

# Algunas reflexiones sobre masculinidades y organizaciones

---

## Some Reflections on Masculinities and Organizations

*Lucero Jiménez Guzmán-Daniela Cerva Cerna*

Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), UNAM

### Resumen

Este artículo trata de vincular la perspectiva relativa a la construcción social de las masculinidades, desde la teoría de género, con el análisis de la cultura organizacional y política en México. Pone el énfasis en la necesidad de vincular factores estructurales con la perspectiva de género. Plantea una crítica a la lógica del modelo tradicional burocrático que juega en contra del avance de una nueva forma de establecer relaciones más igualitarias entre los géneros y lograr su institucionalización. Propone la pertinencia de considerar el carácter heterogéneo de los efectos de los cambios socio-económicos y políticos para evitar generalizaciones.

### Palabras clave

Cultura del trabajo (41), cambio organizacional (311), discriminación sexual (693).

### Abstract

This article links the social construction of masculinities, based on gender theory, with the analysis of the organizational and political culture in Mexico and emphasizes the necessity of relating structural factors with a gender perspective. It proposes a critique of the logic of the traditional bureaucratic model that is opposed to the advancement of new forms of establishing more egalitarian relations between genders, as well as their institutionalization. It points out the relevance of considering the diverse effects of socioeconomic and political change to avoid generalizations.

### Key words

Work culture, organizational change, sexual discrimination

## Presentación

La perspectiva de género ha sido muy útil para lograr comprender las relaciones entre hombres y mujeres y el ejercicio de poder diferenciado, aunque también ha sido fundamental para cuestionar estas relaciones —casi siempre asimétricas y desiguales— y poner el acento en que no son naturales, sino que son construidas socialmente y por lo tanto, son históricas y transformables.

La perspectiva de género se centró —durante mucho tiempo— en estudios sobre y para mujeres, al grado de que el concepto género fue considerado como sinónimo de mujer. Como señala Scott (1996) se sustituyó la palabra “mujeres” por la palabra “género”. Esto es totalmente comprensible dada la realidad caracterizada por una profunda desigualdad entre las condiciones de vida de mujeres y hombres, en donde las primeras han llevado la peor parte en este sistema de dominación social, al negarles derechos e impedirles su desarrollo pleno, y por el contrario, les atribuye una serie de características “innatas” que las confinaron en un mundo todavía peor que el que viven los varones, que es en sí, un mundo plagado de injusticias.

Se había dejado de lado durante mucho tiempo debido a la legítima preocupación por descubrir y denunciar los artificios culturales que fomentan la dominación de la mujer, así como los discursos que contribuyen a construir y preservar la jerarquía y la injusta distribución del poder, un amplio terreno por explorar. Surgieron entonces una serie de interrogantes relativas a la otra parte de este binomio, entre los que destacan la forma en que se construye socialmente la masculinidad y cómo quienes nacen machos de la especie humana (dice Callings, 1996) devienen en hombres, ya no desde una perspectiva biologicista, sino de construcción socio-cultural e histórica.

Surge el interés por conocer y analizar el comportamiento de los varones en diversos ámbitos y contextos socio-históricos, entre los que destacan: identidad, dominación y poder (Badiner, E., 1993; Bourdieu, P., 2000; Connell, 1995; Kauffman, M., 1991, 1995; Kimmel, M. 1997, 1998; Seidler V., 1991), familia (Abarca, H., 1999; De Oliveira, O., 1998, 1995;), reproducción y paternidad (De Keijzer, B., 2000; Figueroa, J., 2001, 1998), sexualidad (Szasz y Lerner, 1998; Seidler, V., 1997; Weeks, J., 1998), trabajo (Jiménez y Tena 2007; Burin, Jiménez y Meler, 2007), entre otros.

Actualmente —al menos en algunos espacios y en gran parte gracias a la perspectiva de género— se confirma la pertinencia de cuestionar la construcción y asignación de papeles sociales diferenciados para hombres y mujeres. Hoy tam-

bién reconocemos que varones y mujeres —en distintas condiciones, prácticas sociales y relaciones de poder— hemos mantenido y transformado normatividades y mandatos sociales sobre el papel y las recompensas diferenciadas por género. De igual forma, muchos movimientos y grupos a lo largo de los años contribuyeron a cuestionar la masculinidad hegemónica; entre ellos destacan los movimientos de mujeres, así como el movimiento gay.

En este marco, nuestro interés está puesto en la posibilidad de ampliar el análisis de las masculinidades a ámbitos que integren las estructuras objetivas en donde se asientan y reproducen las relaciones sociales de género, y que la mayoría de las veces, por su propio carácter estructural, adquieren la forma de realidad natural. Siguiendo el trabajo de Pierre Bourdieu (2000) sobre la dominación masculina, este artículo propone analizar la cultura organizacional y política mexicana, en función de (re)interpretar una realidad histórica que puede y debe ser analizada bajo el enfoque de género.

### **I. Perspectiva de género y construcción social de las masculinidades**

Los estudios sobre varones introducen, novedosamente, la voluntad declarada de romper con un esquema milenario. Se reconoce cada día que “hombre” es el varón y no el sinónimo de lo humano; que la masculinidad y la feminidad son construcciones relacionales, es decir, no se puede comprender la construcción de una sin la otra.

La masculinidad como atributo de los hombres es, al mismo tiempo, relativa y reactiva, de modo que cuando cambia la feminidad, cuando las mujeres desean redefinir su identidad, la masculinidad se desestabiliza, se cuestiona y eventualmente se transforma (Badinter, 1993).

En los últimos años se dio un incremento importante en las investigaciones relativas a la masculinidad y, en algunos casos, a las masculinidades en plural. A partir de entonces se han dado diversas lecturas sobre el tema; algunas presentan una visión que sublima a las mujeres y coloca a los varones como verdugos. Bourdieu (2000) hace una crítica al esencialismo que caracteriza a cierta corriente feminista, al igual que C. Mouffe<sup>1</sup> (1993, 1996) sobre la propuesta de ciudadanía diferenciada); en otros temas, habla de la “pérdida de autoridad del varón” en la sociedad moderna y se atribuye a esto la crisis de valores y los problemas sociales como el abandono de los niños, o las ruptura de pareja (corriente de los denominados “mito-poéticos” entre los que destaca Robert Bly, 1998).

Para comprender los procesos sociales que fundamentan las relaciones de género desde las masculinidades es pertinente retomar lo señalado por Connell (1995). Para este autor, la masculinidad es un sistema de diferencias simbólicas donde los lugares “masculino” y “femenino” son contrastados de manera permanente, de ahí el aspecto relacional, donde hombres y mujeres vivimos el género. En este sentido, la masculinidad es a la vez “un lugar de las relaciones de género, las prácticas por medio de las cuales hombres y mujeres se involucran en dicho lugar relacional, así como los efectos de dichas prácticas en la experiencia personal, la personalidad y la cultura” (Connell; 1995:71).

Por otra parte, nos parece pertinente referirnos a masculinidades en plural para visibilizar la heterogeneidad prevaleciente. Es decir, si bien existe una masculinidad denominada hegemónica o dominante, también hay otras masculinidades hoy subordinadas, pero que se resisten y transforman normatividades o que surgen porque la realidad se impone, y aunque ahora sean minoritarias, no tenemos porqué perder la esperanza de que alguna vez dejen de serlo y den paso a una nueva forma de ser varón.

## II. La masculinidad dominante: algunos de sus rasgos

Distintas disciplinas han analizado que “ser hombre” es en realidad algo incierto o precario. Es como un premio que se pretende ganar y demostrar con mucho esfuerzo (Badinter, E., 1993; Gilmore, D., 1994; Kaufman, 1991, 1995; Kimmel, 1997, 1998, y Márquez, 1997). Desde hace mucho tiempo, la masculinidad es definida en la sociedad como la norma y ésta se constituye y expresa en función de negar y desvalorizar lo femenino, lo cual genera contradicciones y problemas serios, debido a que si el varón es formado en la creencia de que sólo los hombre son personas plenas, sujetos significantes e interlocutores válidos, no es de extrañar que prefieran el trato con otros hombres, lo que a su vez lo confronta con el deber ser heterosexual como mandato sociocultural aún imperante. Como bien plantea Marqués (1997) esto es una paradoja, son heterosexuales pero no les gustan las mujeres como personas.

Se ha discutido ampliamente cómo los varones se enfrentan a una serie de problemas para adquirir y reafirmar su identidad masculina, la cual tiene que probarse continuamente a lo largo de la vida. Tratar de cumplir con el mandato a menudo constituye una experiencia dolorosa. El esfuerzo continuo para llegar al éxito, al estatus y la riqueza forma parte del ideal de la masculinidad impuesto en occidente. Inclusive, el reafirmar tal identidad representa una amena-

za vital contra los propios varones, les provoca angustia, miedo al fracaso, los lleva a comportamientos compensatorios que ponen en riesgo su vida y la de los demás. Ejemplo de ello son las actitudes violentas y la no prevención de enfermedades como el SIDA. (Kimmel, 1998).

En los años noventa, Badinter (1993) planteaba que lo distintivo en la condición masculina es el llegar a ser importantes, es decir, superiores a los demás. La masculinidad se mide en el éxito, el poder y la admiración que se puede generar y en el reconocimiento que se espera recibir. Los varones —bajo este constructo— deben ser independientes, siempre fuertes, contar sólo consigo mismos y nunca mostrar vulnerabilidad. Ellos tienen que ser duros entre los duros y estar más preparados para la muerte que para el cuidado de sus hijos.

Los rasgos que forman los aspectos identitarios y subjetivos de los varones se relacionan, a su vez, con una serie de preceptos estructurados bajo la forma de derechos, obligaciones y papeles sociales, asentados en el mundo público como el espacio valorado, el de la producción, distinto al de la reproducción, relacionado con lo doméstico y el cuidado de otros. De acuerdo a este estereotipo, se ha determinado su pobre papel en el mundo privado, diríamos más bien en el doméstico, cuyas tareas son las menos valoradas y menos reconocidas.<sup>2</sup>

A ello debemos agregar que la masculinidad como constructo sociocultural, no sólo se circunscribe al mundo de los hombres, sino a toda una estructura social que ha organizado y mantenido los mandatos que la reproducen a través de las instituciones sociales como la familia, el mercado y el Estado (Bourdieu, 2000).

Por otro lado, si bien la condición genérica masculina está definida por el protagonismo, esta situación varía (al igual que en las mujeres) según sea la posición vital de cada hombre. Factores como la clase, nacionalidad, edad, religión, posesión de bienes reales o simbólicos van a determinar el ejercicio de su poder. Sólo los que realizan a fondo la condición de género masculino son los que ocupan posiciones dominantes dentro del sistema social.

Ante los mandatos de la masculinidad es fácil comprender cómo se reproduce este modelo dentro de las organizaciones de todo tipo. También es comprensible que se enfrenten serios obstáculos para transformar las relaciones entre los géneros. El no cumplimiento de la norma hegemónica masculina en un mundo caracterizado por el desempleo y la precarización laboral, es un fenómeno que impide a muchos varones cumplir como buenos proveedores y los está llevando a problemáticas psicosociales de la mayor envergadura; desde enfermedades serias, incremento de la violencia intrafamiliar, la farmacodependencia y del alcoholismo.

lismo, junto con la contención en la búsqueda de apoyo. Y es que otra de las características de la masculinidad hegemónica es no pedir ayuda y jamás expresar necesidades afectivas. (Jiménez y Tena, 2007; Burín, Jiménez y Meler, 2007).

Un autor muy interesante que facilita la comprensión del orden social masculino es P. Bourdieu (2000). Su análisis plantea que este orden está tan profundamente arraigado que no requiere justificación; se impone como autoevidente y es considerado como natural gracias a un acuerdo entre todos, que se obtiene por un lado de estructuras sociales como la organización social del espacio y el tiempo y la división sexual del trabajo, y por otro, de estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y en las mentes de las personas.

Esta división socialmente arbitraria es constantemente reafirmada y confirmada por las prácticas que ella misma ha generado. Esta naturalización de las relaciones de dominación priva a los sujetos de tomar consciencia sobre la existencia de la dominación masculina y de la subordinación femenina.

En tal sentido, la eficacia masculina radica en el hecho que legitima una relación de dominación inscrita en lo biológico. La dominación masculina está también fundada en la economía de los intercambios simbólicos, es decir, sobre la asimetría fundamental entre hombres y mujeres, instituida en la construcción social del parentesco y el matrimonio.

La economía del capital simbólico tiene cierta autonomía y esto explica para Bourdieu que a pesar del cambio en el modo de producción se puede perpetuar la dominación y subordinación de género.

Por lo anterior, es comprensible que a pesar de las grandes transformaciones sociodemográficas (control de la reproducción humana a través de anticonceptivos, disminución del número de hijos e hijas por cada mujer, posponer la edad de la primera unión y de la procreación, pese al incremento del embarazo adolescente) y en lo relativo a la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, e inclusive el incremento de hogares monoparentales con jefatura femenina, sea tan difícil transformar las relaciones entre los géneros.<sup>3</sup>

No cabe duda que en gran medida son las organizaciones de la sociedad las responsables de que se mantenga la dicotomía entre el mundo público y privado, entre la esfera de la producción y la reproducción; incluso su propio funcionamiento interno se estructura en relación a sesgos de género: posicionamiento desigual en las jerarquías, en la contratación y promoción, en los sistemas de control y evaluación, etcétera. En este contexto, es válido suponer que una transformación

profunda de las relaciones sociales imperantes implique, ante todo, cambiar la estructura social, política y económica desde donde se deriva la emergencia de las organizaciones.

### **III. Relaciones de género y cultura organizacional**

Desde un punto de vista sociológico, podemos señalar que las organizaciones forman parte de todos los ámbitos en donde se desenvuelven las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales de las personas. Su creación tiene por objeto atender las necesidades de la sociedad moderna tanto en lo referente a la producción de bienes y servicios, como en la regulación normativa de los Estados Nacionales. En su despliegue imponen y aseguran el cumplimiento de patrones de comportamiento que facilitan y dan certidumbre a la interacción humana (North, 1993, Powell y Dimaggio, 1999).

La naturalización del orden de género que Bourdieu (2000) nos presenta tiene efectos tangibles en la construcción de las organizaciones sociales y en los preceptos que dirigen su objetivo institucional. Al analizar la concurrencia e interconexión de instituciones de primer orden como la familia, el mercado o el Estado, es posible desvelar los mecanismos históricos responsable de que la división sexual se perpetúe (2000:15).

En efecto, la fuerza reguladora de las instituciones no sólo afecta el funcionamiento macro de la economía o la política; también deja sus huellas en los comportamientos, expectativas y representaciones sociales de las personas. Es decir, también estructuran las subjetividades y los cuerpos de sus miembros.

La ausencia de neutralidad de las organizaciones en torno al género y la necesidad de integrar esta dimensión en el análisis organizativo es un aspecto recientemente reconocido. Desde la teoría de género, las organizaciones son revisadas críticamente en función de sus principios rectores (Acker, 1990, Rao, *et al.*, 1999).

Tradicionalmente las organizaciones y los miembros que las componen son interpelados bajo los enfoques positivistas de objetividad, neutralidad y racionalidad, impuestos a la función del trabajo, pero que encubren un cuerpo normativo ideológico basado en lo que Weber (1977) denominaba racionalidad instrumental.

El tipo ideal de organización planteado por los clásicos se sustentó en una teoría fundamentada en la presencia exclusiva de un burócrata (en masculino) y en una noción corporativa más centrada en los medios que en los fines, en la mayoría de los casos, ajena a las dimensiones del poder, de la autoridad o a otras manifestaciones de la desigualdad-de género, de raza o etnia (Fábregas, 2007).

A nivel de la relación de las y los trabajadores con las organizaciones a las que pertenecen, este aspecto cobra especial importancia al tomar en cuenta el peso que impone la cultura organizacional en las opiniones individuales, los valores compartidos, las normas y las prácticas como elementos de integración; en la mayoría de las organizaciones, como en la mayoría de las sociedades, el poder es masculino, independiente del tipo de agencia del que estemos hablando (Cerva, 2000).

No obstante, hemos puesto énfasis en referirnos a la masculinidad en plural, como mandato social que se experimenta como propiedad de los sujetos, al extender la interpretación al análisis organizacional en donde prevalece la noción de que éste es un espacio generizado que representa la masculinidad hegemónica, en tanto estructura, prácticas, valores, símbolos, etcétera. Las organizaciones se construyen y reproducen bajo la lógica de lo productivo, la racionalidad, la neutralidad y la eficiencia, características derivadas de la condición sociocultural exigida a los varones.

Y es precisamente por las características relacionadas con la eficiencia y la productividad, que la mayoría de los análisis organizacionales excluyen la consideración de aspectos más profundos ligados con el poder inscrito en la jerarquía y la dominación de género.

#### **IV. Las organizaciones en México en clave masculina**

El argumento anteriormente expuesto adquiere un sentido fáctico si analizamos a las organizaciones desde un enfoque de género y lo contextualizamos a la discusión sobre la propia realidad política mexicana. No podemos olvidar que las relaciones de género se enmarcan en contextos sociales, culturales, económicos y políticos que deben ser incluidos en cualquier esfuerzo para interpretar los avances, resistencias e incluso regresiones en este aspecto de la vida social.

Estamos conscientes de que existe muy poca investigación que haya abordado el análisis de elementos institucionales y organizacionales desde la lectura de las masculinidades.

No obstante ello, y retomando nuevamente a Bourdieu (2000), consideramos que las instituciones se erigen como estructuras de dominación que perpetúan la asimétrica relación entre los géneros, además de ser las responsables de las constantes conminaciones que llaman a los sujetos a aceptar como evidentes, naturales y obvias unas prescripciones y unas proscripciones arbitrarias. Para el autor, la institución censura o legitima, y con ello contribuye a la naturalización de la domi-



nación. En ellas podemos encontrar todas las manifestaciones visibles de las diferencias entre los sexos, que tienen su concreción más visible en las jerarquías que impone la división del trabajo (2000:77).

Si revisamos el caso de nuestro país, podemos señalar que si bien la noción de género ha permeado a las organizaciones a través de distintos procesos (como ya apuntamos, incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, cambios sociodemográficos, transformación en los imaginarios individuales y colectivos, difusión de un discurso internacional favorable a la democracia y a los derechos de las personas, entre otros), el modelo de gestión característico de la administración pública está cargado de implicaciones masculinas que, siguiendo a Bourdieu, tienen la particularidad de no aparecer como tales.

Un ejemplo de ello son los efectos que la alternancia política y la ilusión por la generación de nuevas instituciones propiciaron en relación a los temas de género (institutos, comisiones o ministerios de la mujer). Efectivamente, asistimos a cambios en el discurso de lo que se considera como políticamente correcto, sin embargo, muchos de los aspectos ideológicos que son parte de las relaciones sociales características de la cultura política mexicana, quedan intactos, erigiéndose nuevas estrategias de naturalización de la dominación que se apoyan en el velo retórico por la igualdad.

Como ha sido bien documentado y analizado por varios académicos y académicas e investigadores de la historia política mexicana (Durand, 1997, 2004, Escalante 1999, Meyer 2001) los patrones de hegemonía política, los mandatos de lealtad y obediencia a la jerarquía, el apego a la autoridad hacia una persona y no a lo consagrado por la ley, forjaron la historia institucional en México. En este marco, los valores asociados a la equidad de género se insertan en espacios institucionales que tienen por objeto reproducir un sistema de prácticas poco democráticas en donde lo que prevalece es la simulación y lo políticamente correcto.

En efecto, las dinámicas que reproducen las rutinas políticas basadas en vínculos clientelares, redes de lealtades y mecanismos de incentivos específicos que premian la obediencia y no la eficiencia, son el marco que permite que las organizaciones se sostengan sobre la base de prácticas institucionales que denotan, desde una lectura de género, una masculinidad hegemónica en el ejercicio del poder.

Las organizaciones están permeadas por relaciones de poder en donde el género es un componente fundamental (Acker, 1990, Rao, et al 1999), por ello, para develar cómo se reproducen real y simbólicamente los patrones de desigual-

dad y de discriminación, es preciso analizar lo que representan las instituciones. Es decir, más allá de un cuerpo femenino o masculino, el poder aunque se vive como un atributo personal, está encarnado en la figura de una autoridad que premia el acatamiento a las reglas (formales e informales dependiendo del caso) y castiga su incumplimiento.

Con esto no queremos decir que los sujetos transitan en direcciones independientes a las instituciones, o que son simples receptores de sus mandatos, sino más bien, que los hechos demuestran que los cambios a nivel de la estructura han sido más lentos que lo que sucede en la vida de las personas.

Pese a los anunciados intentos de transformación institucional en México, la tan añorada reforma del Estado centró sus bases exclusivamente en el ámbito político electoral. La alternancia política perpetuó el modelo burocrático de organización y, en algunos casos, se radicalizó la visión gerencial masculina, jerárquica y con claros mecanismos de poder y control como elementos que sostienen su permanencia y legitimidad.

Consideramos que a la luz del enfoque de género es posible reinterpretar muchos de los fenómenos que son parte de la estructura social y que —en su génesis, desarrollo y transformación— tienen una dimensión de poder que está lejos de ser neutral al género.

Las redes tradicionales que forman parte del entramado burocrático en México siguen incólumes, en algunos casos sólo cambió la élite en el poder, aunque la lógica de funcionamiento persiste. Se trató de un intento por jugar con las mismas reglas modificando la estrategia, de tal manera que no fuera necesario el cambio institucional.

Al retomar nuestro ejemplo, cuando hablamos del cambio institucional que supuso la creación de instituciones a favor de los derechos de las mujeres y la equidad de género, debemos recalcar que este proceso se da en el marco de una estructura institucional compuesta por actores políticos que interactúan bajo una dinámica particular que es propia de la cultura política mexicana. Los repertorios de acción son actos aprendidos que en su legitimidad y reproducción encuentran mecanismos de incentivo que le dan su justificación. En el México de hoy, hombres y mujeres —que son parte de este entramado— aprenden que la disciplina y la lealtad constituyen los principales incentivos para el ascenso, inclusive para la permanencia en los cargos.

Sobre estas bases será muy difícil que se genere en nuestro país un cambio favorable en las instituciones que contribuya al fortalecimiento de la democracia y de una mayor equidad entre los géneros. El reto está en pensar en nuevas estructu-

ras que integren como una constante, la preocupación por mejorar las condiciones en relación, tanto en el ámbito público como en el privado, entre los géneros.

## V. Palabras finales

Existen pocos estudios que han tratado de vincular las masculinidades con estructuras políticas e institucionales. La pertinencia de este análisis —del cual este artículo es un primer esfuerzo— se sustenta en considerar que es indispensable avanzar en el conocimiento de realidades complejas, en transformación, que resulta muy difícil entender sólo desde los sujetos o sólo desde la estructura.

Tomamos como tema el análisis de las organizaciones y su especificidad en el caso mexicano porque estamos convencidas de que se han creado discursos e instituciones muchas veces con finalidades legitimadoras, mas no han logrado transformar de fondo las relaciones sociales y políticas imperantes que excluyen a la mayoría de la población, hombres y mujeres.

Visibilizar estas realidades nos parece importante porque —desde el punto de vista teórico— posiciona el estudio de las masculinidades como una perspectiva pertinente para realizar análisis más estructurales, y a la vez, invita al estudio de las instituciones y organizaciones a ir más allá de la «reingeniería», tomando en cuenta factores culturales y no sólo elementos procedimentales.

Creemos que incluir el género en el Estado supone cambiar la propia lógica de funcionamiento organizacional por estructuras más horizontales y democráticas que no sólo contemplen, por ejemplo, acciones compensatorias para que más mujeres ocupen puestos en la jerarquía organizacional. Sin duda esto es importante, pero es fundamental una transformación más de fondo que abarquen todos los ámbitos de la vida de las personas. En la esfera de lo privado se requiere democratizar las relaciones entre los géneros; en la esfera pública, que existan instituciones y políticas derivadas de acciones concretas del Estado, que en los hechos posibiliten una inserción equitativa de las mujeres y de los hombres al trabajo justamente remunerado y que también posibiliten una convivencia familiar adecuada.

Hay que reconocer que la situación actual del trabajo, caracterizado por ser flexible y no regulado, la pérdida de derechos laborales y el combate abierto por parte del gobierno a las organizaciones de los trabajadores, perjudica la vida de todos y de todas. No obstante, en este marco de precarización laboral, son las mujeres las que llevan la peor parte.

Finalmente, consideramos que se enriquece el análisis de las relaciones entre los géneros cuando éste está contextualizado, cuando da cuenta de realidades concretas. Así mismo, creemos que debe tomar en consideración elementos de la

estructura social, económica y política y que, adicionalmente se debe considerar que el género es un muy importante eje de la desigualdad social, pero no es el único. La clase social, la edad, la etnia, son factores fundamentales que también deben tomarse en cuenta. En este sentido, el análisis de las instituciones, sus transformaciones, las y los actores que en ellas participan y las relaciones establecidas entre ellos, constituyen también temas prioritarios en los estudios con perspectiva de género. ●

Recepción: Marzo 3 de 2010

Aceptación: Abril 16 de 2010

### **María Lucero Jiménez Guzmán**

Correo electrónico: [ljimenez@servidor.unam.mx](mailto:ljimenez@servidor.unam.mx)

Mexicana. Doctora en sociología por la UNAM. Postdoctorado en estudios de género. UCES. Argentina. Adscripción institucional: investigadora de tiempo completo. Titular definitiva en el CRIM y docente en el posgrado en ciencias políticas y sociales de la UNAM. Líneas de investigación: construcción social del género (masculinidades) políticas públicas, desarrollo, política social y movimientos sociales.

### **Daniela Franciasca Cerva Cerna**

Correo electrónico: [dani.cerva@gmail.com](mailto:dani.cerva@gmail.com)

Chilena-mexicana. Doctora en ciencias políticas y sociales, con orientación en sociología por la UNAM. Institución en la que se formó: Universidad de Chile. Maestra en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-México. Adscripción institucional: investigación posdoctoral, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, CRIM-UNAM. Líneas de investigación o trabajo profesional: políticas públicas, relaciones sociales, estudios de género y masculinidades y análisis del discurso.

## Notas

<sup>1</sup> Nota: Para Mouffe, cuando Carole Pateman le atribuyen un valor político a los atributos especiales de las mujeres (como la maternidad) lo que hace es tratar de superar la distinción entre las esferas pública y privada y así contribuir a la deconstrucción de la concepción patriarcal de la ciudadanía liberal, sin embargo, como resultado sólo genera una concepción esencialista que se funda en la oposición entre mujer y varón. Mouffe señala que este razonamiento presenta serias deficiencias en la construcción de una alternativa democrática cuyo objetivo sea la articulación de distintas luchas ligadas a diferentes formas de opresión, debido a que es una mirada de la identidad cerrada y uniforme que no permite construir una noción de ciudadanía necesaria en la política. Advierte que el feminismo debe entender que los sujetos están atravesados por múltiples posiciones siempre contingentes y precarias, que encierran relaciones políticas conflictivas y que dan lugar a movilizaciones políticas.

<sup>2</sup> En función de la lógica que sustenta la división del trabajo, los varones son quienes ocupan los cargos, ganan el dinero, proveen a la familia, y aunque este modelo se esté transformando, no se ha generado igual impacto en el mundo doméstico, de ahí la sobrecarga de trabajo que padecen las mujeres. De igual forma, estos cambios también tienen efectos en las representaciones sociales, pero éstas son las que tardan más en transformarse, porque pertenecen al mundo de la cultura y no se modifican por decreto.

<sup>3</sup> Es interesante hacer notar cómo en sociedad avanzadas como la sueca, que teniendo por ley la posibilidad de que los varones se incorporen intensamente en las labores relativas a la crianza en los primeros meses de los bebés, son muy pocos los que solicitan licencias de paternidad. Esto es así por el bien económico de la familia, ya que ellos siguen ganando más que las mujeres, y una disminución en sus ingresos perjudicaría más a la familia que cuando quienes piden la licencia son las mujeres. Todos estos elementos parecen evidenciar la necesidad de considerar aspectos de género aunados a la estructura salarial y tipos de empleo, así como la ideología que predomina en la estructura político-institucional.

## Bibliografía

- Abarca, H. (1999). *Discontinuidades en el modelo hegemónico de masculinidad*. Manuscrito, FLACSO Chile.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". En: *Gender and Society*, vol. 4, año 2, pp. 139-148. Sage: Publicaciones.
- Aoki, M. (1990). *La estructura de la economía japonesa*. Fondo de Cultura Económica: México.
- Badinter, E. (1993). *XY. La identidad masculina*. Alianza Editorial: Madrid.
- Bly, R. (1998). *Iron John*, Gaia Ediciones: Madrid.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama, Barcelona: España.
- Burín, M., Jiménez, L. y Meler, I. (2007). *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto en las relaciones de géneros*. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Argentina.
- Callirgos J. (1996). *Sobre héroes y batallas*. Escuela para el Desarrollo. Lima, Perú.
- Cerva, D. (2000). "Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate". En *Revista GénEros*, No. 6, época 2, año 16, septiembre de 2009-febrero de 2010. Universidad de Colima / Asociación Colimense de Universitarias A.C.
- Cerva, D. (1999). "Masculinidades y cambio organizacional: Reflexiones sobre varones vinculados al desarrollo de políticas de equidad de género". En: Red Iberoamericana de Masculinidades, [www.redmasculinidades.com](http://www.redmasculinidades.com)
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Berkeley University of California Press. EUA.
- Coriat, B. (2000). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI Editores. México
- De Keijzer, B. (2000). "Paternidad y transición de género". En: Fuller, N. *Paternidades en América Latina*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima, Perú.
- De Oliveira, O. (1998). "Familia y relaciones de género en México". En: Schmuckler, Beatriz (coord.). *Familia y relaciones de género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y El Caribe*. EDAMEX, México.
- De Oliveira, O. (Coord.) (1995). "Las familias mexicanas". En: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Septiembre. Pekín, Comité Nacional Coordinador. Documento mimeografiado.

- Durand, V. (2004). *Ciudadanía y cultura política*. México 1993-2001, Siglo XXI Editores. México.
- Durand, V. y Smith, M. (1997). "La educación y la cultura política en México: una relación agotada". En: *Revista Mexicana de Sociología*. Año LIX Núm. 2 Abril Junio: México.
- Escalante, F. (1999). "La Democracia Mafiosa". En: *Reflexiones sobre el cambio*. Serie Política y Sociedad. México.
- Fábregues, S. (2007). "Reconsiderando la teoría de las organizaciones desde una perspectiva de género". En: *¿Todas las mujeres podemos?: Género, desarrollo y multiculturalidad*, Actas del III Congreso Estatal FIIO sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres, Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades. Universitat Jaume-I
- Figueroa, J. (2001). "Varones, reproducción y derechos. ¿Podemos combinar estos términos?". En *Revista Desacatos*, No. 6. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. pp. 149-164.
- Figueroa, J. (1998). "La presencia de los varones en los procesos reproductivos: algunas reflexiones" En: *Varones, sexualidad y reproducción*. El Colegio de México, Unión Nacional para el Estudio Científico de la Población y SOMEDE. México.
- Gilmore D. (1994). *Hacerse hombre*. Editorial Paidós, España.
- Jiménez, L. (2003). *Dando voz a los varones. Sexualidad, reproducción y paternidad de algunos mexicanos*. CRIM UNAM. México.
- Jiménez, L. y Tena, O. (Coord.) (2007). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. CRIM UNAM México.
- Kaufman, M. (1995). "Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres". En: Arango L., León M. y Viveros M. Compiladores, *Género e identidad*. Ediciones Unidas: Colombia.
- Kaufman, M. y Pineda, M. (1991). *La paradoja del poder*. Ed. Búho. República Dominicana.
- Kimmel M. (1998). *Men's live*. Boston, Alyn and Bacon.
- Kimmel, M. (1997). "Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina". En: *Masculinidad/es: poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres, No. 24. Santiago 1997.
- March, J. y Olsen, J (1993). "El Nuevo Institucionalismo: Factores Organizativos de la Vida Política". En: *Zona Abierta* 63/64. Madrid.
- Marqués, V. (1997). "Varón y Patriarcado". En: *Masculinidad/es: poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres, No. 24. Santiago.

- Marqués V. (1997). "Hombres y poder" Encuentro: Mujeres y hombres hacia una nueva Humanidad. México: Universidad Iberoamericana.
- Martins, D. y Heisler, G. (1995). "Desarrollo institucional, género y ONG: Un debate posible". En: *Género y desarrollo institucional en ONGs*. Ribeiro das Neves, María da Graca y Martins, Delaine (organizadoras), Núcleo de Estudios Mujer y Políticas Públicas, IBAM/Instituto de la Mujer, Madrid.
- Meyer, L. (2001). "La democracia mexicana: Historia de imposibilidades, dificultades, desencuentros y final feliz". En: *Perspectivas de la democracia en México*. El Colegio de México: Colmex, México.
- Mouffe, C. (1993). "Feminismo, ciudadanía y política democrática radical". En: *Debate Feminista*, año 4, vol. 7. México.
- Mouffe, C. (1996). "Para una política de la identidad nómada". En: *Debate Feminista*, año 7, vol. 14. México.
- North, D. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Powell, W. y Dimaggio, P. (comp.) (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública-Universidad Autónoma del Estado de México. Fondo de Cultura Económica. México.
- Rao, A., Stuart, R. y Kelleher, D. (1999). *Gender at work. Organizational Change for Equality*. Connecticut. USA: Kumarian Press.
- Scott, J. (1996). «El Género: Una categoría útil para el análisis histórico», en *El Género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, Marta Lamas (compiladora) PUEG, Porrúa, México.
- Seidler, V. (1997). *Man Enough. Emboding masculinities*. Gran Bretaña, Sage Thousand Oaks.
- Seidler, V. (1991). *Rediscovering Masculinity. Reason, Language and Sexuality*. Londres, Routledge.
- Szasz, I. y Lerner, S. (comp.) (1998). *Sexualidades en México. Algunas aproximaciones desde la perspectiva de las Ciencias Sociales*. El Colegio de México. México.
- Weber, M. (1977). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Weeks, J. (1998). *Sexualidad*. México. Paidós: UNAM, PUEG.