Persistencia y cambio en las relaciones de género:

las representaciones sobre el éxito y discriminación en mujeres ejecutivas

Andrea Delfino

Introducción

La duplicación del número de mujeres ocupando puestos directivos en empresas brasileñas entre 1996 y 1997[1] se registra en un contexto histórico nuevo, caracterizado fundamentalmente por los altos niveles de escolaridad femenina y por una incorporación masiva y más permanente de las mujeres al mercado de trabajo. A estos elementos, que caracterizan una primera etapa de la construcción de un nuevo tipo de trayectoria profesional femenina, es posible sumar un tercer aspecto relacionado con la difusión de métodos anticonceptivos eficaces que actúan permitiendo un mayor control de las biografías [Bozon, 1995]. La evolución del estatuto femenino, caracterizada por algunos signos de cambio, demandará la negociación de nuevas relaciones sociales en un contexto histórico reformulado.

Aunque estos comportamientos presenten evoluciones muy nítidas, sus efectos no van sólo en una dirección. Junto a estos claros elementos de progreso y modernidad permanece una división sexual del trabajo entre hombres y mujeres enraizada en representaciones tradicionales que contienen como elemento central un fuerte componente afectivo.

Esta situación compleja y, por momentos, contradictoria, constituye el marco dentro del cual intentaremos reconstruir las representaciones que sobre la discriminación y el éxito construyen un grupo de mujeres insertas en el vértice máximo de la jerarquía laboral.

Esta reconstrucción está basada en los relatos de once mujeres ejecutivas (tres de esos relatos pertenecen a mujeres mayores de 40 años) de empresas de gran porte en la ciudad de Río de Janeiro, Brasil.[2]

En las representaciones se encuentran categorías de clasificación, imágenes, símbolos que organizan las relaciones de los individuos con la naturaleza, así como las relaciones de los individuos entre sí. Para Michel Bozon [1995], designan las camadas de realidades más antiguas, pero también las más estables y las más implícitas de la visión del mundo, la cual se presenta con frecuencia como natural, sin exigir ninguna justificación. Las representaciones organizan la percepción, pero se pueden objetivar en instituciones u objetos.

Las prácticas, ya sean individuales o colectivas, son comportamientos realizados y pueden revelar la persistencia de representaciones que se vuelven inconscientes.

Por conjugar en su interior la permanencia y el cambio, las representaciones sobre la discriminación y el éxito nos brindarán un fructífero camino para reflexionar sobre la transformación o reproducción de los roles de género, así como la permanencia de la subordinación o la apertura de una perspectiva de emancipación.

El contexto socio histórico

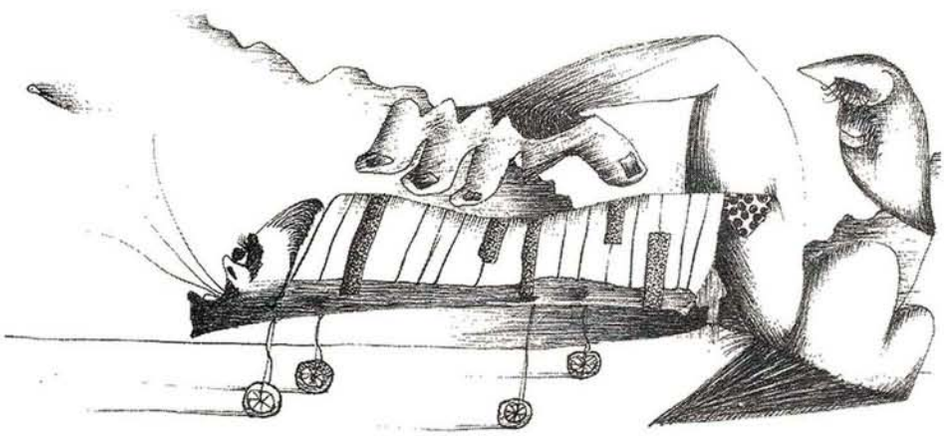
Las trayectorias profesionales de las mujeres ejecutivas constituyen casos atípicos que se desenvuelven en un espacio histórico-social único y diferente, caracterizado por algunos signos de cambio. En este sentido, Andréia Puppin [1994] señala que como integrantes de las clases medias favorecidas, este grupo de mujeres, tuvo la posibilidad de minimizar sus desventajas de género en una coyuntura histórica abierta a la superación relativa de ese orden de clivajes.

Esta situación atípica y favorable se desprende en los relatos de sus historias de vida profesional:

> Yo comencé a trabajar, hace que me gradué como psicóloga... yo me gradué en el 96... No, en el 95 como psicóloga y en el 94 como bachiller, entonces, de graduada efectivamente yo tengo 3, va a hacer 4 años, ¿verdad? Es poco tiempo para... yo siempre, así... con excepción de mi primer empleo que no tenía un cargo de jefatura los otros dos empleos que yo tuve ya fueron cargos de jefatura. Suerte y competencia, porque sino yo no habría sido recomendada. Yo tengo 25 años, cuando me gradué yo te-

nía 22, estaba por cumplir 23, y no es una cosa muy... por lo que yo observo, no es una cosa muy común... Entonces, yo me considero una persona, así, que tuvo muchas buenas oportunidades de trabajo para estar donde estoy.

Quiero decir, mi ida para allá fue una cosa así... que rompió de a poco con los patrones de lo que era esperado de una empresa industrial en Brasil.



Entonces, quiere decir que fui la primera mujer contratada para trabajar en N.N., como trainee, para hacer un curso en el área financiera llamado Internacional Trainee Program. Eso fue en 1973. Yo tenía 22 años.

Este tipo de prácticas laborales se encuentran atravesadas por signos de cambio a nivel social, pero estos cambios en algunos aspectos son muy débiles y sólo pueden ser reconocidos por las ambigüedades que crean o reproducen. Ellos pueden ser interpretados como formando parte de la asimilación —aunque parcial— por parte de los sectores medios urbanos latino-americanos de una serie de fenómenos denominados por los demógrafos europeos de "segunda transición demográfica".[3] Ese término, va a ser utilizado para describir el nuevo desequilibrio demográfico —posterior a una situación de equilibrio— caracterizado por: (a) la declinación del casamiento como institución; (b) la caída de la tasa de fecundidad por debajo del nivel de reproducción de una generación; y (c) el surgimiento de un nuevo acuerdo familiar, caracterizado por el aumento de familias monoparentales. En el marco de esta perspectiva, el nuevo desequilibrio sería producto de una reivindicación de derechos individuales.[4] Según Bozon [1995], es necesario incorporar a este análisis, un cuarto elemento: las mudanzas en las relaciones de género, sustentadas en una mayor autonomía femenina. Tres son los elementos que marcan este cambio: (a) el aumento del nivel de instrucción femenina (que llega a superar los niveles masculinos); (b) la participación más elevada y más permanente de las mujeres en el mercado de trabajo; y (c) la difusión casi generalizada de los métodos anticonceptivos eficaces, que permiten una conquista por parte de las mujeres, del dominio de su fecundidad y, junto con eso, del control de su biografía. Todos estos cambios están exclusivamente referidos a las mujeres.

Las ventajas del género

Los obstáculos

La percepción de la discriminación, en los relatos de las mujeres ejecutivas, adopta algunas características peculiares. En la mayor parte de los relatos es presentada como una situación no vivenciada a nivel personal y que camina junto con la idea de que los progresos en la carrera son consecuencia exclusiva de la competencia profesional, aliados al éxito de algunos tipos de estrategias individuales como la de la negociación:

Yo no concuerdo con eso [que las mujeres deben trabajar más que los hombres para demostrar sus capacidades y sus resultados]. Yo no tuve esa experiencia. En mis cinco años de profesión, incluso cuando era pasante, yo no tuve esa experiencia. Yo creo que no es la cantidad de tu trabajo, es la calidad de tu trabajo, cómo uno muestra eso para las personas. No, yo no concuerdo.

Mirá, en mi experiencia yo no vi que eso acontezca [que las mujeres progresen más lentamente que los hombres en el interior de la jerarquía de la empresa]. Las oportunidades... incluso porque mi área es un área que habla de las oportunidades de las personas dentro de las empresas. Yo trabajé en tres empresas, con ésta en la que estoy hoy, en ninguna de ellas yo sufrí discriminación... era sólo por la competencia.

En el nivel que yo llegué hoy, cualquier progreso a un cargo mayor es meramente político. Es nuestra capacidad de articulación política, de relaciones dentro de la empresa y fuera. Hasta aquí la relación... la calificación es técnica, meramente técnica, no quiere decir que nuestras habilidades políticas no cuenten. Pero de aquí en adelante no cuenta eso, es la habilidad política, de interrelación. No siempre va a prevalecer la competencia profesional.

Cuando es vivenciada, la discriminación es reformulada en la memoria adquiriendo características positivas:

Y ahí me probaban mucho, mis propios colegas me ponían a prueba.

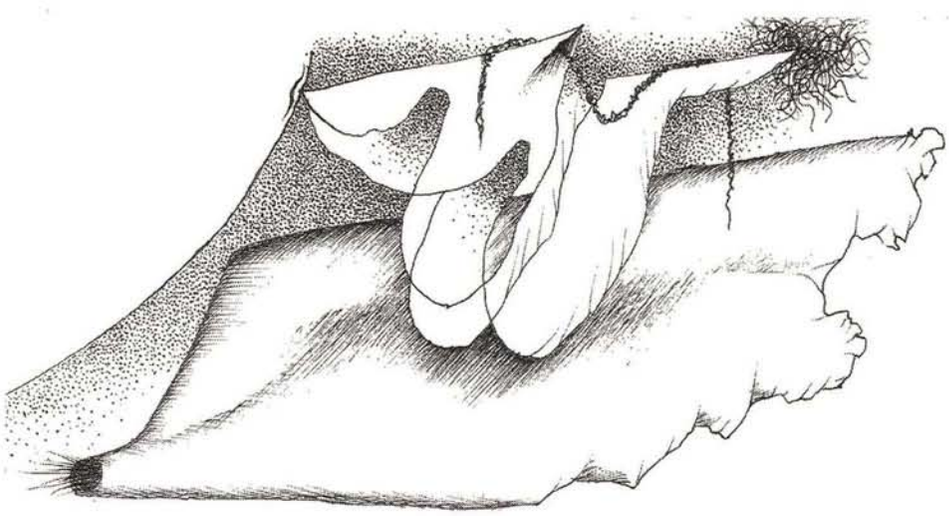
Pero yo fui muy bien recibida. Era una empresa extremamente machista... Quiero decir, desde el punto de vista de la relación de ellos con la mujer que trabajaba era una relación con la secretaria, allá en la fábrica no había mujeres ingenieras. Entonces, son actividades que deben ser muy bien administradas. Ahora, había mucho más prejuicio del lado de mis colegas, que del lado de mis jefes... ¿No es? Mis colegas me examinaban mucho. Ellos querían saber si yo competía en igualdad de condiciones con ellos, si yo, por ejemplo, era capaz de hacer inventario físico, si yo trabajaba hasta media noche, todas esas cosas, ¿no es? Y yo hacía eso... ¿sabés? con la máxima tranquilidad, es decir, la única preocupación que yo tenía era... Yo no tenía que hacer nada más allá. Yo no tengo que tener condiciones privilegiadas, ni tener que ser penalizada por el hecho de ser mujer. Yo tuve una muy buena receptividad, pero había mucha competencia conmigo. Yo tuve... yo siempre fui muy aplicada, estudiosa... aquellas cosas... sacaba buenas notas. Ellos me preguntaban: ¿qué notas te sacaste? [...]. Pero fue así, dos años y medio, trabajé prácticamente tres años en N.N. y fue así, un aprendizaje enorme.

Otra característica es que las desventajas de género son presentadas como un resquicio del pasado, casi disipadas por la evolución natural de las generaciones y posibles de desaparecer por completo con el tiempo:

> Esto es así hasta cierto punto [que las mujeres deben trabajar más que los hombres para demostrar sus capacidades y sus resultados]. Pero creo que eso no es la realidad de hoy. Eso ya cambió mucho. Creo que la mujer tenía que probar que era capaz, hoy yo creo que ya no es así. Hasta por aquellas mujeres que llegaron hasta allá, el reconocimiento para las otras generaciones que vinieron, es natural. Pero yo creo que eso de la discriminación era, aquello que te comenté, te mandaban a hacer inventario físico, trabajar hasta las tres de la mañana. Pero yo creo que hoy... hoy el tratamiento es extremamente igualitario. Hay muchas mujeres en el área financiera y no existe, no hay diferencia de trato hombre/mujer, y los hombres no tienen problema con las mujeres, porque ellos también tienen mujeres que trabajan. Esto significa que se produjo algún cambio...
>
> Yo creo que eso no es así hoy [que las mujeres progresan más lentamente que los hombres en el interior de la jerarquía de la empresa]. Creo que hoy el nivel de oportunidad es el mismo. Creo que eso no tiende a ser verdad. Yo creo que hoy existen varias mujeres alcanzando cargos, es decir... de nivel con menor edad que los hombres. Yo creo que no es verdad, aunque sí fue verdad en otra época. Yo creo que no es más verdad de aquí en adelante, que estamos viviendo en la década del noventa.

Finalmente, tiene una existencia teórica, pero sin relevancia en la vida práctica e individual:

> Mira, en mi área que es recursos humanos, sí, es un poco diferente [que las oportunidades de trabajo son diferenciales para los hombres que para las mujeres]. Porque generalmente quien dirige recursos humanos es un hombre y dirige mujeres... ¿no es? Que son psicólogas, por ejemplo. Generalmente son administradores de empresa, entonces, ellos colocan una persona, una mujer joven en un cargo de dirección y psicóloga, él ya tiene [...] un poco de estereotipo, el salario es diferenciado... ¿no es? En empresas mayores que la que yo trabajo hoy, existe todavía esa diferenciación salarial porque generalmente quienes contratan son hombres. Yo creo que la mujer independientemente del área de ella, pero yo hablo por mi área, el hecho de ser mujer hace que tenga que mostrar los resultados mucho más palpables...



El camino de salida

El concepto de acciones afirmativas refiere a las estrategias políticas volcadas a intervenir sobre la asimetría entre los sexos en diferentes instancias de la vida pública, especialmente en la política y en el mercado de trabajo.

En el universo del trabajo, la concepción que fundamenta el proyecto de superación de la inferioridad de la mujer, exige una acción conjunta de responsabilidades innovadoras en el dominio jurídico/legal, de medidas de orientación internas al ejercicio del trabajo y de políticas específicas para neutralizar o superar los obstáculos y los condicionamientos de las prácticas de desigualdad. En este sentido, las acciones afirmativas tienen por

objetivo contribuir a cancelar o corregir las desigualdades de hecho, de manera de promover la presencia y la participación de las mujeres en todos los sectores profesionales y en todos los niveles de responsabilidades [Cappellin, 1996a].

Según Jacqueline Laufer [1986], las acciones positivas pueden ser definidas como las estrategias direccionadas a combatir no solamente las discriminaciones directas, las cuales son intencionales y apuntan directamente a las mujeres, sino también las discriminaciones indirectas que son consecuencia de la división sexual del trabajo y de roles en los diferentes planos de la organización del trabajo.

En este sentido, es posible distinguir dos tipos de acciones positivas. Por un lado aquellas direccionadas a corregir las prácticas de empleo implícitamente discriminatorias con relación a las mujeres y que son el objetivo esencial de la realización de la igualdad de trato. Se refiere a la forma de actuar sobre los procesos y, especialmente, sobre las prácticas de todas las etapas de la vida profesional (reclutamiento, evaluación, promoción, etcétera) que conducen a un tratamiento desigual hacia las mujeres. Por otro lado, aquellas orientadas a promover la igualdad de oportunidades, adoptando medidas temporarias tomadas en beneficio de las mujeres. Tales acciones son tomadas como paliativos del atraso histórico acumulado en tal o cual sector y/o empresa por las mujeres.

Tres son las cuestiones centrales para comprender las finalidades de esas acciones y sus implicaciones:

- Las medidas de recuperación temporaria no deben encontrar su curso en una 'especificidad femenina', sino en una situación particular de desigualdad que las mujeres enfrentan en el trabajo asalariado. Esas medidas no deben ser confundidas con una perspectiva tradicional de protección de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Otra característica de estas medidas es su dimensión colectiva. No se trata de tomar medidas por *una* mujer en el trabajo, sino por un grupo de mujeres situadas en relación a un oficio o a una empresa. Son medidas concretas que no pueden ser uniformes, sino adaptadas a la diversidad de situaciones.
- Finalmente, es preciso señalar que la mayoría de las acciones positivas tuvieron por objetivo posibilitar la igualdad de oportunidades en el plano profesional recorrido sólo por las mujeres. A este enfoque podremos contraponer otro, basado en las medidas tomadas para con los dos sexos, un enfoque más propicio a la realización de la mixidad[5] de los empleos, condición de una verdadera igualdad profesional.

La implementación de acciones afirmativas en el contexto empresarial constituye, a partir del sostenimiento de una gestión diferenciada de la mano de obra masculina y femenina, una dinámica de modificaciones en relación a la división sexual del trabajo. Estas son posibles de ser desdobladas en medidas de formación de personal (en términos de definición de porcentajes, por ejemplo); mecanismos de reorganización de los procesos de trabajo (como la reserva de empleo para mujeres en aquellos puestos que rompan esquemas tradicionales de división sexual del trabajo); medidas de reclutamiento (como en el caso del establecimiento de la mixidad efectiva respecto de la contratación para funciones anteriormente masculinizadas); medidas de promoción (como la puesta en práctica de políticas de promoción preferencial para las mujeres que no disfrutaron de estos mecanismos en los últimos años) y medidas de remuneración del personal (como la equiparación monetaria a las mujeres de nivel de formación y experiencia equivalente al de los hombres, pero que continúan recibiendo una remuneración inferior) [Puppin, 1998].

No obstante la adhesión que este tipo de políticas tiene en los países desarrollados y en algunas expresiones del movimiento feminista dentro de los relatos de las mujeres ejecutivas, es posible observar un claro rechazo a este tipo de políticas y hacia algún tipo de acción colectiva. Por el contrario, se espera que los cambios se den naturalmente:

> Eso debe ser un proceso natural. Yo creo que en los Estados Unidos, por ejemplo, es posible ver una situación de esas que la protección de las minorías tiene que ser de no sé cuántas mujeres. Yo creo que la vida de la mujer americana no es mejor que la vida de la mujer brasileña. [...] Esa imposición de la sociedad. Yo creo que es una cuestión natural.

Este tipo de relatos permiten observar la inexistencia de un consenso social profundo que pueda traducirse en la perspectiva de una acción política que promueva y potencie las transformaciones en el rol femenino dentro del campo laboral.

Más allá de los cinco minutos de fama

Los análisis sociológicos acerca de la relación de las mujeres con el éxito ha permanecido, desde las décadas de los sesenta y setenta, vinculados con algunas de las categorías psicológicas, como "temor al éxito" [Reygadas, 1998], "miedo al fracaso", "evitación del éxito" [Markus, 1990] y otras similares. Categorías que hacían referencia a la opción de no enfrentar en la empresa situaciones de compe-

tencia con otros hombres; por aspirar más al progreso de su cónyuge que al propio y, finalmente, por percibir como un riesgo la negociación entre el éxito profesional y el equilibro familiar y afectivo.

Sin embargo, el contraste entre estas formas históricamente específicas de relativo "desinterés" femenino con las formas de éxito prescriptas social y normativamente fijadas, nunca fueron pensadas como prácticas que llevan a una definición diferente del éxito por parte de las mujeres. En este sentido, María Markus [1990] recuerda que a pesar de que su significado haya cambiado históricamente, el concepto de éxito siempre ha conllevado la convergencia de dos criterios como mínimo: su conexión con algún tipo de logro, y su dependencia para con el reconocimiento público. Por el contrario, sus alteraciones históricas no sólo conciernen a las formas concretas de éxito, sino también a sus dominios, sus sujetos, los beneficios sociales que acarrea 'tener éxito', junto con los cambios en los tipos y formas institucionales de lo público llamado a juzgar este éxito.

En las mujeres ejecutivas se puede apreciar un alto valor atribuido al trabajo como una fuente de independencia, de autonomía y de realización personal. Así, el trabajo aparece justificado desde una perspectiva que conjuga la posibilidad de mayor bienestar familiar con una perspectiva de desarrollo individual. La percepción del éxito está básicamente relacionada con su formación académica, manifestando una valoración muy positiva de sus capacidades profesionales, su inserción en el mercado de trabajo y sus capacidades personales. En este sentido, el éxito depende en gran parte del esfuerzo, de las capacidades y de las habilidades personales y se conjuga con estrategias centradas en el fortalecimiento de la autoestima y en la ausencia de reconocimiento de los factores discriminatorios o desventajosos para las mujeres [Arango, 1998]:

> Yo creo que ese cambio dependió básicamente de una necesidad económico-financiera. Que las mujeres tuvieron que trabajar, no se pudieron dar más el lujo de quedarse en casa, ¿no es? Quiero decir, existía aquel deseo de trabajar, muchas recorrieron ese camino que fue muy largo, principalmente para mi generación, de llegar hasta allá. Y para las generaciones subsiguientes fue más por la necesidad... de tener que trabajar... hombres y mujeres tienen que trabajar, con raras excepciones. Entonces, naturalmente van conquistando espacios.
>
> De la misma forma como yo divido con él, mitad y mitad, matemáticamente calculado los gastos de la familia, porque nosotros tenemos auto. Yo viajé de vacaciones ahora, entonces...cada uno pagó sus vacaciones, cada uno llevó su dinero para gastar, porque sino es imposible tener un buen patrón de vida, ¿no es?
>
> Yo creo que sí [que las mujeres invierten tanto como los hombres en sus vidas profesionales]. Las jóvenes que trabajan hoy, aquí, conmigo tienen tantas ansias de poder, de saber, de posesionarse, de conocer, de trabajar, de viajar, de aprender, igual que los hombres. No es... para mí, no es diferente. Yo creo más aún, creo que la mujer por el hecho de tener que mostrar que son tanto como ellos, ellas se preocupan más que los hombres. Ellas tiene una actitud mucho más productiva que los hombres."

Se pudo observar en las mujeres entrevistadas una perspectiva del éxito dada en términos de una auto-realización; es decir, una inclinación personal a desarrollar tareas placenteras que permiten el uso pleno de sus potencialidades y el desarrollo de la personalidad. Según Markus [1990], este tipo de formulación está relacionada con la experiencia del éxito como una "experiencia privada", relacionada con satisfacciones concretas en algún aspecto específico de la vida. En este caso particular el trabajo no engendra ningún reconocimiento externo, ni siquiera social (o mejor, el reconocimiento externo o social no se constituyen en su condición). Así, la calidad del trabajo y de los contactos interpersonales tiene una importancia mayor que el reconocimiento y las recompensas sociales o externas:

> Primero, a mí me gusta mucho trabajar con personas, eso es una cosa que me gratifica mucho en mi trabajo. Otra cosa que me gratifica mucho de mi trabajo es que yo me divierto mucho con mi trabajo, yo trabajo con placer, mi trabajo no es una carga. Fue una elección por placer que yo hice... ¿no es? una cosa de vocación. El me permite usar una cosa que ahora se está convirtiendo en moda, asunto de congresos internacionales, que es la intuición. Porque como nosotros trabajamos con personas y eso yo creo que es el gran diferencial de la mujer respecto del hombre, es la capacidad intuitiva, de usar la intuición que ella tiene, eso que nosotros decimos: "Vamos a profundizar, vamos a observar, pero yo creo que no es...". Hay alguna cosa interior tuya que 'habla', que es lo que yo llamo intuición. El hombre también tiene, yo creo que eso no es privilegio de las mujeres. El problema es que socialmente, culturalmente ellos aprendieron a no creer en eso y a no usar... ¿no es?, pero cada día que pasa yo tengo comprobaciones, así... concretas de que funciona. Esa es una cosa que en mi trabajo, yo puedo utilizar mucho porque yo trabajo directamente con personas y seleccionando y entrevistando y todas esas cosas. A veces yo converso con Cintia y digo así... yo no sé lo que es pero vamos a tener algún problema. Entonces, esos son algunos de los elementos de mi trabajo que me dan mucho placer [...] Y la facilidad de estar [...] el acceso a la tecnología de punta. [...] Eso también es una cosa muy gratificante.

Él [refiriéndose a su esposo] iba para São Paulo porque el no era de allá, el estaba en Amazonas porque es militar, entonces, iba a ser transferido a São Paulo, pero en función del problema de salud que tenía, tuvo que volver para acá. Entonces yo renuncié... ¿no es? En la empresa todos se lamentaron. Entonces, ellos quisieron, todavía, quedarse conmigo como consultora, no quisieron colocar a nadie en mi lugar. Pero era una locura, porque yo me quedaba una semana en São Paulo, una semana en Río [...] y haciendo todo lo que yo hacía antes cuando estaba allá todos los días. Entonces, yo entraba a trabajar... cuando yo estaba trabajando allá todo el día normalmente, entraba a las ocho de la mañana, yo era quien abría el escritorio, y nosotros también teníamos una fábrica en Pindamonhangaba, yo gerenciaba la parte de recursos humanos de la fábrica, entonces, una vez por semana o cada quince días yo iba para la fábrica. Ellos quisieron permanecer de esa forma, entonces, cuando yo estaba trabajando normalmente yo entraba a las ocho de la mañana hasta las siete u ocho de la noche... ¿no es? y cuando yo me quedé trabajando solamente como consultora para ellos dos veces por mes, cada quince días, toda la semana, yo trabajaba de ocho de la mañana hasta las diez de la noche, incluso había días que salía de allá a las once porque tenía que hacer todo lo que yo hacía antes... ¿no es? Entonces, yo llegaba allá y eran pilas de papel en mi mesa, las personas me llamaban por teléfono a Río. Yo soy muy exigente con la calidad de mi trabajo y creí que no estaba siendo productivo para mí, ni un buen resultado para la empresa. Me senté con el presidente de la empresa y le dije que no quería más, que ellos colocasen una persona, que la demanda de la empresa era muy grande y la calidad de mi trabajo estaba quedando comprometida [...] y eso es inadmisible... ¿no es? Así, yo recluté una persona y la coloqué allá y yo me quedé en Río.

La definición del éxito en términos de una "experiencia personal interpretada como satisfacción" [Markus, 1990: 157] se opone a los criterios externos de éxito ligados a los modelos guerreros de vencedor,[6] y visualizados en la importancia atribuida al ascenso a los niveles jerárquicos superiores de las empresas.

Este tipo de relatos presentan dos características principales. La primera de ellas es que no puede ser separado del tipo de trabajo realizado, en la medida que encuentra una fuerza mayor en los relatos de las ejecutivas del área de recursos humanos. La segunda característica es que está presente con mayor frecuencia entre las entrevistadas más jóvenes.

Aunque predominante, este tipo de interpretación convive con una noción más convencional del éxito, la cual supone algún tipo de reconocimiento externo (social o familiar):

> Yo creo que tengo éxito, creo que tengo reconocimiento...
>
> Eso fue una cosa que siempre estuvo en mi cabeza [...] que yo quería trabajar, que yo quería tener brillo propio. Y yo creo que conseguí en mi vida eso. Yo creo que tengo un respeto profesional, reconocimiento.
>
> Siento que tuve éxito, sí, por el hecho de conseguir trabajar en una empresa tan bien conceptuada como NN.
>
> De mi lado, todos mis hermanos tienen el mayor orgullo...

Es particularmente interesante resaltar que en las mujeres mayores de 40 años la idea de éxito profesional —como satisfacción personal o reconocimiento externo— es indisociable de la realización en el espacio doméstico.

Esto puede ser aprehendido formando parte de la doble inserción profesional y doméstica, pero también como una noción ampliada de la realización personal que incluye dimensiones diversas (profesionales, afectivas y espirituales):

> Entonces, yo creo que la gran virtud [...] la gran sabiduría que tenemos que tener es saber coordinar las dos cosas, ¿no es? Es decir, tienes el lado profesional, el lado serio, el lado de la satisfacción profesional, pero no puedes olvidar que eres mujer. Este lado también tiene que ser preservado. Tanto la relación profesional como nuestras relaciones personales. Yo creo que una cosa es complementaria de la otra, ¿sabes? Yo creo que no viviría solamente con la satisfacción del trabajo o sólo con el casamiento y la relación con otras personas. Yo creo que el trabajo es parte de mi vida. Yo no viviría sin mi trabajo.

Se puede apreciar que las nociones de éxito contenidas en las prácticas de las mujeres ejecutivas son diversas y heterogéneas. Ellas denotan la mayor parte de las veces prácticas con un sentido diferente de las masculinas, pero, fundamentalmente, prácticas con un marcado grado de independencia en lo que se refiere a los criterios de éxito socialmente aceptados. Este tipo de aproximación, al apartarnos de las tradicionales interpretaciones del "temor al éxito", nos permite un mayor margen analítico para comenzar a pensar en la construcción de una idea de éxito anclada en valores diferentes de la competencia, de la racionalidad instrumental, del utilitarismo y de la jerarquía.

A manera de cierre

Es imposible transitar el camino analítico de las transformaciones en las relaciones de género sin remitirnos rápidamente a los grandes dilemas de la sociología. Permanencia *vs* cambio, estructura *vs* acción, acción individual *vs* acción colectiva se imponen en el camino recorrido, fijando al mismo tiempo sus límites.

♦♦♦

Transitar este camino desde el lugar de las representaciones construidas por las mujeres ejecutivas en torno a la discriminación y al éxito ofrece un fructífero campo de análisis, campo en el cual estos dilemas se expresan con una fuerza singular.

A pesar de no ser completamente homogéneas, las representaciones sobre el éxito y el logro translucen prácticas que tienden a distanciarse de los criterios dominantes y expanden dentro del grupo estudiado valores diferentes a la jerarquía, al utilitarismo y a la competencia.

Sin embargo, las representaciones y las prácticas innovadoras en este aspecto conviven con representaciones de la discriminación que actúan minimizando la existencia de las desventajas de género. Una mirada de la realidad desde esta óptica arroja sombra sobre los mecanismos institucionales que reproducen y refuerzan las desventajas de género, pero fundamentalmente cierra puertas al trabajo colectivo de construcción de una política que promueva y potencie transformaciones sustantivas en las formas en que se construyen las relaciones entre los sexos. ♦

Notas

[1] Estos datos fueron obtenidos por el periódico *Folha de São Paulo* de una investigación hecha en empresas de consultoría especializadas en seleccionar ejecutivos (Folha de São Paulo, 25 de enero de 1998).

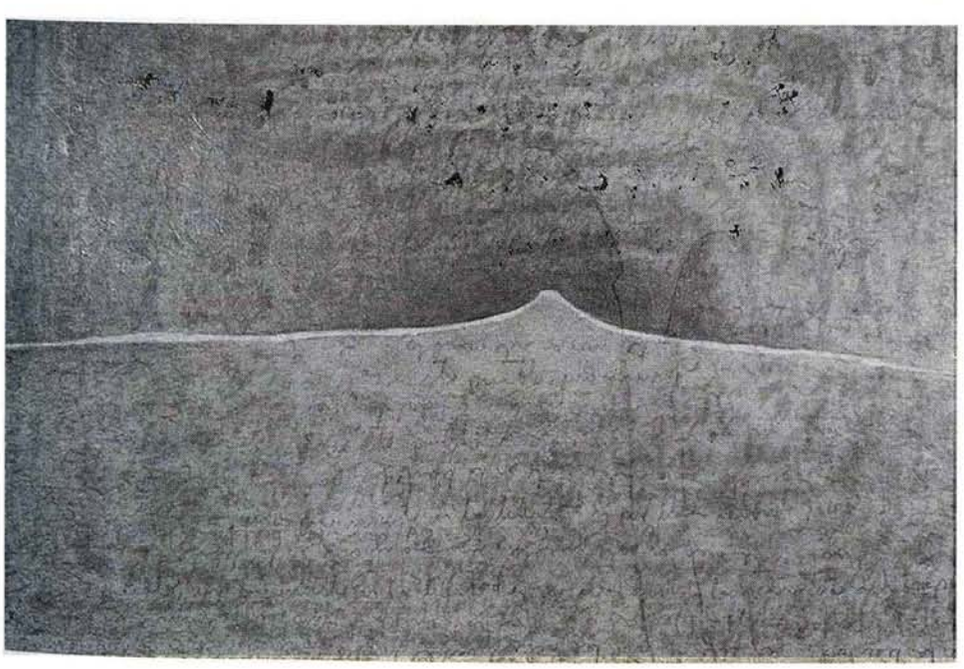
[2] Este artículo fue elaborado con base en la tesis de maestría "Mulheres e Executivas: trajetórias de gênero no Brasil", 1999, PPGSA-IFCS-Universidade Federal do Rio de Janeiro. Directora: Prof. Alice Rangel de Paiva Abreu.

[3] Ver Kaa, Van de Dick J. (1987, March), "Europe's Second Transition". *Population Bulletin* 42 (1). New York, United Nations.

[4] Contraponiéndose al altruismo de los actores que caracterizó la primera transición demográfica, en la cual fueron imperantes los intereses concernientes a la familia y a la descendencia.

[5] El neologismo mixidad fue utilizado para traducir el termino *mixité*. Los términos franceses *mixte* y *mixtion* hacen referencia a aquello que resulta de la mezcla de dos o más cosas o sustancias. Derivada de esa significación, la noción de mixidad social refiere a una de las modalidades de las relaciones sociales de sexo, en tanto supone la coexistencia de hombres y mujeres en un espacio social común.

[6] Para Judy Wajcman (1996) el simbolismo dominante en las organizaciones está embebido de imágenes de masculinidad, el éxito organizacional se presenta como agresivo, competitivo e inflexible, todas características de un líder poderoso. El trabajo gerencial es conceptualizado como envolviendo constante acción, la imagen es la de un *fire-fighter* propinando golpes con una prisa constante, haciendo más que pensando. De esta manera, la construcción social de los puestos gerenciales (y consecuentemente del éxito) está relacionada con la imagen de la competencia ligada a las cualidades masculinas.



Bibliografía

Arango, Luz Gabriela (1998). "Familia, Trabajo e Identidad de Género. Analogías y Contrastes entre dos Categorías Socio-Profesionales en América Latina" en Abramo, Laís, Abreu, Alice Rangel de Paiva (org.), *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-americana.* São Paulo, Rio de Janeiro, ALAST.

Bozon, Michel (1995). "Amor, Sexualidade e Relações Sociais de Sexo na França Contemporânea". *Estudos Feministas*, ano 3, n. 1. IFCS/UFRJ.

Cappellin, Paola (1996a). "Ações Afirmativas: uma Estratégia para Corrigir as Desigualdades entre Homens e Mulheres" en Ligocki, Malô Simões Lopes, Libardoni, Marlene. *Discriminação Positiva-Ações Afirmativas: em Busca da Igualdade.* São Paulo, CFEMEA/ELAS.

Laufer, Jacqueline (1986). "L'Égalité Professionelle: du Principe à la Mise en Oeuvre" en Aubert, Nicole, Enriquez, Eugène, Gaulejac, Vincent de. *Le Sexe du Pouvoir. Femmes, Hommes et Pouvoirs dans les Organizations.* Paris, Desclée de Brouwer.

Markus, Maria (1990). "Mujeres, Éxito y Sociedad Civil. Sumisión o Subversión del principio de logro" en: Benhabib, Seyla, Cornella, Drucilla. *Teoría Feminista y Teoría Crítica.* Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, Generalitat Valenciana.

Puppin, Andréia (1994). "Mulheres em Cargos de Comando" en Bruschini, Cristina, Sorj, Bila (orgs.) *Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil.* São Paulo, Fundação Carlos Chagas, Editora Marco Zero.

— (1998). *Do Lugar das Mulheres e das Mulheres Fora de Lugar – Um Estudo das Relações de Gênero numa Empresa Petrolífera.* Orientador: Luiz Eduardo Soares. Rio de Janeiro: IUPERJ. 198 p. Dissertação. (Doutorado em Ciências Humana: Sociologia.)

Reygadas, Luis (1998). "Fábricas con Aroma de Mujer. Las Nuevas Culturas del Trabajo Vistas desde la Óptica de Género" en Abramo, Laís, Abreu, Alice Rangel de Paiva (org), *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-americana.* São Paulo, Rio de Janeiro, ALAST.