

# Revista Kálathos

## Reflexiones sobre el Género, la Maternidad y el Éxito Profesional de las Mujeres

**Dra. Vivian Rodríguez del Toro**  
**Escuela de Psicología**  
**Universidad Interamericana de Puerto Rico**  
**Recinto Metropolitano**  
**Septiembre de 2008**

Para comenzar esta reflexión nos parece necesario reconocer que el éxito profesional no significa lo mismo, ni se manifiesta igual en las mujeres que en los hombres. Mientras para estos últimos, esta parece ser la meta natural y esperada de su carrera profesional, para las mujeres es un logro resultado de una lucha en contra de los valores socialmente atribuidos a ellas por razón de su género. Es decir, que para las mujeres alcanzar el éxito en el ámbito laboral y profesional, deben apartarse del rol femenino asignado tradicionalmente y exponerse al juicio negativo de su “femineidad” y de las presiones sociales de los hombres y de las mujeres que la rodean, incluyendo frecuentemente a su grupo familiar y social.

En mi opinión, una posible explicación de lo anterior es que la responsabilidad del ámbito doméstico y familiar que incluye el rol afectivo y de cuidadora, tradicionalmente asignado a las mujeres, se ha traspasado a los nuevos espacios laborales demarcando características y valores que se espera desempeñen fielmente las mujeres. Entre estas características está el ser serviciales, empáticas, nutridoras, condescendientes, solidarias, sumisas, complacientes y pacificadoras, entre otras. Según Wacjman (en Crawford & Unger, 2000) en el caso de mujeres en trabajos corporativos similares a los hombres se espera que éstas sean más solidarias y nutricias que los hombres. Sin embargo, estas características son simultáneamente devaluadas. Añade Wacjman que

# Revista Kálathos

como se trata de características estereotipadas femeninas se asume que son funciones naturales de las mujeres y no relacionadas a la competencia laboral lo que contribuye a su devaluación. De otra parte, las características de competitividad, asertividad, razonamiento, intelectualidad y agresividad, típicamente asociadas con el éxito profesional, son atributos inherentes al rol instrumental asignado a los hombres. Por consiguiente, para ser una mujer profesionalmente exitosa esta debe apartarse del modelo social “femenino” y ejercer capacidades o atributos del modelo masculino. Esto obliga a que las mujeres profesionales, por razón de su género, estén en una continua presión para demostrar sus talentos y capacidades y lograr reconocimientos por su desempeño laboral. Esto implica energía y esfuerzo adicional que muchas veces no es reconocido. Se infiere que el desempeño efectivo de las mujeres ejecutivas en el ámbito profesional ha requerido la deconstrucción y reintegración de las visiones de género social y culturalmente adquiridas por éstas mediante los procesos socializadores.

En torno al sexismo en el ámbito laboral, estudios demuestran (Crawford & Unger, 2000) que los fracasos o errores de una mujer en su desempeño laboral se le adscriben a su falta de habilidad, mientras que los mismos errores a los hombres se le adjudican a la falta de suerte o a que se trataba de una tarea difícil. Cuando se trata de éxito, la situación es a la inversa. Es decir, a la mujer el éxito se le adscribe a la suerte mientras que al hombre a su talento y capacidad. No obstante, cuando se trata de una función o tarea que no puede atribuirse a la suerte, como por ejemplo la práctica de la medicina o de la ingeniería, en esa instancia se entiende que la mujer fue exitosa porque hizo un gran esfuerzo.

# Revista Kálathos

Sobre la devaluación del trabajo de las mujeres, muchas investigaciones desde el 1960 en adelante (Crawford & Unger, 2000; Enchautegui, 2004) establecen convincentemente que se trata de un problema común. Por ejemplo, se ha encontrado que los comentarios y sugerencias que ofrecen las mujeres en sus trabajos o empresas son frecuentemente ignorados o ridiculizados en comparación con los que hacen sus contrapartes masculinas. Además, hay una tendencia común a excluir a las mujeres de reuniones, almuerzos y de otros espacios y actividades sociales en el ambiente laboral profesional que pueden facilitar el adelanto en su carrera y posición en las empresas. Estas actividades se consideran propias de los hombres y por consiguiente convierten muchos escenarios laborales, especialmente en el ámbito privado y empresarial, en “clubes privados masculinos”, con el consiguiente efecto detrimental para el desarrollo y las oportunidades profesionales de las mujeres. Además, esta dinámica laboral propicia el trato desigual que reciben diariamente las mujeres en sus trabajos, lo que afecta negativamente su autoestima, seguridad en sí mismas y las relaciones interpersonales entre los hombres y las mujeres y entre las propias mujeres en el ámbito laboral. Crawford y Unger concluyen que cuando se combina la devaluación con los prejuicios y el sexismo descrito previamente sin duda afecta la forma en que las mujeres son tratadas rutinariamente en sus empleos. Añaden estas autoras que desafortunadamente los patrones de discrimen laboral son muy difíciles de reconocer ya que los casos de discrimen se analizan individualmente y los patrones discriminatorios se tienden a reflejar cuando se promedian muchos casos. Esto hace que muchas mujeres no puedan reconocer o demostrar que su falta de promoción o de ascenso en el empleo está asociada al discrimen de género.

# Revista Kálathos

Para complicar más aún la realidad antes descrita, las mujeres en posiciones de éxito tienen menos modelos femeninos que imitar por la escasez de representación femenina en los niveles altos de jerarquía y poder, precisamente como resultado de los procesos discutidos. Las estadísticas demuestran que a pesar de que las mujeres se están preparando académicamente más que los hombres, todavía muy pocas ocupan posiciones de alta jerarquía y poder lo que se conoce como el techo de cristal (Baker, Graham & Williams, 2003; Colón-Warren, 2003; Martínez-Pérez & Osca-Segovia, 2004; Rodríguez-Del Toro, 2007). Por lo tanto, muchas mujeres al ocupar posiciones de poder tienden a asumir un modelo masculino. Esto es, copian e imitan los atributos, los comportamientos y los estilos dominantes de ejercer poder de los hombres, como mecanismo para obtener ascensos y reconocimientos. Como resultado, se les critica por ser “agresivas” y “poco femeninas”, lo que empaña su ejecutoria y redundante en estereotipar y generalizar el desempeño de las mujeres en las posiciones de poder. Todos estos factores minimizan la capacidad de las mujeres de obtener éxito y reconocimiento mediante estilos diferentes de ejercer la autoridad que destaquen sus atributos y destrezas particulares, especialmente en el manejo de las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos y la comunicación. Además, propicia la discriminación laboral de las mujeres mediante el subempleo, la subutilización y el limitado ascenso de éstas a las posiciones salariales más elevadas, así como recibir menor paga por igual trabajo, en comparación con los hombres (Enchautegui, 2004; Montano, 2008; Vidal-Rodríguez, 2005). Un ejemplo de este discrimen, se observa también en las profesiones y carreras que típicamente realizan las mujeres y en las que se destaca la entrada y participación de un mayor número de mujeres que de hombres (ej. magisterio, enfermería y secretarial).

# Revista Kálathos

Estas profesiones y carreras tienden a desvalorizarse y los salarios se estacan, en comparación con las profesiones en las que abundan más los hombres (ingeniería, medicina, abogacía, contabilidad). Un dato interesante, es que en los últimos años ha habido un marcado incremento de mujeres entrando en profesiones no tradicionales femeninas (psicología clínica, psiquiatría, abogacía, gerencia). A esta tendencia se le conoce como “femenización” de una profesión. Los efectos a largo plazo de esta tendencia en las profesiones particulares se desconocen aún, pero se pudiera especular un posible descenso en el prestigio y la remuneración promedio de las mismas. Según Crawford y Unger (2000) las discrepancias en el ingreso entre los hombres y las mujeres son parte de un patrón que devalúa todo lo femenino y sobre valoriza todo lo masculino. Por su parte Betz y Fitzgerald citados por Crawford y Unger plantean que es difícil no concluir que a los hombres se les paga más por cualquier cosa que hacen sólo por el hecho de ser hombres.

En torno a la búsqueda de la equidad entre los géneros, White, Greene y Murphy (en AWID, febrero 2004, extraído el 16 de mayo de 2008 de <http://www.AWID.org>) indican que hace falta no sólo continuar deconstruyendo las identidades sociales de las mujeres y sus subsecuentes discriminaciones, sino también las masculinidades, especialmente la postura falsa de una sola hegemonía masculina. Esto implica reconocer que el poder tampoco es igual para todos los hombres ni es estático y que está determinado también por factores sociales similares a los que componen las identidades de las mujeres.

El otro aspecto que me parece importante abordar en esta reflexión es el de los roles múltiples que ejercen las mujeres profesionales con sus consabidas demandas

# Revista Kálathos

excesivas y estrés. Entre éstos, el rol de esposa y de madre. Cabe reconocer que el arquetipo de la madre es fundamental y central a la mujer a través de la historia de la humanidad y puede evidenciarse desde la mitología griega (Shinoda-Bolen, 2001).

La maternidad, al igual que el matrimonio son instituciones en nuestra sociedad y se convirtieron en los vehículos esenciales para la transmisión de los valores sociales. En torno a esto, Barceló-Miller (1997) plantea que desde finales del siglo 19 y principios del 20 a las mujeres se les asignaron primordialmente la transmisión de los valores sociales y culturales tradicionales desde una visión masculina y patriarcal. Es decir, que la visión femenina estaba definida por la domesticidad y concebida en el rol fundamental de parir, criar, educar y transmitir los valores, pero sin participación activa en la formulación, ni en la ejecución de los cambios sociales. En resumen, ser objeto y no sujeto de la cultura. La ideología de la maternidad (Albite-Vélez & Valle-Ferrer, 2003; Golden, 1998) se construyó bajo el reclamo del sacrificio y abnegación femenina en pro del bienestar familiar y ha sentado las bases para la opresión femenina en el ámbito doméstico y para las múltiples formas de violencia contra las mujeres dentro y fuera del hogar.

Cuando comienzan los cambios de la modernidad en pleno siglo 20, muchas mujeres comienzan a educarse y a asumir nuevos roles, ocupando posiciones laborales y profesionales fuera del hogar, pero como dice Barceló-Miller (1997) bajo la estructura de un nuevo patriarcado. Estas mujeres comienzan a enfrentar las demandas de la sociedad para que siga asumiendo la responsabilidad por el cuidado y la atención de las necesidades de los hombres y de su familia como función primaria, independientemente de sus aspiraciones personales y de sus nuevos roles. La opción de no casarse o de

# Revista Kálathos

posponer la maternidad sigue siendo mal vista en algunos grupos e instituciones dentro de la sociedad, en los que impera todavía el machismo. Citando las palabras de Valle-Ferrer (2007) muchas mujeres “confrontan el dilema de tener que escoger entre ser “buena” madre o trabajar fuera del hogar o entre ser madre o mujer; los hombres raramente tienen que escoger entre ser hombres o padres, padres o trabajadores” (p. 208). Como resultado, muchas profesionales y madres trabajadoras asumieron y continúan asumiendo la doble jornada laboral. La carrera por cumplir cabalmente con los roles laborales y los domésticos y evitar ser culpabilizada y sentirse culpable por los problemas en sus relaciones de pareja y de sus hijos/as ha llevado a muchas mujeres a manifestar el llamado Síndrome de la Súper Mujer. Este comportamiento, identificado en la literatura feminista implica tratar de ser perfectas y de ser todo para todos, aún a costa de sus necesidades personales, salud y bienestar (Crawford & Unger, 2000; McBride, 1997; Rodríguez-Del Toro, 2007). En el ámbito de las relaciones afectivas este comportamiento tiene también amplias repercusiones (Coria, 2001) ya que conlleva que las mujeres se instalan en el vínculo amoroso con los hombres como objetos y por ende incapaces de ser protagonistas de sus deseos y de reclamarle al ser amado. Por consiguiente, según Coria, a las mujeres no se les facilita “reconocer la diferencia que existe entre el gusto por complacer y la obligación de servir” (p.95). Esta situación es inexistente para los hombres que se posicionan en calidad de sujetos en la relación afectiva con las mujeres. Para esta misma autora, la responsabilidad de la maternidad se convierte en vitalicia y conlleva que las mujeres asuman la carga del hogar y de los hijos e hijas aún en su ausencia “como el caracol que carga su casa a cuestas”.

# Revista Kálathos

Muchas investigaciones (Crawford & Unger, 2000; Enchautegui, 2004; McBride, 1997) demuestran que las mujeres trabajadoras experimentan conflictos de roles y sobrecarga de tareas y responsabilidades asociadas a sus múltiples roles. Esta multiplicidad de roles y tareas excesivas provoca que muchas sufran de estrés, fatiga, sentimientos de culpa, menor resistencia a enfermedades e irritabilidad, entre otros síntomas. No obstante, también es importante mencionar que el trabajo asalariado y la profesión tienen muchos beneficios para las mujeres. Diversas investigaciones citadas por Crawford y Unger y McBride revelan que las mujeres casadas con carreras profesionales tienen menos problemas psicológicos que las que son amas de casa. Además, cuando se compara la satisfacción en el empleo entre mujeres solteras y casadas, las últimas obtienen niveles más altos de satisfacción. Estos datos, así como la realidad de una mayor representación femenina en los escenarios educativos y en la obtención de grados universitarios y promedios de honor, en muchos países desarrollados incluyendo a Estados Unidos y Puerto Rico, nos permiten inferir que en general las mujeres disfrutan de participar en la vida pública y aspiran al éxito y a las posiciones de poder en el ámbito profesional.

Con esta reflexión pretendo destacar el camino que tenemos por delante como sociedad en la búsqueda de la equidad y de la justicia social entre los géneros. Casi al final de concluirse la primera década del siglo 21, muchos países desarrollados con sociedades postmodernistas y tecnológicas todavía arrastran vestigios ancestrales y oscurantistas en las visiones de los géneros y en los procesos socializadores que promueven desigualdades entre los hombres y las mujeres. La paz y la justicia social en



# Revista Kálathos

el mundo no puede ser una realidad mientras haya desigualdad en los derechos humanos, en la distribución del poder y en el acceso y control de los recursos, por razón del género.

## Referencias

- Albite-Vélez, L. & Valle-Ferrer, D. (2003). La ideología de la maternidad en la subjetividad femenina: Mecanismo de opresión y violencia doméstica. En L. Martínez-Ramos & M. Tamargo López (Eds.) *Género, sociedad y cultura* (págs. 110-134). San Juan, Puerto Rico: Publicaciones Gaviota.
- Association for Women Rights in Development (AWID) (febrero, 2004). Trabajando con los hombres a favor de los derechos de las mujeres. *Mujeres Jóvenes y Liderazgo*, 2, pp. 1-8.
- Baker, B., Graham, S. & Williams, S. (2003). Teaching under the glass ceiling: A study of gender equity in federal education career fields. *Advancing Women in Leadership Journal*, Advancing Women Website, [http://www.advancingwomen.com/awl/spring\\_2003/Baker](http://www.advancingwomen.com/awl/spring_2003/Baker)
- Barceló-Miller, M.F.(1997). La Lucha por el sufragio femenino en Puerto Rico. San Juan, P.R.: Ediciones Huracán.
- Castro, I. (2004). *La pareja actual. Transición y cambios*. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.
- Colón-Warren, A. (2003). Empleo y reserva laboral entre las mujeres en Puerto Rico. En L. M. Martínez-Ramos & M. Tamargo López (Eds.), *Género, sociedad y cultura* (págs. 224-246). San Juan, Puerto Rico: Publicaciones Gaviota.
- Coria, C. (2001). El amor no es como nos contaron ...ni como lo inventamos. Buenos Aires: Paidós.
- Crawford, M. & Unger, R. (2000). *A feminist psychology*. Boston: McGraw Hill.
- Enchautegui, M. E. (2004). *Amarres en el trabajo de las mujeres: Hogar y empleo*. San Juan, Puerto Rico: Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- Golden, S. (1998). *Slaying the mermaid: Women's culture of sacrifice*. NY: Harmony Books
- McBride, M. (1997). Counseling the superwomen: Helping university students cope with multiple roles. *Guidance and Counseling*, 12, 19-23.
- Martínez Pérez, M. D. & Osca Segovia, A. (2004). El Éxito profesional desde una perspectiva de género: Propuesta de un modelo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2),193-208.
- Montano, A. J. (2008, 10 de julio). ¿Qué Tiene de malo? *El Nuevo Día*, p. 60.
- Rodríguez-del Toro, V. (2007). Las Mujeres en el ámbito laboral: diversidad, realidades y retos. En R. Rosa Soberal (Ed.). *La Diversidad cultural: reflexión crítica desde un acercamiento interdisciplinario* (229-245). San Juan, P.R.: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Shinoda-Bolen, J. (2002). *Goddesses in older women. Archetypes in women over fifty*. N.Y: Quill, Harper Collins
- Valle-Ferrer, D. (2007). La opresión contra las mujeres en la familia: violencia doméstica y resistencia. En R. Rosa Soberal (Ed.). *La Diversidad cultural: reflexión crítica desde un acercamiento interdisciplinario* (205-228). San Juan, P.R.: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Vidal-Rodríguez, Z. (2001). *La mujer en Puerto Rico: Reto, demandas y perspectivas ante un nuevo milenio*. San Juan, Puerto Rico: Editorial Edil.

