

## Mujeres masculinizadas: sus costos personales

Son asertivas, orientadas al logro, líderes y reconocidas en su trabajo. Pero cuando llegan a la casa se sienten fracasadas: alejadas de sus hijos y sus parejas, incapaces de contenerlos y ser "femeninas" con ellos. Son los costos personales que muchas mujeres pagan al desarrollar características propias masculinas en el trabajo. Y lo pagan con rabia y frustración.

Por Magdalena Andrade y Geraldine Picon. Ilustración: Francisco Javier Olea. La mayoría de las mujeres que asisten a los cursos de manejo del estrés y la ira que mensualmente imparte la psicóloga Susana Muñoz -directora del Centro de Desarrollo Sistemico Serbal-, son profesionales que han hecho carreras exitosas y conseguido puestos de liderazgo. La mayoría, también, se sienten incómodas consigo mismas: se han sorprendido varias veces siendo secas y cortantes en lugares donde, sienten, no deberían serlo, como en su casa o con su familia. Se ven a sí mismas ajenas a su mundo privado, alejadas de sus parejas e hijos. Muchas de estas mujeres sienten que no logran cambiar de switch cuando llegan del trabajo a la casa. Que la agresividad deseable -esa que tiene que ver con cuán capaces son de ir a buscar algo y conseguirlo, explica la terapeuta- puertas adentro se convierte en violencia. Una violencia que está al servicio de la destrucción, muchas veces, de su entorno más íntimo. Los conflictos que ellas viven -observa Susana Muñoz- tienen su base en una misma causa: la masculinización emocional que la sociedad impone al género femenino para alcanzar ámbitos de influencia y poder. Sólo aquellas capaces de desarrollar características de liderazgo definidas como más masculinas -como la asertividad, la orientación al logro o la agresividad- son capaces de ser reconocidas por sus pares. Y hay algunas que, para lograrlo, anulan también su lado femenino. Estas mujeres sienten que tienen que imponerse más con lo físico, hablar más fuerte, ser más frías, con menor consideración por las personas -describe Regina Funk, psicóloga laboral de la Universidad Católica. La ingeniera informática Carmen Gloria Angulo, la primera mujer en Chile contratada para ser Technical Account Manager en la empresa Microsoft, cuenta: Me tuve que adaptar a lo masculino, porque ellos no se adecuaban a mí. No puedo hablar de que haya sufrido discriminación, pero sí hay una valoración mayor de las características masculinas: si eres una mujer más preocupada de tu apariencia, puede que pases más por tonta que si fueras descuidada. Lo mismo pasa si uno se muestra temperamental. Yo misma me he dicho: "Hay que ser bien machito para estar en este cargo". He tenido que aprender a dejar fuera las emociones, y eso me ha costado mucho. Que una mujer sea capaz de adaptar para sí esas características masculinas, dice Susana Muñoz, abre un tremendo potencial para el género femenino. Esto, advierte, siempre y cuando esa mujer no deseche su esencia femenina en el camino. El problema es que no todas las mujeres pueden conseguirlo. Las mujeres han sido criadas dentro del modelo patriarcal, que les hace sentir que no pueden cambiar ni comportarse de otro modo que como les ha enseñado ese modelo. Hay muchas, entonces, que van castrando y amputando sus habilidades, que se quedan cautivas en una telaraña, en un rol en el que sienten que no se pueden mover, que es el de "ser femenina". Y otras, las que deciden dar el paso, muchas veces sufren, porque hacerlo tiene costos. Esto explicaría por qué hay tantas mujeres que aún boicotean su propio desarrollo laboral hacia cargos de jefatura: creen que haciéndolo van a perder femineidad, dice la psicóloga laboral Regina Funk. Sienten que tendrán que empezar a competir, y creen que la competencia es masculina, que tendrán que abrirse a un espacio donde se dan luchas de poder, y ellas no están dispuestas a hacerlo. Pero, ¿qué es femenino, y qué masculino? Tiene que ver con aspectos más de nuestra propia socialización que de lo que está ocurriendo de verdad en el mundo laboral. De hecho, esta barrera se ve cada vez menos clara en los profesionales jóvenes. O trabajadora exitosa o madre dedicada. A muchas mujeres les cuesta encontrar el equilibrio entre las características que deben desarrollar en el trabajo, y aquellas necesarias para fortalecer la vida con la pareja y los hijos. Esto, porque la disposición mental de estas mujeres les hace cambiar, también, su forma de ver el mundo doméstico, explica la terapeuta familiar Marcela Stekel. Son mujeres orientadas al logro, que tienen motivaciones más ligadas al poder. Y para ser una madre preocupada y presente hay que tener otras motivaciones, que tienen que ver con el cuidado y los vínculos. Cuando una mujer está motivada al logro, y además tiene mucha motivación de poder, es ese pensamiento el que ocupa su espacio psíquico. La cantidad de motivación profunda y verdadera hacia el dominio de la casa y de los hijos, entonces, es menor. Esa es la queja -y el miedo- de muchas mujeres: terminar sintiéndose lejanas a los hijos. Exigirles perfección y eficiencia, la misma que ellas deben conseguir en el trabajo. Por ser orientadas hacia la eficiencia, ellas mismas se ven como madres menos contenedoras, menos cariñosas. Y es que muchas mujeres, en el proceso de adquirir características masculinas para adaptarse al mundo laboral, van dejando de lado las femeninas: la contención, la construcción de vínculos, la emoción y todo lo que tiene que ver con lo corporal -describe la psicóloga Susana Muñoz. Como estas mujeres se polarizan demasiado en el lado racional, dice la especialista, eso finalmente las lleva a un proceso donde sus relaciones de mayor intimidad se ven invadidas. Su relación con los hijos está centrada en el futuro: siempre planificando, nunca viviendo el presente. Cuando aparece la culpa, también aparece la incomodidad. Las mujeres que no son capaces de manejarla, o que viven con una cuota de culpabilidad muy alta, terminan fracasando en sus trabajos, retrocediendo del puesto alcanzado o simplemente retirándose, describe Marcela Stekel. O bien, toman otro camino: disociarse y negar lo que sienten. Y ahí viene el conflicto. Muchas de ellas deciden tomarse una pausa para cuidar a los niños -concluye Susana Muñoz-, pero también resulta un desastre, porque siguen criándolo en un modelo masculino. Se convierten en una gerente que administra la vida de los niños. Son súper buenas apoderadas, organizadoras de paseos, sin embargo, en un segundo plano aparece una sensación de tristeza, nostalgia por algo que perciben que les falta. Es como un círculo vicioso. Una situación similar se vive en el ámbito de la pareja. La relación también se centra en el éxito y la construcción de proyectos. Para lograr un equilibrio en la esfera privada, las mujeres masculinizadas tienden a emparejarse con hombres que tienen su sensibilidad femenina más desarrollada, afirma la psicóloga Susana Muñoz. Eso les ayuda a minimizar la culpa por sentirse más frías y alejadas de sus hijos, ya que saben que sus parejas las apoyarán y complementarán en ese proceso. Pero esa combinación, a la larga, también les acarrea conflicto: muchas se sorprenden, al poco tiempo, sintiéndose culpables, por varias razones. Puede ser que sientan culpa porque estos hombres aún son socialmente mal mirados. Que piensen: he superado todos los conflictos en el trabajo, pero el problema lo tengo en la casa -advierte la especialista. Estas mujeres también pueden comenzar a generar en los hombres sentimientos de inferioridad. Carla Fuenzalida, head-hunter y directora de CF+Partners ha observado que en un porcentaje de ellas, el problema surge cuando la masculinización llega también al ámbito de proveer. Entran en una relación complicada con los maridos, en una pelea por el rol (cuando comparan a quién le va mejor, o las mujeres sienten que "ya no admiran" a su marido) que quizás parte por haberse masculinizado en términos de ser proveedoras. Modelo masculino y reconocimiento social. Una de las principales luchas de estas mujeres, que sienten que se han masculinizado y no quieren que esto traspase sus barreras más personales, es tratar de volver a ser "ellas mismas". En el camino del ascenso laboral, muchas sienten que han tenido que esconder su sensibilidad e incluso volverse agresivas para evitar ser subvaloradas. Una mujer que se masculiniza para alcanzar un ámbito de poder asume, en un principio, características que llamamos masculinas: es decir, se viste de traje de dos piezas en colores más bien sobrios, homogéneos, no más allá del azul o el gris. También habla fuerte, es más asertiva y más fría. Sólo así siente que se valida como jefe. Recién cuando es reconocida por los hombres, se siente con capacidad para ser "ella misma": ya demostró que lo podía hacer -advierte la psicóloga Regina Funk. El "modelo masculino" tiene aún un mayor reconocimiento social tanto por parte de los hombres como por las propias mujeres, observa el antropólogo Marcelo Arnold, decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Mediante cálculos matemáticos y una serie de encuestas realizadas a trabajadores hombres y mujeres, la psicóloga laboral Nureya Abarca y Nicolás Majluf, profesor del departamento de ingeniería de la Universidad Católica, se acercaron a comprobar esta teoría. Ambos realizaron un estudio -publicado en la edición latinoamericana de Harvard Business Review en mayo de 2010- para determinar cuán influyentes eran los liderazgos masculinos y femeninos en sus empleados. Se eligieron aleatoriamente a 427 líderes de 500 empresas representativas de los principales sectores económicos del país. Por cada líder, se entrevistó a cuatro empleados, dos hombres y dos mujeres. El resultado: el estilo de jefatura más y mejor valorado por los trabajadores era el ejercido por las líderes femeninas. Uno de los estilos utilizados es el denominado "transaccional", donde el líder premia el buen trabajo de sus dirigidos, monitoreando su desempeño. Sin embargo -destacan Nureya Abarca y Nicolás Majluf- el liderazgo transaccional es propio de la personalidad masculina. ¿Por qué las mujeres lo han adoptado? Probablemente, dicen los especialistas, porque para llegar hasta donde están, las mujeres líderes han usado herramientas masculinas para lograrlo. Es posible que las mujeres necesiten demostrar que manejan esta forma de liderar para ser ascendidas en un entorno dominado por hombres -concluyen. ¿Cómo lograr "volver a ser ellas mismas"? Los especialistas concuerdan en que estas mujeres deben asumir que no existe un estilo puramente masculino y otro puramente femenino. Adoptar características masculinas es muy eficiente en el espacio laboral, y lo femenino es importante dentro del ámbito doméstico. Lo ideal es conseguir un estado de convergencia: es decir, que puedan desarrollar la capacidad para vivir en cada lugar de acuerdo a lo que se necesita -dice Susana Muñoz. El segundo paso es que las mismas mujeres dejen de demonizar las características masculinas, que bien llevadas pueden ser de mucha ayuda en el mundo laboral. Aquí son importantes todas las mujeres: hay muchas que sancionan socialmente a las que se masculinizan, tachándolas de "brujas", "insensibles" e incluso cuestionando su calidad como madres por no defender conductas que se entienden como una defensa del género femenino. Cuando una mujer le pone límites a otra mujer, se le acusa de "masculina" -dice la psicóloga Regina Funk, citando su propia experiencia-. Me ha tocado decirle a varias mujeres: estás faltando semana por medio. Yo sé que tú no enfermas a tu hijo, pero deberías buscar una solución, como alargar tu posnatal. Cuando tú le dices eso a una mujer, ella te contesta: pero cómo me dice eso, ¿usted no es mamá? Entonces, se nos acusa de masculinas, malas, brujas, cuando no tiene que ver con un asunto de género, sino de confianza. También es importante que el modelo de trabajo cambie desde la raíz, dicen los especialistas. Que haya igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, observa el antropólogo Marcelo Arnold. Pero no es sólo eso: También es necesario que se produzca un cambio importante en las condiciones de la vida doméstica y familiar, que sigan recargando a las mujeres. La modificación de estas condiciones no parece posible en el corto plazo. Mientras eso no ocurra, dice el especialista, las mujeres seguirán sintiendo que deben desdoblarse. Y viviendo con culpa.