

Imaginario de género y trabajo remunerado. Experiencia grupal de investigación-acción con mujeres y hombres dirigentes del Ministerio del Transporte¹.

Gender imaginary and paid work. Experience action-research group with woman and men leaders of the Ministry of Transport.

Dalia Virgilí Pino²

Resumen:

El artículo presenta resultados de una investigación que se inscribe en la temática contemporánea que analiza el mundo del trabajo remunerado desde la perspectiva de género. Constituye la caracterización del imaginario de género de un grupo de mujeres y hombres dirigentes de primer y segundo nivel en empresas pertenecientes al ministerio del Transporte en Cuba. Tal caracterización se realiza atendiendo a las dos dimensiones de los imaginarios: instituido e instituyente. Se presenta aquí un corte de resultados de una investigación, aún en curso, en la que se construye e implementa una estrategia de intervención para sensibilizar en género a dirigentes empresariales. Este proyecto se propone desde el punto de vista teórico fundamentar la pertinencia de la categoría imaginario para generar procesos de cambio en este sentido.

Palabras claves: imaginario de género, dirigentes, instituido, instituyente.

¹Este artículo es resultado de una investigación denominada "Experiencia de sensibilización con un grupo de mujeres y hombres dirigentes del MITRANS", realizada por la autora para optar el título de Magister en Psicología Educativa. La experiencia de trabajo grupal fue ejecutada en diciembre 2011 y respaldada por el Centro de Preparación Gerencial del Ministerio del Transporte (PREGER) y la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. Se inscribe además en el trabajo que realiza el Grupo de Investigación Psicología y Género (PSICOGEN) de la Facultad referida, Habana, Cuba.

² Lic. en Psicología en Universidad de La Habana, Magister(C) en Psicología Educativa en Universidad de La Habana, Profesora Instructora de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, Cuba, dalia@psico.uh.cu

Abstract:

The article is part of the contemporary theme that examines the world of paid work from a gender perspective. Is the characterization of gender imaginary of a group of women and first men leaders and second level in companies that belongs to the Ministry of Transport in Cuba. Such characterization is made based on the two dimensions of the imaginary: instituted and instituting. The discussion of proposed results is also part of an investigation that is still in progress, which builds and implements an intervention strategy for gender awareness in business leaders. This project proposed from the theoretical point of view justify the relevance of the category to generate imaginary processes of change in this regard.

Key words: gender imaginary, leaders, instituted, instituting.

1. Introducción.

La entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo constituye uno de los acontecimientos más importantes de las últimas décadas del siglo pasado (Rodríguez, 2010). Este es un indicador directo de las fracturas que ha sufrido el orden de poder de género, en tanto sostenedor de la subordinación de las mujeres a escala planetaria, posibilitadas por los movimientos feministas y el Campo de Estudios de Género.

Sin embargo, los avances que se registran en este sentido no bastan para fundamentar la deconstrucción total de tal orden de poder. Las estadísticas a escala mundial reflejan la segregación vertical y horizontal que caracteriza la presencia de las mujeres en el mercado laboral: ellas se concentran mayoritariamente en ciertas áreas de saberes y en los lugares más bajos de las jerarquías institucionales. La constante es que en ambas dimensiones se trata de puestos o áreas que ostentan menor valor social que los ocupados por hombres (Burin, 2007,

94

Citación del artículo: Virgili Pino, D. (2012). Imaginario de género y trabajo remunerado. Experiencia grupal de investigación-acción con mujeres y hombres dirigentes del Ministerio del Transporte. *Revista Psicoespacios*, V. 6, N 9, pp. 93-120, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido: 20.07.2012

Arbitrado: 5.08.2012

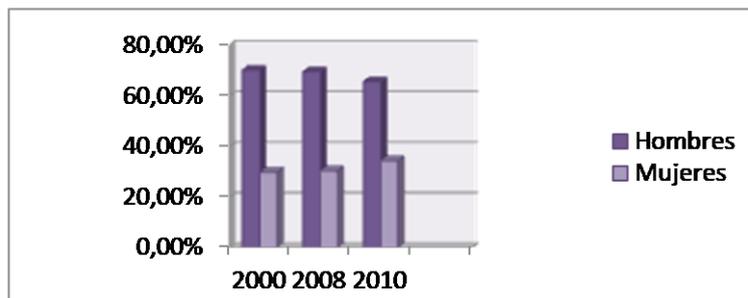
Aprobado: 21.08.2012

2008). Tales fenómenos insisten a pesar de las acciones legislativas y las políticas desarrolladas con perspectiva de género, que tienen como objetivo erradicar cualquier discriminación en el acceso y empleo de las mujeres en el espacio público.

En Cuba, donde es explícita la intención política del sistema gubernamental de lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, se reproducen también los fenómenos referidos.

Es significativa la inequidad presencial, en disfavor de las mujeres, cuando se trata del rubro **dirigente**.

Gráfico 1. Segregación por sexo en el desempeño como dirigentes.



Fuente: ONE. (2011) Anuario Estadístico de Cuba 2010. Capítulo Empleo y Salarios. Datos en miles y por cientos.

En 2010 las mujeres constituían apenas el 34,4 % de quienes dirigen nuestro país, no solo en lo referente a puestos políticos, sino institucionales en general, entiéndase empresariales, ministeriales, educativos, deportivos.

Ahora, si insistimos en que en la legislación cubana la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres no solo está concebida sino que, además es explícita;

se hace patente la necesidad de reconocer que la disparidad presencial queda sostenida únicamente en el atravesamiento invisible del orden de poder género en las prácticas institucionales: a través de sus mecanismos subjetivos de producción y reproducción.

De este modo nos adentramos en un campo de conocimientos complejo, al que la Psicología, dado su objeto de estudio, puede tributar especialmente.

Las significaciones en torno a lo femenino, lo masculino, ser mujer y ser hombre subyacen a los procesos institucionales de toma de decisiones, concepción de puestos, cultura organizacional y otros (Nicolson, 1997; Connel, 2009; Echevarría, 2010); y que, en relación con las identidades genérico-profesionales individuales y colectivas, constituyen la armazón que atenta contra la participación en equidad de las mujeres en el mundo del trabajo (Virgilí, 2009).

El sector empresarial, tanto a nivel mundial como en nuestro país, se erige como uno donde la problemática que nos convoca es patente. En tanto productor y movilizador de capitales, la Empresa es un espacio de poder; que aún hoy se mantiene principalmente ocupado y dirigido por hombres (Alfonso y Virgilí, 2010). Veamos los datos en Cuba:

Tabla 1. Ocupados por clase de actividad económica³.

	2007		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Industria	67,09%)	(32,9%)	(67,2%)	32,74%)
Comercio	(57,4%)	(42,58%)	(56,5%)	(43,42%)
Empresas	(54,42%)	(45,58%)	(58,57%)	(41,42%)

Fuente: ONE. (2011) Anuario Estadístico de Cuba 2010. Capítulo Empleo y Salarios. Datos en miles y por cientos.

³ Porcentajes a partir de datos en miles.

Los datos anteriores fundamentan la pertinencia de visibilizar la inequidad presencial y dar cuenta de los mecanismos, invisibles y naturalizados, que utiliza el orden de poder de género patriarcal para mantener la desigualdad.

El presente artículo, inscribiéndose en esta línea de reflexión, caracteriza el imaginario de género de un grupo integrado por 6 mujeres y 19 hombres, dirigentes de primer y segundo nivel en empresas pertenecientes al Ministerio del Transporte. Esta discusión de resultados forma parte de un proyecto mayor, aún en curso, que se propone construir e implementar una estrategia de sensibilización de género para dirigentes.

2. La metodología empleada y la categoría imaginario

Desde un referente cualitativo en la investigación psicológica se implementó un dispositivo grupal de investigación-acción para llevar a cabo la exploración, que funcionó de manera intensiva durante cinco días, en sesiones de 2 horas.

Fue el tipo de dispositivo grupal elegido dado que supone que a la vez que se produce saber, conocimiento sobre el objeto de investigación, se promueve en los participantes la toma de conciencia sobre la problemática abordada, lo cual provoca reflexiones que potencialmente lleven a acciones de cambio social. Como dispositivo permite privilegiar la reflexividad y reflexión, tomando en cuenta las vivencias, los significados y sentidos emergentes en situación de colaboración, diálogo e identificación (Riviere, 2009). La producción de la intersubjetividad crítica es el centro del trabajo en este tipo de dispositivo.

Desde un referente dialéctico consideramos que son dos los ejes centrales que se integran en el nivel teórico:

- los aportes de Pichón Riviére en su noción sobre los Grupos Operativos⁴
- las derivaciones contemporáneas del psicodrama, que se agrupan bajo el nombre de Estudios sobre Lógicas Colectivas, y que lidera hoy la Cátedra de Teoría y Técnica de Grupos de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, bajo la coordinación de la Dra. Ana María Fernández.

En nuestra noción de lo grupal se hace explícito el carácter productivo, emergente, creador de los grupos, con lo cual se trasciende la noción de estructura para pensar la realidad simbólica y subjetiva que caracteriza su institución. Un grupo es para nosotros un espacio sociopsicológico de producción de significados y sentidos.

Las nociones de tarea e imaginario grupal, que constituyen el centro de los referentes teóricos enunciados, se anudan en el abordaje realizado. Así, al instituir un dispositivo grupal se trata de disponer condiciones para la gestión y producción colectivas, de acciones y significaciones.

El modo de organización espacial circular es condición para este tipo de dispositivo. Quien coordina no se posiciona desde un lugar de saber absoluto ni predefinido. Su función es interrogar los significados y sentidos que produce el grupo, para que, mientras resalta sus contradicciones y sus supuestos, entiéndase aquellas producciones enunciadas como lo obvio o lo naturalizado, garantiza la emergencia de nuevas significaciones, posiblemente impensadas por el grupo.

⁴ Este modelo teórico tiene un amplio desarrollo de trabajo desde la perspectiva de género, en lo que se denomina Grupos de Reflexión de Mujeres. Clara Coria, psicóloga feminista argentina ha escrito muchas de sus obras teóricas a partir de la utilización de esta metodología de trabajo grupal. Es una aplicación del modelo de los Grupos Operativos que cada vez toma más fuerza dentro del Campo de Estudios de Género. Pueden registrarse ya algunas implementaciones dentro del área de trabajo de las masculinidades, en lo que podrían llamarse Grupos de Reflexión de Hombres.

En tal sentido el coordinador no es quien descifra o traduce una verdad oculta, sino alguien interrogador de lo obvio, provocador o disparador, pero no propietario de las producciones colectivas (Fernández, 1992, p.150).

La categoría imaginario social, construida por el filósofo greco-francés Cornelius Castoriadis, refiere el sistema de significaciones por las cuales una sociedad, un colectivo, un grupo se instituye como tal, “*para ello no solo debe inventar sus formas de relación social sino sus figuraciones subjetivas*” (Castoriadis, 1993). Son universos de significaciones que operan como organizadores de lo social-histórico, estableciendo lo permitido y lo prohibido, lo valorado y lo devaluado, lo bueno y lo malo, lo bello y lo feo, acuerdan consensos y sancionan discensos (Fernández, 2008).

Cuando Castoriadis plantea que existen imaginarios *instituidos e instituyentes*, siendo los primeros los ya establecidos y los que condicionan el funcionamiento social hegemónico, y los segundos aquellos que se van creando e intentan romper con los instituidos, apunta al carácter de autoalteración, de movilidad de lo imaginario.

De esta noción derivamos la categoría central de la investigación: imaginario de género. A la que entendemos como ese sistema de significados y sentidos en torno a lo femenino, lo masculino, ser hombre y ser mujer, desde los cuales se construyen los modos de relación entre hombres y mujeres y entre congéneres (Virgilí, 2011). En tanto imaginario es condición de lo representable y lo practicable, opera en lo implícito y se vivencia como ahistórico e inamovible, aún cuando tiene la capacidad de autoalteración permanente.

Esta categoría deviene en instrumento pertinente para acercarnos a la comprensión de la persistencia de las inequidades y desigualdades de género, en tanto nos acerca al universo

simbólico que subyace a las prácticas cotidianas de hombres y mujeres donde se hace vigente la discriminación.

3. Discusión de resultados: El imaginario de género del grupo. Instituido e instituyente

“Los métodos de investigación feminista en vez de alejarse de la subjetividad, la ponen en juego”

Gabriela Delgado, 2010.

Son cuatro los núcleos simbólicos que se identifican como francas cristalizaciones de sentido que dan cuerpo a lo que es el **imaginario instituido del grupo**. Estos núcleos se presentan como repeticiones insistentes en la narrativa grupal durante todas las sesiones, a veces bajo la forma de enunciados diferentes, pero en todos los casos con un sustrato común. Entre sus características más significativas se encuentran: su presentación en el discurso como enunciaciones de obviedad, naturalizadas, defendidas y exaltadas como portadoras de una veracidad absoluta. También es posible distinguir su gran eficacia simbólica porque en todos los casos subyacen a los modos en que se relacionan los cuerpos en el grupo así como a los modos en que se establecen las relaciones interpersonales entre los participantes.

- El primero de estos núcleos es: la noción de la mujer como cuerpo, objeto de deseo y placer de y para otros.

De este contenido destacan dos dimensiones fundamentales: primero la reducción de la noción del símbolo mujer a cuerpo, a ser imaginada fundamentalmente como objeto, y no

como sujeto singular, deseante, autónomo, productivo. Es una reducción de sentido violenta porque minimiza las posibilidades ciudadanas, deseantes, subjetivas, políticas de las mujeres para ser colocadas en el lugar exclusivo de la sexualidad. Una sexualidad que por demás, y esta es la segunda dimensión, no es para sí, sino de y para otros, para ser aprovechada, disfrutada, placentera para otros.

Este contenido se presentaba en el grupo bajo formas diversas, en algunos casos como asociación inmediata del símbolo mujer con palabras como belleza, delicadeza, agradable, ternura, suavidad, coqueta, bonita. En otros como una pura exigencia de mantener la estética "femenina", y de manera más cruda cuando se apuntaba a una normalización del trabajo, o sea, a una división sexual del trabajo en la que ellas participasen solo de tareas que conservaran esta estética.

Héctor. Sesión 2: *hasta qué punto la mujer puede ser igual al hombre que no le afecte su estética, para mí se ve muy feo una mujer boxeando eso le cambia la estética completa, lo que ha concebido hasta la naturaleza para que sea una mujer*

Vladimir. Sesión 2: *... las mujeres independientemente de que pueda participar en nuevas labores deben mantener su delicadeza, su belleza, las cosas que las caracterizan y le dan su feminidad.*

Obsérvese cómo en todos los casos se presentan como enunciados de obviedad, como un "deber ser", un mandato cultural desde el cual se desprende que quienes no cumplan con el mismo obtendrán una valorización negativa. La eficacia de esta línea de sentido se expresó en

la dinámica grupal de múltiples maneras, operando a través de las relaciones interpersonales, especialmente entre hombres y mujeres.

Primeramente hay que destacar que quienes portavocean en el grupo este contenido instituido del imaginario de género son fundamentalmente los hombres, lo cual indica que son ellos los guardianes por excelencia de ese orden de poder en el que ocupan la posición privilegiada, la de sujetos, y que la mujer siga enmarcada en cánones de belleza y ternura, que sean objetos sexuales y sensuales para ellos resulta un beneficio propio.

Es significativo en este sentido un chiste acontecido en la segunda sesión en el que durante el caldeamiento un varón coloca las rodillas de una mujer entre sus rodillas y le dice a otro varón que se ponga por detrás para simular que los dos tienen relaciones sexuales con ella. Esta constituye una expresión paradigmática del imaginario de género instituido del grupo, allí se condensa el lugar de la mujer como objeto en la cultura patriarcal, en su dimensión erótica es *cuerpo de y para otros*, objeto de placer de ambos hombres en esta producción. La acriticidad que acompaña este lugar simbólico queda evidenciada en las risas de los tres portavoces, que viven con naturalidad y aparentemente sin malestar esta construcción identitaria. Además de que el grupo como totalidad ignora este chiste, pasa de manera inadvertida. Esto refuerza la acriticidad y naturalización respecto a esta posición objetal que tienen las mujeres en el imaginario grupal.

Otro detalle de la dinámica grupal, muy significativo también en este sentido es que hubo una mujer, que ocupó el rol de rechazada por el grupo a lo largo de la experiencia. Se trata de una mujer mayor, que no sobredimensionaba una estética corporal tradicionalmente femenina, que mostraba en sus intervenciones mucho conocimiento del sector empresarial y del funcionamiento de su empresa. Esta mujer intentaba un vínculo en paridad, en

horizontalidad profesional con los varones del grupo y resultaba siempre fallido, con lo cual ocupaba el rol de rechazada en la experiencia.

Pareciere entonces que para estos hombres dirigentes, las relaciones interpersonales con mujeres han de ser siempre desde la subordinación erótica de las mismas. Esto condiciona que ellas estén abocadas al diseño y la implementación de estrategias para afirmar la pertenencia al gremio, al espacio simbólico del grupo, que es dominado por varones.

- Lo que consideramos como el segundo núcleo del imaginario instituido de género del grupo es: la noción del espacio privado como espacio de responsabilidad y pertenencia legítima de las mujeres.

Este se expresa fundamentalmente mediante el deslizamiento de sentido entre los símbolos mujer, madre y ama de casa. El grupo insiste en asociarlos a la manera de una igualación, indicando que estas son las responsabilidades centrales de las mujeres, aquellas que tipifican su ser en la cultura patriarcal.

Vladimir. Sesión 2: *... las mujeres independientemente de que puedan participar en nuevas labores deben mantener su conducta, su atención por los hijos, la casa...*

Ernesto. Sesión 2: *el tema de los hijos es algo bien delicado, porque la verdad es que las madres son las que están entrenadas en eso.*

Edelsi. Sesión 4: *Si ella quiere ser como un hombre que lo sea, pero que no me haga a mí ser como mujer, qué quiere decir eso, qué quiere decir ser como una mujer, que actúe en la casa, que atienda al niño.*

En consecuencia la doble carga a la que estarían abocadas se enuncia también por el grupo de manera acrítica y como una obviedad. El desempeño en el espacio público para las mujeres es imaginado como añadido a lo que sería su desempeño legítimo, que se ubica en el cumplimiento de las tareas de madre, esposa y ama de casa:

Tomás. Sesión 2:... *una mujer integrada al trabajo, que trabaja 12 y 14 horas igual que yo o más, igual que cualquier compañero, llega a la casa y tiene que amarrarse con la cocina y el sábado tiene que ponerse a lavar y eso en alguna medida la desgasta más, es verdad.*

Julio César. Sesión 4: Julio César: *Entonces tengo una muchachita que trabaja en Recursos Humanos, tiene 22 años, una niña pequeña, vive sola y nunca falta al trabajo. Yo no sé lo que ella hace pero nunca falta al trabajo, nunca...*

Es importante indicar que esta segunda línea de sentido del imaginario instituido tiene como doblez la noción de que el espacio privado y el espacio público son antagónicos, y que el desempeño en el primero deviene en limitante del desempeño en el segundo. Subyace aquí una jerarquización que condiciona la subordinación de las mujeres, en tanto son imaginadas de manera a priori como las responsables de un espacio que ostenta un valor menor en relación con el público. Este último es concebido entonces como el lugar de pertenencia legítima de los hombres:

Julio César. Sesión 4: *tengo un caso en mi trabajo de un compañero que su mujer parió a los 40 años, ahora, y él y fue y me pidió la baja porque la mujer parió, tan sencillo como eso. Yo no entiendo eso, cómo va a dejar de trabajar, si eso es lo más importante para un hombre.*

Véase en las frases enunciadas cómo queda demeritado cualquier desempeño, placer, dificultad en el espacio privado, dado que lo concebido como fundamental, importante es lo que se alcance en el espacio del trabajo remunerado.

- En franca articulación con lo anterior se inscribe el tercer núcleo instituido del imaginario de género, al que hemos llamado: la naturalización de una división del trabajo en función del sexo.

A partir de la segunda línea de sentido analizada puede decirse que para este grupo constituye una condición apriorística la división sexual de funciones, responsabilidades y tareas entre lo público y lo privado. Los hombres imaginados para el primero. Las mujeres imaginadas para el segundo.

Ahora, esta división opera como sombrilla que acoge otras divisiones sexuales de trabajos a lo interno de un espacio y de otro. En este grupo, fue particularmente sólida, insistente, exaltada una división sexual a lo interno del espacio público.

Héctor. Sesión 2: *yo todavía no soy dirigente alto, pero vamos a llevarlo a la empresa, si yo fuera el presidente y tuviera una brigada de hombres guagüeros yo no pusiera a una mujer a dirigirlos, porque no le van a hacer*

caso, y porque me parece que es un trabajo más de hombres, se vería feo una mujer dirigiendo algo que es de hombres.

Julio César. Sesión 4: *Mira, si estuviésemos hablando de una secretaria, que falte al trabajo porque tenga un niño chiquito o lo que sea no importa, pero es que es la económica, si fuera secretaria no te lo sientes tanto, a lo mejor lo que no puede es ser económica.*

Las mujeres son asociadas a puestos específicos de trabajo dentro de las empresas, a la vez que excluidas de otros. Se entiende que este núcleo simbólico reedita en el microespacio grupal lo que sostiene a gran escala, en toda la sociedad, una segregación vertical y horizontal de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado: ellas ocupan fundamentalmente los puestos más bajos en las jerarquías institucionales y, además, ciertas áreas de saber.

La producción grupal en este sentido refiere que en el caso del Ministerio al cual pertenecen los participantes los puestos de los cuales son excluidas por excelencia las mujeres son aquellos que brindan rápidos beneficios económicos o prestigio por su lugar jerárquico.

Así, se entiende que se trata de excluir a las mujeres del poder.

Los argumentos que sostienen esta división sexual a lo interno del espacio público forman parte del primer y segundo núcleo simbólico de lo instituido grupal: la noción de que son ellas las responsables del espacio privado así como que deben conservar su cuerpo como objeto de deseo y placer para otros. El cuidado de los hijos o de adultos, el deber de cumplir con las tareas domésticas, la debilidad corporal, el tener que estar en casa para realizar todas las tareas de reproducción de la vida, devienen en los fundamentos empleados para excluir a las mujeres de los puestos mencionados.

Se observa cómo la macro división sexual del trabajo entre espacio público y privado tiene efectos incluso a lo interno del espacio público, normativizando, regulando lo que pueden o no hacer las mujeres como trabajadoras remuneradas.

Desde el punto de vista dinámico la eficacia de esta línea de sentido se hace evidente primeramente en la realidad de que las mujeres del grupo dirigían aquellas áreas de sus empresas que eran menos valorizadas, y que demandan a su vez de habilidades relacionales, asociadas a lo hegemónicamente femenino: recursos humanos, áreas administrativas o de servicios. Solo una mujer ocupaba el puesto de Dirección General. En relación con lo anterior era visible también que tenían un acceso más limitado a recursos laborales. Mientras algunos hombres, que ocupaban puestos de primer nivel en las instituciones que representaban, usaban celulares u otros dispositivos tecnológicos, o hacían alusión a la tenencia de carros, ninguna mujer hacía uso de los mismos.

Por otra parte, hay que destacar que la emergencia de esta línea de sentido era portavozada fundamentalmente por varones. Ellos devenían en productores y reproductores por excelencia de este orden de poder de género. La ansiedad, rigidez, insistencia y firmeza con que defendían esta división sexual del trabajo era indicadora de la inseguridad y los miedos que subyacen a la posibilidad de perder el lugar privilegiado en la jerarquía de género.

- La cuarta línea de sentido que integra el imaginario instituido del grupo la hemos nominado: nociones dicotómicas, excluyentes y jerarquizadas de lo femenino y lo masculino. La misma tiene la peculiaridad de ser el eje articulador de las tres anteriores, porque les subyace, las sostiene y fundamenta en tanto se presenta como articulación de lo femenino hegemónico como mandato a las mujeres y lo masculino hegemónico como mandato a los hombres.

Si bien a las mujeres les es asignada la belleza, la conservación y utilización de su cuerpo como objeto de placer y deseo, la responsabilidad del espacio privado a través del cumplimiento de roles de cuidado y las tareas domésticas; y todos esos devienen en mandatos y exigencias desde las cuales será valorada su feminidad, debemos decir que en el grupo también hay la emergencia de los mandatos a los hombres desde los cuales se evaluará su masculinidad.

Destacan por su exaltación, como los ejes constitutivos de la noción de masculinidad grupal: la homofobia y el rechazo de lo femenino, ambas estrechamente articuladas.

Reinaldo. Sesión 4: *en mi idioma el gusto y el llamar la atención evidentemente va a indicarme a una dama, no al compañero...*

Javier. Sesión 4: *Yo disfruté cuando me tocó ser espejo, me tocaba a mí repetir aunque le dije que no se pusiera mucho en (hace gestos con el cuerpo que indican movimientos femeninos mientras ríe, el grupo ríe también), o sea que no hiciera cosas tan femeninas y yo lo hice una vez y otra, pero ya ella quería que lo hiciera mucho, y le dije que ya, que me daba miedo acostumbrarme.*

Uno de los mandatos más fuertes de la cultura patriarcal a los varones es la heterosexualidad, esto supone no solo el rechazo de toda relación íntima-afectiva con otro hombre, sino que ellos han de demostrar, exhibir, a hacer bien visible todo el tiempo su virilidad, su hombría, su heterosexualidad.

La heterosexualidad es la norma más fuerte para los varones, cuyo cumplimiento se evalúa especialmente entre los propios varones, es ante ellos ante quienes hay que demostrarse viriles por excelencia.

En coherencia con esta se entiende que la masculinidad se define en oposición a todo rasgo femenino, con lo cual es un eje también constitutivo de la masculinidad hegemónica. Cualquier rasgo femenino es vivido como sospechoso, amenazante, inadecuado, lo cual supone que los hombres van poniendo límites ante la inseguridad y rigidez que generan estas nociones.

La operatividad de este mandato se ilustra de manera insistente en la dinámica grupal, a través del tratamiento de los cuerpos, especialmente durante los caldeamientos⁵. Los hombres entre ellos mantienen siempre distancia, evitan rozarse o tener cercanías y muestras de afecto.

A diferencia de estos, cuando se asocian a mujeres o entre las mismas mujeres hay mayor cercanía, afectividad, los cuerpos se rozan.

Ahora bien, no se trata únicamente de lo femenino y lo masculino tengan ejes constitutivos o definitorio diferentes, antagónicos, contrapuestos, sino que se presentan de manera jerarquizada:

Alberto. Sesión 4: *el hombre todavía no ha salvado esa distancia de decir: yo no voy a bajar, bajar en el mejor sentido de la palabra, mejor que la mujer suba donde estoy yo.*

⁵ La noción **caldeamiento** define el momento inicial del trabajo grupal. Su objetivo es preparar al grupo para la consecución de la tarea de manera eficiente y operativa. Se trata de una introducción a la temática a debatir o trabajar durante la sesión a través de ejercicios dinámicos que activen la reflexión, el intercambio entre los y las participantes, y logren la distensión de los cuerpos. Esto permite concentrar al grupo en el trabajo, y disipar las ansiedades que traen de la vida cotidiana. Algunas de las técnicas utilizadas en esta experiencia fueron: El Espejo, la Ronda de Comentarios, el Secreto sobre lo que más disfruté del día de ayer, Caminar como hombres y mujeres.

Reinaldo. Sesión 4: *Recuerdo que mis amigos me decían: Rey, a ver si tú me entiendes a mí, que una mujer quiera ser como un hombre me parece muy bien, incluso lo aplaudo, pero a mí que no me hagan ser como una mujer.*

Lo masculino hegemónico, como sistema de normas y valores, ostenta una valoración superior respecto a lo femenino hegemónico, que se presenta como devaluado, infravalorado. En la frase de Reinaldo se explicita el androcentrismo como norma tanto para hombres como para mujeres, porque es la medida del éxito, lo bueno, lo positivo. Allí radica lo que se entienden como orden de poder de género. El mandato de la cultura patriarcal es que seamos todos y todas cumplidores de las exigencias de la masculinidad. Para las mujeres insertadas al mundo del trabajo remunerado este devendría en añadido, pues como ya se ha ilustrado ellas sí tendrían que conservar también la feminidad.

Hasta aquí han sido presentadas las líneas de sentido que integran el imaginario de género instituido del grupo. Pasaremos ahora a analizar aquellas que consideramos líneas de fuga a estos instituidos, contenidos que intentan deconstruirlos, fracturar la rigidez con que se presentan, alterar la obviedad con que son vivenciados. En muchos casos se presentaron como excepciones a la norma, prácticas exclusivas o raras, pero posibles. Todos aquellos que tienen este carácter se agrupan bajo la nominación de **imaginarios instituyentes**, porque suponen la emergencia de símbolos nuevos, distintos en torno a lo que es ser hombre y ser mujer, lo masculino y lo femenino, que van alcanzando fuerza pero que aún no se instalan con la suficiente solidez como para atravesar todas las prácticas y las narrativas. Estos tienen un importante valor porque van creando las condiciones de posibilidad para la subversión del orden de poder de género y la emergencia de relaciones de equidad tanto a lo interno del

grupo como en las prácticas macrosociales e individuales de los participantes. En esta experiencia pueden delinarse cuatro:

- La primera de estas líneas se presenta como intento de desarticular a la última que colocamos en lo instituido, la hemos denominado: autoalteración del carácter dicotómico y excluyente de lo femenino y lo masculino.

Esto supone que a lo largo de la reflexión grupal, se van produciendo planteamientos que desdibujan las franjas establecidas entre un campo simbólico y el otro, desdican la firmeza con que se excluyen, especialmente en su relación con las mujeres y los hombres concretos:

Danays. Sesión 1: *Yo creo que no hay que separarlo, la mujer puede ser valiente, el hombre puede ser valiente, la mujer puede ser cariñosa, puede ser seria el hombre también.*

María Eugenia 2: *yo como mujer puedo ser tan fuerte como un hombre, puedo ser tan valiente como un hombre.*

Se trata de que algunos símbolos de lo hegemónicamente femenino y lo hegemónicamente masculino son portados por hombres y mujeres indistintamente, con lo cual los límites empiezan a ser difusos y permeables. El grupo logra enunciar el carácter de construcción sociocultural que tienen esos símbolos, logra nombrarlos bajo las nociones de estereotipos, tabúes, inventos, construcciones, llegando a cuestionar la función de los mismos y los esquemas en que encierran a hombres y mujeres concretos en sus prácticas cotidianas.

Danays. Sesión 2: *no existen esas grandes diferencias entre lo masculino y lo femenino. La humanidad ha querido diferenciarlos durante todo el tiempo, sin embargo, uno cuando lo analiza así se da cuenta de que hay actividades, conceptos, categorías, comportamientos, conductas, valores que pueden estar lo mismo ubicados en lo femenino que en lo masculino.*

Ángel. Sesión 3: *Por los prejuicios que siempre se ha vivido en este mundo, seguimos viviendo con esos prejuicios en esta sociedad, patrones que toda una vida se han seguido.*

Es muy interesante entender este proceso en su articulación con las identidades genérico-profesionales de los participantes, porque los quiebres aparecen enunciados con fuerza desde el lugar del sí misma de las mujeres del grupo desde el inicio, y hacia las últimas sesiones también desde el lugar del sí mismo de hombres portadores de masculinidades menos hegemónicas. Esta constituye una particularidad de la dinámica grupal en este sentido:

Danays. Sesión 1: *Las mujeres también somos reservadas.*

María Eugenia 1. Sesión 1: *Yo soy firme y no soy coqueta y soy mujer.*

Reinaldo. Sesión 4: *yo friego, lavo, cuido a mi hijo y lo atiendo y hablo con él, y lo he hecho siempre y no tengo problema con eso y soy un hombre, y soy masculino.*

Se entiende que a partir de construcciones identitarias tendientes a innovar, a transgredir, se agujerea también ese imaginario instituido que se presenta incluso para ellos

mismos como absoluto y rígido. Se pone de manifiesto una relación dialéctica de interinfluencia entre lo identitario y lo imaginario.

Esta línea de sentido en lo instituyente es a la que le otorgamos la función de sombrilla, porque acoge al resto de las líneas de fuga que serán enunciadas, o sea a todas les subyace la intención de agujerear la dicotomía masculino/femenino.

- Lo que consideramos como segunda línea de sentido instituyente es: el cuestionamiento de la división sexual del trabajo en el espacio público.

Es una línea vital tratándose de un grupo de hombres y mujeres dirigentes, que tienen entre sus responsabilidades las de elegir, distribuir y promover personal dentro de las instituciones. Desde el punto de vista dinámico es portavoceada fundamentalmente por mujeres y por algunos hombres que ocupan roles de aporte innovador a la dinámica:

Danays. Sesión 2: *...pero piensa mejor en una mujer que tenga la preparación, que quiera cumplir con esa tarea, que haya estudiado algo de agricultura por vocación, porque le interesa, por qué nada más que por el hecho de ser mujer no le vas a dar el trabajo.*

Alexis. Sesión 1: *Pienso que lo mismo el hombre que la mujer pueden desarrollar cualquier tipo de actividad, cualquier tipo de función, pero hay que estar preparado para eso...Muchas veces los hombres no están preparados para que una mujer los dirija. Hay que aprender a trabajar más con las mujeres, porque las mujeres son más comprensivas, las mujeres son más sistemáticas.*

Los argumentos que se esgrimen como valores de defensa de esta línea instituyente pueden ser divididos en dos dimensiones: en la primera se inscriben aquellos que hacen referencia a las mujeres como sujetos autónomos, deseantes, con derecho legítimo de elegir a qué dedican su desempeño en el espacio público. Es una dimensión vital porque cuestionan al orden de poder de género justamente allí donde norma a las mujeres, donde decide por ellas, donde constriñe su desenvolvimiento y sus opciones vitales, despojándolas de todo derecho.

La segunda dimensión resulta vital al tratarse de operar cambios en la subjetividad de mujeres y hombres dirigentes y es la que tiene que ver con valorar un estilo de liderazgo diferente al hegemónico que supone la operatoria, el autoritarismo, la toma de decisiones vertical. Léase en la frase de Alexis cómo se hace alusión a diferencias en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres, mediados sin duda por las construcciones identitarias de género, y cómo también se demanda valorar el de ellas precisamente por apuntar a una lógica más relacional y democrática. O sea que, aquella razón por la cual es desvalorizada esta forma de dirigir en el imaginario social instituido, se presenta en lo instituyente como lo valorable.

El análisis de los imaginarios no supone nada más la indagación de las narrativas, se entiende entonces la pertinencia que tienen las referencias que hacemos a los elementos dinámicos que devienen en manifestaciones mismas de los contenidos o indican la eficacia de los símbolos en las prácticas.

- La tercera línea la hemos denominado: valorización y defensa de una paternidad responsable:

Reinaldo. Sesión 4: *Yo hablo con emoción, yo tengo a mi hijo conmigo desde que terminó 6to grado. Yo lo recogí porque tenía un bajo rendimiento*

académico violento. Yo me lo llevé para mi casa y actualmente mi hijo vive conmigo y es desde esa época. Un poco cuando yo oigo esas cosas yo me salgo de ahí, me duele, me molesta nada más escuchar la frase padre es cualquiera, me salgo de eso.

Pantoja. Sesión 4: *mi hija es mi hija y yo la quiero, cómo me van a poner en duda si es mi hija. Como yo la atiendo, como yo la cuido, ella no puede decirme que padre es cualquiera.*

Es una línea muy interesante porque supone la defensa del cuidado y los afectos, mandatos tradicionalmente femeninos, como valores a incorporar en una masculinidad tendiente a la innovación. El carácter de transgresión respecto a la masculinidad hegemónica, instituida queda expresada desde el punto de vista dinámico.

Primeramente por la exaltación, la fuerza, la emoción con que los varones enuncian estos contenidos en franca posición de defensa, de fundamentación de la misma, dado que se trata de una transgresión.

La asunción de un modo diferente de ser padre, que supone valorizar un desempeño en el espacio privado y el despliegue de habilidades relacionales y afectivas constituye una transgresión fundamental a los mandatos de la cultura patriarcal, que deviene en un modo diferente de concebir lo masculino y el ser hombre.

- En estrecha relación con esta línea de sentido se coloca la última, a la cual hemos nombrado: el ejercicio de tareas domésticas como parte de masculinidades tendientes a la innovación.

Javier. Sesión 4: *Yo me he hecho cargo total de las tareas domésticas. Eso no te hace menos hombre, lo he hecho a sabiendas de que si no se hacen cosas no hay vida.*

Alberto. Sesión 5: *Yo para eso he usado una buena estrategia, yo llego a la casa, hago mi vida hogareña, todo, friego, hago las cosas, estoy con mis hijos, juegos con ellos, me acuesto a dormir y cuando se queda dormida ya mi esposa, entonces es que yo me levanto y me pongo a trabajar.*

Constituye esta una línea de sentido que emerge fundamentalmente en hombres portadores de masculinidades tendientes a la innovación. Se presenta bajo dos formas distintas que constituyen dos caminos desde los cuales pudiera afianzarse este contenido en lo instituido:

- La primera supone una noción de las tareas domésticas no como actividades de las cuales son responsables las mujeres, que es lo que se presenta en lo instituido como el desplazamiento de sentido espacio privado=mujeres⁶, sino que aparece una noción concisa de estas tareas como funciones necesarias para la reproducción de la vida.
- La segunda dimensión en que se presenta esta línea de sentido es aquella en la que aún siendo las tareas domésticas consideradas fundamentalmente como responsabilidad de las mujeres el ejercicio de las mismas por parte de los varones no atenta contra su masculinidad, esta no queda cuestionada sino que al contrario es valorizada.

⁶ Se entiende que el espacio privado es mucho más que las tareas domésticas, pero el desplazamiento de sentido incluye allí tareas domésticas= responsabilidad de mujeres.

4. Conclusiones

Del análisis de los contenidos instituidos del imaginario de género del grupo y las líneas de fuga a estos, que van emergiendo a lo largo del trabajo grupal podemos extraer algunas conclusiones:

- Que los contenidos que van apareciendo en el imaginario como instituyentes están asociados en todos los casos a vivencias significativas o de malestar generadas por los mandatos y la rigidez con que son vivenciados los instituidos. Allí donde lo instituido genera malestar, donde se opera un rompimiento del equilibrio, se crean condiciones de posibilidad para la generación de procesos de autoalteración, cuestionamiento, deconstrucción y cambio.
- Que los instituyentes emergentes en el grupo dan cuenta de un cierto movimiento de los hombres hacia el espacio privado, asociado a una valoración positiva. Se conoce hoy la importancia que esto tiene de cara a alcanzar una inserción en paridad de las mujeres al espacio público.
- De manera general estos contenidos instituyentes apuntan a movimientos, ciertas transgresiones, innovaciones respecto a la masculinidad hegemónica, pero no constituyen aún modelos de masculinidad francamente innovadoras.
- Que estos contenidos instituyentes no surgen en el grupo, no son creados allí, sino que en la producción grupal alcanzan fuerza, legitimidad, enunciación, se alojan, se inscriben como posibilidad, como otros modos de lo instituido y en este sentido es que el grupo constituye herramienta para la promoción del cambio.

- Realizar experiencias de intervención cuyo objetivo sea sensibilizar y capacitar en temas de género a dirigentes deviene en necesidad en el camino de contribuir a la igualdad de género. Quienes dirigen son decisores políticos, ocupantes de puestos de responsabilidad y poder, con altas posibilidades de generar cambios o reproducir en su ejercicio profesional acriticamente la cultura patriarcal.

Referencias

Alfonso, R. y Virgilí, D. (2010). Académicas y empresarias: la experiencia de ser profesionales. En, *Pensando Psicología. Revista Nacional Facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia, Vol. 6, Núm. 10*, 41-51.

Burin, M. (2007). El techo de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Acerca del deseo de poder en las mujeres. En, Alizade, M. y Seelig, B., (comp.) *El techo de cristal. Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder*. (pp. 103-122). Buenos Aires: Lumen.

Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. En, *Anuario de Psicología Vol. 39. No. 1*, 1-17.

Castoriadis, C. (1993). *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires: Paidós.

Citación del artículo: Virgili Pino, D. (2012). Imaginario de género y trabajo remunerado. Experiencia grupal de investigación-acción con mujeres y hombres dirigentes del Ministerio del Transporte. *Revista Psicoespacios*, V. 6, N 9, pp. 93-120, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido: 20.07.2012

Arbitrado: 5.08.2012

Aprobado: 21.08.2012

Connell, R. (2009). Dentro de la torre de cristal: la construcción de las masculinidades en el mundo del capital financiero. En, Olavarría, J., (Ed.) *Masculinidades y globalización*. (pp.15-37). Chile: CEDEM.

Delgado, G. (2010). Conocerte en la acción y el intercambio. La investigación: acción participativa. En, Blázquez, N., Flores, F. y Ríos, M., *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. (pp. 197-217). México DF: UNAM.

Echevarría, D. (2010). El arte de dirigir: condición de género y cultura organizacional. En Romero, M. y Echevarría, D., (Comps.) *Convergencias en género. Apuntes desde la sociología*. (pp. 60-81). La Habana: RUTH Casa Editorial.

Fernández, A. M. (1992). *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Fernández, A. M. (2008). *Las lógicas colectivas. Imaginarios, cuerpos y multiplicidades*. Buenos Aires: Biblos.

Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea S. A.

Riviére, P. (2009). Técnica de los grupos operativos. En, Riviére, P., *El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social*. (pp. 107-121). Buenos Aires: Nueva Visión.

Rodríguez, E. (2010). El mercado de trabajo desde la perspectiva de género. En, Amador, L. y Monreal M. del C., *Intervención social y género*. (97-133). Madrid: Narcea.

Virgilí, D. (2009). *Empesarias detrás de su imagen. Estudio de Identidad genérico-profesional en directivas de empresa*. Tesis de licenciatura. Universidad de La Habana.

Virgilí, D. (2011). ¿Empesaria o Superwomen? Estudio de identidad genérico-profesional en directivas de empresa? *Clepsydra. Revista de Estudios de Género y Teoría feminista*. Núm. 10, 95-108.