

Burin, Mabel: “Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros” Publicado en: Jiménez Guzmán, L. y Tena, O. (comp.): Reflexiones sobre masculinidades y empleo. CRIM-UNAM, México, 2007.

Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros.

Por Mabel Burin¹

De qué manera el fenómeno de la globalización afecta nuestra subjetividad?

Uno de los factores determinantes de la puesta en crisis de las subjetividades, femeninas y masculinas, se debe al fenómeno de la **globalización** y de su impacto sobre nuestras vidas cotidianas, sobre nuestros modos de amar y de trabajar. Los cambios económicos y sociales, impulsados por empresas, compañías transnacionales e instituciones financieras han provocado la expansión de las actividades políticas, económicas y sociales a través de las fronteras, de modo tal que los sucesos, las decisiones y las actividades que se producen en una región definen significativamente los modos de vivir de la gente de otras regiones. La globalización es un fenómeno asimétrico y desigual, pues en tanto algunas regiones y algunos grupos sociales se fortalecen, otros se debilitan y caen, aumentando las desigualdades preexistentes, a la vez que produciendo nuevas asimetrías. La globalización actual está basada en valores específicos tales como el consumismo, el individualismo, la glorificación de los mercados, el exitismo y la mercantilización de todos los aspectos de la vida, en tanto que los vínculos intersubjetivos se desdibujan detrás de aquellos valores. También los sujetos pueden quedar borroneados junto con los valores sostenidos previamente. Cuando esto sucede, se produce un anhelo de subjetividad entre quienes viven el riesgo de quedar atrapados en ideales que anteriormente les eran ajenos y aquellos que reconocen como propios. Como resultado de este conflicto se retraen ante el temor de

¹ Dra. en Psicología. Directora del Programa de Género y Subjetividad. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) Buenos Aires, Argentina.
e-mail: mburin@interserver.com.ar

quedar con subjetividades achatadas, aplanadas por un exceso de individualismo narcisista.

Entre las desigualdades que se exacerban estamos encontrando nuevos dispositivos en cuanto a las relaciones de poder y los vínculos de intimidad entre los géneros, en particular en los modos de trabajar y de vivir en familia. Si el final del siglo XX quedó marcado por el fenómeno de la **globalización**, los comienzos del siglo XXI indican otro fenómeno, el de la **deslocalización** de los sitios de trabajo. Si bien este término se refiere al traslado al extranjero de los lugares de trabajo para reducir costos laborales y beneficiarse de rebajas fiscales y otros estímulos, sus efectos se producen también a nivel de las personas involucradas, ya que determina cierres y traslados con su impacto social y subjetivo, creando condiciones de empleo migrante, deslocalizando la subjetividad de los trabajadores. Hace tiempo que los hombres han aceptado estos retos, y van a la búsqueda de las opciones laborales que mejoren su nivel de vida y el de sus familias.

En este punto es donde se acentúan ciertas desigualdades preexistentes, como las de género en las parejas, pues si bien los discursos que se enuncian son políticamente correctos en cuanto a la igualdad de oportunidades educativas y laborales, en las prácticas estas condiciones no se cumplen. Todavía las mujeres son consideradas las principales responsables de la crianza de los niños pequeños, de los cuidados familiares y de los vínculos de intimidad, de modo tal que cuando existen oportunidades laborales bajo condiciones de deslocalización y de empleo migrante, quienes aceptan esas oportunidades siguen siendo los varones, en tanto las mujeres permanece en los lugares donde se desarrolla su familia y sus vínculos de intimidad. Pero ocurre que no todas las condiciones de deslocalización laboral son perjudiciales para los trabajadores: existen aquellas que constituyen oportunidades de ascenso laboral, de especialización, de adquisición de nuevas tecnologías, etc. En tanto los varones consideran esas opciones como beneficiosas para sí y para su familia, ellas renuncian a esas oportunidades considerando que su familia se verá favorecida con esta decisión.

El conflicto que se está presentando en la actualidad es que existe una masa de mujeres jóvenes que ya no están dispuestas a tales “sacrificios”, porque han tenido oportunidades educativas de nivel superior y experiencia laboral en puestos de significativa satisfacción subjetiva. Pero el desarrollo de estos bienes subjetivos y materiales así obtenidos entra en contradicción con la crianza de los hijos y el

despliegue de los vínculos de intimidad. Se les presenta una **opción de hierro** entre desplegar sus habilidades laborales que le implican altos niveles de satisfacción, o sus necesidades de sostener vínculos familiares con el mismo grado de significación subjetiva. Las inequidades de género en este caso son evidentes: en tanto esta condición no se les plantea a los hombres, pues ellos habitualmente conservan a su familia mientras avanzan en sus carreras laborales, para las mujeres constituye un conflicto excluyente entre la familia y su carrera laboral. Cuando las mujeres analizan esta realidad laboral desde la perspectiva de la relación costo-beneficio, se encuentran con que es muy elevado el **costo subjetivo** que pagan si es que han procurado realizar una carrera laboral a la cual le dedicaron tiempo, dinero, energía libidinal, con su inherente dedicación y actitud de profundo compromiso .

Si hasta ahora el “techo de cristal” en el ascenso laboral constituía una de las preocupaciones básicas por las desiguales condiciones de trabajo entre mujeres y varones, ahora se suma esta otra desigualdad: las **“fronteras de cristal”** que se imponen a las mujeres cuando deben decidir entre la familia o el trabajo. No sólo no todos los puestos de trabajo están disponibles por igual para el género femenino debido al techo de cristal, sino que tampoco todas las localizaciones geográficas donde se ubican los puestos de trabajo pueden ser elegidos por las mujeres. Estos conflictos dejan sus marcas en la construcción de la subjetividad, en los modos de desear, de sentir y de pensar de las mujeres, y en la posibilidad de formar familias y de tener hijos. Sigue en pie el cuestionamiento sobre las condiciones asimétricas que impone la globalización a los/las ciudadanos/as de los países periféricos y con escasas ofertas laborales y alto índice de desempleo como el nuestro, al mismo tiempo que la lucha por una distribución más justa y equitativa de las relaciones entre los géneros.

Ilustraremos el análisis anterior con el siguiente ejemplo de una pareja que acude a la consulta psicoterápica: Ana tiene 39 años, dos hijos de 5 y 3 años, está casada con Sergio, de 40 años. Ella es abogada en una empresa internacional a la cual ingresó cuando todavía era estudiante en la universidad. Fue ascendiendo en el trabajo hasta ocupar en la actualidad un puesto gerencial elevado, para el cual se estuvo preparando durante las dos décadas que lleva allí. Su marido, contador en otra empresa, acompañó con entusiasmo su carrera, como parte del contrato conyugal iniciado mientras eran estudiantes: ambos trabajarían en sus carreras, se apoyarían mutuamente, tendrían dos

hijos, y se comprometían a ser leales uno con el otro en estos proyectos. Este acuerdo formaba parte de su formación ideológica, debido a la militancia política universitaria de ambos en la misma corriente de intereses.

En sus sesiones relata que ambos estaban bastante satisfechos con su vínculo de pareja así como con la familia y las carreras laborales que sostenían; los principales conflictos que hasta ahora se les habían presentado, algunas veces sexuales y otras veces económicos, los habían resuelto “con mucho diálogo, adaptándonos uno al criterio o a las necesidades del otro”. Hasta ahora fue así, actualmente ya no lo es, y ella consulta angustiada y desconcertada por la situación actual familiar-laboral. La empresa para la que Ana trabaja está por cerrar en Argentina y le ofrece la posibilidad de que ella pase a ocupar un puesto similar, de nivel un poco superior y con mejor salario, en un país vecino. Además, podría no sólo ascender jerárquicamente en la empresa, sino también tendrá mejores oportunidades de aplicar los conocimientos adquiridos mediante sus intensas actividades de especialización, a la vez que incrementará su experiencia actual. El problema es que Ana debería trasladarse a ese país para ocupar ese puesto, pero su marido se niega a dejar su carrera laboral aquí, y a su familia de origen (tiene una madre muy anciana y un hermano discapacitado que dependen de él), a la vez que no podría ocuparse de la crianza de los niños pequeños sin su esposa. ¿Qué hacer entonces? Ana le sugiere trasladarse ella con los niños, y que él venga a visitarla los fines de semana, pero ésta no parece una solución posible para ella, debiendo afrontar sola en otro país las necesidades de sus hijos pequeños a la vez que sus compromisos laborales; tampoco él desea permanecer a solas todas las semanas durante mucho tiempo, lejos de su familia.

Queda entonces ejemplificado así, cómo se configura entonces un nuevo conflicto, **un límite** entre la familia y el trabajo, constituido por “**fronteras de cristal**” que se imponen a las mujeres como Ana de una manera invisible, obligándolas a “elegir” entre ambos intereses. Estas fronteras se agregan al clásico “techo de cristal” impidiendo a las mujeres seguir avanzando en sus carreras laborales. En los dos casos se trata de superficies invisibles, ya que a pesar de que no hay leyes ni códigos que digan “las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo”, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación.

En el caso que estamos analizando la globalización y la deslocalización tiene clase y tiene género. Hasta ahora se ha analizado el fenómeno de la globalización sobre los sectores sociales más pauperizados, agudizando las inequidades económicas preexistentes, pero en este caso observamos que tales injusticias también avanzan sobre todo el cuerpo social, afectando a una pareja de sectores medios urbanos, impidiendo el avance laboral de la esposa, y confirmando la posición laboral y subjetiva del marido. Inequidades económicas e inequidades de género se entrelazan, potenciando una a la otra. De esta manera se exacerbaban los anteriores dispositivos en las relaciones de poder en la pareja, en sus vínculos de intimidad, y en sus modos de trabajar y vivir en familia

Se vuelve evidente que no es suficiente contar con políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidades laborales entre los géneros: cuando esa igualdad se produce, persisten las desigualdades subjetivas en relación con el sostén de la pareja y de la familia. El **costo subjetivo** que pagan las mujeres ante tal desigualdad es de difícil procesamiento, y el enfrentamiento de los conflictos requiere aproximaciones inéditas hasta la actualidad. Las mujeres subjetivadas en forma tradicional renuncian a avanzar en sus carreras laborales y “eligen” el bienestar familiar, con el costo subjetivo ulterior a semejante sacrificio. Pero actualmente existe una pequeña pero significativa cantidad de mujeres jóvenes, como en el caso de Ana, que ya no está dispuesta a tales sacrificios resignando su satisfacción laboral. Cuando las mujeres han desplegado una carrera laboral a la cual invistieron libidinalmente dedicando tiempo, dinero y profundo compromiso emocional, encontrarse con esta barrera de fronteras invisibles pero poderosas les provoca un sentimiento de injusticia que quizá no habían percibido anteriormente. Se trata de elaborar una justicia de género que opera en una doble inscripción, objetiva y subjetiva a la vez, como en el caso que mencionamos al principio.

La globalización crea condiciones asimétricas a los países, a sus ciudadanos, y a la construcción de subjetividades. Cuando nos encontramos con consultas como la de Ana, debemos revisar nuestros presupuestos teóricos y clínicos: no existe neutralidad interpretativa en cuando a los géneros, por lo tanto tendremos que estar alertas a nuestros modos de escuchar y de analizar este tipo de conflictos. Nos encontramos ante el desafío de explorar, teniendo en cuenta la política de las subjetividades, qué marcas deja en la construcción de las subjetividades este dispositivo político-económico, con su

elevadísimo costo sobre la vida familiar. Es imprescindible que el resto de la familia se implique en estos nuevos conflictos y ofrezca mejores resoluciones a los mismos, en particular que también los varones se comprometan en el afrontamiento de conflictos resultantes de estas inequidades de género, que producen nuevas tensiones en la vida de la pareja. Esta no es sólo una problemática de mujeres, sino de las parejas, de las familias, y de la sociedad toda.

En la pareja sobre la que se expuso al comienzo, las **relaciones de poder**, que se analizan no se refieren a la tradicional concepción del poder como un mando autoritario, según el supuesto de que cuando alguien está en posición de ejercer el poder –en tanto sujeto- quien/es está/n en posición de objeto o destinatario de esa acción solo pueden estar en el lugar de sometidos o subordinados. Tampoco estamos operando con el supuesto foucaultiano de que a todo “dispositivo de poder” se le oponen resistencias –mediante recursos visibles o invisibles- que neutralizan o relativizan los ejes focales del poder, requiriendo entonces un criterio de que los dispositivos del poder sean múltiples, “capilares” para que denoten cierta eficacia. (Foucault, M.). Lo que estamos intentando exponer con la pareja analizada es otro concepto acerca de las relaciones de poder: no se trata, como en las conceptualizaciones anteriores, del poder que se ejerce sobre otros como ejercicio de dominación, sino del criterio del “**empowerment**”. Se trata del principio de generar relaciones entre sujetos donde cada uno de ellos/ as propicia o favorece el crecimiento, la responsabilidad o la autonomía del otro. El objetivo final del “**empoderamiento**” es **potenciar las capacidades y recursos** del/ los otro /s miembros de la relación. Este habría sido el proyecto original del vínculo en esta pareja, que los habría fortalecido inicialmente y que estaba en riesgo de estallar en el período en que se realizó la consulta.

Otras reflexiones provienen de una investigación desarrollada en la Universidad e Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) sobre “Género, trabajo y familia”², que se prolongó desde el año 2001 al 2005. Es un estudio de carácter exploratorio³ que se propuso ampliar nuestros conocimientos sobre las relaciones entre los géneros dentro del contexto familiar y su articulación con la inserción laboral de las mujeres y los varones de las familias estudiadas.

Nuestro enfoque destacó especialmente las cuestiones vinculadas con la subjetividad, para lo cual el discurso psicoanalítico provee de herramientas teóricas indispensables. A

² Directora: Dra. Mabel Burin. investigadora principal.: Lic. Irene Meler, en el contexto del Programa de Estudios de Género y Subjetividad.

³ realizamos 40 entrevistas en profundidad, a 20 parejas convivientes, 10 de ellas unidas en primeras nupcias y 10 unidas en segundas nupcias.

diferencia de los enfoques sociológicos, nuestro interés se refirió a los aspectos subjetivos de los proyectos y prácticas laborales y de los vínculos de pareja y familia. Existe una estrecha articulación entre el trabajo y la familia ya que la asunción diferencial de las responsabilidades del hogar y la crianza de los hijos afectan de modo disímil el proyecto laboral, así como la capacitación, las habilidades y el desempeño en el trabajo. Los conflictos que surgen en la pareja y en el vínculo con los hijos también parecen ser afectados no solo por las características del trabajo de cada uno de los miembros de la familia, sino también por su prestigio y por la remuneración económica que perciban.

Nuestra perspectiva introduce la categoría de análisis del género para hallar relaciones significativas entre los vínculos familiares y el desempeño laboral. El género como categoría de análisis se refiere al sentido que se le da en cada familia y en cada grupo social al hecho de ser varón o ser mujer. Otra consideración es que es siempre relacional, de modo que hemos estudiado cada género siempre marcando su conexión con el otro género desde una perspectiva de análisis vincular. Los análisis del material de las entrevistas recogidas en el estudio de campo son evaluados bajo el enfoque del género, ya que consideramos que éste es un organizador mayor de la construcción de la subjetividad.

Para el análisis del trabajo femenino y masculino hemos considerado las clasificaciones que se utilizan habitualmente en los estudios de género basados en los criterios de la división sexual del trabajo (concepto creado por Levi Strauss en la antropología estructural) y que en nuestro estudio se expresa en la descripción del trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado, doméstico y extradoméstico, etc.)

Las condiciones de trabajo de hombres y mujeres han cambiado notablemente en estas últimas décadas. En los vínculos de conyugalidad, la tradicional división del trabajo en que las mujeres se hacían cargo del trabajo maternal y doméstico, y los hombres del trabajo extradoméstico, han variado de modo tal que, actualmente tanto ellas como ellos se hacen cargo del trabajo remunerado, pero en condiciones muy diferentes. Todos los estudios indican que **si bien el desempleo afecta a ambos, persiste el aumento de desempleo femenino en mayor cantidad que el masculino**. Además, la calidad del trabajo femenino y su proyección de futuro sigue mostrando notorias falencias en desmedro de las mujeres.

Algunos hallazgos de nuestra investigación con las parejas estudiadas indican que, mientras ellas buscan, según estereotipos tradicionales de género, estilos laborales que preserven su calidad de vida, debido a su percepción todavía tradicional de que su trabajo implicará ingresos secundarios a los de sus maridos, **ellos por el contrario aceptan condiciones laborales más exigidas, porque siguen considerándose proveedores económicos principales, orientados hacia la remuneración y el ascenso, aceptando a menudo climas laborales tóxicos.**

A qué llamo **contextos laborales tóxicos**? A partir del concepto freudiano sobre la así llamada “toxicidad pulsional”, podemos describir situaciones de contexto laboral donde circulan ciertos afectos difíciles de procesar subjetivamente, principalmente el miedo, la ira y el dolor. Son situaciones de trabajo que promueven magnitudes emocionales que no se pueden tramitar psíquicamente, y que a menudo tienen como consecuencia conductas violentas, visibles o invisibles, y en otros casos manifestaciones psicosomáticas, tales como afecciones dermatológicas, trastornos del aparato digestivo, respiratorio, y otros.

Del entrecruzamiento proporcionado por las hipótesis de género con el análisis de la subjetividad, hemos obtenido hallazgos que, por su complejidad, se expresan como un prisma que ilumina diversas facetas de la problemática del trabajo en las parejas estudiadas.

Las facetas que hemos seleccionado, como ejes alrededor de los cuales organizamos los datos obtenidos en relación con la inserción laboral de los/as sujetos entrevistados se refieren a a) las relaciones de poder entre los géneros b) La identidad laboral y c) los presupuestos económicos y de los tiempo.

En cuanto a las **relaciones de poder entre los géneros** a partir de su inserción laboral, el análisis reveló que dependen en buena medida de las posiciones laborales que cada miembro de la pareja ocupe en términos de su jerarquía, prestigio e ingresos económicos. Fueron pocos los casos en que las relaciones de poder eran igualitarias en la pareja (tales como en los casos de la formada por aquella en que ambos eran biólogos de profesión, y en el de otra pareja en que ambos se dedicaban a la actividad docente). Se trata de dos parejas en las que existía disparidad en cuanto a la posición laboral jerárquica superior de uno de sus miembros. Sin embargo, esa disparidad no

implicaba que hubiera vínculos de desigualdad en la pareja en cuanto a la toma de decisiones (económicas, de ocio, recreación, familiares, etc.), a las actividades domésticas y a la crianza de los hijos. En estos casos, uno de los criterios utilizados para observar la simetría o asimetría en cuanto a las relaciones de poder podría ser la participación y compromiso de cada miembro de la pareja con las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos, donde frecuentemente es más visible la clásica diferencia entre alguien que ocupa una posición de liderazgo económico y otro que se hace cargo del liderazgo emocional. En estas dos parejas, en cambio, llamaba la atención que no se reproducía este código tradicional sobre el trabajo extra doméstico y el trabajo doméstico.

A los fines de estudio y análisis posterior hemos intentado clasificar a las parejas estudiadas en cuatro grupos: Tradicionales, Transicionales, Innovadoras y Contraculturales.

Desde esta perspectiva, llamamos Innovadora a la modalidad de configuración de estas parejas mencionadas: en parte por lo novedoso de sus vínculos con predominio de la equidad en las relaciones de poder, y también debido a que todavía parecen ser un grupo nuevo y minoritario en el contexto de los vínculos de pareja que habitualmente conocemos.,

En las parejas que denominamos Tradicionales en cuanto al ejercicio del poder, en cambio, lo más frecuente fue observar que los varones ejercían el clásico dominio masculino, siendo complementados por la tradicional posición de subordinación femenina. Se trata de parejas constituidas en la forma convencionalmente aceptada en los sectores económicos medios, de ámbitos urbanos, en cuanto a la distribución de áreas de poder: ellos detentan el ejercicio del poder racional y económico, ellas, el ejercicio del poder de los afectos; ellos con poder en el ámbito extradoméstico, ellas ejerciendo poder en el ámbito familiar y doméstico. Esta distribución de áreas de poder ratifica la clásica división sexual del trabajo, y la mayoría de las parejas que muestran esta complementariedad entre ambos la refieren como si fuera un fenómeno natural,

algo esperable y previsible, y tienden a sorprenderse – a menudo gratamente - cuando estos arreglos se modifican, por ej., cuando las esposas asumen un mayor apoyo económico a los ingresos familiares, o cuando los maridos se desempeñan activamente en las responsabilidades domésticas o parentales.

En algunas parejas de nuestro estudio las esposas han realizado movimientos subjetivos de empoderamiento de sus maridos, procurando alejarse de su rol de proveedora económica para que él desempeñe más activamente esa posición. En estos casos, hemos encontrado que las posiciones pasivas de los maridos en relación a realizar un trabajo que los ubique como proveedores económicos de la familia no se debían tan sólo a los problemas resultantes de la crisis económica y el desempleo que se produjo en Argentina a partir del 2001, sino que esta situación fue aprovechada para que ellos refrendaran posiciones pasivo-infantiles previas a que sucediera ese fenómeno político-social-económico. En los casos estudiados, ellos convalidaron historias previas en que procuraban ubicarse dentro de contextos familiares y domésticos, alejándose del trabajo extradoméstico remunerado, recurriendo a conductas pasivo-receptivas en relación con figuras femeninas. Hemos interpretado esta tendencia como un movimiento de búsqueda de condiciones de amparo y cuidados, como niños ante figuras femeninas (madres, hermanas, esposas) a quienes se les atribuye rasgos omnipotentes. Estas mujeres resistieron de modo activo esta asignación por parte de los maridos, de un rol protector, e intentaron, mediante una desinserción laboral planificada, estimular la actividad de sus cónyuges como trabajadores remunerados.

Tal como señaláramos, Estos mecanismo ejercidos activamente por las mujeres frustraron la preferencia que previamente existía en ellos de asumir una posición subjetiva de dependencia emocional y económica.

En algunos casos, que hemos descrito como parejas Contraculturales, se ha producido una absoluta inversión de los roles de género tradicionales, en particular uno de ellos en que el marido se desempeña como “amo de casa” y la esposa es la proveedora económica de la familia. Esta situación se presentaba como sumamente compleja, pues la condición que el marido expresaba era la de una absoluta falta de poder, sintiéndose humillado y desvalorizado tanto dentro de la vida familiar como extra familiar. En este

caso específico, resultaba difícil delimitar qué proporción del entramado subjetivo de este hombre estaba afectada por los trastornos padecidos en su salud mental en años anteriores a su ubicación como “amo de casa”. Estos trastornos combinaban estados depresivos agudos con actos violentos, que llevaron a su internación psiquiátrica y a estar con medicación psiquiátrica en la actualidad. Por otra parte se trataría de saber qué parte de esto se debió a haber perdido sus sostenes subjetivos habituales, a través de su inserción laboral, que le habían garantizado una posición masculina tradicional en el ámbito extra doméstico.

En síntesis: en el análisis de las relaciones de poder entre los géneros, en relación al trabajo que desempeñan, hemos podido observar que las parejas pueden caracterizarse como Tradicionales, Transicionales, Innovadoras y Contraculturales. Las *parejas tradicionales* tal como lo hemos descrito, manifiestan la clásica división sexual del trabajo: ellas en el ámbito doméstico, ellos en el ámbito extra doméstico, y las relaciones de poder entre ambos expresan semejante división: ellas ejercen el poder de los afectos, ellos, el poder racional y económico. Bajo estas circunstancias, aquellas mujeres subjetivadas en forma más convencional sienten que el ejercicio del poder emocional las feminiza, en tanto que el ejercicio del poder racional y económico atendería contra su feminidad, volviéndola amenazadoramente masculinizada. Esta condición es compartida con sus maridos, quienes manifiestan que su participación en el trabajo emocional familiar les haría perder los rasgos típicos de la masculinidad, con la consecuente amenaza de la feminización. O sea, en este grupo de parejas que llamamos tradicionales se entrecruzan las relaciones de poder con el ejercicio del trabajo que cada uno realiza y con la construcción de la identidad de género, femenina o masculina, claramente estereotipadas.

Las parejas que denominamos *innovadoras* son aquellas que, tal como fue mencionado anteriormente, han revelado una distribución que tiende hacia la igualdad en las áreas de poder: ambos detentan poder emocional al interior de la familia, y poder económico debido al trabajo extra doméstico que realizan. Si bien hemos hallado muy pocos casos en esas condiciones, su presencia indicaría una posibilidad promisoriosa a futuro. En estas parejas las relaciones de poder se expresan en forma equitativa: ambos detentan el ejercicio de poder racional, emocional y económico simultáneamente. Para estas parejas

las fórmulas de la distribución no son dicotómicas “o/o” (“o esto o lo otro”), polarizando a cada una de las partes, sino simultáneas, “y/y” (o sea “esto y lo otro”).

Las *parejas contraculturales* encontradas en este estudio son relativamente escasas, con predominio del desempeño de roles de género feminizados entre los varones. Algunos de los problemas más singulares en las relaciones de poder en la pareja podrían articularse alrededor del sentimiento de impotencia masculina. El caso más agudo respecto del sentimiento de impotencia fue el del marido que se desempeñaba como amo de casa. En otro de los casos no surge el sentimiento de impotencia sino una posición de infantilismo, con una marcada preferencia por la dependencia emocional y económica respecto de la esposa. Esto se refrenda mediante la alianza con el hijo adolescente de ella, con quien establece un vínculo de cuidados, enseñanza y solidaridad, vínculo a medio camino entre hermano mayor y padre. Los lazos emocionales de la pareja parecen sustentarse más firmemente en la medida en que el marido despliegue y sostenga estos vínculos, o sea, en la realización del trabajo emocional, y en la sexualidad, más que en la realización del trabajo extra doméstico con ingresos económicos significativos.

El grupo mayoritario de las parejas estudiadas son aquellas que describimos como *transicionales*, o sea, que tienen algunos rasgos de las más *tradicionales* y otros rasgos de las caracterizadas como *innovadoras*. Conservan relaciones de poder según los parámetros convencionales de la inserción laboral: tal como se expone anteriormente las esposas en el ámbito familiar y doméstico, con el poder de los afectos; los maridos en el ámbito extra doméstico, con el poder racional y económico. Pero a la vez, debido a las circunstancias del contexto socioeconómico, y también a desarrollos subjetivos -en particular por parte de las mujeres- hemos hallado que estas parejas presentan rasgos innovadores cuando las esposas acentúan su inserción laboral, logrando recursos económicos significativos para el ingreso familiar, mientras que sus maridos decrecen en el aporte económico debido a problemas de desempleo, incrementando en cambio su participación en el trabajo familiar y doméstico.

En estos casos, lo que se observa es una alternancia en las áreas de poder que en el estado anterior había sido de una distribución tradicional. Aunque la experiencia les resulta significativa en el sentido de favorecer y ampliar los estilos de subjetivación,

femeninos y masculinos, sobre bases más flexibles, sin embargo hemos observado que estas condiciones son aceptadas por los maridos – y en algunos casos también por las esposas – sólo como circunstanciales y excepcionales, a la espera de la oportunidad para volver al *statu quo* anterior. Parecería que entre las parejas transicionales no existe consenso acerca de que la nueva condición de las relaciones de poder debido al trabajo que se realiza, genere mejores condiciones de subjetivación para ambos. Para las mujeres, la experiencia de ampliar sus recursos de poder a través de su inserción en el trabajo extra doméstico es percibida como favorecedora de su estima de sí, a la vez que adquieren rasgos de autoafirmación y de seguridad en sí mismas. Esto entra en contradicción con el sentimiento de culpa cuando se ven requeridas por obligaciones laborales que las mantienen largas horas fuera del espacio familiar y doméstico. Esto sucede porque siguen considerando que el trabajo emocional de proveedoras afectivas es su trabajo principal, en tanto que el trabajo extra doméstico debería ser secundario en su estilo de vida, especialmente si hay niños pequeños en el hogar. Sus maridos suelen coincidir con esta apreciación sobre el tradicional lugar de la mujer como proveedora de servicios afectivos y cuidadora de los niños pequeños, en tanto experimentan sentimientos de culpa por no conservar su clásica posición de proveedores económicos. Es notable el hallazgo por parte de algunos de esos varones de habilidades y recursos afectivos que desconocían como propios hasta que, debido al descenso a de trabajo extra doméstico o por haber quedado desempleados, han acentuado el vínculo con sus hijos pequeños. La elaboración que algunos de ellos realizaron a raíz de esta experiencia, en particular redimensionando el propio vínculo con sus padres y/o abuelos durante la infancia y adolescencia, implicó un significativo enriquecimiento para su posición subjetiva como varones adultos.

Nos ocuparemos ahora del concepto de **identidad laboral** está en debate en la actualidad, debido a la crisis de desempleo global, especialmente grave en Argentina al momento de realizarse este estudio, y al fenómeno de la diversificación tecnológica y la globalización. Estos fenómenos sociales han ejercido un efecto sobre la subjetividad de los trabajadores, al haber perdido vigencia muchos de los trabajos tradicionales que otorgaban identidad, favoreciendo el sentimiento de sí, el reconocimiento social, posiciones de prestigio y acceso a recursos económicos, de modo que también ha quedado sin efecto su función constituyente de la identidad laboral de quienes los

desempeñaban. Un ejemplo dramático se encuentra en uno de nuestros entrevistados, que había desarrollado su carrera laboral como relojero, siguiendo los pasos de su padre, hasta que el comercio que iniciaron con cierto éxito fue decayendo con los años hasta volverse insostenible debido a los avances tecnológicos en ese rubro. La pérdida del contexto laboral, junto con la pérdida del vínculo paterno-filial concomitante que se había sostenido sobre la base de la afinidad laboral, dejó a este entrevistado no sólo en situación de crisis económica, social y familiar, sino también en crisis con su identidad. Su trabajo anterior le daba identidad laboral, a la vez que lo masculinizaba en el ejercicio de su oficio, típicamente masculino en nuestro medio. Junto con la puesta en crisis de su identidad laboral, sufrió la puesta en crisis de su identidad como varón. Su situación subjetiva se complicó más aún, porque pasó a depender económica y emocionalmente de su esposa y de su madre, vulnerando aún más su subjetividad masculina, fragilizándola, al ponerse en posición infantil y dependiente con respecto de esas mujeres.

Hemos hallado que en tanto el trabajo extra doméstico remunerado otorga bases para confirmar la identidad masculina, no ocurre lo mismo con las mujeres de nuestro estudio. En la mayoría de ellas, el desempeño laboral extra doméstico remunerado las lleva a percibirse más bien como ejerciendo un rol social adulto, alejándolas de su identidad femenina tradicional definida en términos de dependencia- y a menudo de infantilismo - y no sobre la base de la autonomía. Estas mujeres perciben que el trabajo emocional al interior de la vida familiar y otros factores como la dependencia económica funcionarían como confirmación de su femineidad tradicional.

Este rasgo lo hemos encontrado incluso en aquellas parejas que hemos caracterizado como innovadoras en cuanto a las relaciones de poder. Tanto en la pareja de biólogos como en la de docentes, a pesar de que sus relaciones de poder habían sido configuradas como equitativas, sin embargo, la identidad laboral de cada una de ellas se conservaba de modo más bien tradicional. En la pareja de biólogos, la esposa tenía una inserción laboral plena, mientras que el marido desempeñaba su trabajo como biólogo en una categoría inferior, más propia de un estudiante avanzado. Merece destacarse que la identidad laboral lograda por el marido a partir de su desarrollo de carrera se veía amenazada en relación a la carrera de su esposa. Por ese motivo, pensamos que ella impulsó un proyecto de migración a un país extranjero, que le ofrecía mejores

perspectivas laborales al marido, en tanto ella renunciaría a su trabajo actual para intentar lograr una adaptación laboral en el lugar donde su esposo se vería confirmado laboralmente. Hemos interpretado esta situación en el sentido que podría peligrar el vínculo de la pareja si no lograban confirmar identidades laborales que reafirmaran la masculinidad de él. O sea que se trató de una maniobra “normalizadora”, en un sentido tradicional. En el caso de la pareja de docentes, también con relaciones de poder igualitarias en el ámbito familiar y doméstico, el marido refrendaba su identidad laboral masculina debido a la posición jerárquica que ocupaba, a su nivel de ingresos económicos, al prestigio social que lograba. Su esposa desempeñaba un trabajo extra doméstico como docente que si bien le proporcionaba mucha satisfacción personal, al mismo tiempo implicaba ganar considerablemente menos que el marido, en un trabajo medianamente jerárquico y de poco compromiso horario, con un techo laboral que se le presentaba muy próximo. Observamos en ambas parejas que si bien son innovadoras en cuanto a las relaciones de poder en la vida familiar y doméstica, respecto del trabajo emocional-social implicado en este contexto, presentan improntas del estilo tradicional en cuanto a la identidad laboral que les ofrece el trabajo extra doméstico.

En este aspecto también el grupo mayoritario está constituido por las parejas denominadas *transicionales*, o sea, que muestran algunos rasgos tradicionales y otros innovadores. Algunas de ellas, han partido de posiciones laborales que las habían subjetivado en forma tradicionalmente femenina o masculina, y están intentando nuevos modos de subjetivación a través de desarrollos laborales novedosos. En estos casos, merece destacarse que la mayoría de las mujeres que tiene niños pequeños presenta una identidad laboral que podríamos caracterizar como de “madres que trabajan” tal como en el caso de una sujeto del estudio, directora de un jardín de infantes a tiempo completo. Sólo hemos observado un caso de un varón que se definió a sí mismo como “padre que trabaja”, anteponiendo su identidad laboral-familiar a su identidad laboral extra doméstica.

El resto de los varones, en su mayoría, sólo definen su identidad laboral-familiar debido al hecho de estar desempleados, pero en espera de que su situación laboral extra doméstica se resuelva para volver a la clásica posición masculina que define su identidad mediante el trabajo remunerado.

Por último, dos fenómenos que merecen destacarse en la configuración de la identidad laboral se refieren al manejo del **presupuesto económico** y el **presupuesto de los tiempos**. Respecto del **presupuesto económico**, en el caso de las mujeres, varias de ellas tenían el dominio del dinero, tanto aquel destinado a los gastos domésticos como el que se adjudicaba a gastos de mayor relevancia. Esto se debía a que algunas de ellas ganaban más dinero que sus maridos; en otros casos, aunque ellos aportaran los ingresos económicos principales, delegaban en sus esposas la decisión de su distribución. La situación se complejizaba en las familias ensambladas, donde los arreglos económicos variaban no solo según los ingresos de cada uno sino también en relación con la presencia de hijos de uniones anteriores, la existencia o no de hijos propios en el hogar, los alimentos entregados a parejas anteriores o recibidos por parte de padres no convivientes, etcétera.

En cuanto al **presupuesto del tiempo**, el manejo, distribución y toma de decisiones sobre horarios, actividades, inversión de tiempos, etc., tenía un claro perfil diferencial por género, con un corte tradicional. Las mujeres referían, en su mayoría, que sus “tiempos libres” eran los que les quedaban después de atender las necesidades de sus hijos, en tanto que para los varones, sus “tiempos libres” eran los que podían utilizar cuando terminaban con su horario de trabajo. De modo que en tanto ellas invierten su tiempo post laboral en los cuidados y atención de los niños, especialmente cuando son pequeños, ellos invierten el tiempo post laboral en realizar alguna actividad deportiva (tenis, golf, gimnasio), de capacitación (cursos, viajes), o social (cenas con amigos, salidas recreativas). Es decir que mientras ellas avanzan en realizar la carrera laboral-maternal, ellos avanzan en la carrera laboral-remunerada. Esto se debe a que en las actividades post laborales que los maridos realizan, se intercambia información, circulan influencias y se consolidan vínculos sociales que suelen ser utilizados por ellos para lograr mejores oportunidades de trabajo.

Se hace evidente que en situaciones económicas y laborales de crisis como las que hemos atravesado en Argentina, tanto el dinero como el tiempo son bienes escasos, y quienes los poseen, como parte de su identidad laboral, construyen subjetividades con bases más amplias que quienes carecen de ellos.

Esto forma parte de la construcción de subjetividades femeninas y masculinas diferenciadas en cuanto a los rasgos identitarios que se adquieren a través de la inserción laboral. En tanto las mujeres afirman rasgos identitarios sobre la base de la expresividad emocional, ellos adquieren identidades masculinizadas afianzadas sobre los aspectos instrumentales de su inserción laboral. Las identidades laborales femeninas y masculinas así logradas se caracterizan porque las mujeres desarrollan estilos comunicacionales y rasgos de personalidad que procuran dar respuestas gratificantes y complacientes, para recibir a su vez respuestas también gratificantes por parte de los otros. Por su parte, los varones desarrollan estilos comunicacionales y rasgos de personalidad que se sostienen sobre conductas orientadas hacia metas que trascienden la situación inmediata y el estado del vínculo. Quienes desempeñan estas conductas no están básicamente orientados hacia las respuestas emocionales inmediatas de los otros hacia sí. Más que solicitar respuestas positivas, desarrollan capacidad para tolerar la hostilidad u oposición que sus conductas asertivas provoquen en los otros. En tanto el despliegue y tolerancia de la hostilidad en los vínculos laborales masculiniza a los varones, no ocurre lo mismo con las mujeres. Los contextos laborales con expresiones de hostilidad encuentran obstáculos en la subjetividad femenina: ellas sienten que la manifestación de la hostilidad no las feminiza, y esto a menudo las lleva a retraerse de esos contextos laborales. Cuando hemos hallado mujeres con habilidad en los rasgos instrumentales, también se preocupaban por cultivar los rasgos expresivos de la afectividad cálida. La situación inversa no siempre se encontraba entre los hombres: si desarrollaban habilidades instrumentales en su carrera laboral, dejaban de lado los rasgos emotivos.

Estos conflictos dejan sus marcas en la construcción de la subjetividad, en los modos de desear, de sentir y de pensar de hombres y mujeres, y en la posibilidad de formar familias y de tener hijos. Sigue en pie el cuestionamiento sobre las condiciones asimétricas que impone la globalización a los/las ciudadanos/as de los países periféricos y con escasas ofertas laborales y alto índice de desempleo como Argentina, al mismo tiempo que la lucha por una distribución más justa y equitativa de las relaciones entre los géneros.

¿Podremos hallar recursos imaginativos, creativos, que no reciclen una y otra vez las marcas injustas que deja la desigualdad, esta vez bajo el nombre de la globalización y la

deslocalización que hacen posible la precarización del empleo – y de las subjetividades?.