema es aquel que está abierto a los temas de salud mental y a pedir ayuda. El grupo que no llega tan motivado, suele venir al límite, con grandes crisis, y usualmente no pudiendo cumplir con el modelo que la cultura espera de ellos. Por ejemplo sin trabajo, o abrumados por sus síntomas, o con problemas de pareja o sexuales, o no pudiendo ejercer su paternidad.

Sus paternidades no fueron mayormente exploradas en las entrevistas. En el material disponible sobre vida de pareja en las siete entrevistas que escuché se observa un discurso que llamo neo patriarcal. Si bien son menos tradicionales que la generación anterior y son más tolerantes con el trabajo de sus parejas sin embargo hay un discurso en que ‘obviamente’ las tareas domésticas, de cuidado y crianza son cosas de mujeres. Ellos quieren ser padres implicados. Sin embargo, no están abiertos a vivir con equidad doméstica. Como uno de los hombres estudiados que había aprendido en un país del norte que los hombres participaban en tareas del hogar sin embargo una vez de regreso entrega esas tareas a su pareja.

Este material nos permitió acercarnos a algunas zonas fronterizas del discurso masculino. Hay muchas otras por cierto. No pretendimos ni abarcarlas ni agotarlas. Presentamos más bien algunas reflexiones a partir de los datos cualitativos ofrecidos por una submuestra de un estudio mayor. El material nos abre muchas preguntas para seguir trabajando. Hubo temas no explorados, no preguntados, otros silenciados, no dichos. Nos queda el desafío de realizar más estudios con hombres en puestos clave de poder e incidencia en Chile. Y múltiples desafíos metodológicos de cómo acceder a sus significados y de cómo resolver del mejor modo la relación investigador investigado en la situación de entrevista.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bourdieu, P. (2000) "Comprender". En: Bourdieu, P. *La Miseria del Mundo*. FCE: Argentina. 527-543.
- Connell, R. (2006) "Desarrollo, Globalización y Masculinidades". En: Careaga, G. y Cruz, S. *Debates Sobre Masculinidades*. México: UNAM
- Íñiguez, L. (2006) "El Lenguaje en las Ciencias Sociales: Fundamentos, Conceptos y Modelos". En: Íñiguez, L. (ed) *Análisis de Discurso. Manual para las Ciencias Sociales*. España: UOC.
- Íñiguez, L. (2006b) "El Análisis del Discurso en las Ciencias Sociales: Variedades, Tradiciones y Práctica". En: Íñiguez, L. (ed.) *Análisis de Discurso. Manual para las Ciencias Sociales*. España: UOC.
- Parker, I. (1996) "Discurso, Cultura y Poder en la Vida Cotidiana". En: Gordo, A.J. y Linaza, J.L. *Psicologías, Discursos y Poder (PDP)*. España: Visor.
- Parker, I. (2000) "Humanismo y Subjetividad en Psicología". *Revista AVEPSO*, Caracas: Asociación Venezolana de Psicología Social, 22 (1), pp. 85-106.
- Seidler, V. (2006) "Masculinidades, Hegemonía y Vida Emocional". En: Careaga, G. y Cruz, S. (coords) *Debates sobre Masculinidades. Poder, Desarrollo, Políticas Públicas y Ciudadanía*. México: UNAM.
- Wainerman, C. (2003) "Padres y Maridos. Los Varones en la Familia". En: Wainerman, C. (comp)

"QUÉ TE QUEJAS, SI TÚ ME MOSTRASTE EL MUNDO"^{1 2}

Roberto Celedón³
Fundación Rodelillo

Este artículo pretende explorar al tema de la parentalidad de hombres que debido a su trabajo tienen que viajar al extranjero distanciándose por diferentes períodos de su familia ¿Cómo han vivido el impacto de los viajes en relación a su parentalidad? ¿Cómo se podría definir el tipo de vínculo o conexión que establecen con ellos/as? ¿Cómo se vinculan con el espacio doméstico?

Para ello, analicé veinte y dos entrevistas a varones-padres que debido a su trabajo les toca viajar frecuentemente y ausentarse del país, de su familia y de sus hijos/as. Se busca aproximar al tipo de parentalidad que se construye y las tensiones y conflictos que se generan y, a la vez, ver qué condiciones de posibilidades se ofrecen.

Esta presentación consta de tres partes.

1. Hombres: participación en las actividades de la crianza y cuidado de los/as hijos/as y participación en las tareas domésticas.
2. Paternidades multiformes o policulturales: diversas configuraciones de la paternidad.
3. Para, finalmente, mostrar algunos hallazgos.

¹ "Qué te quejas, si tú me mostraste el mundo" le dijo un hijo a uno de los entrevistados que, debido a su trabajo, le tocó y le toca viajar por distintos continentes en el período de crianza de sus siete hijos/as. Esta frase fue una respuesta, de uno de sus hijos/as, a su queja por la lejanía que él siente debido a que tres de sus siete hijos/as viven en distintos países (José, 65 años, se desenvuelve en el área pública).

² Quisiera agradecer los comentarios previos de Sebastián Madrid y Angélica Cruz que permitieron clarificar y profundizar ésta ponencia.

³ Psicólogo.

1.- HOMBRES: PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE LA CRIANZA Y CUIDADO DE LOS/AS HIJOS/AS, Y PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS

¿Por qué preguntarse por la participación en actividades de la crianza y cuidado de los/as hijos/as y participación de las tareas domésticas?

A mi entender muestra la tensión y discusión de hoy entre lo presente-ausente; que la calidad del tiempo que se está con los/as hijos/as compensa la mayor ausencia. Cantidad o, en otros términos, la tensión calidad-cantidad. Es así como vemos que desde los estudios del apego, Felipe Lecannelier comenta: "En un momento se planteó que lo importante era el tema de la calidad más que la cantidad. En EE.UU. se han hechos estudios sobre el "day care" (cuidado de día). Algunas de las conclusiones apuntan a que 'si bien la calidad es importante, la cantidad también'". Si bien precisa: "Ahora, la cantidad de tiempo que se pasa con los niños por sí sola no significa nada" (Lecannelier, 2008).

Desde esa posición interesa explorar la relación de los padres-varones entrevistados con la cotidianidad del espacio doméstico, como un posible indicador de un "estar presente", bajo el supuesto que la cantidad ofrece mayores posibilidades de interacción en diversos ámbitos de la vida cotidiana de los/as hijos/as.

Para recoger algunos antecedentes previos, en relación a cómo los varones se vinculan con las tareas domésticas, podemos señalar los siguientes antecedentes.

Un estudio reciente de Eduardo Valenzuela et al. (2006) indica que el tiempo dedicado a las actividades domésticas en promedio de minutos diarios –por hombre con hijos menores de cinco años– es de 94 contra 283 de las mujeres, mientras el tiempo dedicado al trabajo remunerado corresponde a 494 para los hombres y 323 para las mujeres. Entre quienes tienen hijos mayores de cinco años las diferencias se aminoran: 74 minutos diarios para los hombres y 200 para las mujeres en el trabajo doméstico (Valenzuela, S., Tirón. E. y Scully, T., 2006). Según este mismo estudio y viendo sólo el Grupo Socioeconómico ABC1 el 37% de las mujeres perciben escasez de tiempo. Esta percepción de escasez de tiempo difiere en relación a los hombres del mismo GSE: 58% (op. cit:283).

Los datos de la Encuesta de Calidad de Vida y Salud (ENCVS) 2006 del grupo de preguntas destinadas a la población trabajadora, señala en líneas gruesas que el 73% de los hombres relata no hacer ninguna tarea doméstica, o sólo hacer tareas puntuales, en comparación con el 21% de las mujeres que refieren lo mismo. Por otro lado, la mujer es la responsable principal y hace la mayor parte de las tareas familiares y domésticas en un 43,5% a diferencia del 5,7% de los hombres.

CHILE 2006: CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR ANTE LA PREGUNTA
¿QUÉ PARTE DEL TRABAJO FAMILIAR Y DOMÉSTICO HACE UD.?

Sexo	Es el (la) principal responsable y hace la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	Hace aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hace aproximadamente una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hace tareas puntuales	No hace ninguna o casi ninguna de estas tareas
Hombre	5,7	9,3	11,9	55,1	18,0
Mujer	43,5	21,8	13,5	18,8	2,4
Ambos	18,9	13,7	12,5	42,4	12,5

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida y Salud (ENCVS) 2006.

Volviendo a nuestros "varones viajeros globalizados", me dediqué a analizar cómo se distribuyen las tareas domésticas y de cuidado de los hijos según la clasificación que Diane Almeras realizó de los tipos de arreglos en la pareja en relación a las tareas domésticas (Almeras, 2000).

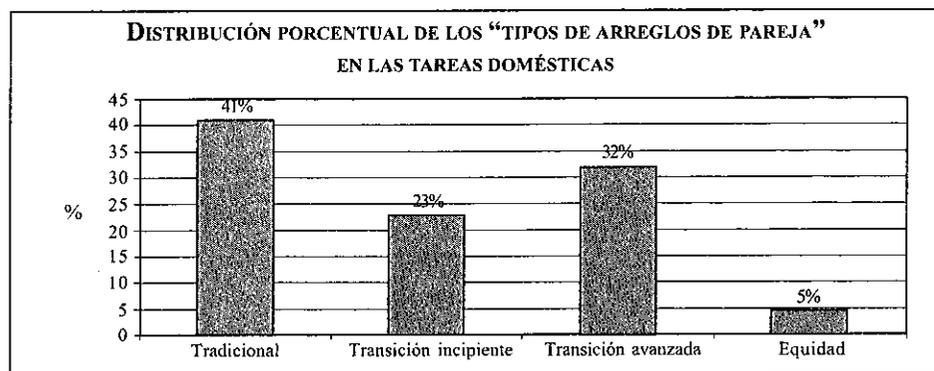
Ella destaca cuatro tipos de arreglos de pareja

- **El tradicional:** en que las tareas domésticas y de crianza son responsabilidad exclusiva de la mujer.
- **Transición incipiente:** el hombre empieza a ayudar en las tareas relativas a la limpieza, y cuidado de los niños cuando la mujer no puede hacerlo. Tendencia a ser apoyado por una empleada doméstica.
- **Transición avanzada:** la repartición de tareas y de cuidado de niños se hace en base a una negociación abierta. El hombre se reserva el derecho a rechazar ciertas tareas (por ejemplo: frecuentemente se destaca que ellos no hacen el aseo del baño), y la mujer tiene que estimular el apoyo del cónyuge cada cierto tiempo.
- **El equitativo (moderno):** las responsabilidades familiares se reparten entre el hombre y la mujer según las disponibilidades de cada uno, incluyendo en las negociaciones las preferencias individuales. Se distingue por el hecho que tanto el hombre como la mujer asumen de manera autóno-

ma su compromiso frente a la repartición equitativa de las responsabilidades. Esto último es significativo, y plantea una sugerencia con la necesidad de supervisar al otro, en mayor medida por la mujer, ya que produce un efecto de inhibición (sobre todo en los varones).

Desde los que ELLOS nos relatan

En una relación de veinte y dos hombres, con al menos un hijo/a: 14 se podrían clasificar en tradicional y transición incipiente, pero en mayor proporción Tradicional. Ocho entrevistados se ubican en Transición avanzada y Equidad, encontrándose un caso en esta última categoría.



Algunos ejemplos que refleja lo tradicional e incipiente

Si bien dice que compensa la falta de frecuencia con presencia, relata que en su tiempo libre ve TV y no sale en familia, porque su esposa "es muy dedicada a las labores de la casa" (Cito, 40 años, casado, privado globalizado, 3 hijos). "Me las hago de buen marido, pero hago re' poco en la casa, aunque sí juego mucho con mis hijas cuando llego a la casa" (Cristian, 32 años, casado, empresa nacional).

Ejemplos de lo avanzado y equitativo

Según el entrevistado comparten tareas del hogar "muy equitativamente, no tengo problemas porque tuve varias hermanas. Tengo cierto dominio en el tema de los niños y cómo se van desarrollando". Dice que se alternaban

las labores dependiendo de las actividades. Asumía con sus hijos, cuando nacieron, las tareas de manera compartida y alternada (Mauricio, 37 años, casado, empresa nacional).

Desde lo que ELLAS nos relatan

Por otro lado, se entrevistó a ocho mujeres que por motivo de trabajo les tocaba viajar, de las cuales seis de ellas tenían hijos/as. Si lo analizamos con los mismos criterios de Diane Almeras, nos encontramos que solamente una describe una relación de tipo equitativa, y las otras cinco la describen en el tipo tradicional (4) y transición incipiente (1).

REPARTICIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Tipo Tradicional (4) Incipiente (1)	Tipo en Transición Avanzada	Tipo en Transición	Tipo Equitativo (1)
Berni (49, separada, 3 hijos) 3 hijos/as) Carolina (33, convive, 1 hijo) Pabacha (44, casada, 3 hijos/as) Zancudo (35, casada, 2 hijo)	Cristina (41, casada,		Flaca (56, casada, 2 hijo/a)

Algunos ejemplos que refleja lo tradicional e incipiente, desde las voces de las entrevistadas:

Berni: contaba con apoyo doméstico. Nos cuenta: "yo hacia todo, él era muy machista". Los hijos/as no comparten tareas domésticas, porque es muy consentidora. Se considera muy dedicada a la familia, tanto su familia de origen como la propia. Las parejas "quedan como hijos, y eso no debería ser". Refiere que los viajes son un tiempo para ella.

Carolina: con respecto a las tareas del hogar, "se solucionó con una empleada doméstica⁴, porque en mi pareja no está 'incorporado' ". Dicho por ella

⁴ Empleada doméstica: con esto se refieren al trabajo doméstico y de apoyo al cuidado y crianza de los/as niños/as realizado por una persona contratada específicamente para ello. Esta tarea es desempeñada principalmente por una mujer. Este servicio puede ser realizado "puertas afuera" (cumple horario y vuelve a su hogar) o "puertas adentro" (su trabajo es de mayor extensión horaria y duerme en su lugar de trabajo).

de forma más elegante: "no configura dentro de sus hábitos". Cuenta que sus amigas le dicen que ella tiene "un problema con sus obligaciones de género". La pareja tiene mayor participación en agrupaciones, ella no participa.

Cristina: Tiene tres hijos varones y la pareja es un amigo de la vida. Hace turno para ir a buscar a los hijo/as con amigas del colegio dos veces a la semana. Actualmente, él gana menos que ella (tema de conflicto). Estando su pareja desempleada ha aprendido a mantener la distancia entre un problema de su pareja y su responsabilidad de apoyarlo y contenerlo. De modo paradójico, es ella quien pide ayuda psicológica por el tema de la discapacidad que tiene uno de sus hijos y el desempleo de su marido, porque este último no participaba de las actividades del hogar. Considera que no se puede ser "superwoman"; le fue difícil hacer que la pareja participara.

Pabacha: A ella le cuesta mucho salir cada vez que tiene que viajar "tener que preparar el viaje, ahora estoy preparando reuniones en Buenos Aires y además coordinando reuniones con los españoles que vienen a Chile la semana siguiente" y junto a esto tiene que estar preocupada de las funciones maternas "tengo que dejar (...) que la cosa funcione (en el hogar) (...) me estreso bastante". "Los viajes son el principal foco de conflicto". Ella siente que su pareja tiene "miedo a que vaya a conocer a alguien, (...) No me puede controlar". Siente que tiene que 'pagar' por tener que estar viajando "es un pago y yo creo que eso también es muy chileno, compensar, compensemos cosas".

En la relación equitativa

Flaca: Respecto a las tareas de la casa dice que "Gracias a dios que mi marido es lo menos machista que hay". Cuando eran pequeños los hijos, se dividían el trabajo de cuidarlos. Recién casados, él era quien planchaba la ropa. Cuando llega a la casa ve loza sucia y la lava. Tienen una "empleada" doméstica, puertas afuera (durante el día).

2.- PATERNIDADES MULTIFORMES O POLICULTURALES: DIVERSAS CONFIGURACIONES DE LA PATERNIDAD

Padres ausentes, presentes, abdicantes, huidizos, irresponsables, desinteresados, reaparecidos, tradicionales, ambivalentes frente a nuevos modelos, activos, cuidadores.

Bonino, nos muestra una evolución de este pater-familia, desde un padre amo a padre cuidador, pasando por padre periférico y ausente. Nos plantea que se esta eclipsando el padre occidental proveedor, detentador del saber, de la razón, del control de los grandes temas, el que se sustenta en la tradicional división sexual del trabajo (Bonino, 2003).

Este padre tradicional, Bonino lo sitúa en un doble perfil: uno es el padre **Amo** (dueño y señor, arbitrario, dominante, narciso, los hijos varones deben disputar el poder para crecer) y el otro padre **Patrón-Educador** (transmisor de normas y de los mandatos tradicionales).

Por otro lado, el padre **Periférico o Ausente** es un padre sin función social, sin autoridad reconocida, y que puede desaparecer sin demasiado costo. Representa a veces una fachada de autoridad, delega en la pareja la autoridad, la puesta de límites, el cuidado y sostén emocional.

Bonino, también presenta la figura del padre **Cuidador**. Para él la paternidad no es un poder, sino un servicio y una relación. Presente, carnal, transmisor de ternura, cuidados y enseñanza. Sabine Romero (2007) nos ofrece la siguiente categoría: padre **Activamente Involucrado** con su hijo/a. Busca integrar múltiples funciones ligadas entre sí y motivadas por el amor profundo al niño/a.

Es así, que cuando se define la paternidad en los hombres se identifican y reconocen policulturales de paternidades. Con las mujeres no se ofrece mayores distinciones, siendo más homogénea la idea de madre. En contraste, a los hombres "periféricos" o "ausentes", a las madres se las definiría como "negligentes", "mala madre", o madre "desnaturalizada".

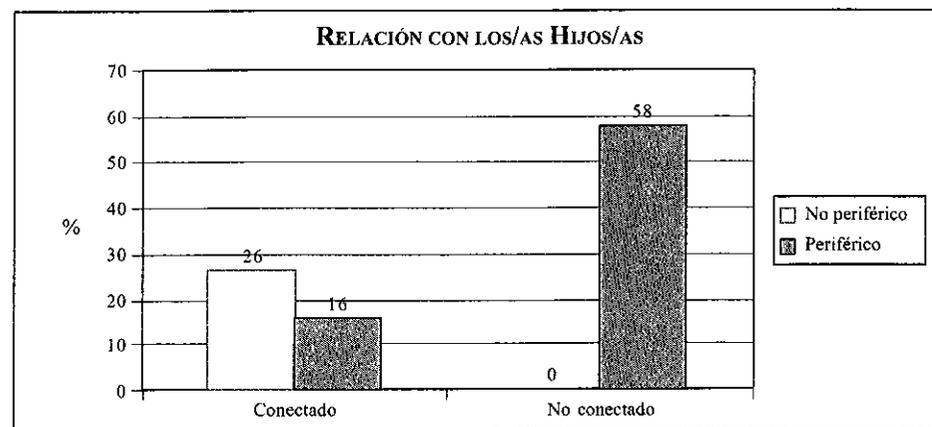
Para efectos de este artículo analicé las entrevistas de los padres y me fijé en qué tipo de relación establecían con su(s) hijos(as). Excluí una entrevista, por no poder definir claramente esta relación. Con esa aproximación definí en términos amplios dos criterios: uno es el de un padre "conectado" o "no conectado". El padre "conectado", si bien su función principal es proveer es capaz de mentalizar y establecer conexión emocional con el mundo del hijo/a. No es necesariamente la figura de padre "cuidador" (Bonino) o padre "activamente involucrado" (Romero), que representaría una relación parental comprometida a varios niveles y funciones. En el otro polo, identifiqué a la figura del padre

no conectado, en la que en su discurso no emerge mayor conexión con el mundo del hijo/a, sino más bien con sus propios procesos.

El otro criterio fue el de padre "periférico" o "no periférico", según el nivel de autoridad y sostén emocional que representa en su familia.

3.- ALGUNOS HALLAZGOS: QUE ENCONTRAMOS EN LOS PADRES GLOBALIZADOS EN RELACIÓN A SU PATERNIDAD

Todos los padres-varones que presentaban una relación no periférica en relación a los hijos son "conectados" con los hijos; no así los padres periféricos, aproximadamente un cuarto de ellos se encuentra conectado con sus hijos/as.



Los varones entrevistados en su mayoría son periféricos-ausentes y no han construido una relación de conexión con los hijos

1. No se desconectan: tecnología

El celular afecta y denota la relación que tiene entre la vida laboral y privada, porque lo usa constantemente y lo tiene prendido 24 horas al día e incluso en vacaciones; quiere estar pendiente de los temas de la familia y a la vez por responsabilidad a los clientes (Cito, 40 años, casado 2da vez, 3 hijos, privado globalizado).

Jose-2 confirma esta conexión permanente. Cuenta que en una empresa transnacional que él asesora, hay una persona a cargo que le responde a cualquier hora un correo. Le preguntó cómo lo hace, y responde que es porque está conectado a través de su Blackberry. La responsabilidad de esta persona es estar conectada, por estar en una empresa global (José-2, 51 años, casado 2ª vez, 4 hijos, empresa nacional).

2. Le es más fácil vincularse desde la razón

Ella le exige que dedique más tiempo a estar con los hijos. Dice que está "en proceso de evolución". Participa en general en las actividades de los niños. Pero le cuesta más la relación con el pequeño, porque el más grande es intelectual, se puede conversar (Nico, 36 años, casado, 2 hijos, público globalizado).

3. Engaño inconsciente o deseabilidad social

Él se define como "conductor" en la casa "Controlo mucho todo, dirigir mucho todo". Con los hijos el rol más activo lo tiene su mujer. Cuando se le pregunta más, no da ejemplos concretos de control, sólo lo referente a los arreglos de la casa ("las grandes cosas pasan por mí"). El quehacer diario lo lleva la señora que se "lo he ido cediendo". Se siente con deuda, especialmente con los más chicos. Siempre los fue a dejar al colegio, porque era la oportunidad de contacto. Pero más adelante en la entrevista aclara que va a dejar a los hijos al colegio dos días a la semana y su señora tres días. Este es un acuerdo reciente, ya que viven más lejos del colegio. Cuando vivían más cerca ella iba todos los días a dejar a los hijos. En el resto de las tareas domésticas no participa. Termina concluyendo que se siente con falta en relación a la casa (Jose2, casado 2da vez, 4 hijos/as).

Los padres presentes (cantidad) construyen "conectividad"

1. El hijo le otorga sentido

El nacimiento de un hijo es un hecho que les re-configura su lugar. El hecho de ser padre obedeció a que el sentido de la vida se desplazó a una atención sobre el colectivo íntimo de la familia. Y eso se ha transformado en "un alivio para no atender a la preocupación sobre sí mismo" (Ricardo, 35 años, casado, 2ª vez, 1 hijo, empresa nacional). "Con mi hijo es distinto, porque

con él soy todo lo afectivo que no soy con los demás". Tiene mucho que decir sobre la crianza del hijo porque es dedicado a la familia (Benjamín, 34 años, soltero, empresa nacional).

2. Familia de origen

La familia de origen ha sido significativa para sentirse involucrado y activo en las tareas del hogar. Dice que se distribuyen las tareas *"muy equitativamente, no tengo problemas porque tuve varias hermanas. Tengo cierto dominio en el tema de los niños y cómo se van desarrollando"*. Dice que se alternaban las labores dependiendo de las actividades. Asumía con sus hijos, cuando nacieron, las tareas de manera compartida y alternada (Mauricio, 37 años, casado, 2 hijos, empresa nacional).

Cuando la Pareja exige se activa la Zona de Negociación

Desde que su pareja estudia se ha involucrado más en las tareas del hogar, pero aún así considera que puede que sea muy poca su participación (James, 41 años, casado, 2 hijos, empresa nacional). Por otro lado, otro entrevistado cuenta que con su mujer se "disputan" las expectativas individuales respecto a cómo elaborar o participar en la familia que están constituyendo. Ella, según su mirada, argumenta que nunca tuvo la posibilidad, debido a la maternidad, de desplegar todo su potencial en el mercado de trabajo; mientras que para él, su preocupación es asegurar el futuro, tanto material como social de la familia. Según el entrevistado, hay que asumir los costos/sacrificios, lo que uno deja de "hacer" por la familia.

Una historia que refleja esta tensión se visualiza claramente en este relato: Alberto (39 años), casado 3 hijos y en proceso de separación. Estudió una carrera profesional, la cual ejerció, para posteriormente estudiar Ingeniería Comercial y hacer un MBA. Trabaja en una empresa multinacional, por lo que le toca viajar frecuentemente. Producto de éstos viajes no estuvo para el nacimiento de su segundo hijo –coincide con lo poco conectado que está con ese hijo–, además no asistió a una graduación de su pareja.

Se le puede describir en términos generales como un varón tradicional y racional (durante la terapia se compró tres libros de autoayuda), pragmático (*"ob-*

servo el mundo para gestionar"), cuidado del cuerpo, gimnasio, actividad deportiva, ansias de crecimiento y de poder. No se desconectaba del celular.

Su pareja después de siete años le expresa que se sintió postergada en su desarrollo profesional en pos de él, exigiendo y demandando cambios de él en relación a los hijos y su familia. Cuenta que ella se quejaba de que la dejaba hablando sola (*"aprendí a correrme, a cambiar de tema"*). Él define que se instaló una competencia por la equidad, se instaló la negociación: *"siempre me sentí exigido al cambio, la lógica de la negociación"*.

En este período de separación-negociación comenzó a experimentar diferentes síntomas físicos como torticolis, hernia, y una sensación de soledad: *"Hay cosas en mí que no lo sé", "Ya no tengo presencia"... "Empiezo a ver cosas que no quiero ver"*.

La separación le llevó a una mayor conexión con el mundo de los hijos: *"Los niños necesitan mis cariños y no los hábitos"*, participando en mayor medida en la vida cotidiana de ellos. Puede hablar de las emociones en relación a ellos: *"Las preguntas de Mariela me matan, me bajan energía"*. Ofrece distinciones entre ellos: *"Roberto quiere jugar y Mariela quiere estar, Juan está más agresivo"*.

Este padre-viajero, recientemente separado, se encuentra en una "zona de negociación" desconocida. Con menos claridades, quiere seguridad dejando todo los acuerdos por escrito, pero a la vez relata en relación a su ex – pareja: *"tengo miedo en decirle cosas en torno al manejo de los hijos", "los niños están solos, están mucho con la nana"*.

Esta dificultad se refleja en la siguiente escena: su ex-pareja trabajaba hasta tarde. Él llegó a la casa de ella temprano. Jugó con los hijos, ayudó en las tareas a su hija, para después bañarlos y dejarlos en pijama, pero no los dejó dormidos. Al día siguiente ella lo llamó para retarlo por no haberlos dejado durmiendo, exigiéndole que *"necesitas asumir tu rol de papá"*. Él se interesa por querer ser un padre "bueno", pero a la vez presenta dificultades de cómo integrar su trabajo, sus hijos y las exigencias de su ex-pareja. Será interesante conocer ¿cómo se negocia y resuelve en su mundo interno y corporal?

Hay otra categoría de padres periféricos-ausentes que buscan conectarse con sus hijos/as, y que le da nombre a este artículo.

José en la actualidad tiene tres de sus hijos viviendo en otros países. Él se queja de no poder verlos a ellos y a sus nietos, pero rápidamente recuerda que "cuando yo estaba separado los invitaba todos los viernes a la casa y les mostraba diapositivas de mis viajes, a China, Nueva York, Irak" y eso los hijos hoy se lo sacan en cuenta ya que le dijeron "que te quejas, si tu me mostraste el mundo". José reconoce que no le había dado mayor dimensión a esa situación. No estima que los viajes hayan influido en sus separaciones anteriores, pero sí reconoce que su actual mujer es independiente y eso le favorece, "ella empezó a desarrollarse a crecer y crecer y ganar mas plata que yo, hoy día ella gana el doble de lo que yo gano" y la encuentra "mucho más disciplinada que yo", trata de reunir a todos sus hijos y nietos lo más posible. A esta edad para José la vida familiar es muy importante (José, 65 años, casado, 3 veces, 7 hijos, público globalizado).

Es un padre que, —cumpliendo con condiciones mínimas, que puede tener rasgos autoreferenciales—, con pequeños gestos construye relaciones significativos. Me pregunto si a una madre le alcanza con estos "pequeños" gestos para ser considerada como "buena madre".

Desde las entrevistas se vislumbran Condiciones de posibilidad: Padres globalizados conectados.

Hay estudios que miran el impacto de las "nuevas tecnologías" en la "toma de conciencia masculina" en relación al vínculo con los hijos (PNUD, 2006). Por ejemplo: celular, ecografía, inclusión en parto, video de cuidado parental, chat, playstation, etc.

Existe interés en conocer la relación de los padres con los/as hijos/as sin la mediación de la mujer. Relación autónoma, no mediatizada. Cómo se negocia la autoridad con la madre.

Los datos confirman la fuerte penetración de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) en la vida de los chilenos: entre 1989 y 2004, el porcentaje de hogares con teléfono fijo creció del 15% al 55%, los celulares aumentaron de 5 mil a 9 millones, el stock de computadores se mul-

tiplicó 27 veces y, en el caso de Internet, que no existía en 1989, los usuarios se incrementaron de 250 mil en 1997 a casi 4,8 millones a fines de 2004 (PNUD, 2006).

La perspectiva conceptual de este Informe señala que las NTIC son mucho más que objetos tecnológicos. Existen al interior de un complejo de relaciones personales, sociales e institucionales. En el desarrollo del conocimiento y la innovación tecnológica se imbrican la política, la economía, la ciencia, la educación y la cultura.

Al parecer el mayor desarrollo tecnológico ofrece mayores condiciones de posibilidad de establecer una relación —no mediada por la pareja— para los hombres. Desde esa perspectiva el "estar lejos" puede verse compensada por otra forma de comunicarse. A su vez, ésta también puede ofrecer la "ilusión" de la cercanía y involucramiento con los/as hijos/as. Se hace necesario mirar los alcances del impacto de la NTIC en la relación padre-hijo/a.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almérás, Diane (2000) "Procesos de cambio en la visión masculina de las responsabilidades familiares". En: Olavarría, J. y Parrini, R. (eds.) *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*, FLACSO, UAHC, Santiago de Chile.
- Bonino, L. (2003) "Las nuevas paternidades". En: *Cuadernos de Trabajo Social*, volumen 16, pg. 171-182, Madrid: CTS Universidad Complutense de Madrid. <http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0303110171A.PDF>
- Connell, R.W. (1997) "La organización social de la masculinidad". En: Valdés T y J. Olavarría (eds.) *Masculinidad/es. Poder y Crisis*, ISIS Internacional / FLACSO-Chile, Santiago.
- Encuesta de Calidad de Vida y Salud (ENCVS) (2006) Ministerio de Salud http://epi.minsal.cl/epi/html/sdesalud/calidaddevida2006/ENCAVI_Trabajadores.pdf
- Kimmel, M. (1998) "El desarrollo (de género) del subdesarrollo (de género): la producción simultánea de masculinidades hegemónicas dependientes en Europa y Estados Unidos". En: Valdés T y J. Olavarría (eds.) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*: FLACSO-Chile / UNFPA, Santiago.
- Kaufman, M (1997) Las experiencias contradictorias de poder entre los hombres. En: Valdés T y J. Olavarría (eds.) *Masculinidad/es: Poder y Crisis*, ISIS Internacional / FLACSO-Chile, Santiago.
- Lecannelier, Felipe (2008) En: Bárbara Mayer (2008) *Desmitificando el Apego*, Revista Mujer. http://icarito.tercera.cl/medio/articulo/0.0.38039818_90162750_3509762261.00.html
- León, Magdalena (1995) "La familia nuclear: origen de las identidades hegemónicas femenina y masculina". En: Arango, L.G. y otras (comps.) *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Bogotá: T M Editores. Ediciones Uniandes, Facultad de Ciencias Humanas.
- Marqués, J.V. (1997) "Varón y Patriarcado". En: Valdés T y J. Olavarría (eds.) *Masculinidad/es: Poder y Crisis*, ISIS Internacional / FLACSO-Chile, Santiago.

- Olavarría, José (2000) "De la identidad a la política: masculinidades y políticas públicas. Auge y ocaso de la familia nuclear patriarcal en el siglo XX". En: Olavarría, J. y Parrini, R. (eds.) *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*, FLACSO, UAHC, Santiago de Chile.
- Olavarría, José (2001) *Y todos querían ser (buenos) padres*. FLACSO, Santiago de Chile.
- Olavarría, José (2006) "Hombres e identidades de género: algunos elementos sobre los recursos de poder y violencia masculina". En: Careaga, G y S. Cruz Sierra (eds.) *Debates sobre masculinidades. Poder, Desarrollo, Políticas Públicas y Ciudadanía*. PUEG, México.
- PNUD (2006) *Informe de Desarrollo Humano, "Las tecnologías: ¿un salto al futuro"*.
- Romero, Sabine (2007) "Elementos que facilitan o dificultan el "paternaje" desde la perspectiva del hombre con hijos en edad escolar de nivel socioeconómico bajo". Tesis para optar al grado de Magister en Psicología Clínica, Mención Estudios de la Familia y la Pareja.
- Siedler, V. (2006) "Masculinidades, hegemonía y vida emocional". En: Careaga, G y S. Cruz Sierra (eds.) *Debates sobre masculinidades. Poder, Desarrollo, Políticas Públicas y Ciudadanía*. PUEG, México.
- Valdés, T.; Gysling, J.; Benavente, M.C. (1999) *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. Mujeres de Santiago*. Santiago, Chile: FLACSO-Chile.
- Valenzuela, S., Tirón, E. y Scully, T (2006) "Tiempo, trabajo y familia". En: Valdés, X. (2008). *Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile*, Naciones Unidas, 2008.

III

CUERPOS, SEXUALIDAD/ES Y GLOBALIZACIÓN

CUERPOS SEXUADOS EN LA MINERÍA EN CHILE: UN ANÁLISIS DE BARRERAS DE INCORPORACIÓN

Rodrigo Molina G.¹
CEDEM, Género y Equidad

PRESENTACIÓN

El análisis que se presenta a continuación se estructura en la idea que a nivel mundial y chileno, la industria minera es un espacio mayoritariamente de hombres. Esta reflexión tiene como base cinco entrevistas realizadas a mujeres y hombres chilenos que trabajan en este rubro en puestos de trabajo de cierto prestigio y poder social. La posición que ellos ocupan les exige y les permite contacto con la industria minera como un espacio multi-contextual, internacional e intercultural. Las experiencias que los entrevistados entregan son analizadas teniendo como objeto preferencial de análisis el cuerpo. A nivel de experiencia personal y social el ser un sujeto encarnado es una realidad inmensamente compleja, acceder a esta dimensión a través de relatos de vida es un desafío, sin embargo hemos operado con la hipótesis de que la representación y el uso de los cuerpos en esta actividad laboral condiciona en algo el hecho que este espacio sea y continúe siendo un espacio inmensamente masculino. Las preguntas que guiaron el análisis fueron: ¿Qué dicen los y las entrevistadas sobre este predominio masculino? ¿Qué elementos entregan para explicar esta situación? ¿Cuáles son las barreras de incorporación que ellos visualizan? ¿Y cómo y cuándo el cuerpo sexuado se presenta como barrera? ¿Cómo las respuestas que se entregan a las anteriores preguntas están segmentadas por sexo?

El texto a continuación se divide en tres partes: Primero, una breve caracterización de la industria minera como un espacio de hombres. Segundo, se sitúa el cuerpo físico y sexuado en un marco general como categoría socio-cultural y se entregan elementos de análisis que serán relacionados con los testimonios de las entrevistas.

¹ Sociólogo, Master en Sociología, Concordia University, Canadá.

Tercero, se entrega un análisis de los testimonios de las mujeres y los hombres con respecto a lo que les significa trabajar en un medio laboral predominantemente masculino. Un punto de atención que se da en el análisis es cómo el cuerpo sexuado y la incorporación de la mujer son percibidos en los distintos espacios laborales en el cual se mueven estas personas. Los espacios posibles que se identificaran son el espacio organizacional, local/nacional y global.

LA INDUSTRIA MINERA COMO UN ESPACIO DE HOMBRES

El proceso de incorporación de la mujer al mundo de la minería se ha dado en un ritmo significativamente más lento que en otros sectores de la economía. Las dificultades de incorporación son mundiales. En 2007, la Agencia Australiana de Estadísticas (ABS) sostuvo que a nivel mundial la participación de mujeres en la industria minera era de 18%. Mientras que Barrick, empresa minera de América del norte, señala en su página Web que un 16,6% de sus empleados a nivel mundial son mujeres. Según la misma empresa en su reporte de responsabilidad del 2007, un 11% de su fuerza laboral estaba compuesta por mujeres². En Chile los datos, según el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), son los siguientes: el año 2006 había un total de 6.322 mujeres en la fuerza de trabajo de la minería que correspondía a 4,7% de la fuerza laboral total. En el año 2005, el porcentaje era de 4,4%, el 2004 de un 4,1% y el 2003 un 3,4%³. Estas cifras cuantifican las características actuales del sector, dejando de manifiesto la predominancia de hombres.

Analizando la situación desde otro punto de vista se puede ver que un espacio definido en torno a un sujeto concreto, como los hombres, tiende a estructurarse según las características específicas de estas personas, siguiendo sus orientaciones, preferencias y definiciones corporales. Un espacio con estas características es análogo a un territorio, definido por y para las personas que lo ocupan. En este territorio las actividades se estructuran alrededor de un cuerpo que es concebido y representado de determinada manera y, a su vez, el orden actúa sobre los cuerpos físicos normando sus representaciones y actividades. Mary Douglas en su libro *Símbolos Naturales* (2001) propone una idea interesante en la relación entre el cuerpo físico y el orden social o cuerpo social. Ella plantea que el orden

² <http://www.barrick.com/CorporateResponsibility/Employees/LaborHumanRights/default.aspx>

³ <http://www.sernageomin.cl/>

social o institucional moviliza el cuerpo de las personas y que los movimientos, reposos y silencios del cuerpo físico son la expresión de las presiones sociales propias de los requerimientos institucionales. Esta autora señala también que el cuerpo social y el cuerpo físico constituyen campos de experiencia distintos y en tensión uno con el otro. Que a pesar de que el cuerpo social moviliza los cuerpos físicos en un sentido, hay momentos donde la presión social cede y los cuerpos físicos son dejados a los recursos personales de sus dueños y a la percepción y la expresión desde lo personal: *“El cuerpo social limita como el cuerpo físico es percibido. La experiencia física del cuerpo, siempre modificada por las categorías sociales a través del cual es conocido, expresa una visión particular de la sociedad. Hay un continuo intercambio de significados entre las dos experiencias corporales, cada una refuerza categorías de la otra. Debido al resultado de esta interacción, el cuerpo físico es un medio altamente restringido de expresión. Las formas que él adopta en movimiento y en reposo expresan las presiones sociales de múltiples maneras”*⁴. Douglas continua señalando que en contextos institucionales de alta exigencia y complejidad se establece una regla que ella llama «pureza» en la interacción social: *“Una (tercera regla) es que un fuerte control social exige fuerte control corporal. Una cuarta regla es, siguiendo la dimensión de leve a fuerte presión, que el sistema social busca descorporalizar (sacarle el cuerpo físico) a las formas de expresión; esto se puede llamar la regla de la pureza... la interacción social exige que procesos orgánicos, no queridos o irrelevantes, deban ser filtrados. Así se constituyen criterios de relevancia y estos configuran la regla universal de la pureza. A mayor complejidad del sistema de clasificación, mayor tendencia existe a que la interacción social sea entendida como entre dos espíritus incorpóreos (...) ya que el cuerpo físico es un micro cosmos de la sociedad...”* (76-77)⁵. Es decir, el trato social entre personas se

⁴ Traducción hecha por el autor. “The social body constrains the way the physical body is perceived. The physical experience of the body always modified by the social categories through which it is known, sustains a particular view of society. There is continual exchange of meaning between the two kinds of bodily experience so that each reinforces categories of the other. As a result of this interaction the body itself is a highly restricted medium of expression. The forms it adopts in movement and repose express social pressures in manifold ways (pp. 69)”.

⁵ “A third (rule) is that strong social control demands strong bodily control. A fourth, along the dimension from weak to strong pressure the social system seeks to progressively to disembodify or etherealize the forms of expression; this can be called the purity rule... social intercourse requires that unintended or irrelevant organic processes should be screened out. It equips itself with criteria of relevance and these constitute the universal

da como si fuera entre espíritus incorpóreos. Es así como se suele estructurar una relación de tensión o conflicto por las diferencias de los distintos tipos de cuerpo, las demandas del cuerpo físico y las presiones de la institución social. Por lo tanto, según Douglas, la relación entre cuerpo físico y el orden social que se da en un espacio determinado es, en muchos sentidos, simbiótica. El cuerpo físico/sexuado es un elemento necesario para un orden social, en base a él se levanta, y se ponen en marcha las actividades que se hacen y se deben hacer en este espacio. La relación entre cuerpo social y cuerpo físico es a veces tan estrecha que el cuerpo físico es invisibilizado por el orden social. El cuerpo físico se transforma, de esta manera, en un microcosmos del orden social. Entonces, cuando el cuerpo físico es un cuerpo sexuado específico, como en el caso de la industria minera, donde se trata de un cuerpo masculino, la incorporación de la mujer se encuentra obstaculizada por un conjunto de barreras que surgen de la definición y estructuración masculina del espacio laboral. Por lo tanto, abrir un espacio para la incorporación de un "otro", como la mujer, implica llevar a cabo un proceso de "descentrar" ese espacio.

CUERPO FÍSICO, CUERPOS SEXUADOS Y CONTEXTOS DE TRABAJO

En este artículo se trata el cuerpo humano en dos niveles. Primero, como un objeto cultural construido históricamente por sistemas de representación, en colaboración, tensión o disputa entre sí, que le asignan significados a las partes, productos y acciones del cuerpo⁶. El cuerpo físico en esta dimensión de texto cultural es representado socialmente, sus atributos, partes y capacidades adquieren

purity rule. The more complex the system of classification the more social intercourse pretends to take place between disembodied spirits... The physical body is a microcosm of society, facing the centre of power, contracting and expanding its claims in direct accordance with the increase and relaxation of social pressures. Its members now riveted into attention, now abandoned to their private devices, represent the members of society and their obligations to the whole. At the same time the physical body, by the purity rule is polarized conceptually against the social body. Its requirements are not only subordinated they are contrasted to social requirements. The distance between the two bodies is the range of pressure and classification in the society. A complex social system devices for itself ways of behaving that human intercourse is disembodied... It uses various degrees of disembodiment to express the social hierarchy (pp. 76-77)".

⁶ Este artículo no pretende abordar en profundidad temas propios de antropología o sociología del cuerpo, como son el dualismo cuerpo/mente, naturaleza/cultura, individuo/colectivo. Para esto ver Chris Schilling, Bryan S. Turner, David Le Breton entre otros.

significados y valoraciones según el grupo socio cultural en el cual está situado. En este sentido los significados del cuerpo en su totalidad, partes o productos, en términos estrictos, no son "obra" del actor, sino experiencias o temáticas "heredadas culturalmente". Esto no significa que un actor no tenga capacidad agencial para reinterpretar o poner en disputa los significados que se le atribuyen al cuerpo, o hacer uso de estos significados ligados al cuerpo. Lo que se quiere subrayar es que en esta primera dimensión el cuerpo aparece como algo fundamentalmente dado o heredado biológicamente y socio-culturalmente.

Segundo, el cuerpo físico también remite a un agente humano encarnado. El cuerpo es parte constitutiva de la concepción que una persona posee de sí, el sexo, colores y atributos físicos, etc., son todos elementos que condicionan como un individuo se va a entender a sí mismo, como los otros lo van categorizar y, por lo tanto, el cuerpo va a condicionar el accionar social que el individuo emprenda y las acciones sociales que otros ejecuten hacia este individuo⁷. En el cuerpo, su materialidad, gestualidad y actuación se hacen potencialmente presentes una amplia gama de fenómenos culturales y sociales. El cuerpo físico leído y analizado como texto cultural es un medio complejo que puede expresar dimensiones como sexo, raza, etnia, clase, entre otros criterios de diferenciación social. Las experiencias sociales, de un individuo en un contexto determinado, poseen una dimensión corporal. La expresión de esta dimensión puede ser muy aguda, por un lado puede pasar prácticamente desapercibidas, ya que mantener en silencio las impresiones corporales propias y de otros es un hábito común; y por el otro lado, la aparición del cuerpo en un contexto social público es muchas veces sinónimo de un problema (de salud, por ejemplo), un conflicto, ofensa o disputa.

La dimensión del cuerpo que interesa en este artículo es el cuerpo sexuado. Al cuerpo sexuado comúnmente se le atribuyen dos elementos. El primero de ellos es ser poseedor de un deseo sexual que se dirige comúnmente hacia otra persona. Se establece aquí la combinación del cuerpo sexuado y el deseo sexual, donde está la experiencia de desear a alguien y de ser deseado. El segundo elemento es que, normativamente, el cuerpo sexuado identifica al individuo que lo posee como miembro de un grupo sexual, ya sea masculino o femenino. Ambos elementos están muy interrelacionados y están muy presentes,

⁷ Ver George Herbert Mead, "Persona, Mente y Sociedad" y Erving Goffman, *The Presentation of self in everyday life*.

en particular en el proceso de incorporación de un nuevo cuerpo sexuado a un espacio determinado.

En principio, el cuerpo físico/sexuado es generalmente invisibilizado y silenciado en el espacio formal de trabajo, organizado burocráticamente y específicamente para ese fin, y en particular, en un espacio de trabajo de oficina. Las actividades productivas en este contexto están asociadas a la capacidad mental e intelectual del individuo, y si estas requieren un alto nivel de preparación y sofisticación, como son las actividades laborales efectuadas por profesionales. Aquí, el cuerpo físico/sexuado puede ser concebido fundamentalmente como un instrumento, cuya fuerza de trabajo reside principalmente en la capacidad mental e intelectual de la persona, sin encontrarse ligada al cuerpo físico que ella posee. A pesar de esta concepción, la capacidad agencial de una persona en el medio laboral está estrechamente ligada a su cuerpo físico y a su capacidad para manipular las herramientas y los elementos de trabajo, también el cuerpo físico le permite interactuar con el mundo laboral y social que lo rodea⁸.

Ahora bien, esta dinámica que silencia e invisibiliza el cuerpo en un ambiente laboral tiene al menos dos excepciones. Primero, cuando la invisibilización del cuerpo es una norma protocolar, es decir se basa en un sentido compartido de "buena educación" entre los actores y por lo tanto es una dinámica que puede ser quebrada por un actor a voluntad. En este caso, la sanción es la ofensa del actor cuyo cuerpo ha sido visibilizado, y rebajado, ofendido o discriminado de alguna manera. Segundo, cuando la invisibilización del cuerpo es una normativa formal, donde existe a nivel organizacional un decreto que define explícitamente esta regla y sus sanciones. Un ejemplo es el caso de empresas mineras multinacionales que tienen políticas de anti discriminación y reglamentos que regulan la convivencia al interior del espacio de trabajo. Estas dos situaciones, donde se hace visible el cuerpo físico en un espacio de trabajo, ponen de manifiesto la fragilidad y el esfuerzo que se realiza para silenciar e invisibilizar los cuerpos en un ambiente laboral, ya que el cuerpo físico es visible *per se*.

⁸ Resulta importante señalar que la tensión producto de un dualismo cuerpo/mente está subyacente en un análisis que incluye la dimensión corporal. Hacemos propio lo que plantea Chris Schilling que un análisis que incorpora el cuerpo debe concebir la mente como al interior del cuerpo. P. 81 *Body and Difference*, en *Identity and Difference*.

LA MUESTRA

A continuación se entrega el análisis de cinco entrevistados/as que trabajan en empresas mineras o empresas que proveen servicios o productos a la minería. Todas las empresas privadas son propiedad de alguna empresa internacional. Todas las entrevistadas y los entrevistados son profesionales, las dos mujeres son de carreras de las humanidades y ciencias sociales. De los tres hombres, dos son ingenieros y uno es abogado. Los dos ingenieros han vivido fuera de Chile, pero todos tienen en sus biografías contactos de mayor o menor intensidad y duración con otros países.

Entrevistadas/os	Edad	Tipo de empresa	Puesto laboral
Cristina	41 años	Multinacional	Gerente Relaciones Públicas
Berni	49 años	Multinacional	Jefa Relaciones Públicas
Rodrigo	36 años	Estatal	Subgerente
Antonio	46 años	Multinacional	Jefe ingeniería
Feña	51 años	Multinacional	Jefe Departamento Ingeniería

TESTIMONIOS DESDE Y DE LA INDUSTRIA MINERA COMO ESPACIO MASCULINO

Las mujeres entrevistadas

La primera mujer entrevistada es gerente de relaciones públicas y tiene 41 años de edad. Ella es casada y madre de tres hijos. Sus opiniones sobre el trabajar en la industria minera son los siguientes: "... *Yo trabajo en un rubro donde mundialmente hay hombres, la industria minera se caracteriza por estar plagada de hombres. Son pocas mujeres. Tradicionalmente es un rubro bastante machista porque no hay muchas mujeres*" (Cristina, 41 años, casada, ejecutiva).

Ella se posiciona como mujer en un espacio de trabajo predominantemente masculino. Plantea que este sesgo masculino es un rasgo de la industria minera en su totalidad y por lo tanto atraviesa las distintas culturas organizacionales de las numerosas empresas que operan en este rubro. Además la procedencia y conexión a una cultura nacional de la empresa tampoco ha sido un factor que fundamentalmente cambie esta realidad. Ahora, más adelante veremos que ella sí hace algunas aclaraciones con respecto a la posición de los cuerpos

sexuados en los variados contextos de las culturas nacionales y culturas organizacionales que pueden estar presentes. La idea de habitar y compartir un espacio con muchos hombres está remarcada por ella. El uso de una analogía de un cuerpo enfermo o afectado por una "plaga", sugiere que esta situación no le es ni le ha sido del todo fácil. "... Ha ido cambiando con los años...ha ido cambiando para bien. Yo estoy convencida que la discriminación y el machismo es harto culpa de las mujeres. Nos sometemos a un sistema en vez de actuar de otra manera" (Cristina, 41 años, casada, ejecutiva).

En el pasaje anterior aparte de plantear que esta situación está progresando ella sugiere tres rasgos de la industria (minera) como espacio de trabajo y los cuerpos sexuados. El primero, dice relación con la afirmación "nos sometemos a un sistema", en esta oración ella y otras mujeres se encuentran en un sistema de trabajo que no les pertenece, que no está hecho a su medida sino que funciona con reglas que tienen fundamentalmente un "otro" como referente, presumiblemente el actor masculino. Que las mujeres al adaptarse a las reglas del espacio de trabajo resultan ser "sometidas" por las reglas del sistema. Segundo, que en su experiencia son mujeres las que usan estas reglas en perjuicio de otras mujeres. Tercero, ella afirma que las mujeres como actores laborales tendrían la posibilidad de actuar de otra manera. Por lo tanto, el sistema de trabajo en su totalidad, o la industria minera específicamente y la actoría de las mujeres, son los elementos que ella identifica y les asigna responsabilidad parcial de generar los obstáculos para la incorporación de la mujer al trabajo. En esta oración ella no hace referencia directa a sus compañeros de trabajo hombres sino que apunta sus críticas al sistema de trabajo como un espacio masculino y a la actuación de las mujeres en este espacio.

Es importante señalar que esta entrevistada, en otra parte de la entrevista, relata con bastante detalle su experiencia y desafío de intentar equilibrar su maternidad con su vida laboral: "Si bien la mujer es necesaria (en el mundo del trabajo) es a la vez un estorbo" porque tiene bebés, trabajan menos etc. Es decir para ella el cuerpo sexuado femenino y su capacidad engendrar hijos aparece como un punto de tensión entre la mujer y el mundo del trabajo. Con respecto a este tema no hace referencia a la participación masculina en el cuidado de los hijos. En este sentido ella nuevamente mantiene su silencio hacia la actoría masculina en estos temas.

Continúa su relato diciendo: "Esta es una empresa multicultural, y gringa y todo. No hay una discriminación por género. Aunque igual te encuentras con gente que te dice qué estás haciendo acá en la mina, te vas a perder, como tonta pajarraca. Eso lo dicen locales y gringos también. Pero con el tiempo se ha ido legitimando el aporte que uno puede hacer. Siendo mujer en el fondo..." (Cristina, 41 años, casada, ejecutiva).

En este pasaje ella sitúa la empresa en la cual trabaja como un espacio internacional es decir que no está articulado o regulado por normas locales/nacionales sino que es un espacio de trabajo multicultural presumiblemente más abierto y tolerante a mujeres y minorías. Ella afirma que no existe discriminación por género, sin embargo relata una experiencia que transcurre en la mina como espacio de trabajo y como en este espacio su presencia causa que alguno de sus colegas teman por su seguridad. Ella siente que esas preocupaciones hacia su persona la hacen sentir fuera de lugar, como un pájaro en una mina, como alguien que no está en su elemento. La barrera de incorporación que se presenta acá es la relación entre espacio de riesgo y cuerpo femenino, como un cuerpo que debe ser protegido y alejado de factores de peligro. Llama la atención que no conceptualice este episodio como discriminación, tal vez esto tenga relación con la definición de discriminación que está ocupando, es posible pensar que en este caso ella está entendiendo la discriminación como práctica de exclusión y lo que relata son experiencias de resistencias al cuerpo femenino en espacios entendidos como riesgosos. Señala que esta reacción a su presencia en la faena minera trasciende la cultural nacional/local de sus compañeros de trabajo.

La segunda mujer entrevistada es jefa de relaciones públicas tiene 49 años de edad, es madre de cuatro hijos y es separada. Ella sostiene: "...La minería a nivel mundial es súper machista, si te imaginas una mina te imaginas puros hombres con palas y camiones. Y es una pega súper dura, pesada" (Berni, 49 años, separada, ejecutiva).

La mujer (Berni) hablando del predominio masculino en este sector, también subraya que esta realidad se observa en la industria minera a nivel mundial. Que es un espacio de trabajo que ella considera machista. A diferencia de la primera mujer entrevistada, habla de esta situación no tanto como un acto de co-presencia corporal con sus co-trabajadores hombres sino más bien como un acto de reflexión en el cual la imagen tradicional asociada a la actividad minera es del

trabajo físico de la excavación minera. La referencia que se hace al espacio de trabajo de la excavación es interesante ya que en principio esta es una realidad alejada del trabajo que ella realiza comúnmente, en su capacidad de relacionadora pública, sin embargo nos remite a un espacio de trabajo donde el carácter físico y corporal de esta actividad está muy presente. En particular por el choque más o menos violento entre “el hombre” y la naturaleza representada por roca y montaña. El encuentro entre cuerpo minero y roca es uno que ella describe como “duro”. Al hacer esto implícitamente reconoce que el cuerpo minero masculino poseería las características necesarias para enfrentar esta labor considerada “dura”, aun con la ayuda de palas, maquinas excavadoras, camiones etc. Esta confrontación, entre cuerpo físico y naturaleza, es un elemento central de esta industria, a pesar de la tecnificación del proceso de trabajo, que en este sentido sigue siendo una actividad fundamentalmente similar a la actividad minera desde hace muchos años. La dureza y por lo tanto el riesgo de esta actividad es un elemento muchas veces entregado para explicar el por qué la industria minera está fundamentalmente compuesta por cuerpos masculinos. La concepción del cuerpo masculino y el femenino, es por lo tanto, un elemento clave en esta industria ya que esta concepción trasciende la actividad productiva de excavación y se encuentra presente también en el espacio de trabajo de la oficina. Berni muy probablemente no debe enfrentar la dureza y el riesgo del trabajo físico cotidianamente, pero sugiere que entiende por qué los hombres y los cuerpos masculinos están más dispuestos a realizar esta actividad.

Ella continúa diciendo: “...La minería a nivel mundial está haciendo un esfuerzo por contratar más mujeres. Se han abiertos cupos para mujeres. La visión de la empresa es que son iguales, pero mi jefe en Chile (pausa). Creo que las mujeres somos mejoras para cosas de corazón, somos complementarios. No soy feminista. La cosa es respetarse. Yo no tengo idea si es la paridad de género, no tengo idea, tal vez influyó que la Bachelet sea Presidenta. Pero acá se han abierto cupos para mujeres. Nosotros tenemos como un 7% en la mina, poquito pero somos la empresa minera con más mujeres. Ahora se desarrollan en todo, se está capacitando mujeres para ser camioneras, palera. Y ha resultado súper bien. Pero todavía es un porcentaje mínimo. Hay muchas (mujeres) en laboratorios, en recursos humanos. En pegas de este tipo. Pero en la cosa dura, en la minería propiamente tal, eso se está recién abriendo, partiendo...” (Berni, 49 años, separada, ejecutiva).

Berni inicialmente sitúa la agencia detrás de las políticas de inclusión de la mujer en la minería en un espacio global y transnacional. Afirma que la visión de género de este espacio global es la igualdad sin embargo esta mirada contrasta con su espacio local en la cual ella trabaja comúnmente. Un elemento importante en este contraste es su jefe, que es un hombre chileno. En este punto ella evita entrar en polémica con su contraparte masculino. Opta por subrayar las diferencias entre los sexos, y se posiciona como complemento de sus colegas hombres y no como competidora. Remarca la importancia del respeto de estas diferencias entre los sexos en el espacio de trabajo. Al final de este pasaje la entrevistada vuelve a preguntarse sobre el origen de esta apertura, sin embargo ahora sitúa al menos parte de la agencia detrás de este proceso al interior del país y lo focaliza específicamente en el gobierno de M. Bachelet. Reconoce y describe los avances de la incorporación de la mujer a la minería y afirma que el espacio de trabajo más resistente a este proceso está en la faena minera.

Ambas entrevistadas, al señalar que la presencia mayoritaria de hombres en el rubro minero es una tendencia de toda la industria minera, infieren que esta situación tiene alguna relación con la cultura de la industria minera, y en parte con las concepciones del cuerpo femenino y masculino y cómo estas se relacionan con la actividad minera. Además se sugiere que esta concepción de cuerpos sexuados y trabajo trasciende las culturas locales/nacionales y/o organizacionales. Para ambas la empresa en el cual trabajan contiene un espacio global, que este espacio es entendido como más favorable a la mujer que el espacio local/nacional. Se sitúa el esfuerzo y proceso de incorporar a la mujer a la minería como una iniciativa que surge de este espacio global. Sin embargo, en el plano local el gobierno de la presidenta Michel Bachelet aparece también como un elemento que tal vez las favorezca. Como ambas trabajan en empresas privadas y con centros corporativos en otros países probablemente les es difícil ver el impacto que esta situación política pueda tener sobre esta situación laboral.

Los hombres entrevistados

Los dichos de los entrevistados hombres sobre lo que significa para ellos trabajar en un espacio mayoritariamente masculino son escasos. Todos reconocen que efectivamente este es un mercado de trabajo de tales características, que existe una política para incentivar la incorporación de mujeres y sitúan la explicación de por qué es así en la industria misma, en las mujeres y también los prejuicios

existentes entre los hombres ingenieros hacia mujeres de esa profesión, profesiones afines o en general.

El primer hombre entrevistado es un abogado de 36 años de edad de la administración pública. Es separado y padre de un hijo. Sus dichos sobre la industria minera como espacio masculino son los siguientes: "...*el sector minero es eminentemente masculino, lo ha sido históricamente. Pero con el tiempo la cantidad de mujeres en el sector minero ha ido aumentando. Tanto así que la Ministra (de Minería) es una mujer, la Subsecretaria es mujer. Pero eso coincide con el gobierno actual...*" (Rodrigo, 36 años, separado, público globalizado).

El entrevistado corrobora que este rubro es y ha sido un espacio masculino. Acá los cuerpos masculinos, sus capacidades, procesos y orientaciones, no son un tema, se mantienen invisibles. En cambio, la aparición del cuerpo femenino es un hito. El entrevistado es un funcionario público y sus referencias en algo reflejan su contexto. Primero, sus referencias se limitan aparentemente al contexto nacional. Segundo, su primera referencia concreta es sobre los altos puestos de la administración pública. Él hace una analogía entre dos espacios tradicionalmente masculinos, la política y la minería, y que ambos comienzan a mostrar procesos de cambio como son la incorporación de la mujer a esos espacios y en posiciones de poder. El agente de incorporación de la mujer que él reconoce es el gobierno de la presidenta Bachelet y, por lo tanto, su punto de referencia son las políticas de paridad del gobierno.

Antonio es ingeniero eléctrico de 48 años de edad. Trabaja en una empresa de ingeniería, que presta servicios y productos a empresas del sector minero y que pasó a manos de una multinacional australiana hace un par de años. Un área de responsabilidad de su puesto es la contratación de personal, algunos de sus comentarios reflejan esta posición (ej. tema de paridad de sueldos). Él es casado por segunda vez y padre de dos hijos de su primer matrimonio. Plantea lo siguiente con respecto al sector en el cual se desempeña: "*La ingeniería es sobre todo de hombres, muy pocas mujeres. Había algunas mujeres, pero como dibujantes o proyectistas. Eso fue cambiando en el tiempo. Ahora lo que me toca a mí, la parte eléctrica, está muy orientada a la masculinidad. Es una realidad... hay pocas mujeres profesionales. El mercado no ofrece profesionales femeninos... En la empresa a nivel global, no sólo en mi disciplina hay una tendencia de darle mayor responsabilidad al mundo*

femenino. Hay una tendencia a equiparar. Está marcado de alguna medida en el tema de los sueldos, hay una pequeña diferencia. En esta empresa uno vale por lo que hace, da lo mismo si es mujer o hombre... hay una proporción de un tercio" (Antonio, 46 años, casado, minería, privado globalizado).

Antonio, a diferencia de los otros entrevistados y entrevistadas, no se sitúa en la industria minera para hablar de las relaciones de género en su espacio de trabajo, sino en una empresa de ingenieros. Para él, lo que explica la escasa presencia de mujeres, es una combinación entre el peso de la cultura profesional ingenieril y la preferencia de las mismas mujeres por no estudiar carreras de este tipo. Por lo tanto, no es un rasgo específico de la candidata mujer que se presenta a un puesto de trabajo lo que se observa como barrera, sino que simplemente son pocas las mujeres ingenieras que ofrece el mercado de trabajo chileno.

Sin embargo, él reconoce que existen políticas para incentivar la incorporación de la mujer en la minería; sitúa estas iniciativas en un espacio global de esta industria y también, de paso, le asigna una cuota de responsabilidad por esta medida al cuerpo de ingenieros. Un nuevo elemento que aparece en esta entrevista es la visión de la minería como espacio de ingenieros, es decir que lo importante no es el tipo de trabajo, ni la dureza o riesgo de esta actividad, ni el lugar donde se ejecuta lo que aparece como posibles barreras a la incorporación de la mujer. Llegamos a la subjetividad de las mujeres, sus vocaciones y destrezas que desarrollan en su proceso educativo. El entrevistado nombra el tema de la equidad de sueldos entre hombres y mujeres en el sector y señala que este es un tema sensible a nivel global, pero que no sería una situación en su empresa. Es importante mencionar que él tiene un rol destacado en las decisiones de contratación de su equipo.

Feña es un ingeniero de 51 años de edad, que trabaja en una empresa de ingeniería. Sin embargo, su cargo está totalmente ligado al área de gestión. Es divorciado, separado y padre de un hijo. Afirmo lo siguiente con respecto a su espacio de trabajo y las relaciones de género: "*En los últimos diez años hay más participación de mujeres en la empresa. En mi departamento somos 46 y mujeres hay 12. Las mujeres cada vez van aumentando más en los últimos cinco años. Las mujeres en esta empresa son ingenieras, proyectistas y dibujantes técnicas. Cuando empecé había, pero eran muy pocas tres o cuatro. En mi especialidad...no creo que sería tan fácil, en una empresa de ingeniera debe haber todavía mucho prejuicio... donde*

hay puras mujeres son secretarias, en el departamento donde más hay mujeres somos nosotros. En mecánica no hay ninguna. Electricidad dos o tres, instrumentación dos o tres. En recursos humanos son todas mujeres... (Yo) no me fijo en su sexo para contratar veo su C.V. Me da lo mismo si es hombre o mujer... de los australianos han venido puros hombres... Mujeres en niveles alto o medio hay pocas, las que hay son profesionales que producen. Se perfila un número interesante de mujeres en el futuro” (Feña, 51 años, separado, privado globalizado).

Existen varios puntos en común entre Antonio y Feña, ambos definen su espacio de trabajo como una empresa de ingeniería, más que una empresa que es parte de la industria minera. Además, ambos poseen una marcada mirada profesional y sitúan, como barrera a la incorporación, el perfil masculino de los ingenieros. Ambos reconocen que su espacio de trabajo es mayoritariamente masculino y que desde hace algunos años existe una tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres en este sector y en su empresa. Feña, sin embargo, hace mención a prejuicios como barrera a la integración de mujeres a este tipo de empresa. En este pasaje, el espacio internacional que ocupa su empresa es distante y no aparece como una fuente normativa que impulse la diversidad sexual de este espacio de trabajo. Antonio y Feña, a diferencia de los otros entrevistados, hombres y mujeres, el espacio internacional o global aparece como algo distante y no es un referente fuerte en términos de normas que beneficie la incorporación. En estos dos casos es la cultura profesional ingenieril la que aparece como barrera de incorporación de las mujeres.

CONCLUSIONES

En este artículo se ha entregado un análisis de las barreras de la incorporación de la mujer a la industria minera, teniendo como punto de vista principal las concepciones del cuerpo sexuado y como éste es representado en los distintos espacios laborales presentes en los testimonios de los entrevistados (organizacionales, globales y locales/nacionales). Un primer hallazgo de este análisis es que las entrevistadas y los entrevistados tienen miradas bastante distintas con respecto a los que les significa trabajar en esta industria. Este resultado podría ser considerado en algo evidente, sin embargo, el punto de diferencia que queremos subrayar es la presencia o ausencia del cuerpo como elemento para dar cuenta de esta experiencia.

Para las mujeres entrevistadas la presencia de los cuerpos sexuados, incluyendo el suyo, es una realidad que reconocen y viven cotidianamente en este espacio de trabajo. El ser mujer en un espacio predominantemente masculino no les es un tema menor, pero es un hecho al cual han sabido adaptarse. Para ambas entrevistadas el cuerpo masculino está presente como referente, para la primera entrevistada como un cuerpo con el cual se debe aprender a compartir y convivir en este espacio y para la otra como cuerpo “hecho” para el trabajo “duro” que es la minería. La asociación entre espacio, cuerpo y reglas masculinas también está presente en los relatos como barreras percibidas por ellas.

En cambio, en el caso de los hombres entrevistados, para ninguno el cuerpo sexuado aparece explícitamente como tema ni menos como obstáculo o facilitador a la incorporación de la mujer. El cuerpo femenino no es entendido como obstáculo, ni en relación al riesgo, o las exigencias físicas del trabajo o la maternidad. Y el cuerpo masculino tampoco aparece como facilitador en el sentido de que sea un cuerpo fuerte, resistente, etc. Lo que aparece como obstáculo, para algunos hombres, es la mente femenina, expresada en su preferencia por no seguir carreras ingenieriles. Las ideas que propone Mary Douglas sobre el cuerpo físico y el orden social son interesantes como posibles explicaciones a las dinámicas detrás de esta forma de percibir los cuerpos sexuados en este espacio.

En general, se observa un consenso de que el espacio global sería un elemento favorable a las políticas de inclusión de la mujer. Mientras que el espacio local/nacional aparece como algo resistente o al menos desfasado de este proceso en el marco internacional/global. Una excepción a este punto de vista es la influencia que se le asigna al gobierno de la presidenta Bachelet en este proceso de incorporación de la mujer a espacios tradicionalmente masculinos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Douglas, Mary (2001) *Natural Symbols*, Routledge, London and New York.
 Featherstone, Mike, Mike Hepworth and Bryan S. Turner (ed.) (2001) *The Body: Social process and cultural theory*, Sage Publications, London.
 Goffman, Erving (1959) *The Presentation of self in everyday life*, Anchor Books, New York.
 Le Breton, David (2001) *Sociología del Cuerpo*, Editorial Nueva Visión, Buenos Aires, Madrid.
 Mead, George Herbert (1993) *Mind, Self and Society*, the University of Chicago Press.
 Turner, Bryan S. (2001) *Body and Society*, Sage Publications, London.
 Woodward, Katheryn (2002) *Identity and Difference*, Sage Publications, London.

IDENTIDAD MASCULINA EN LA ERA DEL RIESGO: ENTRE LO PROPIO Y LO AJENO. BAJARSE O NO DEL PEDESTAL ¿ES ESA LA CUESTIÓN?

Devanir da Silva Concha¹

Universidad Andrés Bello

“El hombre no ha sabido organizar un mundo para sí mismo y es un extraño en el mundo que él mismo ha creado”.

Carrel, Alexis

La herencia occidental cartesiana de la división dual del individuo, en cuerpo-mente ha sido históricamente, junto con el orden salarial de la modernidad y orden napoleónico de lo jurídico, un ordenador de lo simbólico entorno a temas de la familia y vida cotidiana, tanto en hombres como para las mujeres². Esto, al parecer, no ha cambiado sustancialmente en el último tiempo y permanece como un ordenamiento transversal simbólico/narrativo de lo masculino y femenino (Montecinos, Rafael. 2004). Es la intención de este trabajo mostrar que los hombres nos encontramos en algo muy corporal, algo muy emotivo para nuestra auto-confianza: bajarse del pedestal del poder, de lo público y de lo estable ¿Cómo nos enfrentamos a esto? Esa es, en parte, la intención de la presente reflexión.

Queremos mostrar, en este artículo, que esta división cartesiana tiene como consecuencia una limitante en el tratamiento precario de la vida emocional de nosotros, los varones, –tanto en relación con otros hombres y con las mujeres– porque si bien puede ser discutible el real nivel de conciencia de los varones en esa materia, nos hemos dado cuenta y hemos reaccionado de manera visceral

¹ Antropólogo Social, M.D. in Social Anthropology. University of Gotenburg, Suecia.

² David Le Breton El sentido del cuerpo. http://www.tendencias21.net/David-Le-Breton-El-sentido-del-cuerpo_a69.html Fecha:2007-08-28.

frente a las demandas de las mujeres, tanto en el espacio público como en la esfera íntima. Ahora nuestro manejo de la vida emocional también se instala como dimensión en el contexto global, y por tanto más incierto, menos protegido del escrutinio del otro/a.

EL CONTEXTO

Las vivencias de la globalización, que ha sido caracterizado como un espacio de volatilidad y omnipresencia del riesgo en todo ámbito, paradójicamente no han transformado sustancialmente los dispositivos de poder, pese a que encontramos hombres –ya como marginales, otros en estado de shock, y/o sofocados por interrogaciones existenciales– que pese a ello siguen usufructuando de las ventajas en una compleja situación. En este sentido, sostendremos que la manutención de la racionalidad³ como *modus operandi* entrega muchos beneficios a los varones, pero también los inhabilita a re-pensar sobre sí mismos desde la emotividad, el cuerpo y los sentidos; o a lo menos para expresarlos, porque establece un límite entre dos esferas y les inhibe aprehender de una parte de su vida cotidiana e íntima. Por el contrario, a las mujeres se les impide entrar en la esfera de lo racional al señalarlas –discursivamente– como pragmáticas.

El actual momento socio histórico ha sido abordado desde múltiples miradas⁴, aquí nos interesa la perspectiva de Ulrich Beck, con el concepto de la sociedad del riesgo, para contextualizar y enmarcar nuestra reflexión entorno a los varones ¿Por qué se preguntarán? Ciertamente, en la investigación sobre masculinidad/es, ha habido importantes aportes a la reflexión del tema de los varones como factor de riesgo en la salud (Keijzer, 1997). El hombre como factor de riesgo mantiene una praxis cotidiana basada en los mandatos de la masculinidad hegemónica. Con el autor mencionado nos referiremos al concepto de riesgo no sólo en un sentido biológico-físico sino como una dimensión socio-cultural que instala en nuestras subjetividades la omnipresencia de la volatilidad de nuestro entorno, nuestras

³ La racionalidad está conceptualizado como la capacidad humana que permite pensar, evaluar y actuar de acuerdo a ciertos principios de optimidad y consistencia, para satisfacer algún objetivo o finalidad.

⁴ Como la Desmodernización de Alain Touraine, Sobremodernidad de Marc Auge, Hipermmodernidad de Guilles Lipovetsky. Perspectivas que apuntan a la falta de contenido, el exceso de contenido y/o la pérdida de alguna continuidad o permanencia.

emociones, pertenencias materiales y finalmente de nuestra identidad. Esa modernidad, con su adjetivo, instala también la idea del *homo optionis*. Esta idea apunta a que la elección se torna un elemento central al momento que se difuminan las fronteras, nuestras identidad/es, etc. Por tanto, hace visible la tensión entre las elecciones y peligro *dentro* de la identidad masculina.

Sabemos que en gran parte de la historia humana hemos estado globalizado de una u otra forma, sin embargo la novedad del actual momento socio-histórico reside en la velocidad y la posibilidad de conectividad instantánea. La globalización implica viaje, pero no es excluyente porque la apertura global también permite acceso y afecta lo local. Y cuando las opciones (de ser varón) se multiplican hacen presente la paradoja de la elección. Sin embargo, Scott Lash (1997) nos coloca frente a la pregunta si realmente podemos, como sujetos concientes, hacer elecciones frente a la estructura.

La modernidad, como etapa previa a la globalización, ha sido conceptualizada como la era de la prosperidad, la revolución en las comunicaciones, etc. Como señala Alain Touraine, en “Crítica a la modernidad”, la modernidad está asociada a la racionalización del entorno. Y vemos que el proceso mismo, y la administración de éste, han estado, en gran parte, en manos de sujetos e instituciones masculinas, como el Estado, Empresas, etc.

Este contexto presenta una paradoja, tanto en la dimensión íntima como en la pública, porque los hombres son o han sido administradores de riesgo (guerras, deportes, viajes, empresas etc.) y deben vivir constantemente (subjetivamente) con el sentimiento de inseguridad; de perder la propia identidad o de que la identidad propia esta en riesgo de perderse. A nivel intersubjetivo, reconocer el quiebre implica tensionar la propia identidad, en términos de un pasado cognoscible. Hoy día, crecientemente los varones se encuentran con que ya no son necesariamente considerados a priori sólo para tareas públicas, sino también demandados para participar en tareas cotidianas e íntimas. La resistencia, a participar en las tareas íntimas, podría estar en que los varones se acercan demasiado a la esfera doméstica⁵, llevando a una muerte simbólica del arquetipo masculino conocido y socialmente esperado.

⁵ Aquí estoy pensando en lo femenino/peligro y el peligro, siguiendo la lógica cultural del androcentrismo, que representa ingresar a un espacio que potencialmente subyuga a lo masculino.

ESFERA ÍNTIMA Y GLOBALIZACIÓN

El mundo actual globalizado es entonces heredero del concepto de la familia nuclear que ha llegado hasta hoy con múltiples transformaciones. Sobre ésta ha habido presiones desde la industrialización, y en particular desde la segunda guerra mundial, e hizo emerger una identidad masculina entorno a la profesionalización (Olavarría, 2005). En América Latina, no ha sido producto del azar sino que históricamente, desde la conquista, el discurso sobre la familia se ha basado en la mirada católica, que estimula un ordenamiento de género tradicional. Ejemplos de este ordenamiento socio histórico es la hacienda y el campesino criollo (Valdés, 2007). En la América colonial no era lo mismo ser patrón que capataz, ni esclavo o trabajador de industria; o, como suceden en la sociedad actual, no es lo mismo ser técnico-profesional y ser gerente. Esta profesionalización (en tanto una gran herencia europea) configura y moldea la concepción de un sujeto masculino, una potestad simbólica que, según Victor Seidler, se ha conjugado con una identidad masculina que ha ubicado la racionalidad como elemento central en su propio camino.

¿Qué ha sucedido entonces con la relación entre masculinidad/es, feminidad/es y la globalización? Hay autores, como R. W Connell que postulan que con la globalización se ha agudizado la lógica masculina tradicional dentro del espacio económico y trasnacional (incluyendo el ordenamiento burgués industrial de la familia), pero paradójicamente, también posibilita la coexistencia de diversas vivencias íntimas respecto al cuerpo, sexualidad y relaciones de pareja. Otros autores, como Pierre Bourdieu y Michael Meuser, destacan los cambios visibles en los patrones de género tradicional, que revela que más mujeres y hombres se están distanciando del orden de género tradicional. Esto debido a que la sociedad actual, en parte, se ha instalado como una sociedad que ha potenciado el rol del individuo y por tanto posibilitado, según Beck y Gross, un sujeto reflexivo que pueda, de alguna manera, incidir en la estructura económica y elegir otra cosa que no sea el “irrevocable destino” de género tradicional. Sin embargo, creo que debemos considerar que el contexto de la globalización –con el sujeto inmerso en la dimensión riesgo/inseguridad– restringe a los varones a sujetar (se) a lo conocido, al status quo, a lo cognoscible.

Esta globalización se enfrentó, en Chile, a una lógica cultural contenida en dos aspectos o dimensiones. La primera expresada en la frase de la moneda de cien pesos: “Por la razón o por la fuerza”. El Estado Portaliano (Bengoa, 2006) fue

un hito central en la historia de Chile en cómo se conjugó la identidad masculina. La segunda dimensión, la figura paterna ausente y sus huachos (Montecino, 2006); ambas dimensiones constituyen así un *modus operandi* masculino, tanto en el espacio público como privado. En Chile los varones –siguiendo a Gonzalo Pérez– han mostrado dificultades de revelar(se) la intimidad y se refugian, inicialmente, en lo racional⁶. En esta estructura de racionalidad se incluye que el acto de reconocimiento –admitir faltas, errores, etc.– es visto como un acto de sumisión, muestra de debilidad. Lo emotivo, que no necesariamente es lo opuesto a la racionalidad, ha sido entonces asociado –dentro de la lógica del ethos chileno– como exclusivo y constitutivo de las mujeres. Y esto llevó, creo, a excluir y esconder –aunque rudimentariamente y no sin consecuencias complejas– las emociones como una realidad social e íntima que es parte del comportamiento y la vida cotidiana de los hombres.

Las entrevistas, de mujeres como hombres, que a continuación serán analizadas forman parte del proyecto “Transnational masculinities”, que problematiza sobre las elites masculinas en Chile insertas en espacios de toma de decisión, gerencia o subgerencia, tanto en la esfera pública como privada. Se enfatizó, en las entrevistas, los temas de familia y trabajo, así como la internacionalización y conexión entre Estado y corporaciones, concentrándose específicamente en género y globalización. El análisis siguiente se hará por temáticas de infancia, visión de los hombres sobre sí mismos y la/s mujer/es, y cómo se ven las mujeres insertas en un espacio globalizado en momentos en que éstas han ingresado fuertemente al mercado laboral, aunque sin necesariamente reestructurar el espacio laboral global.

Infancia

Parte de la configuración de la división tradicional de género ha sucedido en la socialización primaria y secundaria. En ese momento se asocia la racionalidad como propiedad de lo masculino, ya que lo masculino tradicionalmente se ha asociado al manejo del riesgo. Manejo del riesgo que quiere decir en este caso, que lo masculino se asocia a que los sujetos adquieren mediante la socialización formas de administrar

⁶ “Los trabajos de Hércules” Pág. 92-95 de Gonzalo Pérez, psicólogo terapeuta. En: IV Encuentro de Estudios de Masculinidad/es. *Varones: entre lo público y la intimidad*. Editores José Olavarría y Arturo Márquez (eds.). Red de Masculinidad, FLACSO-Chile y UNFPA. 2004.

el peligro calculadamente. En la infancia, cuando el padre asume apoyar las tareas de sus hijos/as de matemáticas, física, por ejemplo, estaría reafirmando lo anterior. Porque la matemática está asociada a la racionalidad, a la ingeniería, como un medio para lograr el fin “por la razón o por la fuerza”. Estas áreas de enseñanzas son consideradas socialmente como temas propios de los hombres, y finalmente del espacio público. *“El que se sentaba conmigo a estudiar fue mi papa. Mi mamá nunca fue buena para las matemáticas. Una vez llegado del trabajo me ayudaba. Para las otras materias que había que aprenderse, lenguaje, historia esas la hacía yo solo. Y mi mamá veía que estas estudiando, estas estudiando, estas estudiando”* (Cito, 40 años, casado, privado globalizado).

Las matemáticas son reflejo de lo racional y por otro lado, en el relato del entrevistado la madre aparece como el sujeto que controlaba –una madre vigilante, pragmática– por el cumplimiento de las tareas. Sin embargo, ella no era una persona de conocimiento eso era propio de la racionalidad, del padre. La madre podría ser una presencia autoritaria, fuerte, pragmática, pero no poseedora de conocimiento ni racionalidad. En el mejor de los casos se ocupaba de el lenguaje, historia. etc.

El colegio es también el espacio en donde la figura el padre –y la racionalidad correccional, la fuerza física– aparece simbólicamente para transformar a un niño en un hombre. El colegio fue traumático para el entrevistado porque los profesores, especialmente de castellano y matemática, *“castigaban físicamente a los que no aprendían”* (Fotomatón, privado/público nacional, 36, soltero).

La madre, por el contrario, era de los afectos, el contacto físico, el hacer cariños. *“Reconozco que cuando pequeño, en Antofagasta era regalado, con una presencia de la madre bastante fuerte”* (Nico, privado globalizado, 35, casado).

Vida íntima en los hombres y algo sobre las mujeres

Uno de los mandatos centrales de los hombres es el de no llorar, y menos en público. Los varones (no) manejamos la tristeza en la vida cotidiana cuando hemos sido enseñados a no compartir ni mostrar debilidad o, si lo hace, sólo será en contadas ocasiones especiales. *“Siendo súper racional, ... por supuesto claudica frente a la amistad o en relación con un familiar”* (Genaro, privado globalizado, 39, casado). Por otro lado, el mismo entrevistado describe a su pareja, de profesión psicóloga, cuando dice que ella *“no anda*

psicologando todo el día, es muy pragmática y práctica en el día a día, y es mi cable a tierra, muy la raja” (Genaro, privado globalizado, 39 años, casado). Vemos entonces que la racionalidad, que es visto como una cualidad propia de lo masculino, se asocia con la altura, desde lo macro, el cielo. Mientras que ella, su pareja, –dentro de su modo de ver– se encuentra en lo terrenal, lo cercano. Este es el discurso simplificado del binarismo de género en donde se podría asociar la altura con el riesgo con la figura de Ícaro.

El mismo entrevistado, frente a la pregunta sobre qué habilidades utiliza para resolver los conflictos, que es el riesgo mundial instalado en la esfera íntima, con la pareja dice: *“Con la razón, sí con la racionalidad. Soy poco emotivo en ese sentido”* (Óscar, 40 años, casado, empresa nacional). Declara que le faltan habilidades para resolver una situación compleja, si no es por la posición externalizada, poco cercana y distante, no lo logra realizar. Se nota entonces que –los varones– tenemos una socialización excluyente de habilidades en la esfera íntima, asociadas tradicionalmente por sexo.

Hay otra mirada, por parte de los hombres, al ver a la mujer como un ser complejo y más manipulador que el hombre. El siguiente entrevistado lo dice en el contexto del rol de la mujer en su empresa y cómo él concibe su lugar en el lugar de trabajo. *“La mujer es dura para negociar, multifocal, y de una sensibilidad diferente al hombre. Negociar con las mujeres es complejo porque combinan, según el entrevistado, frialdad, lo irracional y hormonal”* (Juan, 32 años, casado, privado globalizado).

Otro de las imágenes de la mujer, la vida en pareja, está relacionada con la imagen de una mujer mutiladora o devoradora del mundo social de hombre. Un entrevistado dice lo siguiente respecto a su esposa: *“uno de las funciones implícitas de las señoras es córtale los círculos de las amistades a uno”* (Basilio, 35 años, casado, público globalizado). En esta frase vemos como la función castradora se hace presente en el discurso del entrevistado.

Uno de los entrevistados parece ser la excepción, porque declara tener amigas íntimas con las cuales se junta a conversar de sus problemas y dramas de cada uno, y por tanto no adhiere necesariamente a la lógica: mujeres-como-no-amigas. *“Distintos amigos me llenan distintos espacios. Con uno no conversamos de cultura, museo y esas cosas, pero carreteamos muy bien. Tengo dos buenas amigas, cosa que traté de construir con hartito esfuerzo. Una era una ex*

polola, con la que estuve cinco años. Y otra también antes de casarme. Hablan mucho de sus relaciones y aprendo mucho de ellas. Hablan de la visión femenina que me gusta mucho, porque es completamente distinta. Si, hablamos de cosas íntimas, de sexo, de lo que pasó bien. Para mí es una enciclopedia" (Luis, 39 años, separado, público globalizado).

La mujer joven profesional que se instala en los nuevos espacios globalizados parece generar nuevas configuraciones en las relaciones e identidades de género, pero recicla ciertas apreciaciones negativas por parte de los hombres. Se podría pensar que, radicalizando el relato, habría espacio para que surgieran comentarios misóginos en relación a la mujer. Porque hoy en día *"existe un estilo más competitivo en la mujer que en los hombres"* (Mauricio, 37 años, casado, empresa nacional). Ella se convierte entonces en una figura potencialmente amenazante, porque es potencialmente más "aspiracional" que el hombre. Convirtiéndose en otro riesgo más tendría que administrar el hombre en el espacio multinacional.

Otro entrevistado apunta a un reconocimiento, pero también a estereotipos femeninos—mujer competitiva— cuando habla del rol de las mujeres dentro del ámbito de su empresa de comunicaciones: *"En la comunicación hay mucha emocionalidad (...) Nuestro trabajo es de visiones estratégicas acertadas. Nuestro trabajo es también de mucho raciocinio. La mujer es más notable cuando hay que hacer una escaramuza desde el punto de vista del trabajo nuestro"* (José-2, 51 años, casado, empresa nacional).

En este contexto, se desarrolla una suerte de molestia o incomodidad de los hombres frente a las conquistas de las mujeres. Parece que los varones presienten la pérdida de una mujer femenina reemplazada por mujer guerrera, que fagocita simbólicamente de él y sus congéneres.

La vida de las mujeres contadas por ellas mismas

Las miradas de las mujeres por otras mujeres parecen ser mucho más críticas, que las de los hombres. Ellos están perplejos, más o menos receptivos. Pero las grandes críticas, por lo menos en la dimensión del trabajo, son más potentes *entre mujeres que desde los hombres.*

Un tema no menor entre las mujeres entrevistadas es la creciente presencia de la mujer en la empresa. Se resume muy bien en la siguiente frase de una entrevistada: *"Si bien la mujer es necesaria es a la vez un estorbo"* (...) *"Yo culpo mucho a las mujeres por la discriminación"* (Cristina, mujeres, 41 casada, casada). Siendo que hay mujeres, tradicionalmente en el área de recursos humanos, hay una zona de conflicto respecto al tiempo dedicado a los hijos/as. Ella afirma que la vida empresarial y el manejo profesional de asuntos laborales lo maneja con un precepto muy lógico, que al parecer también lo aplica en la vida personal, que dice: *"En el mar hay muchos distintos tipos de peces, por lo cual hay que saber nadar"* (Cristina, mujeres, 41 años, casada). Cristina es una mujer que mantiene el hogar ya que el esposo estuvo desempleado por un buen tiempo, maneja la economía familiar, es apoderada del colegio y supe las necesidades especiales de su hijo menor con una deficiencia neuronal. Con todo esto ella declara que es rico, por un lado, depender de alguien y no estar *"arriba del cañón todo el tiempo"*, pero por otro lado, encuentra que también está acostumbrada a tener su propio dinero, y no a pedírselo a nadie. Parece ser una vivencia paradójica, un pie en la libertad personal y otra en la obligación, social, de lo maternal, finalmente una demanda social de género tradicional.

La paradoja intragéneros, que mencionamos al inicio de la anterior entrevistada, se repite cuando otra entrevistada dice, en relación con el tema laboral: *"yo prefiero trabajar con hombres, encuentro que son menos complicados que las mujeres"* (Loreto, 26 años, casada, ejecutiva). Parece que la dificultad no necesariamente es respecto a la exclusiva presencia de hombres, la empresa sigue una estructura androcéntrica, sino también la nueva convivencia de las mujeres crea viejas tensiones de género tradicional.

Comentarios finales

Las demandas de la vida privada son enfrentadas por los varones entrevistados de la misma manera que se enfrenta la vida del trabajo: con lo racional. Podemos estimar que esto ocurre por haber tenido una socialización que omite la expresividad de lo íntimo y reafirma el control de lo emocional y que coloca el manejo racional del riesgo como una cuestión central desde la adolescencia y/o preadolescencia. Esto se observa en la intensidad con que los procesos sociales hoy ocurren a un ritmo acelerado sin precedentes, que lleva a que la identidad masculina entra en una crisis en doble sentido: primero, estructural respecto al

orden salarial que, a partir de la modernidad, fracciona la organización del modelo familiar y, segundo, a nivel subjetivo, que el sujeto se hiper-individualiza, pero el varón, en general, no tiene o no sabe como elegir una alternativa diferente, sino que es la historia de lo masculino tradicional, lo conocido.

Podríamos pensar que los entrevistados, y los varones en general, se encuentran en la ambivalencia autobiográfica porque, por un lado, no logran dejar de lado la racionalidad como elemento organizador de su subjetividad, y, por otro, aún no logran comprender que también son poseedores de una dimensión emotiva. El eje simbólico en el cual queremos ubicar a los entrevistados/as no se sitúan en el eje *Racional-Emocional* sino *Racional-Pragmático*. La conclusión central es que los hombres escasamente hacen un reconocimiento de su propia emotividad con otros hombres y que a las mujeres no se les otorgan la calidad de un ser racional sino pragmático, consideración que tiene una connotación negativa.

Vemos que se mantiene un límite fundamental, como diría Guillermo Bonfil Batalla⁷, entre “lo propio y lo ajeno”, aún cuando hay ciertas aproximaciones y cuestionamientos –presente hace bastante tiempo en la configuración de la identidad masculina–. Ese límite sigue siendo la estructura de género tradicional y estaría todavía operando los preceptos de la masculinidad tradicional, tal cual lo expresa Elizabeth Batinder en su libro “XY La identidad masculina”.

Tal como ocurrió con dos clásicos dentro de la antropología, Claude Lévi-Strauss y Roland Barthes⁸, la intención ha sido también tratar de mostrar que las ideologías/visiones (de género, clase, etnia etc.) en las sociedades complejas o hipercomplejas como la actual, y los discursos tienen a simplificar la realidad sexuada. La simplicidad parece llevar a la estabilidad (status quo) ideológica. Las entrevistas que hemos revisado muestran claras tensiones en relación a los nuevos “arreglos” estructurales que presionan las antiguas configuraciones en torno a la familia.

⁷ Aún cuando el autor habla y se sitúa desde el análisis de los objetos culturales creemos que es pertinente ese análisis en la presente conceptualización porque hace visible la representación sobre la identidades masculinas.

⁸ La propuesta de Claude Lévi-Strauss muestra que el pensamiento mítico de las poblaciones llamadas primitivas son sumamente complejas y Roland Barthes, por su lado, postula a que las sociedades complejas simplifican su pensamiento mítico.

Dentro de este marco algunos varones pueden haber tomado una tímida conciencia de cuales podrían ser los nuevos significados de su familia y posiblemente construir un sentido para ellos en ella. Sin embargo, varios siguen con la argumentación o el discurso: “Ante la nueva complejidad es mejor aferrarse a antiguas seguridades”. Entonces, no nos enfrentamos, como varones, ni examinamos sinceramente nuestras identidad/es masculina/s –paradójicamente con estructura gramatical en femenino–. Ahora es el contexto de volatilidad globalizada el que nos atormenta, porque sitúa nuestras debilidades, antes resguardadas en lo doméstico o en la esfera particular-subjetiva, en un espacio abierto que relativiza las identidades tradicionales y hace tablear “lo propio”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Connell, R.W. (2005) *Masculinities*. University of California Press, Berkeley. EE.UU. Second edition.
- Coltrane, Scott (1998) “La teorización de la masculinidad en la ciencia social contemporánea”. En: *Revista La Ventana* N°7. México.
- Keijzer, Benno de (1997) “El varón como factor de riesgo. Salud mental y salud reproductiva”. UJAT/ECOSUR.
- Mauer, Michael (2003) “Modernizad Masculinities? Continuities, challenges and changes in Men’s lives”. En: Søren Ervo y Thomas Johansson (Editores) (2003) *Among Men. Moulding Masculinities Vol. 1* Ashgate. Suecia.
- Montecino, Sonia (2007) *Madres y Huachos*. 4ª edición. Catalonia. Chile.
- Montecinos, Rafael (2002) *Las rutas de la masculinidad. Ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno*. Editorial Gedisa. México.
- Olavarría, José (2001) “Hombres e identidades: Crisis y globalización”. En: Olavarría, José (ed) *Hombres: Identidad/es y violencia*. Editorial FLACSO-Chile y Universidad Academia Humanismo Cristiano. Chile.
- Olavarría, José (2001) *¿Hombres a la deriva?* FLACSO-Chile.
- Rodríguez Vignoli, Jorge A. (2004) “¿Cohabitación en América Latina? Modernidad, exclusión o diversidad”. *Papeles de Población*. N° 40 Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.
- Scott Lash (1997) *La reflexividad y sus dobles: Estructura, estética, comunidad*. En: Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno. Alianza Universidad. Ed. Castellano.
- Touraine, Alain (2002) *¿Podemos vivir juntos?* Editorial Daidalos.
- Touraine, Alain (2000) *Crítica de la modernidad*. Editorial Fondo Cultura Económica.

DIVERSIDAD SEXUAL: TENSIONES EN ESPACIOS LABORALES CHILENOS

Rosario Concha Méndez¹
Universidad de Chile

INTRODUCCIÓN

Este artículo fue realizado a partir del análisis de siete entrevistas a ejecutivos/as de nivel medio y alto, seleccionadas entre las cuarenta realizadas. Fueron elegidas en base a los contenidos recogidos, prefiriendo aquellas que más material aportaban acerca del tema de la orientación sexual en el ámbito del trabajo. Corresponden a hombres y mujeres que se desempeñan en empresas privadas de distintos rubros (financiero, transporte, comunicaciones, entre otros), con nivel educacional superior universitario o técnico, de edades de 30 a 40 años, casados/as, separados/as o solteros/as, en su mayoría con uno o dos hijos/as. Se trata de personas que toman decisiones en el mundo corporativo, que se desempeñan en empresas con conexiones, proyectos o contactos internacionales y, por tanto, que participan, en mayor o menor medida, de la economía, cultura y procesos globales. Su principal lugar de residencia es Santiago, aunque varios viajan frecuentemente por motivos laborales, o tienen contacto telefónico o vía email con contrapartes en el extranjero, específicamente, Estados Unidos, Europa y Latinoamérica. Algunas de estas personas han realizado posgrados en Estados Unidos. Son usuarios habituales de medios tecnológicos como computadores, Internet y telefonía celular.

Al abordar las entrevistas elegidas, se puso especial atención a las respuestas dadas frente a la pregunta: *¿Ha habido casos de personas homosexuales en la empresa?* Debido al carácter restringido de esta muestra no es posible desarrollar un estudio orientado a producir conclusiones. Considerando lo anterior, me limitaré a presentar algunas reflexiones sobre fenómenos como la

¹ Psicóloga. Actualmente está realizando un magister en sociología en Jawaharlal Nehru University, India.

segregación y la discriminación por orientación sexual en contextos laborales chilenos que han surgido del análisis de tipo cualitativo² que, junto a Francisco Vidal de VIVO POSITIVO, llevamos a cabo para este Encuentro. Hemos elaborado tales reflexiones en base a la experiencia adquirida en distintos trabajos sobre discriminación y el VIH/SIDA en Chile. Asimismo, me he nutrido de la discusión que ha surgido en el espacio de este seminario sobre masculinidad/es y globalización, y en particular, de los aportes de José Olavarría y Gabriel Guajardo.

Como antecedente para esta reflexión sobre las opiniones y actitudes frente a la diversidad sexual en la sociedad chilena, quiero mencionar algunos resultados del estudio *Sexualidad, Género y VIH/SIDA ¿Qué opinan los/as futuros/as docentes chilenos/as?* (Vidal, Concha y otros, 2007)³. Esta investigación señala que el 96,9% de los/as jóvenes consultados/as estaría dispuesto/a a tener a homosexuales o lesbianas como compañeros/as de trabajo, el 96,5% estaría dispuesto/a a que vivan en su mismo barrio, y el 90,1% estaría dispuesto/a a tenerlos/as como amigos/as. Si tomamos en cuenta que estudios realizados en materia de discriminación en los últimos años en nuestro país coinciden en concluir que la sociedad chilena es y se percibe a sí misma como altamente discriminatoria, también podemos pensar que estamos experimentado importantes transformaciones socioculturales ya que, así como lo indican estos altos porcentajes, las nuevas generaciones presentarían mayor apertura frente a la diversidad sexual. Sin embargo, a pesar de este cambio hacia opiniones y actitudes más favorables hacia la diversidad sexual, ésta sigue siendo una zona de conflictos en la sociedad chilena, y en donde persiste la discriminación. Este análisis da cuenta en cierta medida de ello.

Exclusión, discriminación e invisibilización

Como rasgo general del material revisado, fue posible observar que hoy en día la presencia de homosexuales y lesbianas en el ámbito laboral chileno es percibida como problemática, lo que se manifestó de diversas maneras.

² Las entrevistas fueron abordadas por medio del análisis de contenido.

³ Investigación cuantitativa realizada en una muestra de estudiantes universitarios de pedagogía en 16 universidades chilenas, de 6 regiones del país.

En el discurso de los/as entrevistados/as encontramos expresiones de homofobia y lesbofobia, así como relatos sobre situaciones o contextos de exclusión y discriminación hacia homosexuales o lesbianas. Mientras algunos/as mantuvieron una neutralidad al describir las características de la inserción laboral de un homosexual o una lesbiana en su empresa, como un/a jefe/a o compañero/a de trabajo, en otros fue posible observar prejuicios según los cuales, como vemos en las citas a continuación, los homosexuales constituyen potenciales acosadores o agresores sexuales en el espacio laboral, perversos, sospechosos de pedofilia y de consumo de pornografía en Internet. Actividades de las cuales, implícitamente, estarían exentos/as los/as heterosexuales. *“Mientras [el homosexual] no haga nada a nadie, o sea, no acose a alguien, o no pervierta o use los equipos de computación de la compañía. Porque esa es otra política, los equipos tampoco se pueden usar. Mientras no se meta a redes pornográficas, ese tipo de cuestiones, porque si te pillan haciendo este tipo de cuestiones, te echan”* (Berni, 49 años, separada, ejecutiva). *“Y como hay tanto hombre, eh... y tú no sabes si hay alguien entremedio y como no tienes mucho contacto con ellos, no sabes más allá. Y para nosotros es un tema bien delicado, porque como transportamos de repente a niños, es como un tema bien complicado”* (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

Sin duda, estos y otros modos de estigmatización tienen efectos en las relaciones, produciendo sesgos personales y sociales que inciden en los vínculos entre las personas y que afectan la participación de las minorías sexuales en espacios públicos como es el trabajo. El estigma genera un quiebre en las relaciones y pone en jaque la posibilidad de vinculación entre los sujetos. En este sentido, una sociedad que estigmatiza imposibilita la inserción plena y legítima de la diversidad sexual.

En las entrevistas escogidas fue posible recoger algunas manifestaciones o consecuencias de estos prejuicios en dos niveles. El primer nivel corresponde a diversas prácticas de exclusión hacia homosexuales y lesbianas en el contexto de las dinámicas laborales. Entendemos prácticas de exclusión como modos de ser y hacer, en la vida en común, que causan segregación. Es decir, que dificultan o impiden la integración de personas, en este caso, de orientación homosexual o lesbiana, en la vida en comunidad.

Estos modos de interacción excluyentes cumplen funciones específicas dentro del entramado social del trabajo y generan menoscabo a nivel personal, social o laboral. Uno de ellos es señalar a aquéllos/as de identidad homosexual o

lesbiana, real o percibida, dentro de la empresa u oficina por medio, por ejemplo, del rumor. Éste es un mecanismo bastante arraigado en nuestra sociedad, conocido informalmente como *pelambre* o *cahuín*, que consiste en comentar sobre la orientación sexual de algún miembro de la empresa a sus espaldas. “No sé si es público, no sé si todo el mundo sabe [que es lesbiana]. Igual da harto para ‘cahuín’” (Carolina-2, 35 años, soltera, ejecutiva).

Dentro de estas prácticas de exclusión también podemos encontrar modos de interacción que, al contrario del rumor, no tienen necesariamente una *persona target* determinada. Me refiero a las expresiones o comportamientos homofóbicos o lesbofóbicos, es decir, que contienen y transmiten imágenes descalificatorias sobre la homosexualidad o el lesbianismo, ya sea con carácter de seriedad o como bromas y chistes. Un ejemplo de lo que menciono es un entrevistado que relata una actividad de integración de su empresa, en que varias alianzas hicieron presentaciones (tipo *sketch*) donde se burlaron del estereotipo del homosexual amanerado o feminizado: “En una oportunidad, nosotros tuvimos una actividad de integración. Hemos ido viernes y sábado toda la empresa a un lugar fuera de Santiago. En una oportunidad, había grupos, alianzas que tenían que hacer presentaciones. Y varias presentaciones versaron, como haciendo mofa de las personas homosexuales, que es algo súper habitual que la gente hace” (James, 41 años, casado, empresa nacional).

Acciones homofóbicas de este tipo, así como el rumor, funcionan como dispositivos de control al ordenar y fiscalizar las interacciones entre las personas en el espacio laboral, e inciden como marcadores de contexto que apuntan a establecer y reafirmar el lugar de trabajo—así como la calle y la escuela— como un espacio público heterosexual.

Pero no solamente ejercen una regulación ya que, además, funcionan como castigo o sanción, abierta u oculta, hacia la diversidad sexual. En este sentido, tales modos de exclusión permiten que el homosexual sea no sólo identificado, sino también aislado, humillado. Así, el orden patriarcal asegura la hegemonía de lo heterosexual y la subordinación de lo homosexual en el ámbito público, justamente ahí donde se tranza el poder y la riqueza.

En este contexto, la vinculación en el mundo laboral entre dichas prácticas de exclusión y el reconocimiento social de la homosexualidad y el lesbianismo, es un aspecto central. Es frecuente que con acciones como la burla se rechace

abiertamente la homosexualidad en el espacio de trabajo, así como otras expresiones de masculinidades subordinadas, sin embargo, es también una manera de visibilizarla. No la legitiman, pero la reconocen como un hecho social. De este modo surge la cuestión, ya enunciada por movimientos y teorías feministas, que la segregación hacia lesbianas en el campo laboral chileno responde a mecanismos más soterrados, lo que facilitaría la invisibilización de esta minoría sexual y su no reconocimiento social. Modos más ocultos, pero que acarrearán similar o tal vez peor efecto de segregación que aquellos ejercidos contra los homosexuales.

Retomando las entrevistas analizadas, no es posible establecer cuán sistemáticas e intensas son las prácticas de exclusión en los distintos espacios laborales, y por cuánto se prolongan en el tiempo. Estos criterios son relevantes ya que permiten determinar si nos encontramos frente a situaciones de acoso laboral o *mobbing* por razones de orientación sexual. Pero sin duda, podemos decir que en las realidades descritas por los/as entrevistados/as hay componentes que atentan claramente contra la integración e incluso los derechos de los homosexuales y las lesbianas.

En este contexto es imperioso destacar que en Chile no existe la figura legal del acoso laboral por orientación sexual en el Código de Trabajo, ya que sólo se hace mención al acoso sexual. Entre los actos de discriminación que se prohíben no se alude a la exclusión por orientación sexual. Desde 1997 se encuentra en tramitación en el Congreso el Proyecto de Ley de no discriminación que garantiza el derecho a la no discriminación arbitraria, incluyendo la orientación sexual.

Volviendo a lo planteado inicialmente, en el material analizado encontramos manifestaciones del estigma y el prejuicio en dos niveles: el primero corresponde a las prácticas de exclusión recientemente descritas; y el segundo corresponde al de acciones discriminatorias, que son materializaciones del prejuicio al cancelar derechos de las personas en el espacio laboral, dando cuenta de un entramado sociocultural normativo, fuertemente conservador y ligado a ideologías religiosas sobre la familia y la moral sexual.

En este contexto, debo mencionar que una entrevistada nos relató el despido de un empleado que se desempeñaba hace ya varios años como chofer de bus en la empresa de transporte donde ella trabaja, por ser homosexual. Este proceder constituye una sanción institucional, tal como lo es la no contratación

o el no ascenso por razones de orientación sexual. La entrevistada enfatiza que el despido no refleja una política de la empresa, pero sí es una pauta que se sigue por ser un rubro de varones. Es, por lo tanto, una estrategia que enuncia el control y el castigo, procurando la normalización de los vínculos entre hombres en el espacio público, los que se estructuran en base a la diferenciación respecto de los varones feminizados y las mujeres. *“Una vez, pero hace muchos años. Yo no estaba trabajando todavía, yo era como part time. Hubo un caso, pero en realidad, sabes que a nosotros todo ese tema de la homosex, homosex, ah! (no puede pronunciar la palabra homosexualidad, el entrevistador debe ayudarla) nos trae como mala suerte. Mi papá es como bien... en realidad le da lo mismo pero, no se por qué nos trae mala suerte cuando hay alguien que no... y por lo general mi mamá los despide, despide a la gente que nos trae mala suerte. Hemos estado con varios problemillas... y hay alguien raro, es que te juro que es como una yeta, [cuando] hay alguien raro”* (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

Varios elementos son importantes de mencionar sobre esta situación descrita de despido. En primer lugar, como es posible ver la cita anterior de esta misma entrevistada, llama la atención los motivos que despliega la entrevistada para justificar este despido. Entre ellos, que la homosexualidad constituye un peligro para sus clientes, en especial si son niños, ya que se relaciona con conductas sexuales inapropiadas. En este sentido, se le atribuye un carácter delictivo que remite a una trasgresión de la heterosexualidad hegemónica, reforzado por el status de ilegalidad que le fue asignado a la sodomía en códigos penales como el chileno. Ésta era penalizada en el artículo N° 365 del texto original del Código Penal de la República de Chile (Libro Segundo), que data de 1874. Sólo en el año 1999 éste fue modificado y se *despenalizaron* las relaciones homosexuales convenidas entre mayores de 18 años y *en privado* (González, 2002). Por otro lado, la arcaica rúbrica de perversión sexual dada a la homosexualidad, heredada de las ciencias médicas y psicológicas, permite que hasta el día de hoy se la confunda o equipare con la pedofilia, siendo que las estadísticas indican que en general los heterosexuales son más propensos a cometer abusos sexuales contra niños/as (Cevallos, 2007).

Otro argumento que plantea la entrevistada es que la presencia de un homosexual produce inseguridad en el trabajo, en particular en la convivencia con los compañeros varones. La peligrosidad atribuida a los homosexuales en espacios masculinos está muchas veces ligada a temores irracionales de *contagio* de la homosexualidad y del VIH/SIDA.

Ella también justifica esta conducta discriminatoria aludiendo a que *trae mala suerte* a la empresa, es decir, el homosexual funcionaría como una persona *yeta*, que irradia mala fortuna a quienes lo rodean, en este caso atrayendo problemas económicos, burocráticos, legales, entre otros. Este carácter catastrófico dado a identidades como la homosexual enuncia la manera en que se encuentran enquistados ciertos dispositivos ideológicos heteronormativos en los espacios laborales chilenos, y en la sociedad en general, que valiéndose del mito y el pensamiento mágico, atribuyen un efecto nocivo de la homosexualidad sobre la producción y la economía.

Destaco estos aspectos ya que ejemplifican cómo la construcción de la homosexualidad está mediatizada no sólo por prejuicios personales, sino también por elementos de un entramado sociocultural complejo, entre cuyos mecanismos de reproducción se encuentran la estigmatización y la segregación.

Vuelvo a mencionar algunos resultados del estudio *Sexualidad género y VIH/SIDA ¿Qué opinan los futuros docentes chilenos?* que dan cuenta de prejuicios frente a la diferencia sexual, y que siendo expresión de mecanismos similares, tienen características específicas según el tipo de profesión y lugar de trabajo. Al consultar a los/as jóvenes sobre derechos laborales de homosexuales y lesbianas, el 93,4% estuvo de acuerdo con que tienen derecho a ejercer cualquier tipo de cargo público, el 81,8%, con que tienen derecho a ingresar a las Fuerzas Armadas, porcentajes que disminuyen al 68,6% respecto del derecho a trabajar como profesor/a a cargo de niños y al 47,8% en cuanto al derecho a ingresar al sacerdocio. Es posible pensar que la disminución en los porcentajes de aprobación en estos dos últimos casos se deba a la mediación de prejuicios que, así como en el caso de despido injustificado, relacionan la homosexualidad con perversiones sexuales, específicamente, la pedofilia.

Desde la perspectiva de las personas entrevistadas que ocupan cargos de poder dentro de su lugar de trabajo, y que han sido ejecutantes, cómplices o testigos de esta segregación por orientación sexual, llama la atención que no reconocen en sus propios relatos situaciones de exclusión o menosprecio hacia homosexuales y lesbianas. Al igual que en otras instancias sociales de nuestro país, como la escuela, el fenómeno de la discriminación es invisibilizado en sus distintos niveles y manifestaciones.

En la cita a continuación, una entrevistada niega que se den actitudes excluyentes hacia mujeres lesbianas en su oficina, siendo que ella misma nos relata que existen rumores sobre su orientación sexual y además que son poco queridas en su lugar de trabajo. *“La verdad es que no hay problema [con las personas homosexuales en la empresa] (...) Pero no creo que sea discriminación en ese sentido. En realidad, hay mujeres. Pero tampoco las quieren”* (Carolina-2, 35 años, soltera, ejecutiva).

La tendencia general entre los/as entrevistados/as al describir este tipo de prácticas es restarles importancia, percibir las como actitudes y conductas inofensivas, e incluso, considerarlas como habituales en su entorno laboral. Así obvian su efecto nocivo en la integración de los sujetos con orientaciones sexuales diversas. En este sentido, vuelvo a citar la descripción de una situación de burla hacia la homosexualidad en una actividad de integración de una empresa. Aquí podemos ver cómo la homofobia es desprovista de su gravedad al considerarla una práctica cotidiana y reducida en su carácter ofensivo al no estar dirigida a una persona en particular. *“En una oportunidad, había grupos, alianzas que tenían que hacer presentaciones. Y varias presentaciones versaron, como haciendo mofa de las personas homosexuales, que es algo súper habitual que la gente hace. Pasaron unos días. A mí ya me parecía que varios equipos hicieron una presentación parecida. No era el centro, había una presentación mayor. Había un punto que tenía que ver con las personas. No mofándose de las personas sino que del tema en general”* (James, 41 años, casado, empresa nacional).

Aquí es interesante observar que el entrevistado aminora el agravio recurriendo al sentido común que indica que la burla dirigida a la homosexualidad como concepto no constituye ofensa para tal o cual homosexual, lo que restaría o anularía su carácter de infracción. Esta creencia da cuenta de un dispositivo ideológico que logra obstaculizar el claro reconocimiento del acto discriminatorio así como su denuncia.

Retomando el caso de despido arbitrario en la empresa de transportes descrito más arriba, vemos que la entrevistada lo entiende como una medida necesaria para proteger la seguridad de empleados y clientes, a la vez que comprensible ya que evita problemas en la empresa. Nuevamente vemos cómo el sentido común opera como un lugar ideológico desde el cual los individuos despliegan creencias que

aparentemente logran justificar las acciones de discriminación. En este caso, queda en evidencia el difundido prejuicio que atribuye peligro a la homosexualidad. *“Entonces decidimos despedir al gallo, porque en realidad nosotros, imagínate, el tipo sale con un colegio, y hace algo malo, indebido, imagínate en el medio problema que nos metemos. Es un tema más que nada de seguridad para nosotros y para los pasajeros. Porque de repente van niños y yo no puedo arriesgarme a una situación así”* (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

De esta manera, en los relatos observamos cómo la segregación y la discriminación van siendo encubiertas al ser presentadas por los/as entrevistados/as como actitudes y acciones naturalmente constitutivas de las relaciones sociales o incluso justificadas, lo que sin duda permite y facilita su impunidad. La pregunta que surge frente a este escenario es ¿qué condiciones socioculturales sustentan y permiten esta invisibilización de las dinámicas discriminatorias como tales en espacios laborales chilenos contemporáneos?

Para abordar lo planteado, tomaré primero un ejemplo de la literatura chilena: *Mano de obra*, de Diamela Eltit. Esta novela, publicada en el año 2002, utiliza la figura del supermercado como alegoría de los espacios laborales latinoamericanos en el contexto del capitalismo tardío.

La novela, que se desarrolla en un supermercado, nos revela dos aspectos fundamentales del tema tratado. Por una parte, la anulación de la dimensión política del mundo del trabajo, debido, en parte, a la disolución progresiva de la figura del sindicato como portavoz de luchas y reivindicaciones sociales. Y por otra, el advenimiento de un sujeto afásico (encarnado en los empleados del supermercado), es decir, aquel que, replegado en el cumplimiento de sus funciones en este súper engranaje del mercado global, ha perdido la capacidad de articular un lenguaje político, reemplazándolo por un léxico soez (Concha, 2008).

¿Se aplica esto a la temática de la exclusión y de la discriminación en el mundo laboral chileno? Desde luego, ya que el supermercado es una alegoría del ámbito público en general, y de los espacios laborales en particular, los que se encuentran despolitizados. El empleado del supermercado es metáfora del individuo contemporáneo, desprovisto de herramientas que le permitan reconocerse como sujeto de derecho, ejercicio que resulta indispensable para identificar y denunciar la discriminación.

Encontramos otro ejemplo de este proceso de pérdida de lo político en el análisis sobre la visibilidad *gay* en la historia reciente de nuestro país (décadas de 1980, 1990). En éste, vemos la transformación del discurso de minorías sexuales, desde uno politizado, orientado a visibilizar y poner en debate el concepto de la diferencia, hacia uno vaciado de todo contenido político, donde los medios de comunicación masiva, y en particular la televisión, se encargaron de la caricaturización y victimización de la homosexualidad (Núñez, 2004)⁴.

En este escenario vemos cómo la irrupción de las dinámicas del mercado global en todas las dimensiones de la vida cotidiana, como sostiene Jean Baudrillard (2005), ha generado una implosión de las dimensiones políticas y sociales. Así, mientras la lógica de intercambiabilidad del dinero invade la esfera pública, los sujetos se repliegan en su vida privada y acontecer biográfico. Entonces, es posible pensar que la neutralización de las dimensiones políticas de la diversidad sexual, su desarraigo de movimientos sociales, es una característica central del mundo del trabajo contemporáneo. Es en este contexto que podemos entender la operación de invisibilización de la exclusión y la discriminación y que tiene como consecuencia nada menos que la anulación de los homosexuales y las lesbianas como sujetos políticos y de derecho en los espacios laborales. En las entrevistas vemos un silenciamiento de las transgresiones éticas de tales prácticas y de sus secuelas nefastas sobre la cohesión social y la integridad profesional de las personas. Por ejemplo, en el caso del despido por homosexualidad, éste no sólo se justifica sino que también se omite cualquier alusión a la violación que constituye de los derechos laborales.

TENSIONES ENTRE CULTURA LOCAL Y CULTURA GLOBAL

En los procesos de globalización se distinguen, a grandes rasgos, dos movimientos. Por una parte, una difusión a nivel mundial de los referentes provenientes de una cultura hegemónica estadounidense, que encarna un modelo económico, político y social.

⁴ Es prudente señalar que este proceso ha adquirido hoy en día nuevas características con la presencia de varones autodesignados como homosexuales en el ámbito laboral de la televisión chilena. Pero no en cualquier espacio; no leyendo las noticias ni conduciendo programas científicos, que los situaría en un lugar de poder/saber, sino que en la farándula, el más groseramente relacionado con el mercado y la vacuidad. Cabe destacar que esta sospechosa inclusión no se ha dado con lesbianas, lo que da cuenta de que la invisibilización del lesbianismo y misoginia siguen operando.

Por otra, una realización local de este influjo global, vale decir, el proceso de integración de este modelo dominante a nivel de las culturas locales. No obstante tal incorporación, lo global-hegemónico no llega a sustituir lo local, sino más bien, se opera una interacción o síntesis. Es posible vislumbrar elementos de esta compleja interacción entre lo global y lo local en diversos espacios sociales, tanto privados como públicos, y entre estos últimos, en el trabajo. Lo que nos insinúa el material analizado es que tal interacción en espacios laborales no está exenta de conflictos o tensiones, en especial, cuando tomamos el campo de la diversidad sexual como foco de atención.

En algunas entrevistas, es posible entrever cómo aquellas expresiones que dan cuenta de prejuicios, estereotipos y dispositivos ideológicos, y que avalan conductas de segregación y acciones discriminatorias, no se encuentran libres de tensiones. Como observamos en las citas a continuación, los prejuicios coexisten en el discurso con enunciados que intentan proyectar una imagen positiva del entrevistado/a, al expresar su simpatía hacia la tolerancia de la diversidad sexual, desplegando lo que comúnmente denominamos un *discurso políticamente correcto*⁵. “No es por un tema que uno no a la homosexualidad, o alguien que tuviera SIDA, no es que quiera rechazarlo, pero en el fondo nosotros trabajamos para un público muy selecto, yo creo que nos complicaría el tema si esa persona actuara contra nuestros clientes. Para evitar todo tipo de problemas, preferimos que no” (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva). “Es decir, la orientación sexual no importa en la medida en que no impacte, no haga nada extraño de lo que haría cualquier persona norm... de una orientación heterosexual” (Eugenio, 38 años, casado, privado globalizado).

En este último relato es interesante ver cómo el entrevistado se retracta de designar a los heterosexuales como personas normales, ya que por defecto, los homosexuales serían sujetos anormales. Luego de dudar y realizar una pausa, opta por un lenguaje políticamente correcto y habla de *orientación heterosexual* en vez de aludir a los polos de normalidad/anormalidad. Justamente, en ese momento se expresa claramente una tensión entre cultura laboral local y cultura global, como explicaré a continuación.

⁵ Vinculo la discriminación con el ámbito de lo políticamente correcto gracias a los aportes que realizó Gabriel Guajardo en el contexto de este encuentro.

El concepto de lo políticamente correcto, que hace referencia a un lenguaje, ideas políticas y comportamientos orientados a minimizar o erradicar las ofensas y la discriminación hacia las diferencias de género, raza, etnia, orientación sexual o hacia otros grupos identitarios, ha tenido gran incidencia, y ha sido ampliamente discutido en la sociedad estadounidense. Surge desde una crítica a la hegemonía patriarcal y del reconocimiento de la opresión histórica ejercida hacia las minorías. Este término fue adoptado por la izquierda radical en la década de 1960, teniendo hasta el día de hoy gran influencia, en ámbitos como el universitario, abriendo el debate sobre el currículo tradicional y los sistemas de selección universitaria (admisión por excelencia v/s cuotas). Sin duda, el foco de lo políticamente correcto se va desplazando de acuerdo a la visibilidad que van adquiriendo otros grupos subalternos, como hoy, los musulmanes en EE. UU.

En particular, lo políticamente correcto en el lenguaje puede verse como una atenuación o corrección del enunciado mediante la utilización de términos con los que las propias minorías se autodenominan, evitando aquellos que atentan contra su dignidad. Por ejemplo, cuando se evita la palabra *maricón* y se prefiere *gay* u *homosexual*. Estas expresiones son usadas en reemplazo de otras que pueden ser conflictivas en algunos contextos sociales.

No es casual, para este análisis, que uno de los bastiones de lo políticamente correcto fue, y sigue siendo, Estados Unidos. En el mundo del trabajo que describen los/las entrevistados/as, habría una importante influencia de la cultura laboral estadounidense, la que es altamente valorada y que funciona como referente, en especial, en las empresas con mayor contacto con ese país. De este modo, marca la tendencia del mundo laboral globalizado. *"Que yo supiera [que hay homosexuales], no... en ese trabajo no [...] la verdad me tocó en Estados Unidos, acá no, no me ha tocado... Era conocido y normal. De hecho en algunas empresas es parte de lo... de ciertas minorías que tienen que tener las compañías. En términos no solamente de homosexuales, sino en términos de negros, de latinoamericanos [...]"* (Juan, 32 años, casado, privado globalizado).

Uno de los rasgos que algunos/as entrevistados/as atribuyen a la cultura laboral estadounidense es la *tolerancia*⁶, es decir, la implementación de lo políticamente

⁶ Las cursivas expresan que este concepto dista de una real aceptación, legitimación e integración.

correcta, por ejemplo, cuotas de empleo según raza. En la siguiente cita, que es continuación de la anterior, vemos que se la percibe como una cultura *no discriminadora* al excluir información sobre aspecto personal, edad, religión, y familia en el proceso de selección de personal: *"[...] porque la verdad es gente que es súper... reservada o sea no... la verdad allá están súper preparados y eso es un tema personal no es... mientras haga la pega y el tema laboral es una cosa, la vida personal es otra. Y se ve a todo nivel, en términos del curriculum. Los curriculum allá por obligación uno los puede mandar, no llevan foto, no te pueden preguntar la edad, no te pueden preguntar la religión, la familia"* (Juan, 32 años, casado, privado globalizado).

En las entrevistas fue posible entrever que mantener un comportamiento acorde a estos principios correctos resulta relevante, incluso aspiracional, ya que expresa ser partícipe del mundo globalizado (en contraste con lo local, o con lo provinciano). No obstante, parece ser que los principios relativos a la equidad que estuvieron a la base de la creación de las políticas de lo correcto no se encuentran verdaderamente integrados⁷ en las oficinas y empresas sondeadas (por medio de sus entrevistados/as). Más bien están tensionados con lo local, no alcanzando a constituir una ética en el ámbito del trabajo y las relaciones laborales. Su uso en el lenguaje constituye, más bien, un mecanismo con el cual los sujetos evitan polemizar sobre temas políticos y sociales conflictivos, como es la diversidad sexual en Chile, y procuran permanecer dentro de los límites de lo deseable y estimado socialmente.

Entonces, los elementos de esta cultura laboral global, percibida como *tolerante* hacia las minorías, entran en conflicto con los aspectos de una cultura laboral local, reconocida como conservadora y sexista. *"Yo creo que Chile es más machista que Estados Unidos... allá no creo que pesquen mucho"* (Berni, 49 años, separada, ejecutiva).

Las entrevistas nos muestran una aspiración de participar de la globalización y su entramado sociocultural. Y en algún nivel, también un temor a quedar excluidos de este influjo global. No obstante, este anhelo de participar se torna problemático al considerar que la participación plena en la lógica del capitalismo

⁷ No quiero decir con esto que en la sociedad estadounidense estén completamente integrados, ya que en esa, al igual que en todas las sociedades, se discrimina.

global estadounidense implica, al menos en el espacio público, la incorporación de las minorías sexuales, así como el resguardo de sus derechos laborales. Esta integración va en contra de nuestra enraizada cultura tradicional homofóbica y lesbofóbica, que da pie para que la vulneración de tales derechos sea hoy parte de prácticas y pautas informales.

Podemos denominar homofobia conflictuada a esta tensión entre lo global y lo local en el ámbito de la diversidad sexual y su inserción en los espacios laborales, fenómeno que probablemente sea aplicable a otros ámbitos de la vida pública. Homofobia restringida en su despliegue y no promovida públicamente, pero profundamente arraigada en el sentido y sentir comunes, así como garante de la reproducción del espacio laboral tradicional. De ese modo, las personas se ven impedidas de manifestar expresamente aversión hacia los homosexuales y las lesbianas, puesto que esto entra en conflicto con la tendencia globalizante de la corrección política, quedando, de esta manera, vacilante, en un terreno de incertidumbre entre sus propias creencias y actitudes homofóbicas y las demandas de *tolerancia* del mundo global.

Una de las maneras en que se intenta resolver esta tensión es estableciendo, como condición para la participación de homosexuales y lesbianas en el mundo laboral, que mantengan su sexualidad, y las expresiones de ésta, confinadas en la privacidad. Por ejemplo, que los homosexuales sean del tipo masculino y que conserven cualquier indicio de su orientación y pareja sexual oculto. En otras palabras, se tolera la homosexualidad mientras tenga una fachada heterosexual. Sin duda, esta exigencia de encubrimiento corresponde a un mecanismo de control orientado a mantener inalterada la primacía heterosexual de la empresa o la oficina. Más aun, la dominación de los varones en los espacios públicos.

Dicha exigencia de escisión entre vida pública y vida privada, entre trabajo e identidad sexual, confiere el carácter de peligrosidad a la intimidad homosexual y lesbiana, justamente por ser espacio de emotividad, deseo y sexualidad. La censura de las expresiones públicas de esta intimidad neutralizan los posibles efectos entrópicos de la presencia de sujetos "atípicos", ya que suspende, o pone entre paréntesis, la diferencia. Al mismo tiempo, la prohibición busca cercar la amenaza; el deseo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baudrillard, Jean (2005) *Cultura y Simulacro*, Séptima Edición, Kairós (primera edición 1978), Barcelona.
- Blanco, Fernando A. (2006) "Poéticas de alienación y muerte en *Mano de obra*", *Letras y proclamas: la estética literaria de Diamela Eltit*, Bernardita Llanos. Cuarto Propio/ Denison University, Santiago, Chile.
- Brünner, José Joaquín (1998) *Cartografías de la modernidad*, Dolmen Ediciones, Santiago, Chile
- Brünner, José Joaquín (1995) *Globalización cultural y posmodernidad*, Fondo de Cultura Económica, Santiago, Chile.
- Castells, Manuel (1999) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Volumen I: La sociedad red*, Siglo XXI Editores, México.
- Concha, Rosario (2008) "Sujeto social en dos novelas chilenas contemporáneas: "Mano de obra" de Diamela Eltit y "Los conversos" de Guadalupe Santa Cruz". Tesis para optar al grado de Magister en Literatura Chilena e Hispanoamericana, Facultad de Filosofía y Humanidades, Departamento de Literatura, Universidad de Chile, Santiago.
- Eltit, Diamela (2002) *Mano de obra*, Planeta, Santiago.
- García Canclini, Néstor (1995) *Consumidores y ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización*, Grijalbo, México.
- González, Carolina (2002) "Sodomía en Chile decimonónico: el caso de Ramón Cifuentes y Belisario González, Iquique, 1884". *Revista Cyber Humanitatis* N° 23. Encontrado en: http://www.cyberhumanitatis.uchile.cl/CDA/texto_simple/0,1255,SCID%253D5937%2526SID%253D258,00.html#_ftn12 [30 de abril, 2009].
- Guajardo, Gabriel (2000) "Homosexualidad masculina y opinión pública chilena en los noventa". En: José Olavarría, Rodrigo Parrini (eds.) *Masculinidades. Identidad, sexualidad y familia. Primer Encuentro de Estudios de Masculinidad*, FLACSO-Chile/Universidad Academia de Humanismo Cristiano/Red de Masculinidad, Santiago de Chile, pp. 123-139.
- Jameson, Fredric (1991) *El posmodernismo o la lógica cultural del capitalismo avanzado*, Paidós, Barcelona.
- Núñez, Héctor (2004) "La representación de lo gay en la sociedad homofóbica". En: José Olavarría, Arturo Márquez (eds.) *Varones: entre lo público y privado. IV Encuentro de Estudios de Masculinidades*, FLACSO-Chile/Red de Masculinidades/UNFPA, Santiago de Chile, pp. 71-79.
- Sutherland, Juan Pablo (2002) "Maquillajes masculinos y sujeto homosexual en la literatura chilena contemporánea". En: José Olavarría, Enrique Moletto (eds.) *Hombres: identidad/es y sexualidad/es. III Encuentro de Estudios de Masculinidad/es*, FLACSO-Chile/Universidad Academia de Humanismo Cristiano/Red de Masculinidades, Santiago de Chile, pp. 71-77.
- Vidal, Francisco, Rosario Concha y otros (2007) *Género, sexualidad y VIH/SIDA ¿Qué opinan los futuros docentes chilenos?*; Universidad de Chile/Universidad Metropolitana de Ciencias de la Comunicación/Universidad Católica del Norte/Universidad Austral/VIVOPOSITIVO, Santiago de Chile.
- Zeballos, Celinda (2007) "El abuso sexual en la infancia". Perú. Encontrado en: http://www.derechosdelainfancia.cl/docs/imgs/imgs_doc/91.pdf [23 de noviembre]

CONCEPCIONES DE HOMOSEXUALIDAD EN PERSONAS DE CARGOS GERENCIALES EN CHILE

Francisco Vidal¹

Universidades ARCIS y UMCE

Para este artículo, el tema seleccionado fue el abordaje que hacen los entrevistados y entrevistadas al tema de la homosexualidad y las concepciones y asociaciones que se establecen en relación a esta orientación sexual. De las cuarenta entrevistas realizadas a ejecutivos y ejecutivas de nivel medio y alto del sector público y privado chileno, sólo siete se refirieron al tema en cuestión. También existen alusiones a la forma en que se enfrenta el tema de la homosexualidad en otros países, haciendo ver la diferencia que existe con Chile. “*Los gringos no pescan esas cosas. Mientras no haga nada a nadie, o sea, no acose algo, o no pervierta o use los equipos de computación de la compañía*” (Berni, 49 años, separada, ejecutiva, público globalizado). Salvo tales excepciones, en términos generales, cuando las personas se refieren a la orientación sexual, lo hacen desde la perspectiva de la patología, del prejuicio o del estereotipo, temas que serán desarrollados en el transcurso de este artículo. No obstante, para una comprensión cabal del fenómeno, partiremos retomando la historia y transformaciones que ha sufrido el concepto de homofobia, que podría explicar en parte las actitudes discriminatorias encontradas en las entrevistas realizadas.

I. LA HOMOFOBIA

Masters, Johnson y Kolodny señalan que los orígenes de la homofobia son tan inciertos como los de la homosexualidad misma. No obstante, estos autores sostienen que, en parte, se trata de una defensa que moviliza el individuo para distanciarse de una situación que le es demasiado afín. Así, es posible que la

¹ Magister en Sociología.

razón última de algunas palizas brutales o incluso asesinatos de homosexuales sea, en parte, destruir o erradicar los impulsos homosexuales intrínsecos que tal vez asoman en el espíritu del agresor (Masters, Johnson y Kolodny, 1995)². Además, los ataques físicos contra homosexuales han aumentado a consecuencia de las actividades de grupos antagónicos organizados como los neonazis. Whitham y Mathy describen el fenómeno de la homofobia en su sentido más ampliamente social, señalando que *“los homosexuales no sólo son objeto de crímenes, víctimas de malos tratos y etiquetados como patológicos, sino que también son considerados pecadores que merecen la muerte por parte de determinados grupos religiosos, un punto de vista residual de la Inquisición”* (Whitham y Mathy, 1986: 180).

Desde un punto de vista histórico, es posible que la protesta de Stonewall en 1973, donde hubo un gran enfrentamiento entre policías y homosexuales, que causó un efecto dominó en otras ciudades de Estados Unidos, haya incidido en que, en 1974, la Asociación Psiquiátrica Americana sacara del Diccionario de Patologías Mentales a la homosexualidad. Por tanto, desde ese momento, ni psicólogos/as ni psiquiatras deberían considerar la homosexualidad como una patología. No obstante, todavía en las legislaciones de muchos países la homosexualidad es considerada un delito. De hecho, en el caso chileno, sólo hasta hace un par de años la sodomía era tipificada como delito en el Código Penal. No obstante, actualmente se mantienen algunos artículos que han sido denunciados por las organizaciones de minorías sexuales como causales de persecuciones y abusos policíacos, como el artículo 373 del Código Penal, que establece que *“los que de cualquier modo ofendieren el pudor o las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia no comprendidos expresamente en otros artículos de este Código, sufrirán la pena de reclusión menor en sus grados mínimo a medio”*.

El fenómeno psicosocial de la discriminación por orientación sexual no se relaciona sólo con la emergencia de prejuicios que puedan explicarse únicamente como expresión de interacciones del endogrupo heterosexual con un exogrupo minoría homosexual, sino que tiene una construcción compleja que abarca discursos históricos, políticos, legales, religiosos, científicos.

² Desde una perspectiva similar, Greer señala que la mayoría de los ataques contra homosexuales “son cometidos por adolescentes que tratan de demostrarle a sus pares lo ‘machos’ que son” (Greer, 1986:36).

Así, como señalan Masters, Johnson y Kolodny, podemos relacionar la discriminación por orientación sexual especialmente con los paradigmas e ideología sustentada por la tradición judeocristiana. En el Antiguo Testamento, se condena sin ambigüedades la homosexualidad. *“Si un hombre se acuesta con otro como lo hace con una mujer, ambos cometen una cosa abominable y serán castigados con la muerte. Caiga su sangre sobre ellos”* (Levítico, 20: 13, citado por Masters, Johnson y Kolodny, 1995: 437). No obstante, pese a que la mayor parte de los autores afirma que, desde sus orígenes, el cristianismo condenó tajantemente la homosexualidad, un estudio reciente de John Boswell argumenta que, a lo largo de muchos siglos, la Europa católica no mostró hostilidad contra los hábitos homosexuales. El primer asalto de la Iglesia contra la homosexualidad habría provenido de los escritos de San Agustín y de Santo Tomás de Aquino, quienes declararon que los actos sexuales no destinados a la procreación eran contrarios a la naturaleza y, por lo tanto, pecaminosos. Sobre la base de esta argumentación, la Iglesia Católica ejerció considerable poder en la regulación (y castigo) de la conducta sexual. Las actitudes negativas frente a la homosexualidad, generada por los postulados religiosos, dominaron el pensamiento occidental hasta los siglos XVIII y XIX, en que surge la tendencia a considerar la homosexualidad como una enfermedad (Boswell, 1980).

Durante el siglo XIX, la Iglesia Católica establece una suerte de alianza con la ciencia, específicamente con la medicina, en la adopción de actitudes negativas hacia la sexualidad; así, la masturbación se considera lesiva para el cerebro y para el sistema nervioso central, la homosexualidad se entiende como patología y a la mujer no se la concibe como capaz de respuesta sexual (Vidal, 2002). Al respecto, López y Fuertes afirman que *“la ciencia se limitaba a legitimar lo que afirmaban los moralistas. ... Estaban convencidos que existía una perfecta coincidencia entre la moral y los criterios educativos y clínicos. Si algo era considerado por la moral como inadecuado, los profesionales lo catalogaban como desviado o patológico”* (López y Fuertes, 1991: 21). El último cuarto del siglo XIX estuvo marcado por las ideas del psiquiatra Richard Von Krafft-Ebing, quien –adhiriendo a los principios de la moral victoriana– establece una pormenorizada clasificación de las disfunciones y perversiones sexuales, dentro de las que destacan el sadomasoquismo, la homosexualidad y la masturbación (Von Krafft-Ebing, 2000). De este modo, la sexualidad entra al campo de estudio de la medicina, pero lo hace a través de la puerta de la patología.

Esto se ve reflejando en algunos de los testimonios recogidos en las entrevistas analizadas. *“Por seguridad, imagínate si es un tipo que estuvo preso, si tú sabes que estuvo preso, y por qué estuvo preso, no lo puedes dejar trabajando contigo. Por ejemplo, un violador. No puedes tener un violador en tu empresa.... Es un tema más que nada de seguridad para nosotros y para los pasajeros. Porque de repente van niños y yo no puedo arriesgarme a que ocurra una situación de algo así”* (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

Ampliando este análisis, Welzer-Lang sugiere que la homofobia es, de modo más extenso, la denigración en los hombres de cualidades consideradas femeninas y, en cierta medida, de las cualidades consideradas masculinas en las mujeres (Citado por Tin, 2003). De esta manera, intenta ligar entre ambas formas “la homofobia particular, ejercida contra gays y lesbianas, y la homofobia general, que toma forma a partir de la construcción y jerarquización de los géneros masculino y femenino”, un fenómeno que puede afectar a todos los individuos, cualquiera que sea su orientación sexual, lo que explicaría que el insulto “maricón” se pueda también aplicar a personas claramente heterosexuales en la medida en que, más allá de las preferencias, denuncia sobre todo una infracción a esa “virilidad perfecta” que supone la construcción social de lo masculino. Esto también se observa en las entrevistas recogidas: *“Esa persona era por ejemplo, era absolutamente...., es decir, se sabía, pero no era obvio, sino que se comportaba como una... persona profesional, en el trabajo. ... No, no, no era amanerado digamos, que se notara. Era un banco, así que tampoco... y era un nivel gerente”* (Eugenio, 38 años, casado, privado globalizado).

También podemos observar discriminación desde otro ángulo, igual diferenciándolo de la conducta masculina. *“Mira, yo creo que aquí hay una persona que es así. Pero porque es más amanerado. Esta hace diez años acá. Es amoroso, es adorable”* (Berni, 49 años, separada, ejecutiva).

Blumenfeld (1992) define el concepto de homofobia como una forma de relaciones desiguales de poder entre grupos o colectivos, cuyas expresiones pueden adquirir las características de opresión, explotación e injusticia hacia aquellas personas que son identificadas como homosexuales. Blumenfeld hace una distinción entre los distintos niveles de homofobia. Una primera perspectiva es la **homofobia personal**, que se refiere a un sistema de creencias personales

de acuerdo al cual las minorías sexuales son conceptualizadas como: psicológicamente perturbadas, genéticamente defectuosas, espiritualmente inmorales, generalmente inferiores a los heterosexuales, seres cuya existencia contradice las leyes de la naturaleza, seres que merecen ser compadecidos por ser incapaces de controlar sus deseos. Por otra parte, la **homofobia interpersonal** se manifiesta cuando un sesgo personal o prejuicio afecta las relaciones entre los individuos, transformando el prejuicio en discriminación. Algunos de los ejemplos de homofobia interpersonal que menciona este autor son el acoso físico, la intimidación, otras formas de violencia como el retiro del apoyo, el rechazo, abandono de amigos/as, colegas, miembros de la familia, rechazo a arrendar departamentos o prestar otros servicios, negar contrato de trabajo sobre la base de la identidad sexual real o percibida. **La homofobia institucional** apunta a la forma en que los gobiernos, empresas, organizaciones educativas, religiosas y profesionales discriminan sistemáticamente sobre la base de la identidad o de la orientación sexual.

Esta homofobia institucional se observa en el discurso de las personas entrevistadas, apuntando a un cierto grupo que expresa este rechazo. *“No. Esta es una empresa.... el ámbito bancario es muy de elite. Este es un banco Opus Dei. Toda la alta gerencia es Opus Dei, entonces lo veo difícil. ... Yo creo que no reaccionarían muy bien las altas jefaturas al tema. No creo que sería aceptado. Por eso sería difícil salir del closet en el trabajo. Acá tienen que haber gays. Pero no se atreven a salir”* (Obi wam, 35 años, casado, privado globalizado).

Esto también se relaciona con lo observado por Weeks en la sociedad inglesa, donde constata que el poder disciplinario en materias de sexualidad en la época moderna es ejercido por quienes promueven la libertad individual, pero circunscrita sólo al ámbito económico. De este modo, Weeks observa una oposición entre la derecha política radical y la *“mayor revolución en las costumbres sexuales de este siglo”* (Weeks, 1995: 171). Según este autor, este antagonismo se habría originado en el intento de la derecha política de reducir la libertad individual a los márgenes establecidos por el mercado, donde se tiene libertad para comprar y vender pero no para elegir el compañero o compañera sexual, el estilo de vida sexual y la identidad o las fantasías sexuales.

II. EL PREJUICIO

Según Gordon W. Allport (1986) el prejuicio social es una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo.

En algunos individuos, en especial los de personalidad autoritaria, sus prejuicios no se fundamentan necesariamente en estereotipos, sino en los valores que sustentan y que son percibidos como valores diferentes. Estos individuos se relacionan hostilmente con todo aquel que no sustenta los mismos valores, percibiéndolos como diferentes y como amenazantes. En esta visión inflexible y con una concepción autoritaria que sustenta que la razón está siempre de su lado y que sus valores, por ser mejores que los del resto, saldrán triunfantes, no puede haber compromisos de ningún tipo con un conjunto alternativo de valores. Relacionarse con algún miembro de un grupo que sustenta valores diferentes implica asumir el riesgo de "contaminarse". (Entrevistador: *¿Nunca han tenido una persona que se declare homosexual?* "No. Aquí no. Creo que es difícil, hay muchos hombres, no le conviene. Es complicado, imagínate, noventa hombres. Y que diga que es raro, le afectaría mucho a él. *Que se sepa, no*" (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

Incluso, como se observa en el siguiente testimonio, los prejuicios también pueden basarse en creencias irracionales respecto del fenómeno en cuestión, en este caso, la orientación sexual. "Hubo un caso, pero en realidad, sabes que a nosotros todo ese tema de la homo... (no puede pronunciarlo, el entrevistador debe ayudarlo) nos trae mala suerte. ... Hemos estado con varios problemillas...y había alguien raro, es que te juro que es como una yeta, hay alguien raro. El tipo era no se qué pasó, y mi mamá dijo, sabes qué más, voy a echar a este gallo...lo notaba como medio raro, teníamos muy mala suerte... algo pasó... no me acuerdo, hace años, yo estaba saliendo del colegio... y mi mamá dijo no, chao" (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

III. EL ESTEREOTIPO

"El estereotipo es una idea que se repite y se trasmite sin variaciones. Es una representación compartida por la mayoría de los miembros de un grupo. Estas imágenes, por lo general, no consideran las características

individuales de las personas" (Montecino y Donoso, 2000: 148). Los estereotipos suponen una generalización y visión simplificada del mundo, pudiendo o no apoyarse en hechos reales. Al no respetar e invisibilizar las diferencias entre las personas, promueven la intolerancia y se vinculan a acciones discriminatorias (Carreño et al, 1999).

Los estereotipos funcionan como categorizaciones y asociaciones automáticas y son los mecanismos que mayor responsabilidad tienen en la permanencia de los prejuicios. Tomando en cuenta que existe una necesidad de categorizar, con el propósito de ordenar la realidad, observamos que estas categorizaciones no sólo son automáticas, sino que son rápidas y se ramifican hacia diversas situaciones. "Generalmente las personas aprehenden la realidad por medio de lo que podríamos llamar la profecía autocumplida, comportándose de esta manera con quienes caen dentro de esta profecía" (Magendzo y Donoso, 2000). Por ejemplo, si una persona piensa que los pobres son flojos o delincuentes, se comportará de una manera acorde con todos los sujetos que perciba como pobres; estará a la defensiva, las mujeres afirmarán sus carteras, conservarán distancia y, por lo tanto, desarrollarán conductas que confirman el estereotipo y la categorización. "En general ninguna barrera a una persona así en la medida que se comporte apropiadamente dentro de un contexto de negocios, digamos. Es decir, la orientación sexual no importa en la medida en que no impacte, no haga nada extraño de lo que haría cualquier persona norm... de una orientación heterosexual" (Eugenio, 38 años, casado, privado globalizado). "No es por un tema que uno no a la homosexualidad, o alguien que tuviera SIDA, no es que quiera rechazarlo, pero en el fondo nosotros trabajamos por un público muy selecto, yo creo que nos complicaría el tema si esa persona actuara contra nuestros clientes" (Zancudo, 35 años, casada, ejecutiva).

IV. ESTUDIOS SOBRE HOMOSEXUALIDAD

Desde un punto de vista histórico, la psicología norteamericana ha desarrollado diversos instrumentos para medir conductas homofóbicas. Quizás la más conocida de ellas sea la desarrollada por Hudson y Ricketts en 1980. Uno de los primeros estudios sobre homofobia realizados en Chile es el de Guajardo y Caro, donde se estudió a varones que fuesen padres de niveles medio bajo y medio alto, definidos por ingreso y comuna de residencia. Una de las conclusiones de este

estudio es que existe un fuerte rechazo hacia la visibilización y organización política de los homosexuales. “Esto se explicaría en la idea que el patrón ideológico que organiza el espacio público entiende este espacio o esfera como el lugar donde los hombres heterosexuales despliegan la racionalidad. Por tanto, la construcción de este orden social permitiría excluir a los homosexuales de la vida social pública” (Caro y Guajardo, 1997).

Al situarse en una perspectiva futura—pensando en el Chile que viene—se observa un acuerdo en que la situación presente se va a transformar, cambio que se orientará hacia la aceptación de los homosexuales como parte de la realidad social. Este proceso no dependería de la opinión o de la voluntad de los hombres heterosexuales, sino que sería una consecuencia de que nuestro país tiene como modelo cultural a sociedades como la estadounidense o europea, donde se constata una amplia aceptación de la homosexualidad. De esta manera, la aceptación de la homosexualidad no sería un objetivo buscado como sociedad sino una mera consecuencia de la inserción de nuestro país en los procesos más amplios de modernización social. Este cambio a futuro se experimenta de manera ambivalente ya que, por un lado, significa la plena participación en un mundo moderno y, por otro lado, se percibe como amenazante a los ideales tradicionales de masculinidad.

Las encuestas sobre tolerancia y no discriminación y el Estudio Nacional de Comportamiento Sexual, confirman que la sociedad chilena mantiene un alto nivel de rechazo a las personas homosexuales y a la posibilidad de su integración social, lo que aumenta su vulnerabilidad en la medida que deviene en un obstáculo para su acceso a redes que facilitarían la prevención. En el Estudio nacional de Comportamiento Sexual, sólo el 3,7% de los hombres encuestados y el 6,1% de las mujeres manifiesta acuerdo con la homosexualidad masculina (CONASIDA, 2000) Según un estudio de la UNICEF, realizado entre estudiantes de enseñanza media y básica, se constata que existe una significativa, aunque no mayoritaria, proporción que reconoce tener prejuicios hacia personas homosexuales (UNICEF, 2004)³.

Por otro lado, Palma sostiene que en nuestro país se está produciendo un fenómeno de aceptación de cierto tipo de homosexualidad, “la homosexualidad

³ En esta dimensión se observa que un 33% mantiene prejuicios hacia los homosexuales (UNICEF, 2004).

que se asemeja más al modelo de la heterosexualidad, es decir, el homosexual masculino, mientras las otras formas de homosexualidad, como el travestismo o “la loca”, continúan al margen de la aceptación social” (Palma, 2002:129). En igual sentido, Sutherland, en una revisión sobre la homosexualidad en la literatura chilena, en autores como José Donoso y Pedro Lemebel, señala que, en la construcción del sujeto homosexual, “la figura del travesti opera como una expresión localizada de la homofobia, lo que se refleja en el carácter marginal de lo travesti, en contraste con el poder cultural y económico de la masculinidad hegemónica” (Sutherland, 2002: 76). En este sentido, la escritura sobre la otredad o la diferencia sexual señala la incomodidad respecto de las hegemonías culturales.

El estudio realizado por Fundación Ideas mostró que frente a la afirmación “Los médicos deben investigar las causas de la homosexualidad para evitar que sigan naciendo más”, un 71% de las personas consultadas muestran algún grado de acuerdo en la primera Encuesta, 59% en la segunda encuesta y 51% en la tercera encuesta. Por otro lado, frente a la afirmación “En los tiempos actuales ya es hora que en Chile se permita el matrimonio entre homosexuales”, un 75% de las personas consultadas muestran algún grado de desacuerdo en la segunda encuesta, mientras que un 65% lo hace en la tercera encuesta (Fundación Ideas, 2003). Estudios más recientes realizados en población universitaria de seis regiones del país, muestran una mayoritaria aceptación de la diversidad sexual, sobre todo en el ámbito laboral y en la regulación de las uniones civiles entre personas del mismo sexo. Del mismo modo, se acepta que los integrantes de las parejas del mismo sexo puedan incorporar al otro/a como carga en los sistemas de salud o de previsión social. No obstante, se observan reticencias frente al matrimonio civil y a la adopción de hijos/as por parte de homosexuales (Vidal y otros, 2006).

En suma, de los testimonios recogidos se observan prejuicios, estereotipos y en ocasiones actitudes claramente homofóbicas, sobre todo en aquellos espacios donde se observa una convergencia entre valores religiosos fundamentalistas y predominio del pensamiento político propio de la derecha más conservadora.

REFERENCIAS

- Allport, Gordon (1968) *La naturaleza del Prejuicio*, EUDEBA, Buenos Aires, Argentina
- Blumenfeld, Warren (ed.) (1992) *Homophobia. How we all pay the price*. Beacon Press, Boston, USA.
- Boswell, John (1980) *Christianity, Social Tolerance and Homosexuality*, University of Chicago Press, Chicago, USA.
- Caro, Isaac y Guajardo, Gabriel (1997) *Homofobia Cultural en Santiago de Chile. Un Estudio Cualitativo*. Serie Estudios de Género. FLACSO-Chile, Santiago, Chile.
- Carreño, Páez et al (1999) *Lengua y Comunicación III Medio*. Mare Nostrum.
- Comisión Nacional del SIDA – CONASIDA (2000) *Estudio Nacional de Comportamiento Sexual*, Santiago, Chile.
- Fundación Ideas (2003) *Tercera Encuesta sobre Tolerancia y No Discriminación*. Santiago, Chile.
- Greer, W. R. (1986) "Violence against homosexuals rising, groups seeking wider protection say"; *The New York Times*, 23 de noviembre, New York, USA.
- Hudson, W.; Ricketts, W. (1980) *A Strategy for the Measurement of Homophobia*, *Journal of Homosexuality* 5, 4, pp. 357-72.
- López, F.; Fuertes, A. (1980) *Para Comprender la Sexualidad*. Editorial Verbo Divino, Barcelona, España.
- Magendzo, Abraham; Donoso, Patricia (eds.) (2000) *Cuando a uno lo molestan.... Un acercamiento a la discriminación en la escuela*. Santiago. LOM Ediciones / PIIE.
- Masters, William, Jonson, Virginia y Kolodny, Robert (1995) *La Sexualidad Humana*; Grijalbo, Barcelona, España.
- Montecino, Sonia y Donoso, Carla (2000) *Apuntes de Teorías de Género. Módulo 1. Diplomado Género, Desarrollo y Planificación*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género. Santiago, Chile.
- Palma, Irma (2002) "Reflexiones en torno a la Diversidad sexual". En: Vidal, F. y Donoso, C.: (eds) *Cuerpo y Sexualidad*, Universidad ARCIS, FLACSO, VIVO POSITIVO, Santiago, Chile, pp. 127-130
- República de Chile: Código Penal de la República de Chile, Libro Segundo http://www.paginaschile.cl/biblioteca_juridica/codigo_penal/libro_segundo.htm
- Sutherland, Juan Pablo (2002) "Maquillajes masculinos y sujeto homosexual en la literatura chilena contemporánea". En: Olavarría, J.; Moletto, E. (eds.) *Hombres: Identidad/es y Sexualidad/es*, FLACSO, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile, pp 71-77.
- Tin, Louis-Georges (Compilador) (2003) *Dictionnaire de l'homophobie* con prefacio de Bertrand Delanoë. Presses Universitaires de France. París, France.
- UNICEF (2004) *Convivencia, Discriminación y Prejuicios en el Ámbito Escolar*, Santiago, Chile.
- Vidal, Francisco (2002) "Sexualidad y Modernidad en Chile: Una relación espúrea". En: Vidal y Donoso: *Cuerpo y Sexualidad*, FLACSO-Chile, Universidad ARCIS, VIVO POSITIVO, Santiago, Chile, pp. 27-44.
- Vidal, Francisco, Concha, Rosario, Palma, Irma; Barrientos, Jaime; Donoso, Carla; Carrasco, Marina; Santana, Paula (2006) *Opiniones, actitudes y conocimientos hacia temas de debate público en el ámbito universitario*, Comité País para el Fondo Global, Santiago, Chile.
- Von Krafft-Ebing, Richard (2000) *Psicopatología Sexual*, Editorial La Máscara, Edición especial para Océano, Grupo Editorial S.A., Valencia, España.
- Weeks, Jeffrey (1995) "Los Valores Sexuales en la Era del SIDA". En: *Debate Feminista*, abril.
- Whitham, F.; Mathy, R (1986): *Male Homosexuality in our Societies*, Praeger, New York, 1986: 180.

MASCULINIDADES Y GLOBALIZACIÓN: UNA APROXIMACIÓN A LAS VIVENCIAS DE LA SEXUALIDAD

Marcia Tijero¹

Universidad Academia de Humanismo Cristiano

El presente trabajo intenta realizar una aproximación al ámbito íntimo de los varones que fueron entrevistados en el marco del estudio sobre masculinidades y globalización.

Este estudio incluyó algunas dimensiones de la vida personal de estos hombres y, específicamente, su vida sexual en el contexto de las implicancias de su quehacer laboral en este espacio.

En este sentido, la pregunta que guía el trabajo dice relación con cómo el proceso de globalización impacta o tensiona las vivencias masculinas referidas al ejercicio de su sexualidad.

INTRODUCCIÓN

R. W. Connell, en su texto "Desarrollo, globalización y masculinidades" (2006), resalta la importancia del contexto histórico más amplio en la construcción de las masculinidades locales. Para este autor, la historia mundial y la globalización contemporánea deben ser parte de la forma en que se comprenden las masculinidades, en la medida que las vidas individuales están fuertemente influenciadas por los procesos sociales (luchas geopolíticas, imperialismo, mercados globales, corporaciones multinacionales, medios transnacionales de comunicación, etc.). Esto también implica que el contexto global y los procesos que conlleva, no sólo presiona por transformaciones en el nivel macro-económico y político- sino que, conjuntamente, las exigencias del cambio se plasman en cambios en los órdenes de género, es decir, en cómo se estructuran y vivencian las relaciones de género.

¹ Socióloga. Doctorando en Estudios Latinoamericanos, Universidad de Chile.

Las repercusiones de los procesos de transformación que acarrea la globalización también alcanzan a los vínculos emocionales y, dado que estos procesos no son inocuos, la sexualidad y las relaciones emocionales pueden ser espacios en los que se registren importantes tensiones sociales.

En la misma línea, V. Seidler (2006) plantea que no basta sólo centrarse en las características de las masculinidades hegemónicas en los contextos que derivan de la globalización, sino que es importante ocuparse de los miedos y ansiedades específicos para poder apreciar la manera en la cual se sostienen las subjetividades masculinas y preguntarse por los quiebres y tensiones que se producen frente a las exigencias que impone la inserción en un mundo globalizado. Es decir, no basta sólo el análisis del tema del poder en la lógica de la masculinidad, sino que es también importante explorar las relaciones que se generan entre poder y vida emocional.

Por otra parte, en relación al mundo del trabajo, diversos estudios señalan que el mercado laboral ha sufrido profundas transformaciones en el marco del proceso de globalización, caracterizadas por el tránsito desde la sociedad industrial del Estado-nacional (o modernidad organizada) a la sociedad informacional globalizada (o modernidad tardía) (Díaz, Ximena y otros, 2006).

En la modernidad organizada el trabajo constituía, para los hombres, un medio de sustento material y también un potente factor de estructuración de la vida psicológica, sociopolítica y cultural, al proporcionar salario, status e identidad, derechos y deberes, certidumbre y seguridad. Pero el nuevo orden socioeconómico rompe con este sistema, instaurando una era de precarización del empleo y de cierto deterioro de la calidad de la experiencia laboral.

Conjuntamente, las mujeres se han incorporado de manera significativa al ámbito del trabajo remunerado, lo que ha significado un nuevo escenario para los varones en el espacio público, el cual hegemonizaban.

Así, se transforma el mercado de trabajo, el empleo y las condiciones de su ejercicio.

Este nuevo marco, exige un mayor involucramiento de parte de los trabajadores en su quehacer laboral, lo que genera una sensación de invasión del trabajo en la vida no laboral. Actualmente, el trabajo no se limita a un horario, sino que

se extiende al tiempo libre de las personas, particularmente por el uso de nuevos medios tecnológicos como el celular e Internet. Esto resulta particularmente cierto en los hombres, profesionales o empresarios, de sectores socioeconómicos altos (Díaz, Ximena y otros, 2006).

Estos cambios, vividos en el ámbito del trabajo, tensionan la vida íntima de los sujetos ya que, como lo señala Connell, la experiencia de los sujetos se ve fuertemente influenciada por los procesos sociales que les toca vivir. Cambios en las características del mercado laboral, incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, nuevas exigencias y demandas. Todos procesos que es necesario mirar en la perspectiva de sus repercusiones en las identidades de los varones de nuestro tiempo.

¿EN QUÉ CONTEXTO SE ENMARCAN LAS VIVENCIAS DE LOS VARONES DE ESTE ESTUDIO?

Chile, en las últimas dos décadas, no ha estado ajeno al proceso de globalización y el desarrollo económico ha estado marcado por la incorporación a los mercados globales. El país ha experimentado la transformación de la estructura productiva, la modernización del Estado y, en general, una profunda modernización de todos sus sistemas.

Sin embargo, de acuerdo al Informe del PNUD sobre el Desarrollo Humano de 1998 —que podemos considerar aún válido— el país presenta una paradoja: junto con los notables éxitos de la modernización existe un difuso malestar social. Es decir, Chile aparece como una sociedad de mantenido progreso económico, pero donde la gente no se siente feliz y donde, en distintos ámbitos, muestra síntomas de malestar.

Lo interesante de este informe es que logra relevar que en estos procesos de modernización e incorporación a los mercados globales, la subjetividad² importa y que, consecuentemente, las vivencias de las personas y sus relaciones se ven tensionadas por estos procesos que ocurren a nivel macro. Pedro Güell

² "Subjetividad es aquella trama de percepciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que nos impulsa y nos da una orientación para actuar en el mundo" (Güell, 1998).

(1998) señala al respecto, que las culturas se fragmentan y se diversifica la subjetividad individual y colectiva, saliendo como nunca antes a la superficie de la vida social y quedando, por lo mismo, más expuestas.

Este análisis resulta muy concordante con lo expresado por Connell en relación a que las vivencias subjetivas de la masculinidad se ven cruzadas por el proceso de globalización. Resulta interesante entonces preguntarse cómo experimentarán estas vivencias hombres chilenos en una sociedad que, además, está cruzada por malestares que derivan de un proceso de modernización que no termina de producir una sensación de bienestar en la población.

DESCRIPCION DE LOS SUJETOS DE ESTUDIO

Para este trabajo se seleccionaron seis de los cuarenta hombres entrevistados. Se presenta un perfil resumido de cada uno de ellos, centrado en sus vivencias sexuales en el contexto de su situación laboral.

1.- Benjamín:

34 años

Contador público y auditor

Subgerente de auditoría interna, en una empresa dedicada a los seguros con presencia en América Latina y también en Europa. Esta empresa ha sufrido en los últimos años algunos cambios, ya que profesionales de España han llegado para hacerse cargo de ella.

Soltero, con un hijo de siete años, producto del embarazo, convivió con la madre de su hijo. Actualmente vive solo. Su hijo lo visita miércoles y jueves y fin de semana por medio.

Vida sexual

Señala que le dedica mucho tiempo al trabajo, incluyendo los fines de semana (a veces). Por lo mismo dispone de poco tiempo para vida social, a lo cual se suman las restricciones que impone la paternidad.

No tiene pareja, aunque señala que hay una persona con la que mantiene relaciones sexuales: una compañera de universidad que está en la misma situación que él: separada con hijos. Se han visto tres veces en un año. Conversan y tienen sexo.

2.- Cristián

32 años

Ingeniero industrial

Trabajo actual: Gerente Comercial en una empresa de alta tecnología, con sucursales en todo Chile (holding).

Casado desde hace 4 años, 2 hijas pequeñas

Vida sexual

Señala "Como sucede en todos los matrimonios, al principio mucho, pero después 'no estás como Tarzán poniéndole todos los días'. Ahora es una o dos veces por semana".

Señala estar muy cansado, que actualmente no ve ni noticias, pone la cabeza en la cama y se queda dormido.

Además, indica que la hija mayor se pasa todas las noches a la cama conyugal, lo cual interfiere con su vida sexual. Señala que lo solucionan con la pareja pidiéndole ayuda a la suegra o planifican un viaje a la playa.

3.- Eduardo

40 años

Técnico en marketing

Gerente ventas en el área comercial

2 hijos hombres, 13 y 9 años

Separado, tiene nueva pareja y vive con ella, está "tratando de rehacer la vida"

Vida sexual

Señala que los viajes que debe realizar por su trabajo le impactan pues, después de dos o tres días llega cansado, no quiere nada, sólo dormir. Entonces impacta, porque desordena. Hay impacto en el apetito sexual y en la predisposición (a tener sexo).

También reconoce al stress como un factor que impacta su vida sexual. Su pareja también trabaja y a veces no hay coordinación. Cuando no llegan igual (mismo estado de ánimo o predisposición) no funciona. Indica que tiene meses difíciles en lo laboral, que también le afectan en su vida sexual y evalúa que es un impacto no menor.

Finalmente señala, respecto de las necesidades sexuales de las mujeres: “*La mujer es demandante, porque cuando la mujer quiere, hay que estar. Porque si no la mujer se frustra, se pone difícil, se siente....*”.

4.- Cito

40 años

Ingeniero electrónico

Trabajo actual: Gerente de ventas en área de gerencia e ingeniería de una empresa minera

Divorciado de un primer matrimonio con una panameña, con la cual tiene un hijo, que no ve, pues vive en Panamá.

Tiene otra pareja actualmente, con la cual ha tenido dos hijos (siete y dos años).

Nació en Chile, donde vivió hasta los nueve años. Después se traslada con su familia a Panamá, por un tema laboral.

Regresa a Chile luego de 20 años

Tiene una vida laboral cambiante, ha trabajado en siete empresas distintas desde que regresó a Chile

Vida sexual

Indica que no le ha impactado lo laboral en lo sexual. Más le ha impactado el tema de los hijos: hijo de 7 años primero y el de 2 años actualmente duermen en su cama. Reconoce que se pierde intimidad, pero privilegia el tener el máximo contacto con el hijo, justificándolo porque señala haber *perdido* al hijo de Panamá.

Impacta en la vida sexual, pero trata de disfrutar al máximo los hijos. Tiene una cama King para que “*quepan más niños*”.

La frecuencia sexual baja con la presencia de los niños (con la guagua en el medio); tienen que esperar que la guagua se duerma, pero a veces, indica, ya están muy cansados.

Especula que tal vez le faltan horas del día para poder escaparse con su pareja. Manifiesta que si no estuvieran los niños, tal vez el ritmo sería distinto.

Es una situación que declara lamentar, pero que compensa con la satisfacción de estar con su hijo.

5.- Mauricio

37 años

Profesional de las ciencias sociales

Trabaja en el sector público como asesor directivo

Casado, 3 hijos (único matrimonio)

Vida sexual

Al ser consultado, la primera referencia es la situación laboral y su influencia en la vida sexual. En segundo lugar nombra a los hijos; cómo los hijos consecutivos afectan tanto tener el tiempo, como los espacios. Hasta que se establece una disciplina con los niños.

Para él la sexualidad implica generar un espacio; la energía se ve afectada por el trabajo. En el caso personal, principalmente a ella, por la carga laboral. El trabajo influye pues es necesario poder coordinar las energías.

En el momento de la entrevista enfrentaba una crisis de sentido familiar con la pareja; sobre cuáles son las expectativas mutuas respecto de la familia: “*¿queremos seguir juntos?, ¿cómo criamos a los hijos?*”

Expresa que su pareja siente que por tener hijos no pudo desarrollarse profesionalmente.

El cree que hay una lógica de sacrificio personal por el desarrollo. Perspectiva de asegurar el futuro.

6.- Rodrigo

36 años

Abogado

Trabaja en un servicio público relacionado con la minería. Generar políticas públicas en relación a la minería

Separado, con un hijo de 4 años

Tiene una pareja actualmente (también abogada); están en proceso de irse a vivir juntos.

Ella, señala, es de su misma línea y, para él, el lado positivo de haber terminado con su ex es que le permitió ver la vida más maduramente. Su decisión fue de una pareja más de largo plazo, afinidad sexual, afinidad temática.

Vida sexual

En su vida sexual con su actual pareja, señala que ella asume el rol en la parte que clasifica como de divertimento, del detalle sexual, de alegría en la vida. Así también, ella tiene más iniciativa, ella es quien asume la iniciativa sexual. Ella le dice *atinemos* y él ningún drama. Se complementan muy bien en ese ámbito. Él indica que no tiene ningún drama en experimentar. Es tremendamente celosa, pero jugamos con eso.

En la parte más organizada, de planificación de vida, es él quien lleva la iniciativa.

Sin embargo, en el ámbito de la salud declara que está con un diagnóstico de lo que él llamó *"surmenage"*, el médico le indicó que es parte del grupo de personas que corre el riesgo de sufrir un infarto antes de los 40 años.

UNA REFLEXION RESPECTO DE LAS VIVENCIAS DE ESTOS HOMBRES

Estos seis hombres comparten el estar insertos y ser exitosos en espacios globalizados. Ocupan posiciones de poder dentro de sus trabajos, lo que los ubica dentro de aquellos que han logrado sortear adecuadamente los mandatos de la masculinidad hegemónica. Recordemos que uno de los pilares o ejes de la construcción de la identidad masculina está dictado por el trabajo / ser proveedor. Al trabajo en la esfera pública le corresponde un papel central en la reafirmación de la masculinidad. Todos los sujetos entrevistados conceden a su trabajo una importancia prioritaria en sus vidas y le dedican una buena parte de su tiempo.

Sin embargo, estos hombres jóvenes y exitosos denotan en sus discursos –salvo en el caso de Rodrigo– un posicionamiento frente a la sexualidad anclado en lo que podríamos denominar *"el malestar"*, el cual adquiere formas distintas en su expresión, pero que a la base parece reflejar los costos que significa insertarse exitosamente en espacios laborales cruzados por la globalización.

Así, el malestar se refleja desde la queja respecto de las exigencias que impone el sistema y de sus repercusiones en la vida sexual de estos hombres. Puede ser una queja directa: *"el trabajo, los viajes, el stress, se llega cansado, no se quiere nada, sólo dormir. Hay impacto en el apetito o en la predisposición (a tener sexo)"*.

También se observa como una queja hacia las exigencias que derivan de los cambios en las relaciones de género y su expresión en la dimensión sexual: *"la mujer es demandante, porque cuando la mujer quiere hay que estar. Porque si no la mujer se frustra, se pone difícil, se siente..."*.

Además la queja aparece también como una vivencia del otro, la mujer-pareja que también experimenta las demandas que supone su incorporación activa en el campo laboral: *"la energía se ve afectada por el trabajo, principalmente a ella por la carga laboral... el trabajo influye pues es necesario poder coordinar las energías"*.

O la sexualidad que se relega a un segundo plano (¿se evita?, ¿se excusa?) por la paternidad: se privilegia la presencia de los hijos en la cama por sobre el espacio íntimo con la pareja. *"La frecuencia baja con la presencia de los niños, con la guagua en el medio; hay que esperar que la guagua se duerma, pero a veces ya estamos muy cansados"*.

Podría hipotetizarse que los hijos se transforman en la barrera que permite evitar la intimidad: la exposición frente a nuevas demandas de rendimiento y capacidad y frente a un "otro" que abandonó su posición de "objeto" para convertirse en sujeto en el ámbito de la sexualidad.

O se indica que las demandas laborales y de paternidad no dan espacio para la construcción de una pareja: *"mucho tiempo al trabajo, incluyendo los fines de semana, a veces. Poco tiempo para vida social (espacio de búsqueda de pareja), por restricciones también de la paternidad"*.

Se constata que la paternidad aparece como un mandato que ha adquirido fuerza y relevancia en las experiencias de los varones. Tanta relevancia que se lo prioriza por sobre otras esferas de la vida personal e íntima, constituyendo un espacio emocional significativo y siendo un elemento importante dentro de las vivencias de ser varón en el siglo XXI.

Por otra parte, también se expresa la alternativa de asumir los cambios de género que permiten una vivencia de la sexualidad en la que se comparte o delega la iniciativa, de tal manera de que la proactividad la asume "la otra" en la relación: *"ella asume el divertimento, del detalle sexual, de alegría en"*

la vida. Ella tiene más iniciativa, ella asume la iniciativa sexual. Ella dice atinemos y ningún drama". Paradojalmente cuando se acepta el cambio, el espacio íntimo deja de ser un espacio para la expresión de la queja respecto de las demandas del ámbito público-laboral.

En relación a la sexualidad fuera del ámbito de la pareja, particularmente en situaciones de viajes al extranjero, prácticamente no hay referencia a ella entre los entrevistados; solamente dos de ellos señalan algo: Eduardo, que por su trabajo debe viajar constantemente, indica que el tema de conocer mujeres en los viajes es un mito, pues no hay oportunidad de hacerlo dado el escaso tiempo que se tiene para otras actividades que no sea trabajar: *"no es así, no se conoce a nadie, se sale poco, puros mitos"*.

Rodrigo indica que algo se da, particularmente en las reuniones largas en el extranjero, donde —manifiesta— le ha tocado presenciar lo que él denomina "carreras de pasillo", haciendo alusión a encuentros sexuales que se producen a la luz de estas reuniones. También parejas de amantes en Santiago que se las ingenian para viajar juntos a alguna reunión fuera. Sin embargo, él no se expresa haciéndose parte de estas experiencias.

Pareciera ser que la masculinidad que permite el ejercicio de una sexualidad fuera de los márgenes de la pareja establecida y que toma a las mujeres como mercancías (Connell, 2006) no se proyecta como un punto de referencia para estos hombres. Al menos no aparece explícitamente en sus discursos, lo que puede denotar, al menos, que no se vivencia con una legitimidad que permita expresarla libremente.

Así, las tensiones y molestias que se vivencian en espacio laboral y los cambios producidos en las relaciones de género, parecen expresarse en el ámbito íntimo de la sexualidad. Allí parece darse la oportunidad para que se reflejen los costos que los hombres asumen por posicionarse exitosamente en el espacio público. Es en ese espacio donde se permiten abandonar las máscaras y manifestar *"que no se las pueden con todas"*.

Cabe señalar que en el relato de estos hombres no hay quejas explícitas mientras se están refiriendo al espacio laboral. Se aceptan los requerimientos como parte de las exigencias que les hace el sistema, sin un cuestionamiento y más

bien como una prueba que se debe sortear si se quiere alcanzar el éxito profesional y dar un adecuado cumplimiento a los mandatos del género.

Además, a partir del relato de estos hombres es posible visualizar que el detentar el poder y el éxito en el espacio público ha dejado de ser necesariamente sinónimo del cumplimiento del mandato en relación al ejercicio de la sexualidad, como la contraparte en la construcción de la identidad masculina. Se podría hipotetizar que en la medida que los hombres mejor se adaptan y cumplen con las exigencias que se impone a la masculinidad en un mundo globalizado, más se resquebrajan o tensionan los espacios íntimos. Tensiones que se manifiestan en malestares, frustraciones y, posiblemente, en dolores. Tanto "rendir" implica un costo; se sacrifica parte del "deber ser" de la identidad masculina.

Pero, ¿por qué los costos se expresan en el ámbito de la sexualidad?, ¿qué es lo que se pone en juego en este espacio que posibilita o favorece la aparición del malestar? Podríamos sintetizar algunos de los puntos que ya se han esbozado en los párrafos precedentes:

- Tal vez porque los costos de la inserción en el mundo globalizado se vivencian en un espacio donde el malestar puede permanecer encapsulado, protegido del cuestionamiento público del "no poder siempre".
- O tal vez porque es allí donde muy claramente se expresan los cambios en las relaciones de género: allí donde hasta hace un tiempo había un "objeto del deseo", surge un "sujeto" con nuevas demandas de rendimiento y capacidad.

Lo que se desprende del análisis del discurso de estos varones, es la necesidad de una reflexión más abarcadora y profunda sobre las experiencias de los varones en el marco del proceso de globalización. Es importante que la reflexión no se agote, como ya fue señalado en la introducción, en las características más generales de la masculinidad hegemónica. Se requiere ver en detalle los efectos que este proceso ha producido en los pilares de la masculinidad y en las relaciones íntimas y emocionales de los varones. Las subjetividades importan, la vida emocional se afecta, los procesos macro dejan su huella. Para los hombres entrevistados en este estudio, el espacio íntimo de la sexualidad es el lugar donde adquieren expresión las tensiones, malestares y ¿resistencias? a los cambios que acarrea la globalización y las relaciones de género. Donde los costos del proceso no pueden ser disimulados ni obviados.

Finalmente, retomando lo que se señaló en la introducción sobre Chile, a las tensiones descritas en relación al proceso de globalización y sus concomitantes en las dimensiones de género, podríamos agregar que se cruzan tensiones que derivan de una sociedad donde, a pesar del mantenido progreso económico, la gente no se siente feliz y ha desarrollado un extendido malestar frente a la modernización (Güell, 1998). Sumatoria de malestares que cruzan las vivencias subjetivas de la masculinidad y que podríamos suponer le ponen un sello específico a la vida emocional y sexual de estos hombres chilenos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Connell, R.W. (2006) "Desarrollo, globalización y masculinidades". En: Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra, coordinadores, (2006) *Debates sobre masculinidades. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Díaz Ximena; Godoy, Lorena; Stecher, Antonio (2006) "Significados del trabajo en un contexto de flexibilización laboral: la experiencia de hombres y mujeres en Santiago de Chile". En: Díaz, X.; Godoy L.; Stecher A.; Toro, J.P.; coordinadores (2006) *Trabajo, Identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible*. LOM editores, Santiago de Chile.
- Güell, Pedro (1998) "Subjetividad social y Desarrollo Humano: desafíos para el nuevo siglo".
- Seidler, Víctor (2006) "Masculinidades, hegemonía y vida emocional". En: Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra, coordinadores (2006) *Debates sobre masculinidades. Poder,*

ANEXO

CUADRO 1. PERSONAS (PSEUDÓNIMOS) ENTREVISTADAS. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Pseudónimo	Edad	Sexo	Estado Civil	Hijo/a/s	Rubro	Sector
Antonio	46	hombre	Casado	2	Minería	privado globalizado
Cito	40	hombre	Casado	3	Ingeniería Eléctrica	privado globalizado
Eduardo	40	hombre	Separado	2	Comercio Regional	privado globalizado
Ernesto	35	hombre	Soltero	1	Computación	privado globalizado
Eugenio	38	hombre	Casado	2	Finanzas	privado globalizado
Felipe	36	hombre	Separado	0	Telefonía	privado globalizado
Feña	51	hombre	Separado	2	Minería	privado globalizado
Fitz Roy	38	hombre	Soltero	0	Exportación de árboles	privado globalizado
Genaro	39	hombre	Casado	2	Banco	privado globalizado
Juan	32	hombre	Casado	1	Empresa distribuidora de agro insumo	privado globalizado
Max	31	hombre	Soltero	0	Exportación frutas	privado globalizado
Obi wan	35	hombre	Casado	0	Finanzas	privado globalizado
Pablo	27	hombre	Soltero	0	Empresa de Electricidad	privado globalizado
Ronsylver	32	hombre	Casado	2	Industrial. Petroero-Metalurgia	privado globalizado
Victor	39	hombre	Soltero	0	Ingenieros Consultores	privado globalizado
José	65	hombre	Casado	7	Ministerio	público globalizado
Luis	39	hombre	Separado	0	Organismo Gubernamental	público globalizado
Nico	35	hombre	Casado	2	Organismo Gubernamental	público globalizado
Ricardo2	33	hombre	Casado	2	Subsecretaría	público globalizado
Rodrigo	36	hombre	Separado	1	Minería	público globalizado
Salvador	61	hombre	Casado	2	Consultoría gubernamental	público globalizado
Basilio	35	hombre	Casado	2	Organismo Internacional	público globalizado
Berni	49	mujer	Separada	4	Minería	mujeres ejecutivas
Carolina	33	mujer	Conviviente	1	Importación juguetes	mujeres ejecutivas
Carolina-2	35	mujer	Soltera	2	Comunicaciones-revista	mujeres ejecutivas
Cristina	41	mujer	Casada	3	Minería	mujeres ejecutivas
Flaca	56	mujer	Casada	2	Organismo Gubernamental	mujeres ejecutivas
Loreto	26	mujer	Casada	0	Combustible	mujeres ejecutivas
Nita	43	mujer	Soltera	0	Televisión	mujeres ejecutivas
Pabacha	44	mujer	Casada	3	Importación Libros	mujeres ejecutivas
Zancudo	35	mujer	Casada	2	Transporte	mujeres ejecutivas
Benjamín	34	hombre	Soltero	1	Seguros	empresa nacional
Cristian	32	hombre	Casado	2	Empresa arriendo maquinas	empresa nacional
Fotomaton	36	hombre	Soltero	3	Comunicaciones-fotografía	empresa nacional
Hueriolo	46	hombre	Casado	2	Farmacia	empresa nacional
James	41	hombre	Casado	1	Servicio	empresa nacional
José-2	51	hombre	Casado	4	Consultoría de Comunicaciones	empresa nacional
Mauricio	37	hombre	Casado	2	Organismo Gubernamental	empresa nacional
Oscar	40	hombre	Casado	2	Construcción	empresa nacional
Ricardo	35	hombre	Casado	1	Investigación de Mercado	empresa nacional