

MASCULINIDADES POR DEVENIR:

TEORÍAS, PRÁCTICAS Y ALIANZAS
ANTIPATRIARCALES POST #METOO

Chris Gruenberg
Laura Saldivia Menajovsky
Editorxs

Libro 1



EDICIONES **UNGS**
Universidad
Nacional de
General
Sarmiento

| RED | ALAS |



unesco

MASCULINIDADES POR DEVENIR: TEORÍAS, PRÁCTICAS
Y ALIANZAS ANTIPATRIARCALES POST #METOO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
Serie DOCTRINA JURÍDICA, núm. 969

COORDINACIÓN EDITORIAL

Lic. Raúl Márquez Romero
Secretario técnico

Mtra. Wendy Vanesa Rocha Cacho
Jefa del Departamento de Publicaciones

Diego Iturriza
Traductor

Rosa María González Olivares
Cuidado de la edición y formación en computadora

Carlos Martín Aguilera Ortiz
Optimización de imágenes

Edith Aguilar Gálvez
Elaboración de la portada

MASCULINIDADES POR DEVENIR: TEORÍAS, PRÁCTICAS Y ALIANZAS ANTIPATRIARCALES POST #METOO

Libro I

CHRIS GRUENBERG
LAURA SALDIVIA MENAJOVSKY
Editorxs



EDICIONES **UNGS**



Universidad
Nacional de
General
Sarmiento

| RED | ALAS |



unesco

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad
Nacional Autónoma de México.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Primera edición: 22 de septiembre de 2022

DR © 2022. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n
Ciudad de la Investigación en Humanidades
Ciudad Universitaria, Coyoacán, 04510 Ciudad de México

Impreso y hecho en México

ISBN 978-607-30-6420-0
ISBN (libro electrónico): 978-607-30-7123-9

CONTENIDO

Prólogo	IX
Daniel JONES	
Luciano FABBRI	
Agradecimientos	XIX
Sobre este libro	XXI
Masculinidades y utopías: imaginando nuevas alianzas antipatriarcales	1
Chris GRUENBERG	
Laura SALDIVIA MENAJOVSKY	
Los varones y el #MeToo: cómo responden los varones a la militancia antiviolenencia	21
Michael FLOOD	
Teorización feminista sobre varones y masculinidad: aplicación de perspectivas feministas para mejorar la praxis de los varones y las masculinidades en la universidad	37
Ashley M. BROWN	
Khaled J. ISMAIL	
La queerificación de la ley de acoso sexual	67
Brian SOUCEK	
Deshacer el género desde una perspectiva organizacional: el improba- ble caso de las plataformas petroleras marítimas.	87
Robin J. ELY	
Debra E. MEYERSON	

Algo más que descartar perfiles: análisis crítico de las <i>performances</i> masculinas tóxicas en <i>Tinder Nightmares</i>	157
Aaron HESS	
Carlos FLORES	
Acerca de les autorxs	183

PRÓLOGO

VARONES Y MASCULINIDADES ANTE LOS FEMINISMOS: UNA LECTURA LOCAL

¿Por qué publicar un libro sobre masculinidades en América Latina en 2022? ¿Por qué vale la pena traducir y circular artículos sobre el tema recientemente producidos en la academia anglosajona? El creciente e intenso debate público sobre varones y masculinidades en nuestro contexto regional ha sido motorizado por movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos (federales, provinciales y municipales), organismos internacionales e instituciones académicas. Al calor de las renovadas llamas feministas, reflejadas, por ejemplo, en el #NiUnaMenos iniciado en Argentina en 2015, la región se encuentra en un estado de ebullición del género: son públicos y masivos los cuestionamientos hacia los privilegios estructurales que detentamos los varones (algunos más que otros, como demuestra un análisis interseccional que contemple la clase social y la raza, por ejemplo). Desigualdades y violencias de género naturalizadas, silenciadas o señaladas otrora sólo por mujeres y disidencias sexuales activistas, hoy ocupan un espacio significativo en los medios masivos de comunicación, redes sociales y políticas públicas (llegando incluso a crearse ministerios en esta área), pero también en charlas cotidianas en el trabajo, la universidad, la militancia, grupos de amistades, familias y parejas.

Poner a circular discursos y desarrollar acciones para cuestionar y dismantelar desigualdades y violencias de género largamente sedimentadas, donde los varones tenemos responsabilidades (como grupo e individuales), requiere de herramientas conceptuales para avanzar en la reflexión personal, la charla colectiva y la discusión pública. Con las buenas intenciones y el sentido común no alcanza (más aún cuando este sentido común está moldeado patriarcalmente).

Leer qué se está discutiendo sobre masculinidades en la actualidad, pero en otras coordenadas culturales y políticas, enriquece tanto a quien debe diseñar una propuesta de sensibilización en perspectiva de género para un sindicato o una organización social, como a quien busca reformar el programa de una materia o formular una política pública novedosa. Este

libro es una oportunidad para detenernos a pensar sobre nuestras acciones (las realizadas y aquellas por venir) en los diversos frentes que se han abierto (y se siguen abriendo) por la tenacidad y la creatividad de los activismos feministas y de las disidencias sexuales.

Ahora bien, traducir y publicar artículos del Norte global para un público latinoamericano es una apuesta de riesgo. En las ciencias sociales de nuestra región, y sobre todo en aquellas que se desarrollan en las universidades públicas, este esfuerzo editorial puede ser leído como un gesto involuntariamente colonial, mera celebración acrítica de las modas intelectuales de la metrópoli. Sería una reacción esperable por la sana desconfianza crítica hacia las relaciones asimétricas Norte-Sur, que también tienen lugar en la vida académica y se reflejan, entre otras cosas, en las políticas de traducción.

Sin embargo, como apuntan lxs editorxs, Chris Gruenberg y Laura Saldivia Menajovsky, “no se trata de pensar el Sur con categorías del Norte, sino utilizar revisiando los artículos que aquí se presentan para inspirar nuestras propias agendas académicas y activistas #PostMeToo”. Si la propuesta del libro es pensar críticamente las masculinidades a partir de movimientos como el #MeToo, un ejercicio posible de lectura a esbozar aquí es aquel que sustente un diálogo entre esta producción del Norte global y fenómenos y discusiones políticas y académicas que han tenido lugar recientemente en países del Sur global, específicamente Argentina, donde nos ubicamos lxs autorxs de esta presentación. ¿Cuáles son las potencialidades y los límites de esta producción para iluminar procesos y debates en el contexto regional? ¿En qué planteos podemos hallar inspiración para avanzar en nuestras propias agendas? ¿Sobre qué ideas vale la pena tomar una distancia crítica?

En “Masculinidades y utopías: imaginando nuevas alianzas antipatriarcales”, a partir de una revisión bibliográfica, Chris Gruenberg y Laura Saldivia Menajovsky abordan las conceptualizaciones alrededor de las nociones de masculinidad hegemónica y masculinidad híbrida, para luego proponer una política de alianzas antipatriarcales. El texto despierta una serie de preguntas que, quienes investigamos y activamos en el campo de las masculinidades, nos hemos hecho en más de una oportunidad: ¿cuánto hay de reciclaje en las “nuevas masculinidades”, es decir, de adaptación de los varones (cisgénero) para no perder ningún privilegio en un contexto de cuestionamiento público de las desigualdades de género que los (nos) benefician?, ¿qué cambios en los varones son “auténticos” y, sobre todo, si y cómo puede establecerse esa autenticidad?, ¿cuáles son los requisitos a cumplir por un varón para ser considerado aliado en una política antipatriarcal?, ¿cómo detectar a falsos aliados, sea por su oportunismo o por su inconsistencia?

Ante esas preguntas, nos surgen otros interrogantes desde nuestros propios recorridos: ¿cuáles son los riesgos políticos de sospechar de todo proceso de cambio en varones?, ¿cómo se distinguen los intentos genuinos de transformación personal en relación con sus masculinidades de aquellos que no lo serían? Aun si la sospecha es que en estos cambios hay mera adaptación a las coordenadas actuales de corrección política, ¿esa adaptación no puede implicar consecuencias relevantes en las relaciones de género cotidianas en las que ese varón se ve involucrado? Más allá de las razones que motivan el cambio, ¿no importan, sobre todo, los efectos concretos? Dejar de hacer chistes sexistas o *mansplaining* en el trabajo, evitar los comentarios homofóbicos en el vestuario de un club deportivo, o procurar redistribuir más equitativamente las tareas de cuidado en los arreglos familiares; aun si fuesen respuestas simplemente adaptativas a la interpelación feminista del momento histórico, ¿resultan cambios menos “auténticos” o significativos?

En la misma línea, como este “libro propone guiar y canalizar la participación de los varones a través de una política de alianzas antipatriarcales” (Gruenberg y Saldivia Menajovsky: 11), nos surgen dos interrogantes. Por un lado, si en el esfuerzo por establecer con mayor claridad conceptual y exigencia ética las condiciones para que los varones participemos de alianzas antipatriarcales no hay una presunción tácita de que existirían muchos varones deseosos de formar parte del feminismo y llevar adelante sus reclamos, pese a los costos que esto suele implicar frente a otros varones. Y por otro lado, si en esa definición sobre cómo llevar adelante una política de alianzas antipatriarcales y quiénes calificarían para ella no se está subiendo tanto la vara que potenciales (y necesarios) aliados queden por fuera de estos impulsos de cambio, dicho sencillamente, “por no dar la talla”.

Sobre el primer punto, el capítulo de Michael Flood, “Los varones y el #MeToo: cómo responden los varones a la militancia antiviolencia”, señala que “Para que el #MeToo haya afectado la conciencia de los varones sobre el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer, tienen que haberse enterado de la campaña. No hay que sobreestimar la difusión del #MeToo entre los varones” (Flood: 22). Su repaso por diversas encuestas en Estados Unidos y Reino Unido muestra los límites de este conocimiento y matiza la idea de que estos fenómenos masivos del feminismo lleguen de manera homogénea a todos los varones, abriendo una serie de preguntas para futuras investigaciones, sobre todo, cuantitativas: ¿qué agendas del feminismo han tenido mayor impacto y aceptación entre los varones de nuestros países?, ¿el femicidio, las violencias de género en el ámbito laboral, el acoso y el abuso sexual, el aborto?, ¿en qué grupos de varones (edad, lugar de residencia, nivel educativo, nivel de participación política, etcétera) se

han instalado en mayor medida? Los resultados de estos estudios pueden ser un buen insumo para un diagnóstico más amplio acerca de los impactos del feminismo entre varones, que nos permita pensar intervenciones educativas y acciones políticas más efectivas.

Sobre el segundo punto, cabe preguntarse si las más exigentes definiciones de aliado del feminismo no suponen un umbral muy alto para aquellos varones que quieren (queremos) participar de una alianza antipatriarcal. Gruenberg y Saldivia Menajovsky proponen entender “la masculinidad aliada como una identidad aspiracional en continua transformación hacia una conciencia crítica cada vez más compleja y sofisticada, capaz de visibilizar y cuestionar los privilegios masculinos y de confrontar la violencia de otros varones de manera consistente, sustentable y efectiva” (11). El propio Flood advierte que “El #MeToo puede también haber subido el estándar de lo que significa ser un «aliado masculino» o un «feminista» masculino, dada la visibilidad de las críticas feministas a las exhibiciones simbólicas e hipócritas de los varones” (Flood: 31). Estos planteos, creemos, nos sugieren la importancia de una diferenciación entre una necesaria implicación más consistente de los varones que sí hemos politizado nuestra adscripción a los feminismos, de aquella masa crítica más amorfa e inorgánica de varones sensibilizados con quienes habría que tener una política más amplia y contemplativa para evitar sectarismos excluyentes y expulsivos. Concretamente, ¿qué sucede con aquellos varones que no quieren o no pueden ser un aliado 24x7, pero que sin embargo desean promover la igualdad de género o erradicar la violencia, por ejemplo, en un ámbito laboral donde usualmente se perpetran injusticias y abusos de los que son testigos? Con estos varones (que no se definirían como, ni aspirarían a ser, “feministas” ni “aliados”) nos encontramos en las capacitaciones en perspectiva de género organizadas en el marco de la ley Micaela,¹ aun cuando muchas de ellas no eran de asistencia obligatoria —en sindicatos, por ejemplo—. Varones de más de 30 años (en algunos casos, incluso, llegando a los 60), interpelados por sus hijas adolescentes, sus esposas o compañeras de trabajo, que mostraban voluntad y compromiso para un cambio hacia una mayor igualdad de género. En un contexto donde parece haber subido el umbral para ser considerado un

¹ La ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (núm. 27499) es una ley sancionada en Argentina en diciembre de 2018 que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la nación en la República Argentina. Se han adherido para su implementación varias provincias y municipios, el sistema universitario y algunas organizaciones sindicales.

“aliade feminista” en regla, al escrutarse mucho más la consistencia ético-política de nuestros comportamientos, una opción factible para algunos de estos varones es mantenerse en silencio y con un perfil bajo, antes de asumir el riesgo del señalamiento de una contradicción (de parte de mujeres feministas o de otros varones reacios o desconfiados ante el feminismo).

Mientras que el feminismo como movimiento político y discurso socialmente disponible ocupe cierta centralidad pública y la adopción de una sensibilidad de género sea premiada en algunos ámbitos (políticos, académicos, laborales), quizá el feminismo puede darse el lujo de ser muy selectivo para crear “nuevas alianzas más consistentes, sustentables y efectivas” (Gruenberg y Saldivia Menajovsky: 14). Pero si viene un reflujo político bajo la forma de un *backlash* antifeminista (algo que ha sucedido en otras coordenadas) y cambia la correlación de fuerzas frente a sectores conservadores o reaccionarios, estos requisitos tan exigentes pueden dejarnos sin aliadxs necesarixs.

En “Teorización feminista sobre varones y masculinidad: aplicación de perspectivas feministas para mejorar la praxis de los varones y las masculinidades en la universidad”, Ashley Brown y Khaled Ismail se proponen “explicitar los enfoques teóricos feministas sobre varones y masculinidades que se encuentran no sólo entre las líneas de los estudios académicos sobre masculinidad, sino también en la praxis a la que dan forma” (39), partiendo de la hipótesis de que este campo de estudios no “aborda de manera explícita, como prioridad teórica principal, cómo en la teoría de la masculinidad se usa, cita y analiza la teoría feminista”. Para desplegar su objetivo analítico, en primer lugar, van a presentar una breve síntesis de los postulados teóricos de los feminismos liberales, radicales, psicoanalíticos, multidimensionales y posmodernos/postestructuralistas, en su relación con la conceptualización de la masculinidad, las masculinidades, los varones y el poder generizado. En un segundo momento, se proponen identificar cómo esas teorías feministas subyacen, de manera más o menos explícita, en las políticas de educación superior diseñadas para el trabajo con varones y masculinidades.

Un primer señalamiento con respecto a este artículo es su familiaridad con otros análisis críticos de la tensión entre estudios feministas y estudios sobre masculinidades, problematizando la tendencia a la autorreferencialidad, autocentramiento, repetición y tokenismo de este último campo. Jokin Azpiazu Carballo desde el Estado Español y Rodrigo Parrini desde México aportan a la literatura crítica hispana en el mismo sentido. En el caso de Azpiazu (2017), se apoya más en las lecturas feministas de la diferencia, como la francesa Luce Irigaray, mientras que Parrini (2012) recurre más a Foucault y los estudios *queers*, ambos para señalar el empobrecimiento teórico,

epistemológico y político de los estudios de masculinidades en su progresiva autonomización de los estudios feministas y transfeministas. En otra latitud e idioma, Leo Thiers Vidal (2010 [2015]) ha desarrollado críticas lapidarias de los estudios de masculinidades apoyado en los feminismos radicales y materialistas franceses. Si bien Brown e Ismail no son originales en sus hipótesis respecto al escaso reconocimiento y apropiación de las potencialidades teóricas feministas en los estudios sobre masculinidades, sí realizan un ejercicio novedoso al aplicarlo a esa agenda política en el marco de las políticas de género en las instituciones de educación superior.

Desde nuestro recorrido teórico en este campo y experiencia práctica en ese ámbito institucional podríamos sumar una diferenciación que pretende articular algunas de las corrientes teóricas feministas enunciadas. Se trata de la posibilidad de pensar a las masculinidades en tanto subjetividades y corporalidades múltiples, desde enfoques multidimensionales e interseccionales que, en afán de reconocer la complejidad de las matrices de poder y la diversidad de *performances* masculinas posibles, no omita una reflexión crítica y propuestas prácticas que interpelen sobre los dividendos patriarcales que siguen favoreciendo las posiciones de dominio cis hetero masculinas. A su vez, a la concepción multidimensional, interseccional y postestructural (y aun así materialista) de las masculinidades en plural, podemos complementarla con una conceptualización de la masculinidad en singular, en tanto dispositivo de poder (Fabbri, 2021) para analizar a la institución universitaria como estructura productora y reproductora de un orden masculino andro-cis-hetero centrado donde se configuran relaciones basadas en las desigualdades y violencias de género. De esta manera, podemos apoyarnos en una lectura feminista radical y materialista que problematice la masculinidad institucionalizada, y no sólo en la masculinidad de los sujetos.

En la “La queerificación de la ley de acoso sexual”, Brian Soucek analiza el caso de Franchina, una bombera lesbiana, víctima de acoso sexual por parte de los bomberos varones con los que compartía trabajo y que debía tener a su cargo en función de su rango jerárquico. El punto de este ensayo radica en si se puede considerar acoso sexual a una forma de acoso que no tiene connotaciones sexuales sino sexistas, ya que por razón de la orientación sexual y expresión de género de la persona agredida no estarían orientadas a su cosificación sexualizante. De esta manera se procura problematizar la narrativa cis hetero sexualizante del acoso sexual, hegemónica en los procesos judiciales, así como en las experiencias narradas en el #MeToo.

Según Soucek, el acoso sexual y el acoso por orientación sexual tienen el mismo objetivo, no ligado al deseo sexual, sino al patrullaje de género

(*gender policing*), remitiendo a “una amplia variedad de formas no sexuales que incluyen conducta hostil, agresión física, trato paternalista, puesta en ridículo, ostracismo social, exclusión o marginación, ocultamiento de información y sabotaje laboral contra ciertas personas en razón de su sexo o género” (Schutltz, en Soucek: 74). Sin embargo, para avanzar en esta comprensión, ampliando las concepciones de la relación subyacente entre sexos, géneros y sexualidades en las formas que adquiere el acoso sexual, resultaría necesario *queerificar* nuestra mirada sobre la ley acoso sexual, contribuyendo a entender y prevenir el acoso a quienes se identifican como personas LGBTIQ+.

Para Soucek, “El acoso sexual es acoso sexista. El acoso por orientación sexual es acoso sexista. Ambos son sexistas porque apuntan a controlar roles, rasgos y oportunidades de género claramente definidos” (86). En alguna medida, podemos relacionar esta reflexión con la afirmación de Rita Segato (2003) acerca de que las violencias sexuales no están motorizadas por un fin o deseo sexual, sino con objetivos moralizantes que buscan disciplinar a la persona agredida devolviéndola a “su lugar”, pretendidamente inferior en el marco de las relaciones asimétricas de poder. A modo de aporte desde otra lectura posible, una articulación con las dificultades teóricas y epistemológicas de los feminismos heteronormados para pensar las masculinidades lésbicas (Flores, 2021) y sus consecuencias políticas, podrían dar un mejor arraigo a este análisis de caso en el marco del debate sobre “las masculinidades por devenir”.

Así como en otros capítulos del libro identificamos contribuciones teóricas y políticas para conceptualizar y discutir las masculinidades, en “Desahacer el género desde una perspectiva organizacional: el improbable caso de las plataformas petroleras marítimas”, Robin Ely y Debra Meyerson ofrecen una propuesta metodológica que detalla estrategias posibles para investigar masculinidades. Con el fin de desarrollar una teoría de alcance intermedio sobre cómo la cultura de una organización puede liberar a los varones de los imperativos sociales y ocupacionales de un comportamiento varonil, estas autoras hacen una revisión bibliográfica sistemática sobre masculinidad en ámbitos de trabajo peligrosos y realizan observaciones y entrevistas en dos plataformas de producción de petróleo en aguas profundas. De este modo, intentan demostrar cómo organizaciones de “alta confiabilidad” (cuyo diseño responde a la necesidad de evitar catástrofes, por sus entornos peligrosos y tecnológicamente complejos) pueden desviar a los trabajadores de la obligación de probar su masculinidad: “las prácticas culturales y los símbolos que comunican la aceptación de la falibilidad y alientan a aprender de los errores, los fracasos y los contratiempos, junto con los líderes que estimulan

ambas cosas, dieron a las plataformas la seguridad suficiente para que los varones se desviaran de los guiones masculinos convencionales” (Ely y Meyerson: 136).

Además de presentar una metodología sistemática de investigación sobre masculinidades, el trabajo de Ely y Meyerson resulta valioso para repensar los objetivos de las sensibilizaciones y capacitaciones en perspectiva de género que desarrollamos en organismos estatales, sindicatos u otras organizaciones, en el caso de Argentina, crecientemente demandadas por la ley Micaela. Su estudio refleja cómo normas organizacionales pueden favorecer un alejamiento de los varones respecto de modelos de masculinidad patriarcales que suponen riesgos para sí mismos y para quienes los rodean, modelos que no serían exclusivos de empleos “rudos”: “La investigación ha documentado cómo en su enorme mayoría las organizaciones hacen coincidir los rasgos masculinos convencionales con el desempeño efectivo en trabajos de escritorio de tipo gerenciales, científicos o legales” (Ely y Meyerson: 142). El artículo ilustra hasta qué punto el entorno laboral puede modelar la masculinidad que encarnamos y nos lleva a subrayar la importancia no sólo de llevar adelante sensibilizaciones de género en estos ámbitos, sino también la necesidad de discutir e incidir en qué tipo de cultura organizacional promueven los organismos estatales, los sindicatos, las empresas y otras instituciones que transitamos, para lograr cambios sustentables en términos de relaciones de género.

Por su parte, el capítulo final de Aaron Hess y Carlos Flores, “Algo más que descartar perfiles: análisis crítico de las *performances* masculinas tóxicas en *Tinder Nightmares*”, nos brinda la oportunidad de discutir algunos nudos problemáticos que atraviesan la producción académica y el debate público alrededor de varones y masculinidades.

El texto explora cómo la cuenta de Instagram *Tinder Nightmares*, “donde se documentan los intentos de ligue [levante, en español rioplatense] lascivos y pervertidos de los varones y los ejercicios de humor e ingenio que las mujeres dan como respuesta” (Hess y Flores: 158), expone la “masculinidad tóxica” a través de la exhibición pública de *performances* misóginas privadas y promueve la agencia discursiva de las mujeres al mostrar sus respuestas.

Un primer obstáculo —recurrente en cierta bibliografía sobre masculinidades— es la ausencia de problematización de un concepto central del texto: “masculinidad tóxica”. No se lo define a lo largo del capítulo, y se utiliza para clasificar diferentes *performances* masculinas más como una categoría moral(izante) que como una herramienta analítica. Es decir, tal como funciona en cierta literatura de autoayuda (que agrega “tóxico” a todo aquello que rechaza el/la enunciador/a) o, simplemente, como en una

discusión en redes sociales (“deja a tu novio, ¡que es un tóxico!”). Cabe preguntarse: ¿qué aporta la noción de “masculinidad tóxica” en términos de claridad conceptual, habiéndose recorrido un largo camino en la discusión teórica en este campo?, ¿cuáles son las alternativas conceptuales para abordar las dinámicas interpersonales reflejadas en *Tinder Nightmares*?

Una segunda cuestión sobre la que vale la pena alertar es cierta mirada celebratoria de la expansión del poder disciplinario y una interpretación ciertamente voluntarista sobre la ampliación de la agencia de las mujeres que supondría este tipo de publicaciones:

...los comentarios y el etiquetado de usuaries de Instagram... dan mayor alcance a la función disciplinaria de la página... *Tinder Nightmares* y su expansión en Instagram conllevan una forma de poder disciplinario... El uso público contradisciplinario de *Tinder Nightmares* dota a las mujeres de una agencia discursiva para desafiar las normas masculinas heterosexistas inherentes tanto a la cultura del ligue como a Tinder mismo (Hess y Flores: 174-176).

El capítulo concluye sugiriendo cambios en ciertos códigos de la masculinidad en base a una suerte de punición pedagógica llevada adelante por mujeres en las redes sociales: “Para los hombres que tributan a códigos hipermasculinos y heterosexistas, parece que terminó el sueño de tener éxito en el ligue con mujeres usando estas *performances*” (*idem*). Cabría explorar si éstos son necesariamente los únicos o principales efectos de esta clase de interacciones, o cuál es el espectro más amplio de reacciones que podrían estar despertando.

En suma, este libro visita y habilita debates, ofreciendo un aporte significativo al campo de estudios sobre masculinidades y un insumo para quienes intervenimos en acciones educativas y discusiones políticas sobre esta agenda. Tener a disposición en nuestro idioma textos relevantes y actuales producidos en otras coordenadas políticas y culturales sirve para enriquecer nuestra producción académica y nuestras estrategias pedagógico-políticas, frente a escenarios desafiantes y en transformación en cuanto a las relaciones de género.

REFERENCIAS

AZPIAZU CARBALLO, Jokin (2017), *Masculinidades y feminismo*, Editorial Virus.
FABBRI, Luciano (comp.) (2021), *La masculinidad incomodada*, UNR Editora y Homo Sapiens.

FLORES, Val (2021), “Con luz propia. Una posible figuración para las masculinidades lésbicas”, en FABBRI, Luciano (comp.), *La masculinidad incomodada*, UNR Editora y Homo Sapiens.

PARRINI ROSES, Rodrigo (2012), *¿Existe la masculinidad? Sobre un dispositivo de saber/poder*, disponible en: <https://lasdisidentes.com/2012/02/01/existe-la-masculinidad-sobre-un-dispositivo-de-saberpoder/>.

SEGATO, Rita Laura (2003), *Las estructuras elementales de la violencia*, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes.

THIÉRS-VIDAL, Leo (2010) [2015], *Del “Enemigo principal” a los principales enemigos. Posición vivida, subjetividad y conciencia masculina de dominación*, trad. de Sandra Garzonio, París, Francia, L'Harmattan.

Daniel JONES*
Luciano FABBRI**

* Doctor en ciencias sociales y licenciado en ciencia política (UBA). Investigador independiente del Conicet. Profesor de teoría de género de la Carrera de Sociología (UBA). Coordinador de la Diplomatura en Masculinidades y Cambio Social (UBA) y miembro del InMaCS y de la campaña Paternar.

** Doctor en ciencias sociales (UBA) y licenciado en ciencia política (UNR). Profesor universitario en el Seminario Introducción a la Perspectiva de Género. Miembro del Instituto Masculinidades y Cambio Social. Secretario de Formación y Capacitación para la Igualdad del Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad de la Provincia de Santa Fe, Argentina.

AGRADECIMIENTOS

Varias personas e instituciones contribuyeron de diferentes maneras a que la realización de este libro fuera un proceso ameno y enriquecedor. En primer lugar, queremos agradecer en especial a Pedro Salazar Ugarte, a Isabel Jaramillo Sierra y a Celeste Braga Beatove, quienes confiaron desde el inicio en nuestra propuesta de libro y nos brindaron su apoyo, el cual fue fundamental para que la propuesta se haga realidad. En segundo lugar, ha sido muy importante la Red Latinoamericana de Académicas del Derecho, Red ALAS, ya que, a través de una donación de Wellspring Philanthropic Fund, provechó de un generoso financiamiento que permitió condiciones dignas de trabajo rara vez presentes en el desarrollo de proyectos editoriales. También, agradecemos a Raúl Márquez Romero, director de la editorial del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, y a su equipo, con quienes ha sido un placer trabajar en el transcurso del proceso de corrección, diseño, diagramación, e impresión de este libro. Fuimos muy afortunados de que Diego Iturriza haya sido el traductor de los artículos que integran este libro; sus exquisitas traducciones, sin duda, lo jerarquizan. Los prologuistas también merecen una mención especial ya que, con su presentación lúcida, generosa y crítica, tienden un puente entre su trabajo y el nuestro, que ansiamos sea duradero. Finalmente, agradecemos a Eleonora Lamm, quien tuvo la idea, y nos facilitó el camino, hacia el auspicio de una institución de renombre como es la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). A todos ellos, nuestro más profundo reconocimiento.

Chris GRUENBERG
Laura SALDIVIA MENAJOVSKY

SOBRE ESTE LIBRO

En los últimos años se ha renovado el interés por los estudios sobre masculinidades en gran parte motivado por recientes movimientos sociales, tales como el #MeToo, el #NiUnMenos y el #NosotrasParamos, entre los principales, los cuales interpelaron con gran velocidad, fuerza y furia los abusos y acosos sexuales permitidos y alentados por el modelo cultural de masculinidad hegemónica contemporánea. En particular, estos movimientos tuvieron un alcance regional y global nunca antes registrado. Las redes sociales sin duda contribuyeron a diseminar los reclamos y a generar un foro público superampliado de demandas a los varones cisgéneros y heterosexuales que ha trascendido todas las fronteras.¹

Como punto de partida, este libro reconoce que los estudios sobre masculinidades en América Latina tienen más de treinta años de investigación, producción e historia. Tal como afirma Mara Viveros Vigoya, en la introducción del informe *Masculinidades y desarrollo social: las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres* (2004: 17), “las publicaciones sobre los hombres como seres marcados por el género sólo comenzaron a realizarse en América Latina desde finales de la década de los ochenta. Hasta ese momento, la identificación de los varones con lo humano, y con una serie de privilegios hacía invisible su problemática de género”. Dos décadas más tarde, Heilborn y Carrara (1998), en el “Dossier sobre masculinidades” de la *Revista de Estudios Feministas de Brasil*, planteaban que finalmente los varones estaban en “la escena”; es decir, que los varones y sus masculinidades se habían convertido en un objeto de reflexión y análisis por parte de la academia de América Latina. El libro *Masculinidades por devenir* continúa este legado de reflexión y análisis para pensar críticamente las masculinidades a partir de movimientos como el #MeToo.²

¹ El alcance global y con múltiples interpretaciones en otros países y otros idiomas de la *performance* de canto y baile “El violador eres tú” del colectivo chileno de mujeres Las Tesis sirve para ilustrar este punto.

² Nos centramos en el análisis del movimiento #MeToo por ser aquel que tuvo un mayor alcance global y masividad. Esto no significa que querramos borrar e invisibilizar otros movimientos, sino centrarnos en el que pudo llevar reclamos feministas a más rincones del planeta y con una rapidez y masividad sin precedentes.

En este contexto, creemos que el presente libro *Masculinidades por devenir* es contemporáneo y complementario de otro libro inspirador: *La masculinidad incomodada* (Fabbri, 2021). Pensamos que ambos libros son contemporáneos porque reflexionan sobre las reacciones, incomodidades y alianzas de las masculinidades a partir del #NiUnaMenos en Argentina y del #MeToo en un nivel global. También consideramos que son complementarios porque *Masculinidades por devenir* comienza donde *La masculinidad incomodada* termina. Mientras este último se enfoca principalmente en analizar y cuestionar la masculinidad en singular como dispositivo de poder orientado a la producción social de varones cis hetero, *Masculinidades por devenir* se enfoca en el desarrollo de las masculinidades no hegemónicas en plural. Los dos enfoques se articulan perfectamente y son igual de necesarios para pensar cómo lograr un cambio social concreto en las relaciones de género.

Las dos universidades que publican el libro que aquí se presenta conectan de punta a punta la región de América Latina, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) en Argentina. Queremos destacar la importancia de que este libro sea publicado por dos editoriales de universidades públicas. Esto implica un compromiso político por producir y promover conocimiento académico con un fuerte anclaje en el activismo y por la educación pública. Además, el hecho de que las editoriales pertenecen a dos países de Latinoamérica le da mayor alcance regional a nuestro proyecto.

Masculinidades por devenir compila y traduce trabajos novedosos e inspiradores escritos originariamente en inglés con el objeto de hacerlos accesibles al idioma español. Tuvimos en miras producir bibliografía con perspectiva de género para el activismo, la investigación académica, la enseñanza universitaria y la formación de funcionarios públicos.³ Con estas traducciones también aspiramos a promover un fructífero intercambio académico entre las universidades del Norte y del Sur. En este punto somos conscientes del sesgo colonialista que podría llegar a tener este libro al traducir trabajos producidos por la academia del Norte. No obstante, tal traducción no consiste en una mera importación sin reflexión ni acomodamientos críticos. Por el contrario, no se trata de pensar el Sur con categorías del Norte, sino

³ Este libro está escrito en lenguaje inclusivo. Optamos por utilizar la letra *e* para incluir todas las opciones posibles de identidad de género. Esto no debe entenderse como un intento de borrar identidades, sino como recurso para simplificar la escritura. Tratamos de evitar el masculino tradicional o el binarismo que reproduce el uso del masculino y el femenino, fórmulas que excluyen la diversidad de géneros. Además, usamos la *x* en las palabras que terminan en *e* pero que la normativa lingüística marca como masculinas (por ejemplo, estudiante, representante, profesores, jueces, etcétera).

utilizar los artículos que aquí se presentan para inspirar nuestras propias agendas académicas y activistas #PostMeToo.

Las dinámicas estructurales que rigen los intercambios académicos y la generación de conocimiento entre Norte y Sur son desiguales. Sobra literatura que expone la relación de subordinación en la que se encuentra el Sur con respecto al Norte en términos de mayor disponibilidad de recursos, principalmente económicos.⁴ No obstante ello, consideramos que esto no debe cerrarnos al intercambio con la producción del conocimiento del Norte.

La traducción que desde el Sur hagamos de conocimientos gestados en los países del Norte debe propender a enriquecer el marco epistémico sobre problemáticas propias del Sur para así crear las condiciones para una mejor distribución de los mayores recursos que tienen los países del Norte para investigar. La presentación al público hispano parlante de los textos compilados y traducidos en este libro se hace con ánimo de apropiación del conocimiento generado en el Norte adinerado para resignificarlo a las problemáticas concretas del Sur que tiene menores recursos para la investigación y diseminación de ideas. Es ese acto de apropiación y resignificación local del conocimiento producido en inglés en los países del Norte lo que motiva la selección de los textos que se presentan en esta publicación. No se trata de realizar una mera extrapolación de lo producido en el Norte sin situar ese conocimiento en un contexto concreto, es decir, sin tener en cuenta las particularidades sociales, políticas, económicas e históricas del Sur. La idea no es reproducir la subordinación que ha caracterizado la relación entre ambas jurisdicciones. Por el contrario, el uso que se haga de la producción académica del Norte debe dirigirse a crear una relación de igualdad en el intercambio del conocimiento.

La explicación de la división entre Norte y Sur es útil para resaltar el papel de los factores externos en la cantidad y el prestigio del conocimiento producido en los países adinerados del Norte, en comparación con los países con menos recursos económicos del Sur. Sin embargo, la explicación de

⁴ Las referencias al Norte y al Sur no son necesariamente geográficas, sino que tienen por objeto la distribución desigual del poder político, económico, militar y cultural entre distintos países del mundo. Véase Bonilla, Daniel, “Legal clinics in the Global North and South: between equality and subordination. An essay”, *Violencia, legitimidad y orden público, Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política, SELA 2012*, Buenos Aires, Librería, 2013; López Medina, Diego E., *Teoría impura del derecho. La transformación de la cultura jurídica latinoamericana*, 3a. ed., Bogotá, Legis, 2005, y López Medina, Diego E., “¿Por qué hablar de una «teoría impura del derecho» para América Latina?”, en Bonilla Madonado, Daniel, *Teoría del derecho y trasplantes jurídicos*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Pontificia Universidad Javeriana-Instituto Pensar, 2009.

la división del Norte y el Sur no sirve para dar cuenta del carácter político de la reinterpretación transformadora que desde el Sur puede hacerse de ese conocimiento (Jaramillo Sierra, 2013: 364). Es este entendimiento el que ha inspirado la selección de los artículos aquí traducidos.

El criterio metodológico que guió la selección de los cinco trabajos incluidos en este primer libro tuvo en cuenta dos variables principales: 1) la originalidad, en cuanto a la contribución académica que hace cada texto al campo general de la masculinidad hegemónica y al campo particular del activismo antipatriarcal, la educación universitaria, las relaciones laborales, el diseño de las organizaciones y las redes sociales, y 2) la contemporaneidad, en cuanto a que la mayoría de los trabajos suponen una respuesta directa o indirecta a las demandas del #MeToo (tres de los cinco trabajos son post #MeToo).

Además, cabe destacar el carácter interdisciplinario que tienen los textos reunidos. El abordaje de las masculinidades que realiza este libro se hace desde ángulos tan diversos como el derecho, la tecnología, la sociología, la administración, y variados sub-campos de estas disciplinas.

Se compilan textos que examinan diversos contextos y campos sociales en los cuales se despliegan y practican distintos tipos de masculinidades. Esto provee la posibilidad de conocer las más variadas resonancias y los impactos sociales que tienen los cuestionamientos a la masculinidad hegemónica y de identificar las condiciones sociales necesarias para poder crear alianzas antipatriarcales consistentes, sustentables y efectivas a favor de un cambio social profundo en las relaciones de género.

Masculinidades por devenir inicia su recorrido con el trabajo de Michael Flood sobre “Los varones y el #MeToo: cómo responden los varones a la militancia antiviolencia”. Aquí, Flood indaga acerca de en qué medida los varones han reaccionado ante tres demandas centrales del #MeToo: primera, que escuchen a las mujeres y reconozcan la violencia contra las mujeres; segunda, que reflexionen sobre su conducta y relaciones cotidianas con las mujeres y otros varones a fin de que la modifiquen; tercera, que confronten a otros varones para erradicar las desigualdades generizadas sistémicas que conforman la base del acoso y el abuso sexual. El artículo evalúa en qué medida los varones asumen estas tareas y las formas de resistencia habituales de muchos de ellos. Flood analiza las respuestas de los varones al #MeToo: lo que sabemos de cómo el #MeToo produjo cambios y de cómo no lo hizo.

Por su parte, haciendo pie en el ámbito de la masculinidad universitaria, en “Teorización feminista sobre varones y masculinidad: aplicación de perspectivas feministas para mejorar la praxis de los varones y las masculinidades en la universidad”, Ashley M. Brown y Khaled J. Ismail cuestionan a los

estudios académicos sobre masculinidad por su falta de compromiso con las complejidades y contradicciones del feminismo. Sostienen que muchos de estos estudios ni siquiera reconocen que haya una teoría feminista, o que la mencionan sin citarla. Reconocen que si bien los escritos contemporáneos sobre masculinidad han brindado embrionarios ejemplos de una relación más rica con la teoría feminista, dicho enfoque sigue siendo limitado y selectivo. Parten de la idea de que el examen de los varones y la masculinidad siempre ha estado presente en la teoría feminista. En este sentido, buscan comprender la teorización que las distintas perspectivas feministas han realizado sobre el tema para darle una aplicación concreta en el mundo de las masculinidades universitarias. Para ello, primero examinan los enfoques feministas liberales, radicales y psicoanalíticos para luego cuestionarlos por presentar una comprensión ahistórica y binaria de la masculinidad y del patriarcado cuya dominancia se entiende como inmutable y fija, y arraigada en el determinismo biológico, sobresimplificándose las estructuras de género y poder. A continuación, analizan los enfoques feministas multidimensionales, posmodernos y postestructuralistas. El primero, sostienen, avanza en el reconocimiento de una pluralidad de masculinidades. No obstante, dirán que, a pesar de que las teorías multidimensionales cuestionan las categorías esencialistas de “varón”, muchas de ellas pasan por alto las experiencias bajo el influjo de la raza y la sexualidad. A los otros dos enfoques los destacan por desnaturalizar el sexo y el género y separar la identidad de género de la identidad sexual para, de este modo, “imaginar un nuevo orden social que antes parecía imposible”.

Utilizando el análisis de un caso concreto, en la “La queerificación de la ley de acoso sexual”, Brian Soucek describe el caso *Franchina v. City of Providence*, la primera resolución judicial que recepta demandas formuladas por el movimiento #MeToo. Franchina relata el acoso sexual sufrido por una bombera lesbiana en su ámbito laboral por parte de sus colegas varones. La decisión muestra cómo el acoso en el lugar de trabajo, si bien puede incluir agresiones, va mucho más allá de eso; que esas agresiones pueden basarse en el sexo, sin ser sexualizadas, y que las agresiones y una multitud de otras formas de acoso sexual sirven para reforzar los papeles de género tradicionales, así como estereotipos y dinámicas de poder, tanto en el lugar de trabajo como fuera de éste. La historia de Franchina, sostiene Soucek, sirve para ver que el acoso por causa de orientación sexual también es acoso sexual. Por esta razón, concluye que la discriminación por causa de orientación sexual debe ser considerada como discriminación sexual, de acuerdo con las prohibiciones contenidas en el texto vigente en el título VII de la Ley de

Derechos Civiles de 1964. Esta *queerificación*⁵ del entendimiento del alcance de la protección del título VII sobre acoso sexual contribuye a entender y a prevenir el acoso en el lugar de trabajo en contra de quienes se identifican como lesbianas, homosexuales, bisexuales o *queer*.⁶

El estudio de Robin J. Ely y Debra E. Meyerson, “Deshacer el género desde una perspectiva organizacional: el improbable caso de las plataformas petroleras marítimas”, consiste en un trabajo de etnografía organizacional centrado en el caso de dos plataformas marítimas para la producción de petróleo, lugares de trabajo de alto riesgo y dominados por varones. Luego de examinar cómo es que los varones se comportan en estos ambientes, las autoras se centran en un efecto imprevisto que tuvo la política de la empresa por incrementar la seguridad: alentar a los varones para que dejaran de apegarse al guion masculino convencional. A partir del análisis de este caso, las autoras buscan responder las siguientes preguntas: ¿cómo es que una organización equipa a los varones para “deshacer” el género, esto es, para asumir papeles laborales sin tomar en cuenta los conceptos de masculinidad que se erigen en normas culturales? y ¿cómo mitigar los efectos negativos de la masculinidad en este proceso? Las autoras sostienen que las organizaciones son las principales proveedoras de ideología de género convencional y que, en consecuencia, son sitios especialmente potentes para hacer género. Indagan en la literatura sociológica acerca del género para explicar la idea de “hacer” género, anclando su enfoque teórico en aquel de la masculinidad. Luego, revisan antecedentes empíricos sobre lugares de trabajo peligrosos para contrastarlos con sus hallazgos sobre el comportamiento de los obreros de la plataforma. A continuación, elaboran una teoría organizacional que aporta a la comprensión del funcionamiento del género en las organizaciones.

En el último artículo de este tomo, “Algo más que descartar perfiles: análisis crítico de las *performances* masculinas tóxicas en *Tinder Nightmares*”, Aaron Hess y Carlos Flores examinan *Tinder Nightmares*, una página de Instagram que exhibe intentos fallidos de encuentros sexuales casuales, como un sitio que promueve una respuesta contradisciplinaria frente a las mascu-

⁵ Se entiende por *queerificación* el proceso de hacer o volverse *queer*, aplicado a personas, ideas u cosas.

⁶ El término *queer*, originalmente pensado como un insulto —cuya traducción en América Latina puede ser “raro”, “maricón”, “torcido” o “desviado”— surge en los Estados Unidos durante la década de los noventa como una estrategia para resignificar la injuria y hacer de ella un programa de crítica social para redefinir identidades sexogenéricas que no se conforman con la hetero-cis-normatividad y cuestionar tendencias asimilacionistas y normalizadoras del género y la sexualidad (Preciado, P, 2012; Viteri, M *et al.*, 2011).

linidades tóxicas practicadas en Tinder. Los autores adoptan una mirada foucaultniana para responder las siguientes preguntas: (1) ¿Cómo es que *Tinder Nightmares* expone los despliegues de masculinidad tóxica que se encuentran en Tinder? (2) ¿Cómo es que los usuarios de *Tinder Nightmares* responden a tales despliegues de masculinidad tóxica? (3) ¿Cuál es la relación entre la interacción original (privada) en Tinder y su circulación (pública) en redes sociales por medio de *Tinder Nightmares*? Plantean que al exhibir públicamente la práctica privada de misoginia, *Tinder Nightmares* promueve a las mujeres como agentes discursivos que hacen gala de su ingeniosa improvisación de exposición y cuestionamiento de la masculinidad tóxica.

A modo de cierre de esta introducción, cabe hacer un breve paréntesis y explicitar una vinculación temática medular de este libro: las masculinidades con la construcción social del sexo-género.

Una creencia cultural extendida considera que las personas nacen con un sexo biológico (varón o mujer) a partir del cual el aparato médico y el Estado les asignan un género (masculino o femenino). Esto conduce a la creación de una identidad de género binaria, es decir, se es varón o mujer, y a creer que el sexo es natural, mientras que el género es aquel aprendido culturalmente. Esta particular interpretación de la sexualidad humana indica que las personas nacen con diferentes características, por ejemplo, genitales, cromosomas sexuales, hormonas, pelos, voz grave o aguda, aparato reproductor, y que cada una de estas características corresponden a una supuesta naturaleza fija y universal que determina la diferencia sexual. A tales características cabe sumar la atracción sexual y la identidad de género de la persona. Estas características agrupadas de forma binaria permitieron a las ciencias médicas —y luego a juecxs, legisladorxs, funcionaries públíques, etcétera— establecer límites precisos de lo que es un varón y una mujer y borrar de esta forma la ambigüedad al considerar cualquier transgresión a tales límites como anormal y patológica (Saldivia Menajovsky, 2017).

La lucha de las personas LGBTIQ+ desnudó y ridiculizó la creencia de que el género puede y debe derivarse inequívocamente de una anatomía presumida natural. Por el contrario, la sexualidad debe entenderse como un fenómeno en el que inciden múltiples factores; no puede ser reducido a explicaciones genéticas, biológicas, culturales ni psicológicas. Por lo tanto, la clasificación entre varones y mujeres no es un mero hecho biológico, sino una interpretación cultural que redujo la enorme variedad de cuerpos a dos únicos sexos. Esa interpretación cultural es lo que se conoce como “género”: un dispositivo de poder, una interpretación que socializa a los cuerpos con pene (y otros atributos físicos asociados al varón) en la masculinidad para

que se conviertan en varones, y a los cuerpos con vulva (y otros atributos físicos asociados a la mujer) en la feminidad para que se conviertan en mujeres.

La anatomía y el sexo no existen sin un marco cultural. Por el contrario, el género debe entenderse como una forma cultural de configurar el cuerpo, razón por la cual está abierto a su continua reforma (Butler, 2004). Ello implica una concepción de la corporalidad que expone la ficción de conceptos, tales como hombre y mujer, y que obliga a reflexionar sobre qué criterios se adoptan a la hora de seguir empleándolos y definiéndolos. Y así como el sexo y el género no existen sin un marco cultural, tampoco las masculinidades, dado que todo entendimiento que tengamos de ellas es producto de un hacer cultural.

A continuación, presentamos el marco teórico sobre masculinidades que inspira este libro. Lo vinculamos con las demandas de los movimientos feministas más recientes, específicamente el #MeToo. Nos interesa mostrar cómo la estrategia global de educación del público general que realiza este movimiento afectó, y continúa haciéndolo, la práctica de las masculinidades. Asimismo, discutimos sobre la desconfianza que generan las alianzas de los varones con los feminismos. Al respecto, sugerimos repensar y recuperar el sentido radical original de las alianzas para así desarrollar una nueva política de alianzas antipatriarcales que creemos son una condición fundamental para provocar un cambio sistémico en las relaciones de género.

REFERENCIAS

- BUTLER, Judith (2004), *Undoing Gender*, New York, Routledge.
- JARAMILLO SIERRA, Isabel C. (2013), “Examinando los intercambios académicos más allá de la división Norte Sur”, en *Violencia, legitimidad y orden público, Seminario en Latinoamérica de teoría constitucional y política, SELA 2012*, Buenos Aires, Librería.
- SALDIVIA MENAJOVSKY, Laura (2017), *Subordinaciones invertidas: sobre el derecho a la identidad de género*, UNAM-Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS).

Chris GRUENBERG
Laura SALDIVIA MENAJOVSKY

MASCULINIDADES Y UTOPIÁS: IMAGINANDO NUEVAS ALIANZAS ANTIPATRIARCALES

Chris GRUENBERG
Laura SALDIVIA MENAJOVSKY

SUMARIO: I. *La masculinidad hegemónica reformulada*. II. *Nuevas ampliaciones conceptuales*. III. *Repensar las alianzas*.

I. LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA REFORMULADA

El título de este libro, *Masculinidades por devenir*, es una invitación a imaginar futuros alternativos de masculinidades no hegemónicas a favor de un proyecto de justicia social en las relaciones de género.¹ Para alcanzar este objetivo, el libro retoma y aplica críticamente el concepto de masculinidad hegemónica como marco conceptual para analizar e interpretar los cinco artículos que lo conforman. El concepto de masculinidad hegemónica fue formulado por la socióloga australiana Raewyn Connell hace más de treinta años y reformulado de manera colectiva² en los últimos quince años tomando en consideración las críticas más lucidas, rigurosas y consistentes.

La reformulación revisa de manera exhaustiva el concepto de masculinidad hegemónica para descartar los componentes que no lograron resistir las críticas y actualizar aquellos que necesitan ser reformulados en térmi-

¹ Desde Heráclito hasta Hegel la categoría del devenir está asociada con el proceso de formación de lo nuevo, lo que fluye, con el movimiento, la mutación y el desarrollo de lo nuevo y la desaparición de lo viejo. En el contexto de este libro el devenir implica la transformación incesante de las masculinidades, escapando del esencialismo y la naturaleza como una emergencia ontológica continua.

² Les autorxs más destacados que han acompañado a Raewyn Connell en este largo y constante proceso de reformulación son James Messerschmidt, Michael Messner y Julian Wood.

nos contemporáneos.³ Como resultado y síntesis de este continuo ejercicio dialéctico, el concepto sigue siendo provocador, riguroso e influyente en el campo de la academia, el activismo y las políticas públicas (Connell y Messerschmidt, 2005; Connell *et al.*, 2018).

1. *Formulación*

Raewyn Connell (1995) formuló la primera definición de la masculinidad hegemónica como “la configuración de la práctica de género que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, lo que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres”. Esto significa que cuando cambian las condiciones históricas y los patrones de relaciones sociales, la posición hegemónica también puede ser desafiada y cuestionada. En consecuencia, la masculinidad hegemónica es una relación históricamente dinámica entre diferentes grupos de varones y mujeres que permite imaginar la transformación social de las relaciones de género.

El concepto de hegemonía, en un inicio aplicado en los estudios marxistas sobre el poder y las clases sociales y ahora utilizado para analizar la relación de dominación entre diferentes grupos de varones y mujeres, destaca las dimensiones específicamente culturales de la desigualdad de género. La hegemonía opera como la dinámica cultural mediante la cual un grupo reclama y mantiene su privilegio en la vida social. Se asegura a través de un patrón de consentimiento antes de que un patrón de dominación, alcanzando la influencia social a través de la cultura, los discursos y las instituciones (Grindstaff *et al.*, 2011).

La relación de dominación resulta entonces de una combinación de coerción física y control ideológico. Las instituciones son materializaciones de ideas y nacen para proteger los privilegios de los fundadores de las mismas, aparecen como racionalizaciones de los intereses de las clases dominantes y bajo el discurso de la neutralidad y universalidad. En general, una neutralidad y universalidad que ayuda a su reproducción y que hace que las clases subordinadas tiendan a consensuarlas e incorporarlas como propias.⁴

³ Para conocer a detalle el proceso crítico de reformulación del concepto, recomendamos la traducción de Barbero y Morcillo del trabajo original de Connell, R.W. y Messerschmidt, James (2005): Connell, R.W. *et al.* (2021).

⁴ De acuerdo con Crenshaw, “[A] examinar la dominación como una combinación de coerción física y control ideológico, Gramsci articuló el concepto de hegemonía; es decir, los medios a través de los cuales un sistema de actitudes y creencias, que impregna tanto la

2. *Reformulación*

La reformulación del concepto de la masculinidad hegemónica enfatiza tres ideas cardinales para este libro que permiten imaginar masculinidades por devenir a favor de la igualdad de género: las masculinidades son múltiples, relacionales y sensibles al cambio social (Connell y Messerschmidt, 2005).

A. *Masculinidades múltiples*

La existencia de masculinidades múltiples destaca como una característica central de la masculinidad hegemónica el control y la opresión de los varones sobre otros varones, y no solamente el control y la opresión de ellos sobre las mujeres. También destaca la importancia de analizar y considerar la intersección de otros sistemas de opresión que interactúan entre sí, como el racismo, la clase y la sexualidad, para poder reconocer las relaciones jerárquicas intragrupalas de la masculinidad. En palabras de Connell, “para entender el género, entonces, debemos ir constantemente más allá del género” (Connell, 1995).

B. *Masculinidades relacionales*

Para Connell (1987, 1995), la masculinidad hegemónica siempre se construye en relación con la feminidad y con las masculinidades no hegemónicas. La masculinidad hegemónica no se corresponde con la experiencia real de ningún varón concreto; se trata más bien de un modelo cultural que expresa ideales, fantasías y deseos. En las culturas occidentales contemporáneas este modelo hegemónico socialmente legitimado se representa generalmente a través del varón blanco, heterosexual, cisgénero, profesional, competitivo, independiente, asertivo y racional.

La masculinidad hegemónica se relaciona con la feminidad a través de la feminidad enfatizada, la cual se practica de una manera complementaria y obediente en una relación de subordinación complaciente con la masculinidad hegemónica. El concepto de feminidad enfatizada es clave para el marco teórico de Connell, porque permite explicar cómo esta forma de feminidad se adapta al poder y responde al deseo masculino enfatizando la obediencia, el cuidado, la crianza y la empatía como las verdaderas virtudes

conciencia popular como la ideología de las elites, refuerza la organización social y convence a las clases dominadas de que el orden existente es inevitable” (Crenshaw, 2006: 106).

femeninas. Pero Connell, además, identifica otras feminidades que se definen por estrategias de resistencia o formas de sometimiento y por la combinación de complejas estrategias de obediencia, resistencia y cooperación (Connell, 1987, 1995; Connell *et al.*, 2018).

En el mismo sentido, la masculinidad hegemónica se construye en relación con la masculinidad no hegemónica. Pero la masculinidad no hegemónica en sí misma no representa una categoría social homogénea, ya que a partir de la intersección entre el género, la sexualidad, la clase, la etnia y la raza pueden configurarse cuatro masculinidades no hegemónicas específicas: cómplice, subordinada, marginalizada y de protesta.

Según Connell y Messerschmidt (2005, 2018), las masculinidades cómplices se caracterizan por acceder a algunos de los beneficios de las relaciones patriarcales y aceptar los privilegios masculinos, pero lo hacen tomando distancia del ejercicio directo del poder y evitando practicar una versión fuerte de la dominación masculina, construyendo así relaciones de complicidad con el proyecto hegemónico. Por su parte, las masculinidades subordinadas son el resultado de las relaciones internas del orden de género y son construidas como inferiores, patológicas o desviadas en relación con la masculinidad hegemónica, siendo los varones homosexuales y transgénero los ejemplos paradigmáticos por transgredir y desafiar la hetero-cis-normatividad del régimen patriarcal. Asimismo, las masculinidades marginalizadas son no hegemónicas por causa de desventajas económicas, raciales y étnicas, siendo trivializadas, discriminadas, temidas y excluidas como resultado de la intersección entre la raza, la etnia, la clase y el género y la carencia sistemática de privilegios. Finalmente, las masculinidades de protesta son un tipo particular de masculinidad marginalizada que recrean temas de la masculinidad hegemónica en una versión hipermasculina que expresa una exhibición exagerada y paródica de fuerza física y agresión personal en contextos sociales de pobreza y racismo como una respuesta compensatoria por la falta de poder económico, político y cultural (Messerschmidt y Messner, 2018).

Estos cuatro tipos de masculinidades deben ser entendidos como posiciones en relación entre sí y no como tipos fijos de personalidad. Una de las claves para diferenciar la masculinidad hegemónica de las masculinidades no hegemónicas está en saber distinguir a las masculinidades que legitiman y justifican la desigualdad de género entre varones y mujeres y entre los mismos varones, de aquellas que no lo hacen. Mientras las masculinidades hegemónicas logran legitimar y justificar la desigualdad de género a través de una compleja operación discursiva e ideológica, promoviendo un consenso colectivo que termina aceptando, reproduciendo e incluso encarnando las relaciones

de género desiguales, las otras cuatro no lo logran por carecer de poder, prestigio e influencia social, o simplemente por expresar una postura política en contra de la desigualdad de género (Messerschmidt y Messner, 2018).

C. Masculinidades sensibles al cambio social

Connell (2005) enfatizó que las masculinidades hegemónicas y no hegemónicas están todas sujetas a cambios porque surgen en entornos culturales específicos y en situaciones históricas particulares. Para Connell, los términos “masculinidad hegemónica” y “masculinidades no hegemónicas” no nombran tipos de identidades fijas, sino configuraciones de prácticas de género producidas en situaciones históricas particulares en una estructura social cambiante y discontinua. Además, en el caso de la primera, existe cíclicamente una lucha por la hegemonía en la que las versiones más antiguas pueden ser reemplazadas por otras más nuevas. Entonces, los conceptos de masculinidad hegemónica y masculinidades no hegemónicas abren la posibilidad del cambio social hacia la creación de relaciones de género alternativas, más igualitarias y menos violentas.

Finalmente, Connell aborda el género como estructura social, permitiendo comprender mejor el impacto de las crisis históricas en el orden del género (la organización social) y en los regímenes de género (las instituciones) y cómo estas crisis históricas crean simultáneamente restricciones y oportunidades para establecer nuevas alianzas y promover una transformación profunda de las relaciones de género (Connell *et al.*, 2018).

II. NUEVAS AMPLIFICACIONES CONCEPTUALES

La investigación más reciente sobre masculinidades hegemónicas y no hegemónicas ha permitido orientar la teoría y la práctica sobre el género hacia nuevas direcciones conceptuales. En el marco de este libro identificamos los siguientes dos conceptos como los principales aportes para poder fortalecer el proyecto de imaginar masculinidades futuras no hegemónicas.

1. Masculinidades sin varones (cis)

A partir de una reinterpretación radical de la definición canónica de Connell sobre la masculinidad se puede avanzar en la construcción de mas-

culinidades sin varones (cis). Para Connell (1995), la masculinidad se define como “...simultáneamente un lugar en las relaciones de género, las prácticas a través de las cuales hombres y mujeres se involucran en ese lugar en el género, y los efectos de estas prácticas en la experiencia corporal, la personalidad y la cultura”. A partir de esta definición podemos sintetizar la masculinidad en tres componentes. En primer lugar, es una posición o lugar social en el que las personas, independientemente de su género, pueden moverse a través de la práctica ocupando constantemente posiciones cambiantes en la estructura de género. En segundo lugar, es un conjunto de prácticas que constituyen y cuestionan sin cesar la masculinidad. Tercero, cuando estas prácticas son encarnadas especialmente por varones, pero también por mujeres, tienen efectos culturales y sociales generalizados (Schippers, 2007; Aboim, 2018; Connell *et al.*, 2018). Desde esta perspectiva, se vuelve más evidente que en lugar de poseer o tener masculinidad, las personas se mueven, producen y hacen masculinidad al participar en prácticas masculinas (West y Zimmerman, 1987).

Desde este enfoque, se abre un nuevo espacio conceptual y empírico para reconocer que la masculinidad no siempre es lo que hacen los varones (cis), ya que cuando las lesbianas y los varones trans ocupan el lugar de la masculinidad y la practican fluidamente también están haciendo masculinidad: masculinidades femeninas y trans. Entonces, la masculinidad no puede ni debe reducirse al cuerpo de varones (cis) y sus efectos (Halberstam, 1998). Así, cuando logramos disociar al varón (cis) de la masculinidad y dejamos de naturalizar la masculinidad como algo que emana de un cuerpo preexistente o biologizado, se podría incluso afirmar que las masculinidades son más plurales que los varones, desnaturalizando radicalmente el modelo de “dos sexos, dos géneros”. De esta manera, las trayectorias y experiencias de lesbianas y de varones trans permiten explicar mejor de qué se trata y qué define a la masculinidad en las relaciones sociales para poder identificar y reivindicar prácticas masculinas no hegemónicas e inclusivas (Halberstam, 1998; Schippers, 2007; Aboim, 2018; Connell *et al.*, 2018; Messerschmidt y Messner, 2018).

2. *¿Nuevas masculinidades o masculinidades hegemónicas nuevas?*

Toda la obra de Connell está orientada al devenir, buscando no sólo explicar las condiciones y factores sociales que provocan los cambios de las relaciones de género, sino que además intenta explicar cómo el cambio en

realidad constituye relaciones de género. Connell habla de “tendencias de crisis” para afirmar que las relaciones de género son históricamente inestables, propensas a las crisis y que, al mismo tiempo, los sistemas de poder y opresión del patriarcado son flexibles y adaptables (Connell, 1987, 1995).

Esta flexibilidad le permite a las masculinidades hegemónicas cambiar, adaptarse y acomodarse a la pérdida gradual de legitimidad del patriarcado provocada por las sucesivas crisis culturales, mientras son renovadas, recreadas, defendidas y modificadas. En este sentido, podría decirse que lo que hace tan poderosa a la masculinidad hegemónica es precisamente su habilidad para adaptarse (Demetriou, 2001). Así, lo que comúnmente se conoce en el discurso y debate actual como “nuevas masculinidades” serían en realidad masculinidades hegemónicas que se transforman y emergen como respuesta a las crisis históricas de las relaciones de género, por ejemplo el #MeToo, tratando de adaptarse y acomodarse a estas crisis, pero sin perder poder ni renunciar a los privilegios. Si las nuevas masculinidades tienen algo de nuevo es que producen nuevas formas de desigualdad de género, ocultando las desigualdades existentes a través de formas nuevas.

Este tipo particular de masculinidades hegemónicas se conoce como masculinidades híbridas (Demetriou, 2001; Messner, 2007; Bridges y Pascoe, 2014, 2018). El campo de investigación sobre las masculinidades híbridas se concentra en examinar los procesos y efectos de las transformaciones contemporáneas de las masculinidades hegemónicas producidas por la incorporación selectiva de prácticas y significados asociados con las identidades de masculinidades marginalizadas y subordinadas, como así también de feminidades, para ser utilizados estratégicamente con el objetivo de adaptarse a las crisis históricas de las relaciones de género, sin dejar de reproducir la dominación y los privilegios masculinos (Bridges y Pascoe, 2018).

A través de esta incorporación selectiva de elementos identitarios de masculinidades con menos poder y privilegios, y también de feminidades, surgen masculinidades hegemónicas más sensibles, expresivas, progresistas e inclusivas. Sin embargo, este cambio es superficial y se restringe al orden simbólico, ya que las masculinidades híbridas se caracterizan por no desafiar las estructuras de poder, las cuales permanecen intactas (Bridges y Pascoe, 2014).

Para lograr cambiar sin cambiar nada, el proceso de hibridación de las masculinidades hegemónicas implica un proceso complejo basado en el despliegue de tres estrategias interrelacionadas pero distintas. En primer lugar, se trata de una práctica de “distanciamiento discursivo” para tomar una distancia simbólica de la masculinidad hegemónica a través de discursos

más sensibles y progresistas, a favor de la igualdad de género y en contra de la violencia machista, cambiando las relaciones simbólicas, pero sin alterar los sistemas de poder que estructuran las relaciones de género. Segundo, implica una práctica de “préstamo estratégico” como forma de apropiación cultural de símbolos y sentidos asociados a las masculinidades subordinadas y marginalizadas para poder reformular sus identidades como si fueran simbólicamente parte de esos grupos, reproduciendo así los privilegios a través de formas nuevas y volviendo más difícil reconocer la desigualdad de género. Tercero, la práctica de “reforzar límites” implica la cooptación de elementos de estilos y prácticas de las masculinidades subordinadas y marginalizadas, diluyendo de este modo los límites simbólicos y sociales entre grupos privilegiados y excluidos, pero sin dejar de reforzar las relaciones de desigualdad. Por ejemplo: en el marco de las prácticas sexuales mantenidas entre varones heterosexuales con privilegios, las mujeres son cosificadas; los homosexuales, estigmatizados, y los varones pobres y racializados, hipererotizados, permitiendo así que los varones blancos y heterosexuales practiquen la homosexualidad de una manera heterosexual, reforzando la masculinidad hegemónica y ocultando los sistemas de opresión de formas históricamente nuevas (Bridges y Pascoe, 2018; Ward, 2008, 2015).

En conclusión, es fundamental generar la claridad conceptual necesaria para poder hacer un análisis más riguroso sobre la operación de estas tres estrategias de hibridación, para luego desafiar el discurso dominante que busca generalizar e igualar a todas las masculinidades como falsas aliadas, sugiriendo que ningún tipo de masculinidad es políticamente confiable. En este contexto, la investigación sobre las masculinidades híbridas es de gran ayuda conceptual y política porque permite reconocer, diferenciar y separar a las masculinidades hegemónicas que se ajustan y adaptan a las demandas sociales del momento histórico, por ejemplo el #MeToo, a través de simples cambios simbólicos, de aquellas masculinidades no hegemónicas comprometidas con promover cambios estructurales en las relaciones de poder a través de verdaderas alianzas antipatriarcales.

3. El #MeToo y la reacción de las masculinidades

Como vimos, Connell desarrolla la idea de “tendencias de crisis” para proponer que las relaciones de género son propensas a las crisis y por lo tanto históricamente inestables (Connell, 1987, 1995). Siguiendo esta idea, aquí entendemos al #MeToo como una crisis histórica que plantea nuevos

desafíos y oportunidades para todas las masculinidades, especialmente para aquellas masculinidades no hegemónicas que buscan promover y participar activamente en la construcción de alianzas antipatriarcales.

Existen dos movimientos del #MeToo que comparten el nombre y abordan de forma explícita temas de violencia sexual. Pero más allá de estas coincidencias, los dos movimientos difieren sustancialmente en su historia, su público objetivo y los resultados buscados. Para entender la versión más reciente (#MeToo) es necesario estudiar su versión original (Me Too). Este último fue creado por la activista afroamericana Tarana Burke desde Harlem, EE.UU., para denunciar el impacto desproporcionado de la violencia sexual y racial contra las mujeres, lesbianas, personas trans y no binarias en las comunidades más marginalizadas. La principal estrategia de la versión original del movimiento Me Too fue crear una comunidad de sobrevivientes para apoyarse mutuamente y poder responder de manera directa a sus necesidades en el acceso a los recursos necesarios para sanar y recuperarse. En cambio, la campaña viral en las redes sociales del #MeToo de 2017, iniciado por la actriz Alyssa Milano desde el *glamour* de Hollywood, se viralizó rápida y masivamente promoviendo una campaña global de solidaridad y educación pública sobre el acoso sexual a través de la divulgación de experiencias de victimización (Freeman, 2019; Pilipchuk, 2019).

La divulgación pública de las experiencias vividas por las personas sobrevivientes es la característica clave que define a la campaña #MeToo y la distingue de otras campañas contra la violencia sexual, incluida la versión original del Me Too de Tarana Burke. A diferencia de la mayoría de las campañas anteriores contra la violencia sexual, el #MeToo se basa exclusivamente en la revelación o divulgación de las experiencias de las personas sobrevivientes para educar al público general sobre la prevalencia, el impacto y la naturalización del acoso sexual (Pilipchuk, 2019).

En este libro reivindicamos la importancia y la definición del #MeToo como una crisis histórica para analizar y entender cómo la estrategia global de educación del público general del #MeToo afectó y sigue afectando la práctica de las masculinidades. En este sentido, el primer artículo del libro *Los varones y el #MeToo: mapa de las respuestas de los varones al activismo contra la violencia*, escrito por Michael Flood (2019), sostiene que el llamado a la acción del #MeToo entre los varones implica y reclama tres acciones claves: primero, el #MeToo le pide a los varones que escuchen a las personas sobrevivientes y crean en sus historias para reconocer la gravedad de la violencia de género. En segundo lugar, el #MeToo le pide a los varones que reflexio-

nen y cambien sus comportamientos e interacciones afectivas, sexuales y laborales con las mujeres y otros varones. En tercer lugar, el #MeToo le pide a los varones que contribuyan al cambio social, desafiando y educando a otros varones y participando activamente para generar cambios sistémicos en las relaciones de género.

En el mismo sentido, este libro se apoya en las ideas y el análisis empírico desarrollado por Flood para complementar y amplificar las tres acciones claves que pide el #MeToo e integrarlas a una política de alianzas antipatriarcales:

Primero, escuchar a las personas sobrevivientes es clave para empezar a reconocer la violencia de género, pero también es necesario complementar la acción de escuchar con la articulación de un discurso antipatriarcal. A partir del #MeToo, muchos varones inhibidos por el temor a ser criticados o cancelados tienden a confundir la acción de escuchar con la de guardar silencio, incluso cuando se les pide que se involucren y participen del debate público para cuestionar y educar a otros varones. En estos casos, la acción de permanecer en silencio, en lugar de desafiar el sistema de privilegios y opresión, lo refuerza y reproduce. Por esta razón, el libro propone integrar la acción de escuchar con la articulación de un discurso antipatriarcal capaz de enfrentar los discursos de odio y educar a otros varones que comienzan de manera gradual a cuestionar sus privilegios.

En segundo lugar, el #MeToo le pide a los varones que reflexionen y cambien sus comportamientos e interacciones afectivas, sexuales y laborales. Sin embargo, reevaluar y cambiar las conductas e interacciones más cotidianas implica una transformación personal compleja y demandante. La experiencia del #MeToo, por ejemplo, ha demostrado de manera contundente que si la acción de reconocer la conducta de acoso sexual y pedir disculpas por el daño causado se lleva a cabo sin un enfoque restaurativo basado en el diálogo, la aceptación de la responsabilidad y las necesidades de la persona sobreviviente, puede profundizar el trauma y la revictimización (Wexler *et al.*, 2019).

En este sentido, a partir de varias acciones declarativas de disculpas públicas provocadas por el #MeToo, existe una larga lista de casos de cuasi disculpas que se pueden clasificar en tres tipos generales: 1) las disculpas hipotéticas (“si yo hice lo que dicen”) que tienden a cuestionar la credibilidad de la denuncia; 2) las disculpas que ponen en duda el impacto del acoso sexual (“si acaso mi conducta ofendió a alguien”) y banalizan el daño, y 3) las disculpas ambivalentes que se refieren a acciones genéricas e invisibilizan a la persona sobreviviente (“si alguna de mis acciones... le

pido disculpas a mi familia, amigos y colegas”). En cambio, una acción declarativa de disculpas públicas desde un enfoque restaurativo, en primer lugar, reconoce la conducta y las consecuencias de manera específica, luego acepta la responsabilidad para que el reconocimiento de la conducta no se convierta en una simple excusa o justificación y, finalmente, se dirige individualmente a la persona (o las personas) que sufrió el daño considerando sus necesidades, reclamos y deseos. En este contexto, cualquier proceso de cambio y transformación de las interacciones cotidianas de los varones debe llevarse a cabo desde un estricto enfoque restaurativo para evitar provocar el efecto contrario al deseado: mayor revictimización y trauma (Freeman, 2019; Wexler *et al.*, 2019).

En tercer lugar, el #MeToo le pide a los varones que contribuyan al cambio social, participando activamente para generar un cambio sistémico en las relaciones de género. Sin embargo, la participación de los varones debe ser políticamente significativa para evitar reproducir los privilegios y fortalecer los sistemas de opresión. En este sentido, el libro propone guiar y canalizar la participación de los varones a través de una política de alianzas antipatriarcales, entendiendo la masculinidad aliada como una identidad aspiracional en continua transformación hacia una conciencia crítica cada vez más compleja y sofisticada, capaz de visibilizar y cuestionar los privilegios masculinos y de confrontar la violencia de otros varones de manera consistente, sustentable y efectiva.

III. REPENSAR LAS ALIANZAS

En un capítulo inspirador llamado “Práctica y utopía” del icónico libro *Masculinidades*, Connell (1995) plantea que el proyecto de justicia social en las relaciones de género es parte de una dimensión utópica de nuestra relación con el futuro y afirma que las alianzas antipatriarcales son una condición determinante para alcanzar ese objetivo.

Sin embargo, casi treinta años después de esta afirmación sobre la práctica y la utopía de las masculinidades no hegemónicas de Connell, las alianzas antipatriarcales se encuentran fuertemente cuestionadas y devaluadas políticamente en los debates feministas. Desde la última década, pero particularmente a partir del #MeToo, circula una idea generalizada sobre los varones (en especial los varones cisgénero) de ser todos falsos aliados y una presunción de ser todos políticamente desconfiables (Indigenous Action, 2014; Paul, 2017; Lamont, 2020; Fabbri, 2021; Jones *et al.*, 2021).

Este clima de desconfianza y escepticismo, exacerbado por la vida confinada que provocó la COVID-19, se ha manifestado con mayor intensidad en las redes sociales a través de una comunicación basada en memes, dispositivos textuales situados en la cima de la comunicación actual (Herrera, 2021). El meme feminista circula como unidad de cultura a través de la sátira feminista sugiriendo y viralizando la idea de que todas las masculinidades son falsas aliadas o, en su versión más sarcástica, simplemente “aliades” que adaptan sus discursos para continuar reproduciendo sus privilegios.





Sin embargo, a pesar de ser un tiempo de profunda desconfianza contra las alianzas, este libro insiste en repensar y recuperar su sentido radical original para proponer una nueva política de alianzas antipatriarcales. Igual que Connell, creemos que las alianzas son una condición y un factor determinante para provocar un cambio sistémico en las relaciones de género. Para poder repensar y guiar la práctica de las alianzas introducimos un marco conceptual que permite diferenciar entre las masculinidades hegemónicas, híbridas y no hegemónicas con el objetivo de identificar y diferenciar a las masculinidades aliadas de aquellas que no lo son ni aspiran a serlo. Esta primera diferenciación e identificación de las masculinidades que auténticamente aspiran a ser aliadas es una maniobra básica y necesaria para poder crear la política de alianzas antipatriarcales que se propone este libro.

De acuerdo con Brown y Ostrove (2013), el estudio de las alianzas y las personas aliadas a favor de la justicia social ha sido el centro de teorías e investigaciones en diversos campos a partir de los años noventa, incluida la educación pública (Reason y Broido, 2005), el lugar de trabajo (Brooks y Edwards, 2009), la formación profesional de docentes (Clark, 2010) y la formación de profesionales de la salud mental (Dillon *et al.*, 2004; Smith y Redington, 2010). La mayoría de la literatura sobre alianzas hasta la fecha se ha focalizado en personas heterosexuales aliadas del colectivo LGB-TIQ+ (Conley *et al.*, 2001; Conley *et al.*, 2002), pero también hay trabajos sobre las personas sin discapacidad aliadas de las personas con discapacidad (Ostrove y Crawford, 2006), varones que actúan como aliados de las mujeres en cuestiones de violencia sexual (Casey y Smith, 2010; Fabiano *et al.*, 2003) y las personas blancas aliadas de las personas racializadas (Kivel, 2002).

En este campo de investigación, una persona aliada se define como alguien que es miembro de un grupo dominante que participa públicamente para terminar con el sistema de opresión que le otorga privilegios en función de su pertenencia al grupo, cuestionando y criticando los privilegios sociales del grupo a través del activismo y el apoyo a los grupos oprimidos y con menos privilegios (Hardiman y Jackson, 1982; Washington y Evans, 1991; Broido, 2000).

Tomando como referencia a les autorxs mencionados en los dos párrafos precedentes, consideramos que la adaptación de esta definición clásica de las personas aliadas al estudio contemporáneo de las masculinidades permite avanzar hacia una política de alianzas antipatriarcales que asegure las siguientes condiciones mínimas necesarias para crear nuevas alianzas más consistentes, sustentables y efectivas:

- 1) La definición de persona aliada no se construye a partir de un proceso de autocategorización, sino como una co-construcción política, lo que implica un proceso identitario basado en la lucha colectiva, reciprocidad, lealtad y confianza (la persona aliada como identidad colectiva relacional).
- 2) Las alianzas requieren como primer paso una conducta crítica de cuestionamiento abierto de los privilegios grupales (romper el pacto patriarcal).
- 3) Las alianzas requieren como segundo paso una conducta crítica de defensa y apoyo público a los grupos oprimidos tomando siempre en cuenta sus demandas y necesidades (activismo antipatriarcal).

Además de contar con una definición conceptual más rigurosa que permita diferenciar con mayor precisión entre las masculinidades que verdaderamente aspiran a ser aliadas del feminismo (en especial, pero no exclusivamente, entre varones cisgénero heterosexuales) de aquellas que no y así evitar generalizar a todas las personas aliadas como falsas aliadas, también es necesario poder disponer de un marco teórico robusto que permita analizar el proceso de desarrollo de la identidad aliada desde una perspectiva evolutiva, entendiendo la masculinidad aliada como una identidad aspiracional en continua transformación hacia una conciencia crítica cada vez más compleja y sofisticada. Este enfoque evolutivo ayuda a explicar y entender mejor por qué algunas masculinidades que aspiran a ser aliadas antipatriarcales llegan a ser en la práctica más consistentes, sustentables y efectivas que otras en sus esfuerzos para promover un cambio social en las relaciones de género.

En este sentido, este libro retoma el trabajo del sociólogo Keith Edwards (2006), quien diseñó un modelo conceptual evolutivo para estudiar el desarrollo de la identidad de las personas que aspiran a ser aliadas e identificar las conductas, motivaciones y perspectivas asociadas a la experiencia de cada identidad. El modelo identifica tres estatus en el proceso de convertirse en una persona aliada: 1) la identidad aliada egoísta, 2) la identidad aliada altruista y 3) la identidad aliada por la justicia social.

El estatus de persona aliada por egoísmo o interés personal está principalmente motivado por proteger a otras personas de su círculo afectivo. En general, estas personas buscan ser aliadas de una persona individual con quien tienen una conexión íntima y afectiva en lugar de un grupo social oprimido. Se ven a sí mismas como personas protectoras que intervienen en nombre de esa persona a la que buscan proteger, haciéndolo la mayoría de las veces de manera asistencialista y revictimizante, sin consultar ni escuchar las necesidades ni los deseos de la persona involucrada. Debido a que la principal motivación está en custodiar los vínculos íntimos, es poco probable que estas personas aspirantes a aliadas por egoísmo se enfrenten abiertamente a actos de opresión cuando las personas que protegen no están presentes e incluso pueden llegar a validar al comportamiento opresivo, reproduciendo el sistema de opresión. De esta manera, en este estatus de protectora individual, las personas aliadas son capaces de detectar conductas aisladas de discriminación, pero son incapaces de cuestionar sus privilegios e identificar la naturaleza sistémica de la opresión, limitando la efectividad de sus intervenciones como aliadas.

El estatus de persona aliada por altruismo está motivado por la culpa que produce el empezar a desarrollar una conciencia crítica sobre los privilegios. Para los miembros de los grupos dominantes, el reconocimiento de la naturaleza sistémica de sus privilegios y de la opresión puede generar fuertes respuestas emocionales que van desde la culpa, la vergüenza y hasta el enojo, volviendo a las personas aliadas altruistas inconsistentes e insustentables en muchos casos. En este estatus, las personas aspirantes a aliadas pueden racionalizar y reconocer el sistema de opresión, pero se enfocan en otros miembros del grupo dominante como los verdaderos perpetradores. Así, al trasladar la responsabilidad a otros miembros del grupo dominante, los aspirantes a aliados se distancian del grupo en un intento de minimizar la culpa derivada de su creciente conciencia de privilegios y posicionarse como miembros excepcionales del grupo dominante. Una forma de manejar la culpa es jugar el papel de “salvador” de los miembros del grupo oprimido. La naturaleza paternalista de este altruismo puede conducir a

cambios positivos en el corto plazo, pero termina finalmente perpetuando el sistema de opresión en el largo plazo al ubicar a las víctimas de la opresión en una posición de pasividad y dependencia en relación con la persona aliada, limitando seriamente la efectividad de las alianzas.

El estatus de persona aliada por la justicia social está motivado por trabajar con el grupo oprimido de manera colaborativa para provocar un cambio sistémico a favor de una sociedad más justa, diversa e inclusiva. En lugar de ser aliadas de un individuo, las personas aspirantes a ser aliadas por la justicia social critican y exponen desde un enfoque sistémico el clasismo, el racismo o el sexismo, visibilizando la intersección de todas las formas de opresión y reconociendo las limitaciones estratégicas de abordar los sistemas de opresión de manera aislada. En lugar de buscar la dependencia y pasividad del grupo oprimido, buscan la crítica para cuestionar continuamente la reproducción de sus privilegios, sesgos y puntos ciegos. Este enfoque autocrítico, colaborativo y sistémico tiene el potencial de convertir a la persona aspirante a aliada en una aliada por el cambio social.

En conclusión, el modelo de desarrollo de la identidad de la persona aliada ayuda a evaluar y corregir las conductas asistencialistas, esencialistas y paternalistas, mientras que al mismo tiempo permite identificar con mayor precisión las motivaciones y acciones que promueven una conciencia crítica cada vez más compleja y sofisticada, creando las condiciones ideales para que las personas aspirantes a ser aliadas (en especial, pero no exclusivamente, los varones cisgénero heterosexuales) se conviertan en aliadas antipatriarcales consistentes (más estables en el corto, mediano y largo plazo), sustentables (menos propensas a retroceder a estatus anteriores) y efectivas (generando impacto sistémico), deviniendo masculinidades no hegemónicas a favor de la justicia social en las relaciones de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABOIM, S. *et al.* (2018), *Changing Societies: Legacies and Challenges. Ambiguous Inclusions: Inside Out, Outside In*, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- BROIDO, E.M. (2000), "The development of social justice allies during college: A phenomenological investigation", *Journal of College Student Development*, 41 (1).
- BROWN, T. y OSTROVE, J. (2013), "What does it mean to be an ally?: The perception of allies from the perspective of people of color", *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11).

- CASEY, E. y SMITH, T. (2010), “«How can I not?»: Men’s pathways to involvement in anti-violence against women work”, *Violence Against Women*, 16 (8).
- CLARK, C.T. (2010), “Preparing LGBTQ-allies and combating homophobia in a U.S. teacher education program”, *Teaching and Teacher Education*, 26.
- CONLEY, T.D. *et al.* (2001), “Mistakes that heterosexual people make when trying to appear non-prejudice: The view from LGB people”, *Journal of Homosexuality*, 42 (2).
- CONLEY, T.D. *et al.* (2002), “Gay men and lesbians’ experiences in and expectations for interactions with heterosexuals”, *Journal of Homosexuality*, 44 (1).
- CONNELL, R. (1985), “Theorizing Gender”, *Sociology*, vol. 19, núm. 2.
- CONNELL, R. (1987), *Gender and Power*, Stanford University Press.
- CONNELL, R. (1995), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.
- CONNELL, R. (1998), “Masculinities and Globalization”, *Men and Masculinities* 1 (1).
- CONNELL, R. (2002), *Gender*, Cambridge, Polity Press.
- CONNELL, R. (2005), *Masculinities*, 2a. ed., Cambridge, Polity Press.
- CONNELL, R. (2005), “Advancing Gender Reform in Large-scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers”, *Policy and Society*, 24:4.
- CONNELL, R. y MESSERSCHMIDT J.W. (2005), “Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept”, *Gender & Society*, 19.
- CONNELL, R. *et al.* (2018), *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, NYU Press.
- CONNELL, R. *et al.* (2021), “Masculinidad hegemónica. Repensando el concepto”, *Revista RELIES: Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*.
- CRENSHAW, Kimberlé (2006), “Raza, reforma y retroceso: transformación y legitimación en el derecho contra la discriminación”, en GARCÍA VILLEGAS, M. *et al.* (comps.), *Crítica jurídica*, Bogotá, Uniandes.
- DEMETRIOU, D.Z. (2001), “Connell’s concept of hegemonic masculinity: a critique”, *Theory and Society*.
- DILLON, F.R. *et al.* (2004), “On becoming allies: a qualitative study of lesbian-, gay-, and bisexual-affirmative counselor training”, *Counselor Education & Supervision*, 43.
- EDWARDS, K.E. (2006), “Aspiring Social Justice Ally Identity Development: A Conceptual Model”, *NASPA Journal*.

- FABBRI, L. (2021), *La masculinidad incomodada*, Editorial de la Universidad de Rosario, Homo Sapiens.
- FABBRI, L. (2021), “La masculinidad como proyecto político extractivista. Una propuesta de re-conceptualización”, en FABBRI, L., *La masculinidad incomodada*, Editorial de la Universidad de Rosario, Homo Sapiens.
- FABIANO, P.M. *et al.* (2003), “Engaging men as social justice allies in ending violence against women: evidence for a social norms approach”, *Journal of American College Health*, 52 (3).
- FLOOD, M. (2019), “Men and #MeToo: Mapping Men’s Responses to Anti-violence Advocacy”, en FILEBORN, B. y LONEY-HOWES, R. (eds.), *#MeToo and the Politics of Social Change*, Palgrave Macmillan, Cham.
- FREEMAN, L. (2019), “#MeToo and Philosophy”, *APA Newsletter on Feminism and Philosophy*, vol. 19, núm. 1, otoño.
- GRINDSTAFF, L. y WEST, E. (2011), “Hegemonic Masculinity on the Sidelines of Sport”, *Sociology Compass*, 5(10).
- HALBERSTAM, J. (1998), *Female Masculinity*, Duke University Press.
- HARDIMAN, R. y JACKSON, B. (1982), “Conceptual Foundations for Social Justice Courses”, en ADAMS, M. *et al.* (1997), *Teaching for Diversity and Social Justice: A Sourcebook*, New York, Routledge.
- HERRERA, M. (2021), *Retóricas del meme masculinista. Universidad digital y antifeminismo en tiempos de pandemia*, México, UNAM, IISUE.
- INDIGENOUS ACTION MEDIA (2014), *Accomplices Not Allies: Abolishing the Ally Industrial Complex. An Indigenous Perspective*, Indigenous Action Media.
- JONES, D. y BLANCO, R. (2021), “Varones atravesados por los feminismos. Deconstrucción, distancia y reforzamiento de género”, en FABBRI, L., *La masculinidad incomodada*, Editorial de la Universidad de Rosario, Homo Sapiens.
- KIVEL, P. (2002), *Uprooting Racism: How White People Can Work for Racial Justice*, Gabriola Island, BC, New Society Publishers.
- LAMONT, A. (2020), *The Guide to Allyship*, disponible en: <https://guidetoallyship.com>.
- MESSERSCHMIDT, J. y MESSNER, M. (2018), “Hegemonic, Nonhegemonic, and «New» Masculinities”, en CONNELL, R. *et al.*, *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, NYU Press.
- MESSNER, M.A. (2007), “The masculinity of the governor: muscle and compassion in American politics”, *Gender & Society*, 21(4).
- OSTROVE, J.M. y CRAWFORD, D. (2006), “«One lady was so busy staring at me she walked into a wall»: interability relations from the perspective of women with disabilities”, *Disability Studies Quarterly*, 26 (3).

- PASCOE, C.J. y BRIDGES, T. (2014), “Hybrid Masculinities: New Directions in the Sociology of Men and Masculinities”, *Sociology Compass*, 8/3.
- PASCOE, C.J. y BRIDGES, T. (2018), “On the Elasticity of Gender Hegemony: Why Hybrid Masculinities Fail to Undermine Gender and Sexual Inequality”, en CONNELL, R. *et al.*, *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, NYU Press.
- PAUL, J. (2017), *I Need An Accomplice, Not An Ally*, From the WHITE Collection.
- PILIPCHUK, M. (2019), “Good Survivor, Bad Survivor: #MeToo and the Moralization of Survivorship”, *APA Newsletter on Feminism and Philosophy*, vol. 19, núm. 1.
- REASON, R.D. y BROIDO, E.M. (2005), “Issues and strategies for social justice allies (and the student affairs professionals who hope to encourage them)”, *New Directions for Student Services*, 110.
- SCHIPPERS, M. (2007), “Recovering the Feminine Other: Masculinity, Femininity, and Gender Hegemony”, *Theory & Society*, 36.
- SMITH, L. y REDINGTON, R.M. (2010), “Lessons from the experiences of White antiracist activists”, *Professional Psychology*, 41 (6).
- WARD, J. (2008), “Dude-Sex: White Masculinities and «Authentic» Heterosexuality among Dudes Who Have Sex with Dudes”, *Sexualities*, 11(4).
- WARD, J. (2015), *Not Gay Sex between Straight White Men*, NYU Press.
- WASHINGTON, J. y EVANS, N.J. (1991), “Becoming an ally”, en EVANS N.J. y WALL V.A. (eds.), *Beyond tolerance: gays, lesbians, and bisexuals on campus*, Washington, D.C., American College Personnel Association.
- WEST, C. y ZIMMERMAN, D. (1987), “Doing gender”, *Gender & Society*, 1(2).
- WEXLER, M. *et al.* (2019), *#MeToo, Time’s Up, and Theories of Justice*, University of Illinois College of Law Legal Studies, Research Paper, núm. 18-14.

LOS VARONES Y EL #METOO: CÓMO RESPONDEN LOS VARONES A LA MILITANCIA ANTIVIOLENCIA

Michael FLOOD

SUMARIO: I. *Varones: escuchen a las mujeres.* II. *Varones: a poner la propia casa en orden.* III. *Varones: a reventar el patriarcado.* IV. *Conclusión.*

Las respuestas de los varones al movimiento #MeToo y a otras formas de activismo feminista contra la violación y el acoso sexual van desde el apoyo entusiasta hasta la sanción hostil. Hay formas habituales de resistencia, como negar de manera defensiva la cotidianidad de la violencia, atribuirla a “otros” varones o quejarse de que el #MeToo “se pasó la raya” (*cfr.* Fileborn y Philippen). O en muchos casos, sólo un silencio incómodo. La masculinidad está directamente involucrada en las violaciones y acoso sexual cometidos por los varones, pero también en su complicidad e inacción generalizada en relación con la violencia contra las mujeres. Al mismo tiempo, el #MeToo impulsó un examen público muy valioso de los estrechos y peligrosos ideales de masculinidad que permean la violencia masculina contra las mujeres.

El llamamiento a la acción que el #MeToo hace a los varones incluye tres tareas clave. Primero, les pide que escuchen a las mujeres y reconozcan que la violencia contra ellas es habitual, es grave y está mal. Segundo, les pide que reflexionen sobre su conducta y las relaciones que establecen a diario tanto con mujeres como con otros varones, y que las cambien. Tercero, que contribuyan al cambio social, tanto enfrentando a otros varones como contribuyendo con iniciativas de mayor alcance para modificar las desigualdades de género sistémicas que son fundamento del acoso y el abuso sexual. Respecto de cada una de estas tareas, este texto evalúa en qué medida los varones las asumen y las formas de resistencia habituales de muchos de ellos. Este capítulo traza así el contorno de las respuestas de los varones al

#MeToo: lo que sabemos de cómo el #MeToo produjo cambios y de cómo no lo hizo.

Los datos con los que evaluar el impacto del #MeToo son limitados. Aunque muchos países del #MeToo cuentan con movilizaciones de base e importante presencia cultural (Garibotti y Hopp; Zeng), la mayoría de las encuestas disponibles sobre los niveles de conciencia que produjo la campaña vienen del Norte Global, y particularmente de Estados Unidos. Menos todavía se sabe sobre el impacto del #MeToo en intersecciones de género, etnicidad, clase y otras formas de diferencia social y desigualdad (Kagal, Cowan y Jawad; Ryan; Ison). Debe considerarse que mientras el #MeToo dirigió la atención pública también al acoso *que sufren los varones*, que es en abrumadora mayoría obra de otros varones, por mi parte, al examinar las respuestas que ellos dan al #MeToo, pongo el foco en la violencia que ejercen contra las mujeres y sus respuestas en relación con ella.

I. VARONES: ESCUCHEN A LAS MUJERES

Para que el #MeToo haya afectado la conciencia de los varones sobre el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer, tienen que haberse enterado de la campaña. No hay que sobreestimar la difusión del #MeToo entre los varones. En una encuesta estadounidense que respondieron varones de 18 a 55 años, cerca de la mitad (41%) nunca había oído hablar del #MeToo (Editores de GQ, 2018); mientras que de acuerdo con otra, respondida por varones empleados, casi la cuarta parte dijo no haber oído hablar al respecto (Koeze y Barry-Jester, 2018). Según una encuesta del Reino Unido, respondida por adultos en agosto y septiembre de 2018, más de la mitad (57%) no había oído hablar del movimiento (Sociedad Fawcett, 2018).

Un signo de que una campaña o movimiento está contribuyendo al cambio social es que se hable de ella o de los problemas que plantea en un grupo determinado. Investigaciones hechas en Estados Unidos y el Reino Unido muestran que la mayoría de los varones no discutieron sobre el #MeToo o el acoso sexual a pesar de haber oído hablar al respecto. Según una encuesta estadounidense aplicada a varones de 18 a 55 años, 47% de los encuestados no había hablado del #MeToo con nadie, nunca (Editores de GQ, 2018). De acuerdo con una encuesta hecha en el Reino Unido, sólo 28% de los varones había tenido conversaciones con otra persona del mismo sexo sobre acoso sexual, en comparación con 34% de las mujeres, y sólo 31% de los varones lo había hecho con una mujer. Haber conversado al respecto con sus pares resultó más frecuente entre varones jóvenes del Reino

Unido que entre los mayores: 54% de los varones de 18 a 34 años lo había hecho, en comparación con 27% del grupo de 35 a 54 años, y sólo 16% de los mayores de 55 años (Fawcett Society, 2018).

A pesar de los niveles de ignorancia sobre el #MeToo entre los varones, la campaña parece haber generado mayor conciencia sobre el sexismo y las desigualdades de género. En una encuesta hecha en Estados Unidos, cerca de la mitad de los varones (44%) coincidió en que las historias recientes sobre acoso sexual cambiaron su punto de vista sobre el trato que se da a las mujeres en la sociedad (NBC News y Wall Street Journal, 2017). Los efectos del #MeToo en este caso pueden ser mayores entre varones más jóvenes. De los varones que tienen entre 18 y 25 años, 61% dijo haber considerado el modo como la sociedad habilita el comportamiento sexista de los varones desde que se lanzó la iniciativa, y 59% dijo que le ha hecho pensar en lo difícil que es el mundo para las mujeres (Noticias MTV, 2018).

Hay signos de modificaciones en las normas sociales en términos de qué comportamientos se perciben como aceptables o inaceptables. En una encuesta hecha en el Reino Unido, un poco más de la mitad de los varones (53%) estuvo de acuerdo en que “en los últimos 12 meses hubo un cambio en qué conducta otra gente juzga aceptable y cuál no”. En contraste con otras encuestas, el acuerdo aquí no fue mayor entre los grupos más jóvenes, sino que los niveles similares de acuerdo entre jóvenes y mayores fueron parejos (Fawcett Society, 2018). Sin embargo, mientras los varones mayores dijeron sentir que había habido un cambio en las ideas de *otras personas* sobre lo que es y no es aceptable, mostraron mucho menos inclinación que los más jóvenes a decir que ellos mismos pensaban diferente al respecto.

Cuando se trata de escuchar a las mujeres y creerles, las formas de resistencia son muy numerosas. Los varones pueden, por ejemplo, limitarse a admitir sólo las formas más burdas de violencia, repetir que el acoso es obra de una minoría desviada, plantear preocupaciones sobre acusaciones falsas y quejarse de que el #MeToo “se pasó de la raya”. Son respuestas que reflejan las típicas brechas de género en los modos de entender del género y la violencia. El entendimiento de los varones sobre la violencia de los hombres contra las mujeres es sistemáticamente más pobre que el de las mujeres, como documentan las encuestas internacionales de actitudes hacia la comunidad (Herrero *et al.*, 2017).

Si bien muchos varones están de acuerdo en que el acoso sexual es inaceptable, a menudo reconocen sólo los abusos de poder más groseros y burdos. Esto es similar a los modos como se percibe la agresión sexual: las ideas predominantes en la comunidad sobre una “violación real” se refieren

a agresiones a manos de un desconocido armado que ataca en un lugar público y produce lesiones graves. El acoso sexual se puede clasificar en tres formas: 1) coerción sexual (chantaje sexual, amenazas dirigidas a obtener cooperación sexual, o ataques físicos; 2) atención sexual no deseada (avances sexuales no deseados, tocamientos, comentarios sexuales explícitos), y 3) acoso de género (chistes sexistas, comentarios de género ofensivos, exposición de material pornográfico en el trabajo, etcétera) (Holland *et al.*, 2016; Maass *et al.*, 2013). El acoso de género es la forma más común de acoso sexual, pero también la que es menos probable que se reconozca como tal (Holanda *et al.*, 2016). En cambio, es más probable que los varones (y las mujeres) reconozcan como acoso sexual las dos primeras formas, que impliquen avances sexuales no deseados y, en particular, las que involucran coerción *quid-pro-quo*, en las que una persona que tiene poder proporciona ventajas (por ejemplo, contratos) o impide desventajas (por ejemplo, despidos) a cambio de favores sexuales. Un periodista, refiriéndose a Harvey Weinstein, productor de cine cuyos actos de coerción y acoso sexual originaron la movilización del #MeToo, describe: “el problema Weinstein: que muchos acosadores consideren acoso sólo a los abusos burdos de poder y puedan excusar sus acciones como meras señales mal interpretadas, intentos torpes de seducción o coqueteo inofensivo. Que escuchen el caso Weinstein y piensen: «bueno, no soy tan perverso». Y sin embargo son peores” (Lewis, 2017).

Muchos varones también consideran erróneamente que la violencia contra las mujeres es obra de sólo una pequeña minoría de perversos. “¡No son todos los varones!”, dicen, en un grito de guerra común entre quienes sienten que las críticas feministas salpican injustamente a todos los varones. De hecho, #NotAllMen fue un *hashtag* muy difundido en 2014 y 2015, al que algunas mujeres respondieron #YesAllWomen, indicando que todas las mujeres se enfrentan a diario al sexismo y la violencia (Plait, 2014). Hay respuestas de este tipo en todo el mundo, como el “¡No acusen a los varones!” de Dinamarca (MÄN, 2018). La declaración “No todos los varones” puede expresar el rechazo de los varones a la percepción feminista de que estos actos y quienes los cometen son lo habitual en la sociedad, pero también un rechazo más personal al pedido de que examinen críticamente su propia conducta. Volveré sobre esto más adelante.

Las versiones muy difundidas que retratan a las mujeres como falsas acusadoras son un obstáculo para la disposición de los varones a escuchar a las víctimas y sobrevivientes y creerles (Franks). Durante mucho tiempo se afirmó y se dio por hecho que las mujeres “mienten violación”, es decir, que las mujeres inventan acusaciones de violación con motivos malintenciona-

dos, vengativos o de otro tipo (Lisak *et al.*, 2010). La realidad es que los informes falsos de agresión sexual son raros, como demostró una serie de estudios y exámenes de datos sobre delitos (Kelly, 2010; Lisak *et al.*, 2010). A pesar de esto, la idea de que las mujeres muchas veces hacen acusaciones falsas, tanto de violación como de violencia doméstica, tiene respaldo generalizado. En Australia, por ejemplo, una encuesta nacional de 2017 determinó que 33% de los varones estaba de acuerdo con que “muchas denuncias de agresión sexual hechas por mujeres son falsas”, mientras que poco menos de la mitad de los varones (49%) estuvo de acuerdo en que “las mujeres que litigan por la custodia de sus hijos suelen inventar o exagerar las acusaciones de violencia doméstica para mejorar sus casos” (Webster *et al.*, 2018).¹ En una encuesta hecha en Estados Unidos a 6251 adultos a principios de 2018, un tercio (31%) consideró que las mujeres que hacen acusaciones falsas de acoso o agresión sexual son un “problema importante”, cerca de la mitad (45%) lo calificó de “problema menor”, y sólo 22% consideró que “no es un problema” (Pew Research Centre, 2018). Al mismo tiempo, cerca de la mitad (46%) consideró un “problema importante” que no se crea lo que dicen las mujeres y un tercio (34%) lo vio como “problema menor”.

Resulta preocupante lo extendida que está la inquietud porque en particular los varones jóvenes sean víctimas de acusaciones falsas. Una encuesta a adultos estadounidenses en octubre de 2018 encontró que más de la mitad estaban *igualmente* preocupados por las mujeres victimizadas y los varones falsamente acusados, mientras que uno de cada seis estaba *más* preocupado por los varones acusados falsamente. De todos los adultos, 57% informó estar igualmente preocupado por las mujeres jóvenes, el acoso y agresiones sexuales que podrían sufrir, y por los varones jóvenes y las falsas denuncias de acoso o agresión sexual que podrían sufrir, 15% se manifestó más preocupado por lo último, y sólo 17% por lo primero (Morning Consult, 2018). Esta preocupación por la sujeción de los varones a acusaciones falsas recibió el respaldo de la figura política más elevada del país: en octubre de 2018, el entonces presidente de Estados Unidos, Donald Trump, señaló que “los varones jóvenes en Estados Unidos viven un momento muy aterrador, porque se los culpa de cosas de las que no pueden ser culpables”. Con todo, las denuncias falsas de violencia y abuso son mucho menos comunes que las falsas negaciones de haberlos cometido (Jaffe *et al.*, 2008). Y más aún, las probabilidades de que los varones sean agredidos sexualmente son mucho mayores (230 veces más, según las cifras del Reino Unido) que las de ser falsamente acusados de agresión sexual (Lee, 2018).

¹ Los datos para las mujeres fueron 23% y 37% respectivamente.

El #MeToo no parece haber hecho mella en la creencia de los varones en las falsas acusaciones. Si algo ocurrió fue que el año pasado la situación empeoró, al menos en Estados Unidos. Una encuesta de Ipsos de 2018 encontró que el acuerdo de los varones con que “quienes denuncian ser víctimas de acoso sexual deben tener el beneficio de la duda hasta que se demuestre lo contrario” disminuyó de 74% a 68% en los 10 meses que van de diciembre de 2017 a octubre de 2018, mientras que los niveles de acuerdo de las mujeres, más altos, se mantuvieron constantes. De manera similar, una encuesta de YouGov encontró que el acuerdo con que “las acusaciones falsas de agresión sexual son un problema mayor que las agresiones no denunciadas” aumentó entre noviembre de 2017 y septiembre de 2018 de 16% a 20% entre los varones, y de 13% a 18% entre los adultos (YouGov, 2018). En octubre de 2018, Ipsos descubrió que más de la mitad de los varones (57%) estaba de acuerdo en que “las falsas acusaciones de acoso sexual contra los varones son muy comunes”, al igual que la mitad (48%) de las mujeres. Un tercio de los varones (36%) informó que le preocupaba que se los fuera a acusar injustamente de acoso sexual, mientras que cerca de un tercio de las mujeres (30%) informó que le preocupaba que acusaran injustamente a un hombre que les importa. Los votantes republicanos tuvieron de manera sistemática más actitudes de apoyo al acoso que los votantes demócratas (Ipsos, 2018).

La creencia de que los varones suelen ser víctimas de denuncias falsas de acoso y agresión por parte de las mujeres contribuye a la idea más extendida según la cual el #MeToo “se pasó de la raya”. Lo que se dice habitualmente y se ve en las redes sociales incluye el reproche habitual de que el #MeToo impuso un régimen represivo e injusto de macartismo sexual, un “pánico sexual”, un “estado policial”, una “cacería de brujas”, etcétera (Garber, 2018). Las percepciones de los varones aquí expresan una sanción, la respuesta de un grupo dominante que se siente amenazado porque grupos desfavorecidos cuestionan sus privilegios (Flood *et al.*, 2018; Rosewarne, en esta colección). La reacción puede considerarse también como un caso de “prerrogativa agraviada”, un intento de restaurar las formas tradicionales y patriarcales de hombría conforme se ponen en tela de juicio las experiencias de privilegio no cuestionado de los varones (Kimmel, 2013).

No debería sorprendernos que un número considerable de varones se considere víctima de un régimen #MeToo injusto, dada la predominancia de ideas antifeministas que refieren desventajas masculinas. Por ejemplo, en una encuesta nacional respondida por australianos mayores de 16 años en marzo de 2018, 41% de los varones (y 23% de las mujeres) coincidió en que “la corrección política da ventajas a las mujeres en los lugares de trabajo”,

mientras 42% de los varones (y el 23% de las mujeres) estuvo de acuerdo en que “los hombres y los niños están cada vez más excluidos de las medidas tendientes a la igualdad de género” (Evans *et al.*, 2018). Por si alguien creyera que estas creencias antifeministas se concentran sólo entre los varones mayores, algunos de los niveles de acuerdo más altos se encontraron entre jóvenes *millennials* australianos de entre 20 y 30 años. En Estados Unidos hubo resultados similares. Por ejemplo, una encuesta de principios de 2017 a 777 varones jóvenes de entre 11 y 24 años demostró niveles sustanciales de acuerdo con las ideas de que “a los varones/niños se los evalúa con parámetros más severos que a las mujeres/niñas” (43% de acuerdo, 31% de opinión neutral), que “hoy se castiga a los varones/niños solo por actuar como varones/niños” (32% de acuerdo, 32% de opinión neutral) y que “las mujeres/niñas reciben un trato especial” (37% de acuerdo, 30% de opinión neutral) (Joyful Heart Foundation, 2018).

II. VARONES: A PONER LA PROPIA CASA EN ORDEN

El #MeToo también les pide a los varones que “pongan su casa en orden”: que reflexionen sobre su propio comportamiento y se aseguren de comportarse de manera respetuosa y equitativa en términos de género. Así, la campaña solicita de los varones que consideren qué impacto y significado tiene su comportamiento *para las mujeres*. Ciertamente, hay señales de que algunos varones lo están haciendo, de acuerdo con cuatro encuestas estadounidenses:

- La mitad de los varones (49%) dijo que las historias recientes sobre acoso sexual le habían hecho pensar en su propio comportamiento hacia las mujeres, mientras que la otra mitad no estuvo de acuerdo (NBC News y Wall Street Journal, 2017). Hubo proporciones más altas de acuerdo entre los varones más jóvenes que entre los mayores, y entre los demócratas que entre los republicanos.
- Más de un tercio de los varones de 18 a 55 años (38%) dijo que el #MeToo los había hecho re-evaluar sus experiencias sexuales pasadas (Editores de GQ, 2018).
- Un tercio de los varones jóvenes de 18 a 25 años estuvo de acuerdo en que “me preocupa que algo que hice pueda considerarse acoso sexual” (MTV News, 2018).
- Uno de cada tres varones que habían oído hablar del #MeToo dijo que, como resultado, pensaba de manera diferente sobre su comportamiento en el trabajo (Koeze y Barry-Jester, 2018).

Re-evaluar el propio comportamiento es una cosa, y cambiarlo realmente, otra. De un cuarto a un tercio de los varones en Estados Unidos, según la encuesta, informaron haber modificado su conducta en las citas y su modo de establecer vínculos románticos a raíz del #MeToo:

- En una encuesta aplicada en Estados Unidos, una cuarta parte (24%) de los varones dijo haber cambiado su comportamiento en las relaciones románticas a raíz del movimiento, y tres cuartas partes (86%), no (Koeze y Barry-Jester, 2018).
- Según otra encuesta estadounidense, un tercio (35%) de los varones había cambiado su comportamiento en las citas en respuesta al #MeToo, y lo mismo 59% de quienes habían oído hablar del #MeToo (Editores de GQ, 2018).
- En una encuesta de 2017 hecha a varones jóvenes de Estados Unidos de 18 a 25 años, 40% dijo que el #MeToo había cambiado su forma de establecer relaciones románticas potenciales. Uno de cada cuatro (25%) estuvo de acuerdo en que “desde que apareció el #MeToo, noté que cambió el comportamiento de los chicos con que estoy en contacto” (MTV News, 2018).

Si bien estas estadísticas parecen prometedoras, en estos informes de cambio hay cuatro limitaciones. Primero, la mayoría de los varones —entre la mitad y dos tercios— informa que *no* ha reevaluado ni cambiado su comportamiento a raíz del #MeToo. Segundo, no sabemos *cómo* han cambiado su comportamiento quienes lo hicieron, y además los cambios en los que piensan tal vez sean triviales o inapropiados. En tercer lugar, ignoramos la medida en que hubo un cambio: se trata de cambios autoinformados y en su declaración puede haber un sesgo de deseabilidad social, o bien exageración o error. Finalmente, está claro también que gran cantidad de varones sigue respaldando las prerrogativas sexuales masculinas y el sexismo que estructuran el acoso sexual de los varones y la coerción sobre las mujeres.

Aun así, minorías considerables de varones dan cuenta de algún tipo de reconsideración y reelaboración de su comportamiento sexual y su conducta en las citas. Los informes anecdóticos de los medios corroboran algo de esto. La periodista y comentarista social Laurie Penny escribe, por ejemplo, sobre “amigos varones, por lo demás bien intencionados, que someten a un frenético examen su historial sexual”, y señala: “Ahí es donde muchos varones y niños que conozco están en este momento. Desorientados. Incómodos. Luchando con el espectro del mal que ellos mismos obraron. Asus-

tados, sobre todo, por cómo cambian de rápido las reglas básicas para ser una persona que valga la pena” (Penny, 2017).

Mientras algunos varones hacen un balance de su pasado a la luz del #MeToo, y algunos se dan cuenta de lo mal que actuaron, otros tratan de corregirse (Newman y Haire). Según parece, hubo una ola de disculpas espontáneas de varones a mujeres por correo electrónico, mensajes de texto y Facebook como consecuencia del #MeToo (Schneider, 2017).

Da idea de la confusión que experimentan los varones en relación con la interacción con las mujeres también una encuesta de febrero y marzo de 2018 aplicada en Estados Unidos a una muestra significativa de personas adultas. Más de la mitad de los varones (55%) estuvo de acuerdo en que la atención cada vez mayor al acoso y la agresión sexual hizo más difícil para los varones saber cómo relacionarse con mujeres en su lugar de trabajo, y lo mismo opinó cerca de la mitad (47%) de las mujeres (Pew Research Centre, 2018).

Al mismo tiempo, hay una profunda resistencia entre los varones al pedido del #MeToo de que examinen su propio comportamiento y relaciones. Una reacción común entre los varones es la idea de que la violencia contra las mujeres es “un asunto de mujeres”, y no una cuestión que les concierna directamente. Muchos varones, incluso reconociendo que la violencia doméstica y sexual contra las mujeres son problemas sociales generalizados, consideran que abordarlos es tarea de ellas (Crooks *et al.*, 2007). En lo que se puede considerar como una “desviación propia de grupo dominante”, desplazan de sí mismos hacia las mujeres la responsabilidad en la prevención y reducción de la violencia (Rich *et al.*, 2010).

Una respuesta de similar orden que dan los varones es que la violencia contra las mujeres es un problema de “otros” varones. Pueden, por ejemplo, insistir en que “no todos los varones” son violentos y que ellos son parte de los “chicos buenos” (Cover). Muchos varones hacen un retrato de golpeadores y violadores en términos de “el otro”, disolviendo su propia responsabilidad por la violencia contra las mujeres en una cultura que apoya la violencia (Rich *et al.*, 2010). Para desligarse de la responsabilidad, algunos varones recurren a estereotipos racistas sobre los autores de los actos violentos (PettyJohn *et al.*, 2018; Kagal, Cowan y Jawad) y reproducen matrices narrativas racializadas consolidadas en los medios y la cultura popular (Pepin, 2016). De hecho, ni siquiera los varones que participan activamente en la lucha contra la violencia son inmunes a esas distinciones tan tranquilizadoras entre ellos y esos “otros”, los varones violentos (Macomber, 2012).

Esto significa que cuando *se les pide* a los varones que consideren sus propios actos potenciales de violencia contra las mujeres o su complicidad con ellos, muchos se muestran desinteresados o reacios, y algunos reaccionan de

modo hostil. En una encuesta a estudiantes varones sobre un programa de prevención de violaciones propuesto en un campus universitario de Estados Unidos, la mitad no quiso asistir y 10% respondió de manera visceral y hostil, manifestando ira, indignación y ofensa (Rich *et al.*, 2010). De manera similar, cuando a raíz del #MeToo en octubre de 2017 hubo en redes sociales publicaciones dirigidas a los varones bajo el hashtag #HowIWillChange, una de las líneas de respuesta se centró en la resistencia indignada de los varones a la propuesta de que deberían someter a examen su propio papel en la perpetuación de la cultura de la violación (PettyJohn *et al.*, 2018).

III. VARONES: A REVENTAR EL PATRIARCADO

Más allá de cambiar su propio comportamiento abusivo, el #MeToo les pide a los varones que cuestionen el comportamiento abusivo de otros varones y las actitudes y comportamientos que lo sustentan. Es decir, el #MeToo invita a los varones a ser espectadores pro-sociales que intervengan en la prevención y reducción de daños, lo que incluye reafirmar las condiciones que impidan la perpetración de actos violentos y la victimización inicial (Powell, 2011).

Las encuestas que se hicieron a partir del #MeToo muestran que aumentó la probabilidad autodeclarada de que varones (y mujeres) intervengan en hechos de los que sean testigos e informen al respecto. En una encuesta estadounidense llevada a cabo en octubre de 2017, 77% de los varones dijo que ahora es más probable que digan algo si ven que se trata injustamente a una mujer (NBC News y Wall Street Journal, 2017). En una encuesta a adultos del Reino Unido de agosto y septiembre de 2018, 35% de varones y mujeres coincidió en que “en los últimos 12 meses aumentó mi propensión a cuestionar comportamientos o comentarios que juzgo inapropiados”. Respecto de los varones, el resultado fue mucho más marcado entre los más jóvenes: estuvo de acuerdo 58% de los de 18 a 34 años, 32% de los de 35 a 54 años y sólo 24% de los de 55 años o más (Fawcett Society, 2018).

El #MeToo, finalmente, pide a los varones que intervengan colectivamente para atacar las raíces sociales y estructurales de la violencia de los hombres contra las mujeres. Movilizar a los varones no es una idea nueva, y el activismo colectivo de los varones contra la violencia ya tenía presencia en países de todo el mundo. Los grupos de varones antisexistas y antiviolencia aparecieron en medio de la segunda ola de feminismo, a principios de la década de 1970, y ahora hay diversas organizaciones y redes nacionales e internacionales cuyo eje son los varones (Flood, 2018). Las iniciativas para prevenir y reducir la violencia de los varones contra las mujeres de las últimas tres décadas insisten

cada vez más en la necesidad de involucrar a los varones como agentes de cambio (McGann, 2014). Como reflejo de esto, los comentarios del #MeToo han incluido llamamientos a los varones para que tomen medidas contra el acoso sexual que obran los varones, como hicieron campañas previas con *hashtags* como #NotOkay (Maas *et al.*, 2018).

Hay numerosos signos de respuestas organizadas al #MeToo entre los varones, tanto desde dentro de las redes establecidas de varones contra la violencia como desde fuera de ellas. Las redes y organizaciones de varones han hecho mesas redondas, publicado documentos de debate y ofrecido reflexiones sobre la importancia del #MeToo (MÄN, 2018; MenEngage, 2017; White Ribbon Trust, 2018). Hay al menos un país donde el #MeToo provocó un aumento significativo de la participación de los varones en la lucha contra la violencia. En Suecia, la organización feminista MÄN (1993–) elaboró a finales de 2017 una guía para los grupos de discusión del #AfterMeToo, lo que provocó un aumento del interés en la organización, que se triplicara su número de miembros y se formaran 30 grupos en el momento de la escritura, en 2018 (MÄN, 2018).

El #MeToo también impulsó nuevas iniciativas entre los varones. Un grupo de varones antiviolencia de la industria del cine lanzó en marzo de 2018 el #AskMoreOfHim, justo antes de la entrega de los premios Óscar, retando a los varones a que usaran sus privilegios y plataformas para el bien e hicieran referencias explícitas al acoso, el abuso y la agresión sexual (Katz y Newsom, 2018). El escritor australiano Benjamin Law inició en octubre de 2017 una campaña dirigida a los varones bajo el *hashtag* #HowIWillChange, con la finalidad de involucrar a varones y niños en la reflexión sobre cómo reproducen la cultura de la violación y sobre cómo tratan de cambiarla (PettyJohn *et al.*, 2018). El #MeToo puede también haber subido el estándar de lo que significa ser un “aliado masculino” o un “feminista” masculino, dada la visibilidad de las críticas feministas a las exhibiciones simbólicas e hipócritas de los varones.

Aun así, todavía esperamos en respuesta al #MeToo un aumento internacional importante en la lucha colectiva de los varones contra la violencia. Las iniciativas del tipo siguen siendo relativamente menores, aunque su complejidad política y práctica está creciendo (Flood, 2018).

IV. CONCLUSIÓN

El #MeToo solicita tres cosas de los varones: que escuchen a las mujeres, cambien su propio comportamiento sexista y acosador, y promuevan iniciati-

vas colectivas para prevenir y reducir la violencia y el abuso. Para hacerlo, los varones deben superar su sordera socializada a las experiencias de las mujeres, hacerse cargo de la violencia de los varones contra las mujeres como tema de relevancia y preocupación personal, y desarrollar habilidades y hábitos de equidad de género.

Este movimiento instigó una avalancha pública de historias de victimización de mujeres, y la investigación demuestra que escucharlas es un camino clave para la sensibilización de los varones en relación con la violencia contra las mujeres (Flood, 2018). Los datos a los que se pasó revista en este capítulo indican que el #MeToo ha provocado algunos cambios, si bien leves o desaparejos en algunos casos, en las actitudes y comportamientos de los varones. Ciertamente, es probable que la campaña haya contribuido a un ligero debilitamiento de las normas sociales que sostienen la violencia sexual de los varones contra las mujeres. Es probable que el #MeToo haya producido aumentos en los niveles de conciencia sobre la violencia masculina y la credibilidad y legitimidad de las denuncias de las víctimas. Y en términos más generales, puede haber provocado cierto nivel de reconsideración de las formas patriarcales de flirteo, de comportamiento en citas e interacción en general.

Sin embargo, el #MeToo, al igual que otras iniciativas feministas para hacer frente a la violencia de los varones contra las mujeres, se alza contra defensas bien establecidas y practicadas de la violencia y los privilegios de los varones. Los datos de este capítulo muestran también el alcance del silencio de los varones y su connivencia con el sexismo y la violencia de otros varones.

Para transformar las culturas que apoyan la violencia, necesitaremos mayor atención pública a los privilegios masculinos, a las prerrogativas sexuales masculinas y a las alternativas a la masculinidad sexista (The Men's Project y Flood, 2018). Necesitaremos poner en tela de juicio las construcciones particulares de la masculinidad y la sexualidad masculina que sustentan los actos de violencia por parte de algunos varones contra las mujeres —y su perpetuación por parte de muchos otros varones—. Y tendremos que movilizar a los propios varones, como educadores, líderes y activistas, para que se unan a las mujeres en las luchas colectivas por la justicia de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CROOKS, C. V. *et al.* (2007), “Engaging men and boys in preventing violence against women: applying a cognitive-behavioral model”, *Violence Against Women*, 13(3).

- Editors of GQ, (2018), “What 1,147 men think about #MeToo: a glamour X GQ survey”, *GQ*, mayo 30, disponible en: <https://www.gq.com/story/metoo-and-men-survey-glamour-gq> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- EVANS, M. *et al.* (2018), *From girls to men: Social attitudes to gender equality issues in Australia*, Canberra, 50/50 by 2030 Foundation, University of Canberra.
- FAWCETT SOCIETY (2018), *#Metoo one year on—What’s changed?*, Londres, The Fawcett Society.
- FLOOD, M. (2018), *Engaging men and boys in violence prevention*, Palgrave Macmillan.
- FLOOD, M. *et al.* (2018), *Resistance and backlash to gender equality: An evidence review*, Brisbane, Crime, Justice and Social Democracy Research Centre, Queensland University of Technology (QUT).
- GARBER, M. (2018), “The selective empathy of #Metoo backlash”, *The Atlantic*, febrero 11, disponible en: <https://www.theatlantic.com/entertainment/archive/2018/02/the-selective-empathy-of-metoo-backlash/553022/> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- HERRERO, J. *et al.* (2017), “Acceptability of partner violence in 51 societies: The role of sexism and attitudes toward violence in social relationships”, *Violence Against Women*, 23(3).
- HOLLAND, K.J. *et al.* (2016), “Sexual harassment against men: examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context”, *Psychology of Men and Masculinity*, 17(1).
- IPSOS (2018), *Ipsos Npr examine views on sexual harassment and assault*, Washington, D.C., Ipsos Public Affairs.
- JAFFE, P.G. *et al.* (2008), “Custody disputes involving allegations of domestic violence: toward a differentiated approach to parenting plans”, *Family Court Review*, 46(3).
- JOYFUL HEART FOUNDATION (2018), *Defining manhood for the next generation: Exploring young men’s perceptions of gender roles and violence*, Nueva York, NY, Joyful Heart Foundation.
- KATZ, J. y NEWSOM J.S. (2018), “How Hollywood men can lead #Askmoreofhim campaign”, *The Hollywood Reporter*, marzo 2, disponible en: <https://www.hollywoodreporter.com/news/how-hollywood-men-can-lead-askmoreofhim-campaign-guest-column-1090128> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- KELLY, L. (2010), “The (in)credible words of women: False allegations in European rape research”, *Violence Against Women*, 16(12).
- KIMMEL, M. (2013), *Angry white men: American masculinity at the end of an era*, Nueva York, NY, Nation Books.

- KOEZE, E. y BARRY-JESTER A.M. (2018), “What do men think it means to be a man?”, *FiveThirtyEight*, junio 20, disponible en: <https://fivethirtyeight.com/features/what-do-men-think-it-means-to-be-a-man/> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- LEE, G. (2018), “Fact check: men are more likely to be raped than be falsely accused of rape”, octubre 12, disponible en: <https://www.channel4.com/news/factcheck/factcheck-men-are-more-likely-to-be-raped-than-be-falsely-accused-of-rape> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- LEWIS, H. (2017), “The Harvey Weinstein allegations are monstrous but it’s not just monsters who harass women”, *New Statesman*, octubre 17, disponible en: <https://www.newstatesman.com/politics/uk/2017/10/harvey-weinstein-allegations-are-monstrous-it-s-not-just-monsters-who-harass> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- LISAK, D. *et al.* (2010), “False allegations of sexual assault: an analysis of ten years of reported cases”, *Violence Against Women*, 16(12).
- MAAS, M.K. *et al.* (2018), “«I was grabbed by my pussy and it’s #Notokay»: a Twitter backlash against Donald Trump’s degrading commentary”, *Violence Against Women*, disponible en: <https://doi.org/10.1177/1077801217743340>.
- MAASS, A. *et al.* (2013), “Sexual harassment: motivations and consequences”, en RYAN M.K. y BRANSCOMBE N.R. (eds.), *The Sage hand-book of gender and psychology*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- MACOMBER, K. (2012), *Men as allies: Mobilizing men to end violence against women*, Raleigh, North Carolina, North Carolina State University.
- MÄN (2018), *Men, masculinity and #Metoo*, Estocolmo, MÄN.
- MCGANN, P. (2014), *Current practices and challenges with engaging men on campus*, Washington, D.C., The Department of Justice Office on Violence Against Women.
- MENENGAGE (2017), *Summary report, virtual roundtable dialogue: Roles and responsibilities of men and boys in response to #Metoo*, Washington, D.C., MenEngage.
- MORNING CONSULT (2018), *A year into #Metoo, public worried about false allegations*, Nueva York, NY, Morning Consult.
- MTV NEWS (2018), “The #Metoo movement is affecting men too”, *MTV News*, enero 29.
- NBC NEWS Y THE WALL STREET JOURNAL (2017), “Nbc/Wsj Poll: nearly half of working women say they’ve experienced harassment”, *NBC News*, octubre 30, disponible en: <https://www.nbcnews.com/poli-tics/first-read/nbc-wsj-poll-nearly-half-working-women-say-they-ve-n815376> (consultado el 20 de diciembre de 2018).

- PENNY, L. (2017), “The horizon of desire”, *Longreads*, octubre 10, disponible en: <https://longreads.com/2017/10/10/the-horizon-of-desire/> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- PEPIN, J.R. (2016), “Nobody’s business? White male privilege in media coverage of intimate partner violence”, *Sociological Spectrum*, 36(3).
- PETTYJOHN, M.E. *et al.* (2018), “#Howiwillchange: engaging men and boys in the #MeToo movement”, *Psychology of Men & Masculinity*, disponible en: <https://doi.org/10.1037/men000186>.
- PEW RESEARCH CENTRE (2018), *Sexual harassment at work in the era of #Metoo*, Washington, D.C., Pew Research Centre.
- PLAIT, P. (2014), “#Yesallwomen”, *Slate*, disponible en: http://www.slate.com/blogs/bad_astronomy/2014/05/27/not_all_men_how_discussing_women_s_issues_gets_derailed.html (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- POWELL, A. (2011), *Review of bystander approaches in support of preventing violence against women*, Melbourne, Victorian Health Promotion Foundation (VicHealth).
- RICH, M.D. *et al.* (2010), “«I’d rather be doing something else»: male resistance to rape prevention programs”, *Journal of Men’s Studies*, 18(3).
- SCHNEIDER, K. (2017), “When men decide it’s time to say sorry”, *The Cut*, julio 17, disponible en: <https://www.thecut.com/2018/07/when-men-decide-its-time-to-say-sorry.html> (consultado el 20 de diciembre de 2018).
- THE MEN’S PROJECT Y FLOOD, M. (2018), *The man box: A study on being a young man in Australia*, Melbourne, Jesuit Social Services.
- WEBSTER, K. *et al.* (2018), *Australians’ attitudes to violence against women and gender equality: Findings from the 2017 National Community Attitudes towards Violence against Women Survey (NCAS)*, Sydney, NSW, ANROWS.
- WHITE RIBBON TRUST (2018), *Report on how White Ribbon New Zealand can align with the #Metoo movement*, Auckland, New Zelanda, White Ribbon Trust.
- YOUGOV (2018), “After a year of #MeToo, American opinion has shifted against victims”, *The Economist*, octubre 15, disponible en: <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/10/15/after-a-year-of-metoo-american-opinion-has-shifted-against-victims> (consultado el 20 de diciembre de 2018).

Nota de los editorxs: este artículo fue originariamente publicado como “Men and #MeToo: Mapping Men’s Responses to Anti-violence Advocacy”, en FILEBORN, Bianca y LONEY-HOWES, Rachel (eds.), *#MeToo and the Politics of Social Change*, Palgrave Macmillan Cham (Springer International Publisher), 2019, pp. 285-300.

TEORIZACIÓN FEMINISTA SOBRE VARONES Y MASCULINIDAD: APLICACIÓN DE PERSPECTIVAS FEMINISTAS PARA MEJORAR LA PRAXIS DE LOS VARONES Y LAS MASCULINIDADES EN LA UNIVERSIDAD

Ashley M. BROWN
Khaled J. ISMAIL

SUMARIO: I. *Feminismos liberales*. II. *Feminismos radicales*. III. *Feminismos psicoanalíticos*. IV. *Teorías feministas multidimensionales*. V. *Feminismos posmodernos y posestructuralistas*. VI. *Cartografía de las teorías feministas sobre la práctica de los varones y las masculinidades en la universidad*. VII. *Aplicación de perspectivas teóricas feministas*.

Desarrollado en Estados Unidos a principios de la década de los setenta a partir del movimiento de liberación de las mujeres, el feminismo académico nació con el propósito de entender las causas y el impacto de la desigualdad de género, y sirviéndose de instrumentos como los conceptos de “dominación”, “opresión” y “explotación” para pensar las experiencias de las mujeres, desarrolló teorías y métodos antisexistas (Gardiner, 2005; Hanmer, 1990). Conforme las académicas trabajaban para deconstruir la categoría “mujer” y desarrollar una comprensión más compleja y matizada del sexismo y el género (Hill, 2003), también “se volvieron cada vez más cuidadosas en relación con volver a caer en la preservación del «varón» como sujeto sin género” (Shapiro, 1994; 11). Las teóricas feministas buscaron por ello exponer y problematizar la construcción y función de la masculinidad como parte de la comprensión del patriarcado y del posicionamiento dominante de los varones. Estas líneas del pensamiento feminista tuvieron un papel clave en la posterior aparición de los estudios académicos sobre masculinidad, aproximadamente una década después. Gardiner señaló, en efecto, que “El pensamiento feminista resultó fundamental, en términos de empresa intelectual, temas académicos y movimientos sociales, para la formación de los estudios contemporáneos sobre varones y masculinidad” (2005: 36).

En tanto los estudios sobre masculinidad continúan desarrollándose, como lo demuestra el que tengan cada vez más presencia tanto en cursos universitarios, revistas académicas y libros como en asociaciones y conferencias de profesionales (Gardiner, 2002), hubo un intenso debate entre las académicas feministas sobre su papel, riesgos y significado. Entre las críticas a los estudios sobre masculinidad, una de las principales es que no “abordan de manera explícita, como prioridad teórica principal, cómo en la teoría de la masculinidad se usa, cita y analiza la teoría feminista” (Robinson, 2003: 130). Los estudios académicos sobre masculinidad no sólo adolecen de compromiso insuficiente con las complejidades y contradicciones del feminismo, sino que en muchos casos ignoran por completo la teoría feminista (McMahon, 1993; Ramazanoglu, 1992). En los escritos más contemporáneos sobre masculinidad aparecen algunos ejemplos de compromiso más reflexivo con la teoría feminista, pero sigue tratándose de referencias abrumadoramente limitadas y selectivas (Berggren, 2014; McCarry, 2007; O'Neill, 2015). La relación con el feminismo, por ejemplo, suele reducirse a “una o dos feministas, que representan una única línea teórica en el marco de una perspectiva particular” (Robinson, 2003: 132), y en general se reconoce a aquellas en quienes se percibe afinidad con los problemas de los varones. Además, los estudiosos de la masculinidad a menudo “mencionan el feminismo pero no lo citan, para a continuación citar a otro hombre cuyo trabajo, tanto como el suyo propio, tiene ese origen intelectual” (Hanmer, 1990: 444). Al pasar por alto el examen crítico de la teoría feminista, estos académicos parecen indicar que el feminismo académico no ha problematizado todavía la masculinidad (McMahon, 1993), poniendo con ello los estudios sobre masculinidad al frente del proyecto intelectual. Pero el examen de los varones y la masculinidad siempre estuvo presente en la teoría feminista (Hanmer, 1990; Robinson, 2003), y las académicas feministas tienen la convicción profunda de que los estudios sobre masculinidad no se habrían desarrollado sin las contribuciones directas del feminismo (Carrigan *et al.*, 1985; Gardiner, 2005). Hanmer escribió: “Reducir los estudios sobre la mujer al estudio de la mujer y a las diferencias entre nosotras es negar sus orígenes” (1990: 446) en el movimiento de liberación de la mujer tanto como en sus críticas a las construcciones patriarcales de la masculinidad. En su lucha por impulsar los objetivos de la equidad de género, las académicas feministas adoptaron enfoques variados y controvertidos de la masculinidad, el poder patriarcal y el potencial para la transformación estructural del género (Gardiner, 2005; Ramazanoglu, 1992).

En este artículo buscamos explicitar los enfoques teóricos feministas sobre varones y masculinidades que se encuentran no sólo entre las líneas de los es-

tudios académicos sobre masculinidad, sino también en la praxis a la que dan forma. Nuestro interés en entender la teorización feminista sobre los varones y la masculinidad surge de nuestras experiencias personales en el desarrollo de espacios destinados a que quienes se identifican como varones participen en el diálogo y la autorreflexión sobre la masculinidad, el género y el poder. Mientras trabajaba en un campus universitario, Ashley ayudó a diseñar un programa de seis semanas sobre varones y masculinidades, para lo cual contó con Khaled como una de las principales facilitadoras. A continuación, Khaled llevó su trabajo de generación de conciencia sobre la masculinidad fuera del campus, con la oferta de talleres de cuatro horas para varones interesados de la comunidad en general. En tanto gran parte de nuestro trabajo se ancla directamente en la literatura de los estudios sobre masculinidad, no faltan momentos en que percibimos contradicciones en nuestra práctica y pensamiento. ¿Cómo podemos, por ejemplo, considerar las formas en que los varones se sienten perjudicados por las expectativas de masculinidad hegemónica *y al mismo tiempo* poner en la mira el papel que toca a los varones cisgénero en la puesta en crisis de la opresión de género? ¿Qué podemos aprender de la teoría feminista para entender las oportunidades y riesgos potenciales de la praxis de los varones y las masculinidades en tanto perspectiva para impulsar la equidad de género? En el examen de las diversas corrientes de la teoría feminista esperábamos encontrar una guía que nos permitiera trabajar con nuestras suposiciones, intenciones y enfoques. En este artículo analizamos las teorías feministas liberales, radicales, psicoanalíticas, multidimensionales, posmodernas y posestructuralistas, junto con las críticas significativas que han recibido, para presentar perspectivas diversas con las cuales examinar a los varones y las masculinidades. A continuación, analizamos las formas en que las teorías feministas se relacionan con la praxis actual de los varones y las masculinidades en la educación superior, demostrando cómo estas iniciativas pueden, sin quererlo, basarse en enfoques reduccionistas.

Para concluir, abogamos por que quienes tienen a cargo las iniciativas programáticas feministas reconozcan los matices, limitaciones y oportunidades que las diversas corrientes de la teoría feminista ofrecen a la praxis de los varones y las masculinidades universitarias, y convocamos a su aplicación crítica.

I. FEMINISMOS LIBERALES

El feminismo liberal surgió del pensamiento de la Ilustración del siglo XVIII y de sus ideales de libertad e igualdad de derechos (Mann y Patterson, 2016).

“Al reaccionar contra las acusaciones de que las mujeres eran irracionales, débiles, agresivas y pecaminosas, las primeras defensoras de las mujeres pusieron en acción una serie de estrategias”, entre ellas sostener que las mujeres son iguales o superiores a los varones, o investigar el significado de la igualdad (Gardiner, 2005: 36). Mary Wollstonecraft, por ejemplo, criticó el “tipo de educación desordenada” (2001: 15) dirigida a hacer que las mujeres sean agradables; argumentó que la educación debe contribuir a que la mujer ejercite su mente para así poder “convertirse en amiga y no en una subordinada modesta de su esposo” (*ibidem*, 22). Los enfoques feministas liberales fueron principalmente defensivos, y mientras luchaban por la igualdad con el poder y los derechos de los varones, las autoras feministas de esta época alternaron entre estrategias que imitaban y criticaban a los varones (Gardiner, 2005).

Una de las contribuciones más importantes del feminismo liberal fue poner de relieve la distinción entre sexo y género socialmente aprendido, para demostrar que “los roles de género pueden transformarse socialmente mediante la acción social y política consciente tendiente a fomentar una sociedad más igualitaria” (Mann y Patterson, 2016: 49). El enfoque teórico del rol sexual promovido por el feminismo liberal describe la opresión de las mujeres como resultado de las expectativas socializadas sobre los roles de género, que ubican a los varones en una posición dominante (Pease, 2000). Por lo tanto, en su lucha en pos de la equidad de género, las teorías feministas liberales sostienen que cambiar las leyes, repensar la socialización infantil, examinar la matriz genérica de los medios, el Estado y las profesiones, así como fomentar la educación contra los prejuicios podría remediar la opresión de género (Gardiner, 2005; Pease, 2000). Margaret Mead, por ejemplo, llamó a cambiar las formas en que se socializa a los niños, con el argumento de que “se puede entrenar a las niñas exactamente como a los niños; enseñarles el mismo código, las mismas formas de expresión, las mismas ocupaciones” (1935: 79).

Debido a que se centra en políticas de reforma social, las críticas al feminismo liberal apuntan a su falta de análisis histórico y de énfasis sobre el poder económico y político que los varones ejercen sobre las mujeres (Pease, 2000). Se critica que el feminismo liberal no busca más que “incluir a las mujeres en las instituciones actuales, dominadas por varones, aceptando un modelo restrictivo y estrecho de igualdad sin cuestionar las normas masculinas” (Gardiner, 2005: 37-38). Además, el feminismo liberal es criticado por suponer que los varones pueden poner fin a la socialización de género y transformarse individualmente mediante actividades de concientización sin hacer frente a las estructuras patriarcales de mayor alcance que hay en

juego (Pease, 2000). La teoría feminista liberal sobre los varones y la masculinidad suele priorizar la reforma por sobre la revolución, ignorando de este modo la centralidad en términos de opresión a las mujeres que el dominio patriarcal tiene en todas las instituciones (Mann y Patterson, 2016; Pease, 2000). Las teorías feministas radicales, por su parte, presentan una crítica más aguda del poder de los varones, definiendo la masculinidad como opresiva por naturaleza y colocando la violencia de los varones en el centro de los análisis de género (McCarthy, 2007; Robinson, 2003).

II. FEMINISMOS RADICALES

Las teorías feministas radicales desafían la centralidad del poder de los varones y su opresión global sobre las mujeres. En función de la naturaleza interconectada de la opresión a las mujeres, las feministas radicales abordan temas relacionados con la reproducción biológica, la sexualidad, el trabajo, la violación, la violencia doméstica y el acoso sexual, y para la liberación de las mujeres abogan por la transformación tanto de las estructuras sociales como de los individuos (Ashe, 2007; Robinson, 2003). Algunas de sus variantes exigen específicamente la transformación drástica de los varones y la masculinidad. En tanto consideran “el poder de los varones sobre las mujeres... como principio organizativo más básico e importante de la vida social” (Pease, 2000: 13) y la más omnipresente de todas las opresiones, estas teorías retratan a los varones como opresores de las mujeres y a la masculinidad como “instrumento y signo de su poder” (Gardiner, 2002: 3). The Redstockings, por ejemplo, “identifican a los agentes de la opresión a las mujeres como varones... Todas las estructuras de poder a lo largo de la historia han estado dominadas y dirigidas por los varones. *Todos los varones* reciben beneficios económicos, sexuales y psicológicos de la supremacía masculina. *Todos los varones* tienen mujeres oprimidas” (1969: 100). El pensamiento feminista radical no sólo aboga por conmover y modificar las instituciones dominadas por los varones, las académicas también cuestionan las formas en que los varones mantienen el poder a través de sus prácticas individuales.

En la producción teórica del feminismo radical, la violencia masculina marcada por el género ocupa el centro del análisis y, en algunos casos, se la caracteriza incluso como la definición misma de la masculinidad (Gardiner, 2005). Estas feministas han retomado la teorización sobre los varones y la masculinidad porque “la violencia y la reducción de la violencia no pueden entenderse adecuadamente sin una comprensión profunda de las masculinidades” (DeKeseredy y Schwartz, 2005: 363). La teorización de

la masculinidad desde una perspectiva feminista radical abre un espacio para que las académicas examinen y analicen críticamente las prácticas materiales de los varones con el fin de deconstruir su poder (McCarry, 2007). Al centrarse en el uso de la violencia por parte de los varones contra las mujeres, el feminismo radical no sólo revela su papel dominante en la inequidad de género, también crea una plataforma desde la que se exige la transformación de los varones. The Redstockings se hicieron eco de este sentimiento y afirmaron: “No necesitamos cambiarnos a nosotras, sino cambiar a los varones” (1969: 100).

Que la elaboración teórica de la masculinidad del feminismo radical tenga un papel clave en hacer del poder de los varones el núcleo de la opresión a las mujeres no impide que sea objeto de crítica y debate entre académicas feministas. Una crítica común es que suscribe el esencialismo, ya que considera la femineidad y la masculinidad como rasgos de los cuerpos femenino y masculino respectivamente. Se lo acusa, por ejemplo, de clasificar como “varones”, en términos de género, a quienes ejercen la violencia y, por lo tanto, de establecer que “todos los varones son inmutablemente violentos solo por ser varones” (McCarry, 2007: 405-406). En tanto esencializan tanto a las mujeres como a los varones, las teóricas radicales se vuelven también objeto de crítica por pasar por alto cuestiones de raza, clase y ubicación global mediante el recurso a un marco de hermandad entre mujeres que las englobaría a todas (Gardiner, 2005; Mann y Patterson, 2016; Segal, 1990). Otras académicas feministas cuestionan el feminismo radical por expresar sentimientos antivarones y perjudicar así la lucha por alcanzar los objetivos feministas de la equidad de género. Segal (1987), por ejemplo, manifestó preocupación por que el pensamiento feminista radical castiga a los varones por su rapacidad y violencia innatas; argumentó que al centrarse en la violencia masculina, el feminismo radical está renunciando a los varones, mientras ellos muestran cada vez mayor voluntad de adoptar ideologías feministas. En esa misma línea, hooks (1998) señaló que el separatismo que promueve el feminismo radical excluye de manera problemática a los varones del movimiento. Reuther estuvo de acuerdo en que el movimiento debe incluir a los varones para dismantelar el poder patriarcal, siempre que sean capaces de “reconocer la injusticia de sus propios privilegios históricos como varones y reconocer las ideologías y estructuras económicas, políticas y sociales que mantienen tal privilegio en su lugar” (1992: 17). Es evidente que la teoría feminista radical abunda en perspectivas variadas sobre la opresión que las mujeres sufren por parte de los varones y en enfoques para interferir efectivamente la violencia de los varones. Si bien las teorías femi-

nistas radicales suponen de manera problemática un binarismo (*binary*) absoluto de género y sexo, es importante reconocer cuánto han contribuido a revelar la dominación masculina en prácticas e instituciones que hasta hace un tiempo se juzgaban naturales o neutrales (Gardiner, 2005). Las teorías feministas psicoanalíticas amplían este examen de la opresión de las mujeres indagando la internalización inconsciente de la dominación.

III. FEMINISMOS PSICOANALÍTICOS

Convencidas de que acabar con la opresión a las mujeres no puede ser resultado únicamente de factores sociológicos (Mitchell, 1975), algunas teóricas feministas se volcaron al pensamiento psicoanalítico para examinar la formación inconsciente de la masculinidad y su impacto tanto en mujeres como en varones. Mitchell (1975) justificó este giro en la noción de que las ideologías dominantes están tan profundamente incrustadas en el inconsciente de las mujeres que los enfoques psicoanalíticos son necesarios para entender cómo se las internaliza. En la misma línea, Rose sostuvo que es en “el diálogo entre el feminismo y el psicoanálisis... donde se puede entender de manera cabal toda la complejidad de lo «personal» y la «sexualidad»” (1983: 19).

En su intento por explicar el dominio de los varones sobre las mujeres —y también sobre otros varones—, la mayoría de los análisis feministas psicoanalíticos se basa en la teoría de las relaciones objetales. La aplicación que hace Chodorow (1978) de esta escuela de pensamiento se considera el desarrollo más influyente del feminismo psicoanalítico. Chodorow examina la formación de la masculinidad en el desarrollo de los varones (1978) y señala que la experiencia de ser cuidado por las madres conduce a una psicología de dominio masculino y a sentimientos de superioridad en relación con las mujeres (Connell, 1994; Pease, 2000). Cuando el objeto primario de amor de los niños deja de ser la madre, comienza a desarrollarse a partir de su necesidad de rechazarla la construcción insegura, “defensiva y compensatoria” de la masculinidad (Connell, 1994; McMahon, 1993; Gardiner, 2005: 42). Dinnerstein (1976) sostuvo que este rechazo de la feminidad es la base del odio y la violencia de los varones hacia las mujeres. Rubin (1985) afirmó más tarde que en esta misma línea de pensamiento se puede conectar la violencia de los varones con su “incapacidad de «expresar emociones» y satisfacer las «necesidades de intimidad» de las mujeres” (citado en McMahon, 1993: 677). Las académicas feministas de esta línea se enfrentan al dominio de los varones en la misma escuela psicoanalítica. Irigaray (1985) cuestionó específicamente por su naturaleza falogocéntrica el con-

cepto freudiano de envidia del pene y desarrolló en su lugar la teoría de la ansiedad de castración para definir la masculinidad “como una condición de carencia, vulnerabilidad y debilidad” (citado en Gardiner, 2005: 38). Las teorías feministas psicoanalíticas, al poner de relieve las inseguridades y temores de los varones a la feminidad, no sólo mejoran nuestra comprensión del deseo de los varones de combatir a las mujeres, sino que brindan un análisis de las formas en que los mismos varones se ven afectados por la construcción de la masculinidad (Cornell, 1998). En tanto la masculinidad establece estándares inalcanzables también para ellos, Cornell (1998) creía que los varones verían la importancia de alinearse con el feminismo a fin de liberarse de tales expectativas restrictivas.

El uso de enfoques psicoanalíticos para comprender a los varones y la masculinidad dividió a las académicas feministas. En particular, las feministas radicales se opusieron a esta línea teórica por servir como herramienta ideológica para manipular a las mujeres y defender el patriarcado y la heterosexualidad (Gardiner, 1992). Dworkin (1987), por ejemplo, se refirió a Freud como un pornógrafo, mientras que Daly criticó las teorías psicoanalíticas por culpabilizar a madres y mujeres (Gardiner, 1992). Brittan (1989) estuvo de acuerdo en que las teorías psicoanalíticas pueden “liberar a los varones” (como se cita en Pease, 2000: 195) al centrarse en el papel de las mujeres en la reproducción del sistema de género. Si bien las teóricas del psicoanálisis están de acuerdo con que Freud fue un producto sexista de su época (Gardiner, 1992), no están dispuestas a cuestionar la influencia del psicoanálisis en el pensamiento feminista. Según argumentó Chodorow: “Hasta que tengamos otra teoría sobre los procesos mentales inconscientes, el conflicto, y las relaciones de género, la sexualidad y el yo, lo mejor que podemos hacer es quedarnos con el psicoanálisis, por lo que incluye y por lo que puede decirnos” (1989: 4).

Las teorías feministas psicoanalíticas también son objeto de crítica por no abordar las realidades multifacéticas de las estructuras sociales. La teoría de las relaciones objetales, por ejemplo, centra el papel de la socialización infantil en la internalización de la dominación masculina por parte de los niños varones, sin recurrir a las teorías sobre el poder (Ramazanoglu, 1992). Esta línea teórica “ignora la multiplicidad de prácticas sociales que separan a los niños de las niñas... subvalora la importancia de las estructuras sociales e ideológicas fuera de la familia... y no tiene en cuenta las diferencias de clase y raza” (Pease, 2000: 22). Además, a diferencia de las perspectivas teóricas liberales y radicales, las teorías feministas psicoanalíticas no ofrecen estrategias para la transformación social (Sprengnether, 1990). Estas críticas

destacan cómo los enfoques psicoanalíticos pueden alejarse de las prácticas de los varones y de su responsabilidad en el cambio social. Al presentar la “psiquis masculina como dañada, herida, [y] necesitada de reparación”, las teorías feministas psicoanalíticas posibilitan que se coloque a los varones bajo una luz trágica (McMahon, 1993: 687). Más aún, al explorar la relación entre las construcciones de la masculinidad y los comportamientos compensatorios de los varones arraigados en su inseguridad e incapacidad de expresar emociones, McMahon (1993) sostuvo que es posible pensar en ellos como psicológicamente en desventaja en comparación con las mujeres.

Las vertientes liberales, radicales y psicoanalíticas ofrecen en su mayoría interpretaciones ahistóricas y binarias de la masculinidad y el patriarcado. Como resultado, se entiende que la dominación de los varones no cambia, es fija e incluso que tiene raíces en el determinismo biológico, con lo que se simplifican en exceso las estructuras de género y poder (Connell, 1994; Rowbotham, 1981). Las teorías multidimensionales son una respuesta a estas formas de pensamiento monolítico. Al situar la masculinidad en matrices de poder (Wright, 2005), las perspectivas multidimensionales exploran una jerarquía de masculinidades en las que los varones tienen distintos niveles de acceso al poder.

IV. TEORÍAS FEMINISTAS MULTIDIMENSIONALES

Desde el surgimiento del discurso feminista, tanto las feministas de color como las de raigambre marxista cuestionaron los modos en que el feminismo perpetúa las perspectivas de las mujeres blancas y de clase media, excluyendo al mismo tiempo las voces de las mujeres que están en los márgenes (Gardiner, 2005). Las teorías multidimensionales del feminismo, vistas desde perspectivas como la del pensamiento feminista negro, el feminismo del tercer mundo estadounidense o la conciencia mestiza (Anzaldúa, 1987), reconocen la interrelación de la opresión de las mujeres en función de su ubicación social. Centrándose en la raza, las feministas negras allanaron el camino también a perspectivas complejas sobre los varones y el poder patriarcal.

Así como las teóricas feministas negras han cuestionado cómo la blanquitud opera en la esencialización de las experiencias de las mujeres, también afirman que

...una comprensión monolítica de los varones pasa por alto la violencia y las implicaciones discriminatorias de la supremacía racial blanca, quitando centralidad tanto a la complicidad de las mujeres blancas con los varones de su propio grupo racial como a las alianzas antirracistas entre géneros... algunos

varones están, de hecho, oprimidos por las mujeres de la clase dominante (Wiegman, 2002: 35).

En lugar de considerar que los varones ejercen un dominio universal, esta línea teórica reconoce una pluralidad de “masculinidades diferentes [que] se encuentran en diferentes relaciones con el poder” (Ramazanoglu, 1992: 342). Partiendo del estudio de las experiencias de los varones negros, estas teorías articulan la opresión compartida por mujeres y varones negros en el marco de las estructuras supremacistas blancas, y al mismo tiempo lidian con las tensiones entre ambos grupos. Combahee River Collective (1977: 249) señaló:

...sentimos solidaridad con los varones negros progresistas y no propiciamos el fraccionamiento que exigen las mujeres blancas separatistas. Nuestra situación de personas negras exige que seamos solidarias con el hecho de la raza, algo que las mujeres blancas, por supuesto, no necesitan hacer con los varones blancos —a menos que se trate de solidaridad negativa como opresores raciales—. Luchamos junto con los varones negros contra el racismo, y al mismo tiempo luchamos con ellos por el sexismo.

hooks criticó de manera similar el separatismo del feminismo radical, afirmando que las mujeres de color y las mujeres pobres o de clase trabajadora tienen más en común con los varones de sus grupos de raza o clase marginados que con las “mujeres blancas burguesas” (1998: 266). Al exigir solidaridad con los varones negros, las feministas negras impulsan la idea de que los varones también pueden estar oprimidos. Al identificar la masculinidad negra (Ramazanoglu, 1992) y equilibrar la empatía con los varones negros y las críticas que les hacen, las teóricas feministas negras sitúan las construcciones de género en la historia del racismo estadounidense para “examinar críticamente las dificultades que enfrentan los varones de color para alcanzar las versiones dominantes de la masculinidad”, “criticar las formas de masculinidad que dependen del sexismo y la supremacía masculina” (Gardiner, 2005: 43), e invitar a los varones negros a unirse a ellas en la creación de un mundo más justo.

Otras feministas estadounidenses de color y feministas globales tienen perspectivas ampliadas sobre las masculinidades situadas histórica y culturalmente. Para combatir la cultura occidental blanca dominante, estas teóricas feministas llaman a los varones a que, dentro de sus comunidades, colaboren y contribuyan a la liberación en las luchas compartidas (Gardiner, 2005). Los aportes de las feministas negras y de otras feministas de color interfieren las teorías previas sobre la masculinidad y, al poner la mira en la

raza, la clase, la sexualidad y otras identidades sociales, alientan una exploración mayor de cómo los varones acceden al poder diferencial. Ramazanoğlu (1992) postuló que la noción de masculinidades múltiples y jerárquicas dio lugar a tres líneas teóricas del pensamiento feminista, cuyos respectivos ejes apuntan a deconstruir la práctica de la masculinidad, considerar a los varones como opresores y oprimidos, y reconocer las formas en que los varones ejercen poder sobre otros varones.

Connell (2005) unificó estas tres líneas teóricas en su estudio sobre los varones y las masculinidades. Con el argumento de que reconocer más de un tipo de masculinidad es sólo un primer paso, analizó las jerarquías de poder entre los varones a través del concepto de “masculinidad hegemónica”. La masculinidad hegemónica describe las prácticas dominantes de género que corporizan la legitimidad del patriarcado y el privilegio de los varones blancos, heterosexuales, con cuerpos plenamente capaces, adinerados y cisgénero (Jourian, 2018; Smirnova, 2018). Ubicando la masculinidad hegemónica en un lugar de dominación y superioridad, Connell describió cómo oscurece la feminidad y otras formas de masculinidad “subordinadas” y “marginadas”, que muchas veces están arraigadas a la sexualidad, la raza, la etnia y/o la clase (Howson, 2006). Por ejemplo, “la masculinidad de un hombre blanco heterosexual y la masculinidad de un hombre negro gay se valoran de manera diferente, lo que nos recuerda que la relación entre sexo, género y poder social está menos fijada de lo que a menudo podríamos pensar” (Cox *et al.*, 1997: 178). Connell, lo mismo que las teóricas feministas negras mencionadas, trabajó para lograr un equilibrio en comprender a los varones en calidad de opresores tanto como de oprimidos. Su modo de entender la masculinidad hegemónica “pone en primer plano la pluralidad de masculinidades jerarquizadas y la complicidad de todos los varones, incluso de aquellos que disfrutaban de una porción menor del dividendo patriarcal, en el mantenimiento de los regímenes de privilegio masculino” (Williams, 2013: 163).

Las respuestas a las nociones multidimensionales de masculinidad y poder de género tienen tantos matices como las propias teorías. Si bien en general se la considera un desplazamiento teórico considerado más crítico e inclusivo, las feministas también tienen cuestionamientos considerables para esta conversación ampliada. Hubo, por ejemplo, un debate importante en relación con el uso de la teoría de la interseccionalidad de Crenshaw (1989) en el análisis de los varones y la masculinidad. Específicamente, el análisis de Crenshaw pone en la mira el borrado y la exclusión de las mujeres negras de la política legal. Debido a que ella desarrolló su teoría cuando

estudiaba las experiencias de mujeres negras que sufrían formas múltiples de opresión, “hay quienes cuestionan que sea un método idóneo para entender la condición de los varones” (Williams, 2013: 165), quienes aunque estén socialmente subordinados también pueden tener privilegios de género. Mutua (2013), sin embargo, critica la teoría de la interseccionalidad por no reflejar adecuadamente la complejidad de las vidas de los varones de color. Esta autora apunta a los modos en que la teoría de Crenshaw (1989) enmarca gran parte del pensamiento feminista negro sobre los varones y la masculinidad. Como se señaló en el extracto del Combahee River Collective, cuando la interseccionalidad se aplica a varones negros permite, según Mutua (2013), un análisis de cómo los varones negros, por un lado, gozan de privilegios por su género y, por otro, están subordinados por su raza. Pero mediante el ejemplo de los perfiles raciales, Mutua demostró que los varones negros sufren racismo de género (*gendered racism*), con lo que la noción del dominio universal de los varones se complejiza. En consecuencia, sostuvo que “en el contexto de las personas de color, la presunta posición de género privilegiada de los varones no siempre se verifica” (Mutua, 2013: 347). De acuerdo con todo ello, Mutua (2013) aboga por una teoría multidimensional que permita entender mejor las experiencias de los varones en sistemas jerárquicos complejos.

También aparecieron cuestionamientos relacionados con el impacto de conceptualizar masculinidades múltiples. En cierto modo, comprender las masculinidades como multidimensionales dio lugar a que las feministas exigieran solidaridad política con los varones en su lucha compartida por la liberación. hooks escribió: “En gran medida, el movimiento feminista no logró atraer mujeres y varones en número considerable porque nuestra teoría no pudo responder no solo a la cuestión de qué podrían hacer los varones para ser antisexistas, sino también a cómo podría ser una masculinidad alternativa” (2015: 70). La autora (1998) afirmó también que sin los varones como “camaradas de lucha” el movimiento feminista no progresaría. Un feminismo que incluyera a los varones, sin embargo, podría complicar la lucha por poner fin a la opresión de género. Al recurrir al marco históricamente situado donde se posiciona a los varones como opresores y oprimidos, hay riesgo de que el foco del análisis de género se coloque en el individuo y no en las estructuras que mantienen las desigualdades sociales (Haywood y Mac an Ghail, 2012). En tanto muchas teóricas feministas creen que todos los varones se benefician del actual orden de género (Bridges, 2008), es posible que no vean bien un desplazamiento como ése, que corre el eje del acceso de los varones al poder. Incluso hooks, en cuya opinión el feminismo debe-

ría reconocer que los varones pueden sufrir bajo el patriarcado, cree que un enfoque multidimensional no debe dejar de responsabilizar a los varones por la opresión de género. “Dado que los varones son los principales agentes que mantienen y apoyan el sexismo y la opresión sexista, éstos solo podrán erradicarse con éxito si se obliga a los varones a asumir la responsabilidad de transformar su conciencia” (hooks, 1998: 278).

Al recorrer la literatura se encuentran perspectivas variadas sobre cuánto puede aportar la multidimensionalidad a entender las construcciones de masculinidad y la dominación. Berggren explicó que los desafíos nacen de “reconciliar un intento de capturar la variabilidad histórica con una noción estructural transhistórica del poder de los varones sobre las mujeres” (2014: 234). Mientras Williams argumenta que, al poner de manifiesto la “relación contingente entre el privilegio masculino y los cuerpos masculinos”, las teorías de las masculinidades múltiples han funcionado para desestabilizar las ideas de género esencialistas (2013: 175), Whitehead sostiene que el concepto de masculinidad hegemónica, a pesar de sus esfuerzos por reconocer diferentes formas de masculinidad, sigue fortaleciendo una “estructura (masculina) fija” y dominante (2002: 94).

Los enfoques multidimensionales, junto con las teorías feministas liberales, radicales y psicoanalíticas, testimonian la difícil tarea de teorizar la masculinidad sin insistir en nociones binarias y biológicas de género. Incluso si las teorías multidimensionales cuestionan las categorías esencialistas de “varones” porque pasan por alto las experiencias donde intervienen determinaciones de raza y sexualidad, muchas todavía se apoyan en conceptos grupales como “varones negros” o “varones de color”. Peterson sostuvo que las “construcciones históricas y sociales específicas de la masculinidad no pueden disociarse de las construcciones de la feminidad” ni de términos como “masculino”, “hombre”, “femenino” y “mujer” (2003: 58). En respuesta, para alcanzar la liberación, las teorías feministas posmodernas y posestructuralistas propugnan el desmantelamiento tanto del concepto de género mismo como del binarismo.

V. FEMINISMOS POSMODERNOS Y POSESTRUCTURALISTAS

Surgido en los años ochenta y noventa, el feminismo posmoderno y posestructuralista ofrece nuevos métodos para conceptualizar y analizar el género. Las teóricas trabajan para identificar lo que se ha descuidado, silenciado o dado por sentado sobre el género (Hare-Mustin, 2004), para deconstruir el pensamiento y los conceptos dualistas y esencialistas que “sirven para regular

el comportamiento y excluir a los demás” (Mann y Patterson, 2016: 301). De hecho, en lugar de hacer críticas directas de los varones, la masculinidad y el poder patriarcal, las teorías feministas posmodernas y posestructuralistas enumeran las consecuencias de invertir en el género y sostienen que el desmantelamiento del género en sí mismo es la única forma de eliminar la opresión de género. El posmodernismo y el posestructuralismo teorizan el género como construido socialmente, dependiente del discurso, fluido, negociable y creado a través de *performances* repetidas (Gardiner, 2005; Mann y Patterson, 2016). Para efectivamente poner en crisis las estructuras de poder heterosexistas de género, las teóricas examinan críticamente cómo se fabrican discursivamente conceptos, categorías e ideologías (Peterson, 2003). En otras palabras, las teóricas feministas posmodernas y posestructuralistas luchan por desnaturalizar el sexo y el género (Peterson, 2003), y desvincular la identidad de género de la identidad sexual (Gardiner, 2005), para de ese modo imaginar un orden social nuevo que antes parecía imposible. Anne Fausto Sterling (2000), por ejemplo, escribió *Should There be Only Two Sexes?* para demostrar cómo la construcción social del binarismo masculino-femenino nos impide reconocer alternativas, tales como personas de sexos ambiguos o múltiples. Lorber (1994) argumenta, de manera similar, que el género se usa como forma de control social y aboga por la validación de muchas formas de sexualidad.

Butler (1990, 2004), una figura destacada del pensamiento posmoderno y posestructuralista, estudió a detalle las formas en que se categoriza y esencializa el género. Argumentó específicamente que “el discurso insiste en el binarismo hombre-mujer como única forma de entender el género... y obtura la posibilidad de pensar en su interrupción” (Butler, 2004: 43). Como parte de sus investigaciones para revelar la artificialidad de las normas de género convencionales, Butler (1990, 2004) teorizó que el género se produce a través de la *performance* y el discurso. La conceptualización del discurso de Foucault fundamenta gran parte de la teoría feminista posmoderna y posestructuralista. El análisis del discurso, al conectar el conocimiento con el poder, brinda una herramienta para examinar cómo “el esencialismo y las distinciones dualistas están insertos en las categorías y conceptos que emplean” (Peterson, 2003: 56), entre ellos los de “varones” y “masculinidad”. Por ejemplo, los varones se vuelven sujetos materialmente producidos a través de su participación en redes de poder y discurso (Heller, 2009). Según el pensamiento posestructuralista, incluso si los varones intentaran rechazar las identidades normativas, no lo lograrían, porque sus identidades normativas “todavía están hundidas en el poder” (Butler, 1990, citado en Heller, 2009: 584).

En un esfuerzo por desvincular el concepto de “masculinidad” del de “varones”, los teóricos posmodernos y posestructuralistas reconocen tam-

bién las masculinidades alternativas. Sedgwick (1985) desarrolló el concepto de homosocialidad para deconstruir el “sistema divisivo de categorización sexual” y demostrar cómo la homosexualidad y la masculinidad son interdependientes (citada en Edwards, 2005: 61). La investigación de Sedgwick (1985) enmarca una argumentación posterior que postula que la masculinidad no se relaciona únicamente con los varones. Halberstam (1998) afirmó, en la misma línea, que es posible estudiar la masculinidad sin varones. A partir de la noción de que la masculinidad es más complicada y transgresora cuando no está atada a un cuerpo masculino, Halberstam (1998) sostuvo que la masculinidad no puede entenderse completamente a menos que también se reconozca la masculinidad femenina. Su teorización sobre la masculinidad femenina es parte del proyecto posmoderno y posestructuralista más amplio para interferir las categorías sexuales y de género a las que diversas configuraciones de identidad no logran hacer frente.

El llamamiento de las teorías feministas posmodernas y posestructuralistas a poner en cortocircuito el pensamiento binario sobre el género produjo preocupación. Algunas teóricas feministas creen que “el posmodernismo es una artimaña mediante la cual los grupos dominantes vuelven a robarles la voz a las mujeres, esta vez eliminando una categoría como «mujer» o la realidad de la experiencia de las mujeres” (Hare-Mustin, 2004: 17). En tanto cuestionan las categorías de identidad, se considera también que las teorías posmodernas y posestructuralistas hacen imposible la acción política feminista al poner el eje en el individualismo y deslegitimar a las comunidades organizadas (Pease, 2000). Las teóricas feministas argumentan además que el posmodernismo y el posestructuralismo no interrogan las formas en que el patriarcado y la masculinidad se fortalecen estructuralmente (Edwards, 2005). Si bien algunas teóricas feministas contemporáneas apoyan la agenda posmoderna en su rechazo a las categorías esencialistas de género, también reconocen la necesidad de servirse ocasionalmente del esencialismo con fines estratégicos, postura conocida como esencialismo estratégico (Sayer, 1997; Spivac, 1988).

VI. CARTOGRAFÍA DE LAS TEORÍAS FEMINISTAS SOBRE LA PRÁCTICA DE LOS VARONES Y LAS MASCULINIDADES EN LA UNIVERSIDAD

Desde el surgimiento del feminismo académico, las teóricas feministas han propuesto perspectivas críticas diversas sobre la importancia de estudiar a los

varones y la masculinidad en el marco de la lucha por la equidad de género. Pero en los estudios académicos sobre masculinidad estas contribuciones fundacionales se usaron de manera estrecha y limitadora, lo que en última instancia termina afectando la praxis misma que constituyen. La praxis de los varones y las masculinidades en la educación superior, que incluye iniciativas programáticas y educativas a cargo del personal o de los claustros orientadas principalmente a los varones universitarios y al examen de las masculinidades, muchas veces se nutre de diversas corrientes de la teoría feminista, aun si se trata de influencias teóricas que no se nombran explícitamente. En esta sección estableceremos conexiones entre las teorías feministas y la praxis de los varones y las masculinidades universitarias para explorar las implicaciones de las diferentes vertientes del trabajo.

En la praxis universitaria de los varones y las masculinidades, las perspectivas feministas radicales tienen un lugar central en diversas iniciativas; por ejemplo, en la prevención de la violencia. Con el objetivo de poner fin a la violencia de los varones y a otros comportamientos dañinos, los campus han implementado esquemas de formación entre pares, cursos acreditables, intervenciones judiciales y programas de diálogo para involucrar a los universitarios en conversaciones sobre su responsabilidad personal como varones en las transformaciones tanto de sí mismos como en general de la cultura del campus. Lo radical de estas iniciativas se percibe en su objetivo de “redefinir el comportamiento masculino tradicional” (Harper, 2005: 580). Se dispusieron dispositivos diversos para que los varones exploraran ejemplos de masculinidad positiva (Harper *et al.*, 2005), reflexionaran sobre temas relacionados con la misoginia, el sexismo y la homofobia (Harris *et al.*, 2011) y aprendieran a cuestionar a otros varones y a intervenir en situaciones de potencial agresión sexual (Barone *et al.*, 2007); los ejemplos de praxis de varones y masculinidades resultaron efectivos en cuanto a “reducir en el campus la frecuencia de incidentes relacionados con el alcohol, agresiones físicas y sexuales y otros comportamientos no deseados cuya autoría correspondía de modo desproporcionado a estudiantes varones” (Harper *et al.*, 2005: 583). Este tipo de intervenciones prácticas se sirve de una perspectiva feminista radical que pone en la mira las prácticas materiales de los varones y tiene el objetivo de interferir su poder de género para crear cambios. Sin embargo, como han indicado las teóricas feministas, las aplicaciones de la teoría feminista radical implican el grave riesgo de fortalecer el esencialismo biológico, el heterosexismo y las interpretaciones fijas y binarias del género (McCarry, 2007).

Si bien en prevención de la violencia y otras intervenciones programáticas pueden reconocerse las perspectivas del feminismo radical, los ejemplos de miradas feministas liberales y psicoanalíticas son evidentes en los muchos tipos de praxis universitaria de varones y masculinidades que dan un lugar central al crecimiento personal de los varones y a su responsabilidad individual en el desarrollo de una conciencia crítica. A través de programas de diálogo, comunidades temáticas de aprendizaje experiencial, talleres, iniciativas de salud y bienestar y proyectos de tutoría, por nombrar unos pocos, los campus ofrecen a los varones, posibilidades de participar en la reflexión crítica y el diálogo para redefinir la masculinidad y ampliar la gama de estilos saludables y formas más auténticas de ser (Edwards y Jones, 2009; Harris y Harper, 2008; Harris, 2010). Estas perspectivas sobre la praxis de los varones y las masculinidades en la universidad pueden tener un papel fundamental en la transformación de las actitudes, las creencias y los comportamientos que tienen los individuos varones en relación con el género. Sin embargo, resulta problemático que estas intervenciones prácticas se apoyen en líneas de pensamiento liberales y psicoanalíticas que de diversas maneras sirven para mantener intactas las estructuras dominantes. Las perspectivas liberales de las prácticas de varones y masculinidades en la universidad, por ejemplo, ponen el acento en la toma de conciencia y la transformación individuales de los varones. Desde esta perspectiva, el enfoque pedagógico principal descansa en el supuesto de que si se ayuda a los varones a repensar su socialización en la infancia, a esclarecer las manifestaciones actuales de su género aprendido y las expectativas unidas a los roles de género, y a estudiar sobre discriminación y opresión, entonces la violencia y el daño, particularmente contra las mujeres, se reducirán. La limitación nodal de este enfoque es que se centra en la reforma de actores individuales, sin trabajar para dismantelar al mismo tiempo ni las estructuras patriarcales opresivas ni otras (Pease, 2000). En muchos sentidos, esta dinámica quita a los varones responsabilidad en relación con su propia transformación individual y la de quienes están en su esfera de influencia inmediata, en lugar de dirigir la energía a cambiar estructuras de poder y privilegio, modificar políticas y leyes o redistribuir recursos, por ejemplo.

Los marcos feministas psicoanalíticos se basan de manera similar en la praxis centrada en el individuo. Apoyándose en la noción de que la construcción de género de la masculinidad y la hombría, lo mismo que las normas operativas del patriarcado y la opresión basada en el género, impactan negativamente en el bienestar de los varones, quienes están a cargo de los programas se sirven de perspectivas psicoanalíticas. En lugar de involucrar

la praxis de los varones y las masculinidades a partir de su responsabilidad moral, el punto de acceso pasa a ser el de la liberación de los varones de las expectativas restrictivas y dañinas de la masculinidad hegemónica. Un ejemplo destacado de cómo actúa esta tensión se encuentra en la proyección del documental *The Mask You Live In* (2015) en numerosos campus universitarios de todo el país. Una sinopsis del documental señala:

The Mask You Live In sigue a niños y jóvenes en su lucha por mantenerse fieles a sí mismos mientras negocian con la estrecha definición de masculinidad de Estados Unidos... Nuestros protagonistas hacen frente a mensajes que los animan a desconectarse de sus emociones, minusvalorar las amistades auténticas, cosificar y degradar a las mujeres y resolver los conflictos de modo violento... creando un laberinto de problemas de identidad que los niños y los varones jóvenes deben navegar para convertirse en varones “reales”. Expertos en neurociencia, psicología, sociología, deportes, educación y medios intervienen también y ofrecen pruebas empíricas de la “crisis de los niños”, y tácticas para combatirla [*The Mask You Live In*, 2015, “Sinopsis”, párrafos 1-3].

Las proyecciones de este documental pueden brindar perspectivas efectivas para que los varones entiendan el trabajo de equidad de género y se comprometan con él; al mismo tiempo, con este tipo de enfoques se corre el riesgo de sobre-enfatizar el impacto del patriarcado en los niños y los varones de una manera que luego se desvía de las formas en que la socialización de los varones, y los sistemas que la hacen posible, están vigentes para mantener el patriarcado y la dominación.

Esta dinámica puede examinarse más a fondo a través de la lente de la teoría psicoanalítica de las relaciones objetales. La teoría de las relaciones objetales, percibida como una perspectiva empática con las formas en que las estructuras patriarcales dañan también a los varones, tiene utilidad analítica para involucrarlos en el apoyo a la liberación de género, mientras simultáneamente luchan por liberarse de los roles de género restrictivos (Ashe, 2007). Varias personas académicas y profesionales, por ejemplo, centraron sus críticas al patriarcado en el costo emocional que la masculinidad tiene para los varones (Messner, 1998). Esta obsesión con la victimización de los varones se conoce como “masculinidad en crisis”; es la creencia de que “la hombría tal como la conocemos... requiere una identidad tan autodestructiva, un sacrificio tan profundamente masoquista, tal mutilación del yo... que el hombre que obedece a las demandas de la masculinidad se vuelve solo humano a medias” (Horrocks, 1994: 25; Traister, 2000). La “masculinidad en crisis”, que muchas veces funciona como un principio

subyacente en la praxis universitaria de varones y masculinidades, propone que la masculinidad dominante es un concepto abstracto que en realidad sirve a muy pocos varones individuales (Robinson, 2002). En tanto se basa en la teoría de las relaciones objetales, las iniciativas de este tipo pueden promover involuntariamente la participación de los varones en el feminismo de acuerdo con su propio interés, negando en consecuencia su agencia tanto en el mantenimiento del patriarcado como en el quiebre de la opresión de género (McMahon, 1993; O'Neill, 2015; Stoltenberg, 1977).

Las perspectivas feministas multidimensionales también son, en la praxis universitaria de varones y masculinidades, fundamento de enfoques diversos. Sirven de marco a programas destinados a brindar diversos tipos de apoyo a varones con identidades marginadas, y reconocen la pluralidad de masculinidades y sus relaciones diferenciadas con el poder. Por ejemplo, muchas de estas iniciativas adoptan la perspectiva de asistir a los varones de color en su navegación por los sistemas de opresión racial. Reconociendo que es necesario mejorar las tasas de retención universitaria y de graduación de los varones negros, por ejemplo, algunos programas les brindan oportunidades de explorar definiciones alternativas de masculinidad a través de tutorías, diálogo y construcción de relaciones (Harper, 2004). Pelzer argumentó que estos espacios deben continuar emergiendo en la educación superior para echar luz en las intersecciones de las experiencias de los varones negros y crear un “ambiente donde sientan que tienen respaldo para esperar más de sí mismos, donde se les pida que alcancen estándares más altos y se sientan cómodos expresando las experiencias vividas” (2006: 22). Iniciativas similares que involucran a los varones negros y latinos, o a los varones de color más en general, siguen apareciendo para mejorar las tasas de retención universitaria y los resultados académicos y fomentar el sentido de pertenencia al campus (Brooms, 2016; Harris y Wood, 2013; Saenz *et al.*, 2015). Los investigadores también impulsan una presencia mayor de perspectivas multidimensionales cuando se trate de otras identidades sociales (Berila, 2011; Chan, 2017; Gerschick, 2011; Longwood *et al.*, 2004). Con el objetivo de brindar mayor respaldo a los varones homosexuales en el campus, por ejemplo, Anderson-Martinez y Vianden (2014: 295) afirmaron:

Los cursos académicos y las actividades extracurriculares deberían incluir el desarrollo de la identidad de los varones gay... los programas de prevención de agresiones sexuales deberían ser inclusivos para los varones gay... los servicios para estudiantes LGBT deberían fomentar activamente el desarrollo de la identidad de género de los varones gay, en particular estimulando su participación en conversaciones sobre la *performance* de género, el ocultamiento

de la orientación sexual, las relaciones con los compañeros y el ambiente del campus.

Abordar mediante un marco multidimensional la praxis de los varones y de las masculinidades constituye una oportunidad insoslayable de trabajar con los varones dentro de sus comunidades, para así buscar la liberación de manera colaborativa. Sin embargo, al centrarse en las formas en que los varones podrían experimentar la opresión con base en sus identidades interseccionales, estas perspectivas pueden desviar la atención de su responsabilidad en el desmantelamiento de la opresión de género.

Las perspectivas feministas posmodernas y posestructuralistas de la praxis universitaria de varones y masculinidades intentaron abordar diversas corporizaciones de lo masculino. Este tipo de iniciativas opera poniendo en crisis las interpretaciones binarias y restrictivas del género con el fin de “impulsar la reconstrucción y transformación de todas las masculinidades... y dar lugar a una gama más amplia de expresiones e identidades de género” (Jourian, 2018: 5). Estas perspectivas tienen uso limitado en los campus universitarios y en atención a ello son muchas las académicas que ofrecen recomendaciones para avanzar en esta dirección teórica. Catalano y Jourian (2018), por ejemplo, exhortaron a los profesionales de los centros LGBTQ a usar estrategias que pongan en crisis el entendimiento normativo del género; argumentaron que los centros LGBTQ pueden crear espacios de diálogo centrados en cómo “los varones gay y los varones trans* habitan y actúan la masculinidad hegemónica o cómo las mujeres *queer* pueden reafirmar las normas hegemónicas masculinas” (*ibidem*, 45). Desde un marco similar, Kupo y Castellon (2018) sostuvieron que los centros de mujeres deben continuar comprometiéndose con modos más complejos y abarcativos de entender el género. Señalan, por ejemplo, cómo ahora algunos centros de mujeres van críticamente más allá del binarismo e incluyen experiencias de personas trans*, no binarias y mujeres *queer* o lesbianas masculinas (*masculine-of-center*). Además, en algunos casos se “reconoce que las masculinidades no corresponden solo a varones cisgénero y se trata de desmitificar activamente la misión de los centros de mujeres mediante la educación y la complejización de las nociones de género” (Kupo y Castellon, 2018: 20). Las perspectivas posmodernas y posestructuralistas intentan evaluar relaciones locales de poder en lugar de grandes estructuras sociales abstractas (Anyon, 1994), y a menudo consideran que la identidad, y específicamente el género, se construyen a través de *performances* (Butler, 2004). Entender las relaciones de poder y la *performance* de género en el contexto de la praxis de los varones y las masculinidades es necesario para separar a

los varones cisgénero de la masculinidad y para superar las interpretaciones esencialistas del género, el sexo y el cuerpo. Aun así, las académicas feministas han debatido la utilidad y la practicidad de los enfoques posmodernos y posestructuralistas en el trabajo por la liberación de género, particularmente cuando la atención y el análisis se desvían de las manifestaciones institucionales del patriarcado hacia las relaciones de poder individuales (Bhavani y Coulson, 2003; Currie, 1992).

Este análisis, al establecer conexiones entre perspectivas teóricas feministas y praxis universitaria de varones y masculinidades, proporciona una visión crítica sobre las limitaciones de las perspectivas estrechas o simplificadas en exceso. Para que el trabajo avance, quienes lo llevan a cabo tienen que comprender y aplicar mejor las diversas perspectivas feministas relacionadas con los varones, la masculinidad y el poder. Hacerlo les brindará la oportunidad de reflexionar críticamente sobre las oportunidades y los riesgos de sus enfoques para involucrarse en temas relacionados con los varones y masculinidades. Específicamente, tendrán que poner en tela de juicio el fundamento teórico de sus perspectivas, comprender el propósito y las limitaciones que se asocian con ellas y preguntarse cómo operan sus programas o iniciativas en la desestabilización de los sistemas que han mantenido la dominación sobre mujeres, trans*, *queer* y personas no binarias tanto en los campus universitarios como fuera de ellos.

VII. APLICACIÓN DE PERSPECTIVAS TEÓRICAS FEMINISTAS

Quienes trabajan en relación con varones y masculinidades deben ir más allá de entender y reconocer las perspectivas teóricas críticas, ya que deben también aplicarlas en su praxis. Este proceso exige examinar “si los marcos de referencia de la teoría contemporánea sobre la masculinidad se están cuestionando y cambiando con la incorporación integral de posturas feministas diferentes, y cómo” (Robinson, 2003: 134). La aplicación de teorías matizadas y a veces contradictorias relacionadas con el cuestionamiento al binarismo de género; el análisis del papel del poder individual, institucional y sistémico, y el reconocimiento de la interconexión de las opresiones a partir de marcos multidimensionales, brindan a la praxis de los varones y las masculinidades posibilidades liberadoras que no ofrecen los enfoques reduccionistas, selectivos y desinformados. Para concluir, presentamos a continuación un punto de partida para que quienes están a cargo de la tarea consideren críticamente las perspectivas feministas y las puedan aplicar en su praxis.

Al igual que los estudios académicos sobre masculinidad, la praxis de los varones y las masculinidades en la educación superior muchas veces no se compromete con los análisis equilibrados sobre el género y el poder. Jourian (2017, 2018) llamó la atención sobre la exclusión de las perspectivas teóricas críticas en el academicismo sobre varones y masculinidades, y lógicamente en la praxis a que da lugar, al examinar los modos en que los enfoques actuales cosifican la masculinidad hegemónica, el género y la blancura. Demostró, por ejemplo, que “se sigue teorizando las masculinidades como formadas y encarnadas exclusivamente por varones [blancos, heterosexuales] cisgénero” (2017: 245) y argumentó que el uso de perspectivas *queer* postintencionales, del feminismo de las mujeres de color y la política trans crítica en las prácticas y el academicismo de varones y masculinidades puede ofrecer “potenciales de liberación para todos, incluidos varones y mujeres cis y personas trans*”. Mediante la aplicación de teorías críticas en su investigación sobre varones y masculinidades, Jourian (2017, 2018) puso en cuestión los supuestos sobre el género que se daban por sentado e instó a los profesionales a cargo de los programas a involucrar a personas y corporalidades masculinas diversas en sus praxis.

Catalano, Wagner y Davis (2018) también exhortaron a aplicar a la praxis de los varones y las masculinidades una comprensión crítica y ampliada del género. Como se desprende de los ejemplos explorados, los programas sobre varones y masculinidades muchas veces expresan objetivos de conciencia, análisis y acción mientras pasan por alto “la comprensión de nuestras responsabilidades para con los demás por nuestras acciones, contribuciones, complicidades y ausencias” (Catalano *et al.*, 2018: 15). A partir del modelo de conciencia liberadora de Barbara Love (2013), las autoras desarrollaron un marco con conciencia de género que demuestra que la conciencia, el análisis y la acción deben ir unidos a la responsabilidad. A partir de un enfoque con conciencia de género basado en perspectivas teóricas multidimensionales, Catalano, Wagner y Davis (2018) instan a los profesionales a cargo de los programas no sólo a involucrar a otros en la comprensión de cómo la masculinidad constituye las interacciones y el sentido de sí, sino también a analizar el papel del género y la masculinidad como organizadores de las relaciones sociales. La práctica con conciencia de género ofrece una perspectiva del tipo *ambos/y* que deben utilizar el academicismo y la praxis de los varones y las masculinidades, en particular quienes recurren a la narrativa de la “masculinidad en crisis”.

Para aplicar de manera crítica las corrientes del pensamiento feminista, ofrecemos como estímulo a la reflexión y la acción las siguientes preguntas,

útiles para el diseño o la evaluación de programas sobre varones y masculinidades en la universidad:

- ¿Cuál es el propósito/intención de la iniciativa? ¿Cómo surgió la iniciativa en el campus?
- ¿Qué perspectivas teóricas feministas dan forma de modo predominante a la intención, el enfoque y los objetivos actuales de la iniciativa?
- ¿De qué manera estas perspectivas teóricas ofrecen oportunidades de impulsar una equidad de género con arraigo en la transformación sistémica? ¿Cómo lo sabe? ¿Cómo podría integrárselas mejor en su praxis?
- ¿Cómo se incluyen en la iniciativa las experiencias de género en su intersección con otras identidades sociales (raza, sexualidad, clase, capacidad, etcétera)?
- ¿Qué limitaciones y daños potenciales existen? ¿Qué falta? ¿Cómo pueden aprovecharse en su praxis las perspectivas teóricas feministas para hacer frente de manera directa a estas limitaciones?

Esperamos que estas preguntas puedan servir como punto de partida para sustentar cómo nosotras, en tanto comunidad profesional, asumimos los matices, contradicciones, limitaciones y oportunidades que la evolución de las teorías feministas ofrece a la praxis de los varones y las masculinidades.

Las teorías feministas son complejas, están en constante evolución y no carecen de limitaciones, pero ofrecen enfoques y perspectivas múltiples para promover la equidad de género. En lugar de descansar estratégicamente en los marcos teóricos feministas más amigables con los objetivos de nuestras iniciativas, tenemos que cuestionarnos nosotras mismas para aprender y aplicar críticamente perspectivas feministas diversas y así avanzar en la lucha por la equidad de género. A modo de ejemplo, la narrativa de la “masculinidad en crisis”, que afianzó gran parte de la praxis de los varones y las masculinidades, desplazó el eje de la conversación de quienes en primer lugar resultan perjudicadas por la violencia y la opresión de género para colocarlo en el llamado a que los varones inviertan en la equidad de género como proyecto de autoservicio. Los programas también involucran de manera abrumadora la comprensión que tienen los varones de la masculinidad y sus tensiones con ella mediante el uso indistinto de los constructos “varones”, “masculino” y “masculinidades”, y la restricción de las masculinidades a “las experiencias de los varones, de quienes se presume que son, o son, varones cis en todos los casos” (Jourian, 2017: 245). Si bien entender

el impacto negativo de la socialización de género en los varones cisgénero puede servir como aproximación inicial para invitarlos a la conversación, se debe examinar cómo la socialización de género es un proceso sistemático a través del cual se mantiene y reproduce el poder sobre las mujeres, las personas *queer*, trans* y quienes no se conforman a ningún género. Por lo tanto, resulta clave reconocer las perspectivas teóricas feministas que en la práctica suelen pasarse por alto, en particular las perspectivas posmodernas y posestructuralistas que rompen con las interpretaciones normativas y binarias del género. Al involucrar a los varones y a las masculinidades en una praxis feminista fundamentada, los profesionales pueden dar lugar a oportunidades para la toma de conciencia crítica sobre el género y al mismo tiempo nombrar los impactos del patriarcado y los múltiples sistemas de opresión en todas las personas, sin crear falsas equivalencias o simetrías.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDERSON-MARTINEZ, R. y VIANDEN, J. (2014), “Restricted and adaptive masculine gender performance in white gay college men”, *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 51(3).
- ANYON, J. (1994), “The retreat of Marxism and socialist feminism: postmodern and poststructural- theories in education”, *Curriculum Inquiry*, 24(2).
- ANZALDUA, G. (1987), *Borderlands La Frontera: The New Mestiza*, San Francisco, CA, Spinsters/Aunt Lute.
- ASHE, F. (2007), *The New Politics of Masculinity: Men, Power, and Resistance*, Nueva York, NY, Routledge.
- BARONE, R.P. et al. (2007), “Presenting sexual assault through engaging college men”, *Journal of College Student Development*, 48(5).
- BERGGREN, K. (2014), “Sticky masculinity: post-structuralism, phenomenology and subjectivity in critical studies on men”, *Men and Masculinities*, 17(3).
- BERILA, B. (2011), “Queer masculinities in higher education”, en LAKER J.A. y DAVIS T. (eds.), *Masculinities in Higher Education: Theoretical and Practical Considerations*, Nueva York, NY, Routledge.
- BHAVANI, K. y COULSON, M. (2003), “Race”, en EAGLETON M. (ed.), *A Concise Companion to Feminist Theory*, Oxford, RU, Blackwell.
- BRIDGES, T.S. (2008), “The new politics of masculinity: men, power, and resistance”, *Journal of Men’s Studies*, 16(2).
- BRITTAN, A. (1989), *Masculinity and Power*, Oxford, RU, Blackwell.

- BROOMS, D.R. (2016), “«Building us up»: supporting Black male college students in a Black male initiative program”, *Critical Sociology*, 44(1).
- BUTLER, J. (1990), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Nueva York, NY, Routledge.
- BUTLER, J. (2004), *Undoing Gender*, Nueva York, NY, Routledge.
- CARRIGAN, T. *et al.* (1985), “Toward a new sociology of masculinity”, *Theory and Society*, 14(5).
- CATALANO, D.C.J. y JOURIAN, T.J. (2018), “LGBTQ centers: a queering of gender-aware practice”, *New Directions for Student Services*, 164.
- CATALANO, D.C.J. *et al.* (2018), “Approaching masculinities through a gender-aware practice framework”, *New Directions for Student Services*, 164.
- CHAN, J. (2017), “Am I masculine enough? Queer Filipino college men and masculinity”, *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 54(1).
- CHODOROW, N. (1978), *The Reproduction of Mothering*, Berkeley, CA, University of California Press.
- CHODOROW, N. (1989), *Feminism and Psychoanalytic Theory*, New Haven, CT, Yale University Press.
- COMBAHEE RIVER COLLECTIVE (1977), “A Black feminist statement”, en MANN S.A. y PATTERSON A.S. (eds.), *Reading Feminist Theory*, Nueva York, NY, Oxford University Press.
- CONNELL, R. (1994), “Psychoanalysis on masculinity”, en BROD H. y KAUFMAN, L., *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- CONNELL, R.W. (2005), *Masculinities*, Los Angeles, CA, University of California Press.
- CORNELL, D. (1976), *The Rocking of the Cradle, and the Ruling of the World*, Nueva York, NY, Harper y Row.
- CORNELL, D. (1998), *At the Heart of Freedom: Feminism, Sex, and Equality*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- COX, A.M. *et al.* (1997), “Masculinity without men: women reconciling feminism and male identification”, en HEYWOOD L. y DRAKE J. (eds.), *Third Wave Agenda: Being Feminism, Doing Feminism*, Minneapolis, MN, University of Minnesota Press.
- CRENSHAW, K. (1989), “Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics”, en MANN S.A. y PATTERSON S.A. (eds.), *Reading Feminist Theory*, Nueva York, NY, Oxford University Press.

- CURRIE, D.H. (1992), "Feminist encounters with postmodernism: exploring the impasse of debates patriarchy and law", *Canadian Journal of Women y the Law*, 5(1).
- DEKESEREDY, W.S. y SCHWARTZ, M.D. (2005), "Masculinities and interpersonal violence", en KIMMEL M.S. *et al.* (eds.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, Londres, RU, Sage Publications.
- DWORKIN, A. (1987), *Intercourse*, Nueva York, NY, Free Press.
- EDWARDS, T. (2005), "Queering the pitch? Gay masculinities", en KIMMEL, M.S. *et al.* (eds.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- EDWARDS, K.E. y JONES, S.R. (2009), "«Putting my man face on»: a grounded theory of college men's gender identity development", *Journal of College Student Development*, 50(2).
- GARDINER, J.K. (1992), "Psychoanalysis and feminism: an American humanist's view", *Signs*, 17(2).
- GARDINER, J.K. (2002), "Introduction", en GARDINER J.K. (ed.), *Masculinity Studies y Feminist Theory*, Nueva York, NY, Columbia University Press.
- GARDINER, J.K. (2005), "Men, masculinities, and feminist theory", en KIMMEL, M.S. *et al.* (eds.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- GERSCHICK, T.J. (2011), "Disability identity intersections with masculinities", en LAKER J.A. y DAVIS T. (eds.), *Masculinities in Higher Education: Theoretical and Practical Considerations*, Nueva York, NY, Routledge.
- HALBERSTAM, J. (1998), *Female Masculinity*, Durham, NC, Duke University Press.
- HANMER, J. (1990), "Men, power, and the exploitation of women", en HEARN, J. y MORGAN, D. (eds.), *Men, Masculinities, y Social Theory*, Cambridge, MA, Unwin Hyman, Inc.
- HARE-MUSTIN, R.T. (2004), "Can we demystify theory? Examining masculinity discourses and feminist postmodern theory", *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 24(1).
- HARPER, S.R. (2004), "The measure of a man: conceptualizations of masculinity among high-achieving African American male college students", *Berkeley Journal of Sociology*, 48.
- HARPER, S.R. *et al.* (2005), "A theoretical model to explain the overrepresentation of college men among campus judicial offenders: implications for campus administrators", *NASPA Journal*, 42(4).

- HARRIS, F. III. (2010), “College men’s meanings of masculinities and contextual influences: toward a conceptual model”, *Journal of College Student Development*, 51(3).
- HARRIS, F. III. y HARPER, S.R. (2008), “Masculinities go to community college: understanding male identity socialization and gender role conflict”, *New Directions for Community Colleges*, 142.
- HARRIS, F. III. y WOOD, J.L. (2013), “Student success for Men of Color in community colleges: a review of published literature and research, 1998-2012”, *Journal of Diversity in Higher Education*, 6(3).
- HARRIS, F. *et al.* (2011), “«Cool posing» on campus: a qualitative study of masculinities and gender expression among Black men at a private research institution”, *The Journal of Negro Education*, 80(1).
- HARSTOCK, N. (1990), “Foucault on power: a theory for women”, en NICHOLSON, L. (ed.), *Feminism/Postmodernism*, Londres, RU, Routledge.
- HAYWOOD, C. y MAC AN GHAILL, M. (2012), “«What’s next for masculinity?» Reflective directions for theory and research on masculinity and education”, *Gender and Education*, 24(6).
- HELLER, J. (2009), “A feminist assessment of the strengths, weaknesses, and possibilities of profeminist scholarship and politics”, *Sex Roles*, 61.
- HILL, M. (2003), “Re-visioning women’s studies”, *Feminist Theory*, 4(3).
- HILL, M. (2007), “Masculinity studies and male violence: critique or collusion?”, *Women’s Studies International Forum*, 30(5).
- HOOKS, B. (1998), “Men: Comrades in struggle”, en SCHACHT, S.P. y EWING, D.W., *Feminism and Men*, Nueva York, NY, New York University.
- HOOKS, B. (2000), *Feminist Theory: from Margin to Center*, Londres, RU, Pluto Press.
- HOOKS, B. (2015), *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*, Nueva York, NY, Routledge.
- HORROCKS, R. (1994), “Masculinity in crisis”, *Self y Society*, 22(4).
- HOWSON, R. (2006), *Challenging Hegemonic Masculinity*, Nueva York, NY, Routledge.
- IRIGIRAY, L. (1985), *Speculum of the Other Woman*, Ithaca, NY, Cornell University Press.
- JOURIAN, T.J. (2017), “Transforming college masculinities: carving out trans-masculine pathways through the threshold of dominance”, *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 30(3).

- JOURIAN, T.J. (2018), “Trans*forming higher education men and masculinity studies: a critical review”, *NORMA International Journal for Masculinity Studies*, 13(1).
- KUPO, V.L. y CASTELLON, J. (2018), “Integrating a gender equity lens: shifting and broadening the focus of women’s centers on college campuses”, *New Directions for Student Services*, 164.
- LONGWOOD, W.M. *et al.* (2004), “Men, spirituality, and the collegiate experience”, en KELLUM, G.E. (ed.), *Developing Effective Programs and Services for College Men*, San Francisco, Jossey-Bass.
- LORBER, J. (1994), *Paradoxes of Gender*, New Haven, CT, Yale.
- LOVE, B.J. (2013), “Developing a liberatory consciousness”, en ADAMS, M. *et al.* (eds.), *Readings for Diversity and Social Justice*, 3a. ed., Nueva York, NY, Routledge.
- MANN, S.A. y PATTERSON, A.S. (eds.), (2016), *Teorías feministas multidimensionales: from modernity to post-modernity*, Nueva York, NY, Oxford University Press.
- MCMAHON, A. (1993), “Male readings of feminist theory: the psychologization of sexual politics in the masculinity literature”, *Theory and Society*, 22(5).
- MEAD, M. (1935), “Sex and temperament in three primitive societies”, en MANN, S.A. y PATTERSON, A.S. (eds.), *Reading Feminist*, Nueva York, NY, Oxford University Press.
- MESSNER, M.A. (1998), “Radical feminist and socialist feminist men’s movements in the United States”, en SCHACHT, S.P., EWING, D.W. (eds.), *Feminism and Men*, Nueva York, NY, New York University Press.
- MITCHELL, J. (1975), *Psychoanalysis and Feminism*, Nueva York, NY, Vintage Books.
- MUTUA, A. (2013), “Multidimensionality is to masculinities what intersectionality is to feminism”, *Nevada Law Journal*, 12(52).
- NEWSOM, J. *et al.* (2016), *The Mask You Live in*, Estados Unidos, Virgil Films (película).
- O’NEILL, R. (2015), “Whither critical masculinity studies? Notes on inclusive masculinity theory, postfeminism, and sexual politics”, *Men and Masculinities*, 18(1).
- PEASE, B. (2000), *Recreating Men: Postmodern Masculinity Politics*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- PELZER, D.L. (2016), “Creating a new narrative: reframing black masculinity for college men”, *The Journal of Negro Education*, 85(1).
- PETERSON, A. (2003), “Research on men and masculinities: some implications of recent theory for-future work”, *Men and Masculinities*, 6(1).

- RAMAZANOGLU, C. (1992), "What can you do with a man?: feminism and the critical appraisal of masculinity", *Women's Studies International Forum*, 15(3).
- REDSTOCKINGS (1969), "Redstockings manifesto", en MANN, S.A. y PATTERSON, A.S. (eds.), *Reading Feminist Theory*, Nueva York, NY, Oxford University Press.
- REUTHER, R.R. (1992), "Patriarchy and the men's movement: part of the problem or part of the solution?", en HAGEN, K.L. (ed.), *Women Respond to the Men's Movement*, San Francisco, CA, Pandora.
- ROBINSON, S. (2002), "Pedagogy of the opaque: teaching masculinity studies", en GARDINER, J.K. (ed.), *Masculinity Studies y Feminist Theory*, Nueva York, NY, Columbia University Press.
- ROBINSON, V. (2003), "Radical revisionings?: the theorizing of masculinity and (radical) feminist theory", *Women's Studies International Forum*, 26(2).
- ROSE, J. (1977), "Toward gender justice", en SNODGRASS, J. (ed.), *For Men Against Sexism*, Albion, CA, Times Change Press.
- ROSE, J. (1983), "Femininity and its discontents", *Feminist Review*, 14.
- ROWBOTHAM, S. (1981), "The trouble with patriarchy", en SAMUEL, R. (ed.), *People's History and Socialist Theory*, Londres, RU, Routledge.
- RUBIN, L. (1985), *Intimate Strangers*, Londres, Fontana.
- SAENZ, V.B. et al. (2015), "(Re)defining masculinity through peer interactions. Latino men in Texas community colleges", *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 52(2).
- SAYER, A. (1997), "Essentialism, social constructionism, and beyond", *Sociological Review*, 45(3).
- SEDGWICK, E.K. (1985), *Between Men: English Literature and Male Homosexual Desire*, Nueva York, NY, Columbia Press.
- SEGAL, L. (1987), *Is the Future Female?: Troubled Thoughts on Contemporary Feminism*, Londres, RU, Virago.
- SEGAL, L. (1990), *Slow Motion: Changing Masculinities, Changing Men*, Londres, RU, Virago.
- SHAPIRO, A. (1994), "History and feminist theory; or, talking back to the beadle", en SHAPIRO, A. (ed.), *Feminists Revision History*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.
- SMIRNOVA, M. (2018), "Small hands, nasty woman, and bad hombres: hegemonic masculinity and humor in the 2016 presidential election", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 4.

- SPIVAK, G.C. (1988), “Can the subaltern speak?”, en NELSON, C. y GROSSBERG, L. (eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture*, Urbana, IL, University of Illinois Press.
- SPRENGNETH, M. (1990), *The Spectral Mother: Freud, Feminism, and Psychoanalysis*, Ithaca, NY, Cornell University Press.
- STERLING, A.F. (2000), “Should there be only two sexes?”, en MANN, S.A. y PATTERSON, A.S. (eds.), *Reading Feminist Theory*, Nueva York, NY, Oxford University Press.
- TRAISTER, B. (2000), “Academic Viagra: the rise of American masculinity studies”, *American Quarterly*, 52(2).
- WHITEHEAD, S. (2002), *Men and Masculinities: Key Themes and New Directions*, Malden, MA, Polity.
- WIEGMAN, R. (2002), “Unmaking: men and masculinity in feminist theory”, en GARDINER, J.K. (ed.), *Masculinity Studies y Feminist Theory*, Nueva York, NY, Columbia University Press.
- WILLIAMS, J. (2013), “Thinking through the «boy crisis»: from multiple masculinities to intersectionality”, en FINEMAN, M.A. y THOMSON, M. (eds.), *Exploring Masculinities: Feminist Legal Theory Reflections*, Farnham, Surrey, UK, Ashgate.
- WOLLSTONECRAFT, M. (2001), *A Vindication of the Rights of Woman*, Nueva York, NY, Random House.
- WRIGHT, L. (2005), “Introduction to queer masculinities”, *Men and Masculinities*, 7(3); *Thresholds*, vol. 42, núm. 1, otoño de 2019.

Nota de les editorxs: este artículo fue originariamente publicado como “Feminist Theorizing of Men and Masculinity: Applying Feminist Perspectives to Advance College Men and Masculinities Praxis”, *Thresholds*, Vol. 42, Issue 1, Fall 2019, pp. 17-35.

LA QUEERIFICACIÓN DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL*

Brian SOUCEK

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *El relato de Franchina*. III. *El acoso sexual reconceptualizado*. IV. *Queerificar el título VII*. V. *Conclusión*.

I. INTRODUCCIÓN

El caso *Franchina v. City of Providence*¹ bien puede considerarse la primera decisión judicial del movimiento #MeToo. Argumentado la misma semana en la que se conoció la historia de Harvey Weinstein,² la importancia de *Franchina* radica en haber confirmado para una demandante lesbiana una victoria fundamental al amparo de la Ley Federal de Discriminación Laboral, la cual hasta hace poco no se entendía con referencia a la orientación sexual.³ Pero la sentencia en *Franchina*, escrita por la jueza O. Rogerice Thompson, segunda mujer y primera afroestadounidense en la Cámara de Apelaciones del Primer Circuito,⁴ marca un hito también por motivos menos previsible: su narración de los hechos.

* Agradezco profundamente a Vicki Schultz, mi primera maestra en este tema, a Tristin Green, Courtney Joslin, Matt Lane y a Amanda Miller, mi asistente de investigación.

¹ 881 F.3d 32 (1st Cir. 2018).

² *Franchina* se presentó ante el Primer Circuito el 2 de octubre de 2017; la noticia sobre Weinstein apareció tres días después. Véase, Kantor, Jodi y Twohey, Megan, “Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades”, *N.Y. TIMES* (5 de octubre de 2017), disponible en: <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html> [<https://perma.cc/4YE5-LF27>].

³ Véase, por ejemplo, *Evans v. Ga. Reg'l Hosp.*, 850 F.3d 1248, 1256-57 (11th Cir. 2017) (cita decisiones de los nueve circuitos que sostienen que el título VII no comprende la discriminación por orientación sexual). Decisiones en sentido opuesto se encuentran en *Zarda v. Altitude Express, Inc.*, 883 F.3d 100 (2d Cir. 2018) (en banc); *Hively v. Ivy Tech Cmty. Coll. of Ind.*, 853 F.3d 339 (7th Cir. 2017) (en banc), y *Baldwin v. Foxx*, EEOC Decision No. 0120133080, 2015 WL 4397641 (July 15, 2015).

⁴ Judith Colenback Savage, Hon. Ojetta Rogerice Thompson: Judge, U.S. Court of Appeals for the First Circuit, *FED. BAR ASS'N* 1 (2014), disponible en: <http://www.fedbar.org/>

Con detalles de crudeza poco habitual,⁵ la jueza Thompson hace lo que tantas otras mujeres hicieron en la floreciente era del #MeToo: cuenta una historia de acoso obstinada, destructiva y persistente, como es el acoso mismo.

La historia que cuenta la jueza Thompson, la historia de la teniente Lori Franchina del Departamento de Bomberos de Providence, incluye, en primer término, acoso sexual del tipo sobre el que llamó la atención el movimiento #MeToo: insinuaciones groseras e invasiones intencionales de la privacidad por parte de compañeros de trabajo varones.⁶ Pero aunque el acoso sexual que enfrentó Franchina fue de principio a fin acoso de género, no fue únicamente ni mayoritariamente “sexual” en el sentido de deseo sexual, hecho que la orientación sexual de Franchina de algún modo hace más fácil de ver. Los acosadores de Franchina dieron pocos indicios de querer tener algo sexual con ella; lo que querían era sacarla de su lugar de trabajo. Y lo consiguieron con una eficiencia asombrosa, empezando literalmente a los pocos minutos de su llegada.

Al contar con tanta fuerza la historia de una mujer, el relato de *Franchina* proporciona una narrativa al #MeToo no sólo ejemplar, sino también instructiva, especialmente a la luz de las historias sexualizadas que en los últimos meses dominaron los medios.⁷ El movimiento #MeToo se ubica en la intersección entre el acoso sexual y la agresión sexual, reduciendo a veces el primer término al segundo.⁸ Lo importante del relato de Franchina es que vincula el acoso y la agresión sexual de manera muy diferente:

PDFs/Past-Judicial-Profiles/First-Circuit_1/Thompson-Hon-Ojetta-R.aspx [<https://perma.cc/NJ5F-T3CU>].

⁵ *Franchina*, 881 F.3d at 38-44.

⁶ Véase, más adelante, parte II.

⁷ Véase, por ejemplo, Gajanan, Mahita, “«It’s Your Turn to Listen to Me». Read Aly Raisman’s Testimony at Larry Nassar’s Sentencing”, *TIME* (19 de enero de 2018, 4:52 PM EST), disponible en: <http://time.com/5110455/aly-raisman-larry-nassar-testimony-trial> [<https://perma.cc/AN5M-HB7Z>]; Hayek, Salma, “Harvey Weinstein Is My Monster Too”, *N.Y. TIMES* (12 de diciembre de 2017), disponible en: <https://www.nytimes.com/interactives/2017/12/13/opinion/contributors/salma-hayek-harvey-weinstein.html> [<https://perma.cc/D2AU-5RK5>]; Nyong’o, Lupita, “Lupita Nyong’o: Speaking Out About Harvey Weinstein”, *N.Y. TIMES* (19 de octubre de 2017), disponible en: <https://www.nytimes.com/2017/10/19/opinion/lupita-nyong'o-harvey-weinstein.html> [<https://perma.cc/KAZ4-C52V>]; Zacharek, Stephanie et al., “The Silence Breakers”, *TIME* (18 de diciembre de 2017), disponible en: <http://time.com/time-person-of-the-year-2017-silence-breakers> [<https://perma.cc/8DYZ-6JX2>].

⁸ Cfr. Ohlheiser, Abby, “The Woman Behind «Me Too» Knew the Power of the Phrase When She Created It – 10 Years Ago”, *WASH. POST* (19 de octubre de 2017), disponible en: <https://www.washingtonpost.com/news/the-intersect/wp/2017/10/19/the-woman-behind-me-too-knew-the-power-of-the-phrase-when-she-created-it-10-years-ago> [<https://perma.cc/2QGJ-FFB4>] (al describir

muestra cómo el acoso en el lugar de trabajo puede incluir la agresión, pero llega más allá; cómo esas agresiones pueden fundarse en el sexo incluso sin estar sexualizadas, y cómo la agresión y una miríada de otras formas de acoso fundadas en el sexo sirven para reafirmar los roles de género, los estereotipos y las dinámicas de poder tradicionales, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él.

Resulta notable que el relato de Franchina ilustre la argumentación que Vicki Schultz presentó hace veinte años en el *Yale Law Journal*, cuando reconceptualizó el acoso sexual en esta misma línea.⁹ El movimiento #MeToo sugiere que la reconceptualización de Schultz es y debe ser un proyecto en desarrollo. *Franchina* puede contribuir a ello. Porque si la víctima, en vez de una estrella de cine que se defiende de las insinuaciones sexuales de un productor, es una bomberera lesbiana marimacho (*butch*)¹⁰ que sufre abuso físico y verbal por parte de sus subordinados, conceptualizar el acoso sexual como algo distinto del deseo sexual puede resultar más fácil. El acoso sexual se refiere a la reproducción de los roles y privilegios de género tradicionales, tal como lo deja muy claro el relato de Franchina.¹¹ Ése es el primer punto de este ensayo.

Al dejar clara la conexión entre el acoso sexual y el patrullaje de género (*gender policing*), el relato de Franchina también nos ayuda a ver algo que los tribunales hasta ahora, en gran medida, no han hecho; esto es, que el acoso por *orientación* sexual tiene el mismo objetivo. Éste, el segundo punto del ensayo, es la razón por la cual la discriminación por orientación sexual cuenta como la misma discriminación “debida al sexo” que el Congreso estadounidense prohibió cuando aprobó el título VII de la Ley de Derechos Civiles en 1964.¹² Queerificar nuestra mirada sobre la ley de acoso sexual nos ayuda así a entender y prevenir el acoso a quienes se identifican como personas LGBTQ+ en sus lugares de trabajo.

el origen de la frase “Me Too” en la campaña de Tarana Burke en contra de la violencia sexual).

⁹ Véase, Schultz, Vicki, “Reconceptualizing Sexual Harassment”, 107 *YALE L.J.* 1683 (1998).

¹⁰ Una descripción sobre apariencias (y estereotipos sobre apariencias) en casos presentados por empleados percibidos como homosexuales, véase, Soucek, Brian, “Perceived Homosexuals: Looking Gay Enough for Title VII”, 63 *AM. U. L. REV.* 715 (2014).

¹¹ El deseo por mantener los privilegios tradicionales de género explica por qué el acoso de mujeres por parte de sus subordinados, tal como lo experimentó Franchina, es tan común. Un estudio revela que las supervisoras mujeres “reportan una tasa de acoso 73 por ciento superior que las mujeres sin tareas de supervisión”. McLaughlin, Heather *et al.*, “Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power”, 77 *AM. SOC. REV.* 625, 634 (2012).

¹² Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, 78 Stat. 241, 253-66.

En la parte II vuelvo a contar el relato de Franchina para, en la parte III, mostrar cómo nos ayuda una vez más a reconceptualizar nuestra noción de acoso sexual, muy en la línea que argumentó Schultz durante mucho tiempo. Escuchar el relato de una víctima de acoso LGBTIQ+ nos enseña (o nos recuerda) que el acoso sexual, en todas sus formas y sin importar la sexualidad de la víctima, apunta en última instancia al patrullaje de roles y jerarquías de género. En la parte IV argumento que ésta es la razón, o al menos una de ellas, por las cuales la discriminación por orientación sexual, otra forma de patrullaje de género, es discriminación sexual del tipo que prohíbe el texto actual del título VII. La ley federal contra la discriminación no puede “perseguir el espectro completo del trato desigual de hombres y mujeres resultado de los estereotipos sexuales”¹³ sin atender a los estereotipos sexuales que originan la discriminación por orientación sexual y se ven reafirmados por ella, como ilustra tan vívidamente el relato de Franchina.

II. EL RELATO DE FRANCHINA

Franchina es una jugadora de la selección *all-american*¹⁴ y entrenadora¹⁵ universitaria de softbol lesbiana¹⁶ que primero se tituló como técnica de emergencias médicas,¹⁷ y en 2002 obtuvo el décimo lugar de una clase de ochenta personas en la Academia de Bomberos de Providence.¹⁸

En sus primeros años en el Departamento de Bomberos de Providence, Franchina se resistió a ser promovida demasiado rápido por temor a provocar reacciones adversas.¹⁹ Pero para septiembre de 2006 había sido nombrada teniente de rescate interina, oficial a cargo de un vehículo similar a una ambulancia.²⁰ Por entonces tuvo la mala suerte de coincidir en el turno

¹³ *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228, 551 (1989) (citing *City of L.A. Dep’t of Water & Power v. Manhart*, 435 U.S. 702, 707 n.13 [1978]).

¹⁴ NdT: el término *all-american* se usa en Estados Unidos para referirse a un equipo cuyos miembros han sido seleccionados como los mejores jugadores amateur de cada una de las posiciones de juego del deporte en cuestión.

¹⁵ Transcripción del juicio ante jurado – Volumen I at 194, *Franchina v. City of Providence*, No. 12-517M (D.R.I. Nov. 7, 2016).

¹⁶ *Ibidem*, 192, 199.

¹⁷ *Ibidem*, 199.

¹⁸ *Ibidem*, 209.

¹⁹ *Ibidem*, 215-17.

²⁰ Transcripción del juicio – Volume II at 5, *Franchina*, No. 12-517M.

de la noche con Andre Ferro, un bombero con un historial previo de acoso a mujeres que fue objeto de otro dictamen del Primer Circuito,²¹ del que muchas veces se extraen los estándares legales de *Franchina*.²²

En su primera conversación con Franchina, estando los dos solos en la estación de bomberos, Ferro le preguntó si era lesbiana y le dijo: “Normalmente no me gusta trabajar con mujeres; pero bueno, nos gusta lo mismo, así que creo que nos vamos a llevar bien”.²³ En la primera llamada que recibieron estando juntos, Franchina no pudo escuchar al operador por encima de los comentarios continuos de Ferro, que entre otras cosas le preguntaba si quería tener hijos y le ofrecía “ayudarla con eso”.²⁴ Más tarde, esa misma noche —nuevamente: la noche en que se habían conocido—, Ferro se frotó los pezones y en un hospital habló de Franchina en términos de su “amante lesbiana” ante otros bomberos, pacientes y sus familias.²⁵ Para terminar la noche, entró en calzoncillos en las dependencias de Franchina, donde ella estaba sin ropa. Aunque dijo haberse presentado para disculparse, Ferro se sentó en la habitación y puso los pies sobre el escritorio, ignorando las órdenes repetidas de Franchina de que se retirara.²⁶

Ferro no tardó en ser acusado de faltas de disciplina, en una evolución que habría sido bienvenida si no fuera por las represalias que hubo a continuación. En cuestión de días, los compañeros de trabajo comenzaron a referirse a Franchina como “puta”, “coño” y “Frangina”,²⁷ lo que no era únicamente un juego de palabras con su nombre y genitales, sino también un término de jerga con el que se alude a una mujer que no se recorta el vello púbico²⁸ (más tarde, una bombera dijo de sus colegas masculinos que “nunca usaron su nombre real”²⁹). Dos de sus subordinados tironearon del distintivo indicador de rango cosido al cuello del uniforme de Franchina

²¹ *O’Rourke v. City of Providence*, 235 F.3d 713, 718 (1st Cir. 2001); véase, *Franchina v. City of Providence*, 881 F.3d 32, 38 n.4 (1st Cir. 2018).

²² Véase, *Franchina*, 881 F.3d at 47, 54-55 (donde cita a O’Rourke en sus argumentos acerca de la doctrina del abuso sexual de acuerdo con el Primer Circuito). Es interesante que, a su vez, O’Rourke cita a Schultz en “Reconceptualizing Sexual Harassment”. O’Rourke, 235 F.3d at 730 n.5 (citando a Schultz, véase la n. 9, 1719- 20).

²³ Transcripción del juicio – Volume II, supra note 19, at 10-11.

²⁴ *Franchina*, 881 F.3d at 39.

²⁵ *Idem*.

²⁶ Transcripción del juicio – Volume II, supra note 19, at 19-20.

²⁷ Véase, Frangina, URB. DICTIONARY, disponible en: <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Frangina> [<https://perma.cc/X6WN-DXBQ>].

²⁸ *Ibidem*, 42, 109.

²⁹ Transcripción del juicio – Volume II, supra note 14, at 156-11.

mientras le decían: “Nunca voy a aceptar una orden tuya”.³⁰ Otro le gritó frente a los demás, preguntándole si estaba buscando que despidieran a Ferro.³¹ Era el encargado de preparar sus comidas de servicio, comidas que de repente empezaron a descomponer a Franchina.³² Una noche, Franchina cambió su plato por la de otra persona, quien no tardó en sentirse mal e irse a su casa.³³ Durante todo un turno, el tablero de mensajes colgado en la estación de bomberos estuvo repleto de insultos dirigidos a Franchina, desde “tienes lo que te toca, puta” a “Franchina lleva el equipo Lesbo a la victoria”.³⁴

El acoso y la insubordinación contra Franchina no se limitaban a la estación de bomberos. Efectivos bajo su mando se negaron a levantar camillas;³⁵ abandonaron la silla de ruedas de un paciente con parálisis cerebral, ignorando las órdenes de Franchina;³⁶ la empujaron contra la pared,³⁷ y, en el incidente más espantoso que se cuenta en el juicio, uno de ellos deliberadamente se quitó un par de guantes de goma apuntando hacia donde estaba Franchina, tirándole a la cara, sangre y restos de materia cerebral, mientras ella estaba en la parte de atrás de un vehículo de rescate donde se trataba a un hombre que se había pegado un tiro en la cabeza.³⁸

Cuando a finales de 2013 Franchina se jubiló por discapacidad permanente, se le había diagnosticado estrés postraumático severo, había obtenido una orden de impedimento de contacto contra un colega bombero y “presentado ante los jefes del Departamento aproximadamente cuarenta declaraciones escritas quejándose de acoso, discriminación y represalias”.³⁹

El fallo de la jueza Thompson cuenta todo esto. Y también destaca un testimonio del juicio según el cual las mujeres que trabajan en el Departamento de Bomberos de Providence reciben mejor trato si están saliendo con un hombre del Departamento.⁴⁰ La mujer que testificó al respecto agregó que las quejas sobre acoso, muchas veces, habían provocado que el Depar-

³⁰ Transcripción del juicio – Volume II, *supra* note 19, at 440-78.

³¹ *Ibidem*, 28.

³² *Ibidem*, 38-40.

³³ *Ibidem*, 41.

³⁴ *Ibidem*, 51-99.

³⁵ *Ibidem*, 34-36; *ibidem*, 43 (“Que esta cabrona cargue sus camillas”).

³⁶ *Ibidem*, 70.

³⁷ *Ibidem*, 73.

³⁸ *Ibidem*, 117-23.

³⁹ *Franchina v. City of Providence*, 881 F.3d 32, 43-44 (1st Cir. 2018).

⁴⁰ *Ibidem*, 44.

tamento tomara represalias contra las mujeres que las habían presentado.⁴¹ Sabía de lo que hablaba: tres semanas después de haber prestado testimonio, el Departamento la degradó.⁴²

III. EL ACOSO SEXUAL RECONCEPTUALIZADO

El relato de Franchina no es único. Hace veinte años, en *Reconceptualizing Sexual Harassment*, Schultz contó una historia deprimente por lo similar sobre mujeres bomberas en la ciudad de Nueva York a principios de la década de los ochenta.⁴³ Pero el #MeToo es un movimiento construido sobre la repetición: el “too” (“también”) es clave, ya que sólo por acumulación las historias muestran cuán común sigue siendo el acoso de raíz sexual. E incluso si gran parte del relato de Franchina resulta tan familiar que decepciona, vale la pena subrayar varios de los detalles por lo que enseñan sobre la naturaleza del acoso de raíz sexual: las formas diversas que adopta, las formas sexualizadas que mayor probabilidad tienen de provocar una respuesta de los empleadores, el objetivo de los acosadores sexuales y la centralidad de los roles de género estereotipados.

El primer punto a subrayar es que Franchina, al testificar en el juicio, nunca diferenció entre el acoso sexualizado que sufrió y las formas no sexualizadas, pero aún muy sexistas, en las que fue desautorizada, denigrada y agredida. Tanto la oferta de Ferro de ayudar a Franchina a embarazarse como su intromisión en la habitación mientras ella se cambiaba corresponden a la noción tradicional y sexualizada de acoso sexual que el #MeToo puso en primer plano.⁴⁴ Pero este acoso sexualizado rápidamente dio paso a instancias de agresión física no sexual, sabotaje laboral y apodosos ofensivos, burlas que en sí desdibujan la línea entre los insultos sexualizados y los más generales.⁴⁵ Al escuchar el relato de Franchina, la grosería sexualizada de Ferro casi parece menor en comparación con la

⁴¹ *Ibidem*, véase Transcripción del juicio – Volume I, supra note 14, at 150-51.

⁴² Mulvaney, Katie, “A Second Woman Sues Providence Fire Department, Alleging Gender Discrimination”, *PROVIDENCE J.* (25 de agosto de 2016, 7:12 PM), disponible en: <http://www.providencejournal.com/news/20160825/second-woman-sues-providence-fire-department-alleging-gender-discrimination> [https://perma.cc/KN9P-2VCT].

⁴³ Schultz, nota 9, 1769-73 (describe *Berkman v. City of New York*, 580 F. Supp. 226 [E.D.N.Y. 1983], aff’d, 755 F.2d 913 [2d Cir. 1985]).

⁴⁴ Véase, Schultz, Vicki, “Reconceptualizing Sexual Harassment, Again”, 128 *Yale L.J.F.* 22, 33-38 (2018); véanse, más arriba, las notas 22-25 y el texto que las acompaña.

⁴⁵ La gama de insultos iban desde “Tortillera del Equipo” pasando por “Frangina” y hasta “zorra” y “puta”, más genéricos. Véanse las notas 26-28 y el texto que las acompaña.

comida contaminada, la materia cerebral tirada a la cara y la pelea a los gritos que llevó a un tribunal a imponer una orden de impedimento de contacto contra uno de los colegas de Franchina.⁴⁶ No hay duda de que fueron estos incidentes los que terminaron por expulsar a Franchina del Departamento.

Pero hay que tener en cuenta, y éste es mi segundo punto, que lo que los colegas de Franchina se sintieron obligados a informar fueron los comentarios iniciales, sexualizados, y no los posteriores, las acciones e insultos más generales y amenazantes y no sexualizados. Una colega se negó incluso a denunciar los actos de insubordinación no sexualizados contra Franchina.⁴⁷ Por lo demás, los supervisores escucharon casi de inmediato a los hombres que habían visto a Ferro frotarse los pezones y llamar a Franchina su “amante lesbiana”. Los miembros del Departamento parecen haber internalizado que jugar con los pezones y hablar de amantes, o incluso sólo mencionar la orientación sexual, está prohibido en el trabajo. Pero mostraron mucho menos preocupación por la insubordinación, el ostracismo o incluso la agresión física no sexual. Quizá esto último no había formado parte de la capacitación obligatoria sobre acoso sexual que habían recibido. Ciertamente, nunca fue parte de la mía.

Y sin embargo —mi tercer punto— fueron estos actos los que terminaron por horadar la autoridad de Franchina, marginarla de sus colegas y destruir su salud mental. Esta es la argumentación que Schultz presentó hace veinte años: el acoso sexual no se limita a las insinuaciones y agresiones sexuales. El acoso, escribe Schultz, “toma una amplia variedad de formas no sexuales que incluyen conducta hostil, agresión física, trato paternalista, puesta en ridículo, ostracismo social, exclusión o marginación, ocultamiento de información y sabotaje laboral contra ciertas personas en razón de su sexo o género”.⁴⁸ Franchina experimentó cada una de estas formas de acoso. Y como señala Schultz, es tan cierto ahora como en 1998 que todos estos actos ocurrieron por una única razón: para “mantener el trabajo, particularmente las líneas de trabajo mejor remuneradas, como bastiones de autoridad y competencia masculinas”.⁴⁹

⁴⁶ *Franchina v. City of Providence*, 881 F.3d 32, 43 (1st Cir. 2018). Transcripción del juicio – Volume II, v. nota 19, 39-41, 118-21, 135-36.

⁴⁷ *Franchina*, 881 F.3d at 68 (describe cómo una teniente mujer respondió al reporte de insubordinación de un varón que hizo Franchina, diciéndole “no nos vamos a ocupar de esto, tienes que dejarlo en paz”).

⁴⁸ Schultz, véase, nota 43, en 43-44.

⁴⁹ Schultz, véase, nota 9, 1687.

En el relato de Franchina los hombres fueron inusualmente explícitos en relación con esta motivación. Ferro, se recordará, comenzó diciéndole a Franchina que “normalmente no le gustaba trabajar con mujeres”.⁵⁰ Franchina escuchó repetidamente a sus subordinados decir que “no recibían órdenes de ese coño”.⁵¹ Un bombero anunció, cuando Franchina entraba en la habitación, “la acción afirmativa está acabando con este trabajo”.⁵² Hacia el final de la época en que Franchina estuvo en el Departamento, “los muchachos se alejaban totalmente de ella” murmurando “la puta está en la casa”.⁵³ Lo explícito del sexismo hace ridículo el argumento de la ciudad de Providence en la apelación, según el cual Franchina “no demostró que ninguno de los supuestos acosos que sufrió se basara en su género”.⁵⁴

Para ser claros: el acoso que soportó Franchina fue acoso sexual no —o no sólo— porque en parte haya involucrado referencias al sexo, y no —o no sólo— porque haya incluido palabras “inherentemente «específicas del género»”, como “puta” y “Frangina”.⁵⁵ Lo vivido por Franchina cuenta como acoso sexual porque sus acosadores no querían trabajar *con*, y mucho menos *para*, *alguien de su sexo*. Y debido al acoso que ejercieron, ya no lo hacen.

Este punto es fácil de pasar por alto. Incluso la declaración que el tribunal hace en *Franchina* sobre la doctrina del ambiente de trabajo hostil permite que vuelva a colarse la perspectiva del deseo sexual. De manera confusa, exige que los demandantes demuestren tanto “acoso sexual no deseado” como “que el acoso tuvo raíz sexual”.⁵⁶ ¿Qué agrega lo primero a lo segundo, sino el viejo “paradigma del deseo sexual” que tanto ha trabajado Schultz para que lo superemos? Peor aún, el Primer Circuito declara exigir “conducta sexualmente objetable”,⁵⁷ una frase que suena más a deseo o agresión sexual que a “conducta que confina a las personas a roles laborales de género”.⁵⁸

⁵⁰ Transcripción del juicio – Volume II, *supra* note 19, at 56-11.

⁵¹ *Ibidem*, p. 153.

⁵² *Ibidem*, 71-72.

⁵³ *Ibidem*, 161.

⁵⁴ Brief of Defendant/Appellant City of Providence at 21, *Franchina v. City of Providence*, 881 F.3d 32 (1st Cir. 2018) (No. 16-2401).

⁵⁵ *Franchina*, 881 F.3d at 54.

⁵⁶ *Ibidem*, 46 (citando a *Pérez-Cordero v. Wal-Mart P.R., Inc.*, 656 F.3d 19, 27 [1st Cir. 2011]).

⁵⁷ *Idem*.

⁵⁸ Schultz, véase la nota 9, 1689. No obstante, en otras porciones el Primer Circuito dejó claro (de hecho, en referencia a un caso anterior que involucraba a Ferro) que “el maltrato con base en el sexo, si no es abiertamente sexual, no procede de acuerdo con el Título VII”. *O'Rourke v. City of Providence*, 235 F.3d 713, 719 (1st Cir. 2001).

En última instancia, estas declaraciones de la ley no plantearon un problema en *Franchina* precisamente porque Franchina experimentó una amplia gama de acoso. En palabras del Primer Circuito, “el jurado escuchó evidencia de epítetos hostiles y repetidos basados en el género, maltrato a las mujeres como trabajadoras, insinuaciones sexuales y trato preferencial para mujeres más proclives a acostarse con hombres del Departamento”.⁵⁹ Pero incluso aquí hay que tener cuidado. Algunos podrían interpretar que el Primer Circuito afirma que el acoso a Franchina fue “sexual” porque incluía “epítetos basados en el género” e “insinuaciones sexuales”. Prefiero una lectura diferente del relato de Franchina, una que destaque cómo las diversas formas de acoso, sexual y no sexual, comprendían *todas* “maltrato a las mujeres como trabajadoras”.⁶⁰ El acoso fue sexual en la medida en que sirvió a objetivos de segregación por sexo, menoscabo de competencias y patrullaje de género.

Esta lectura es más obvia en el caso de Franchina debido a un aspecto final de su historia que debe destacarse: su orientación sexual. El encuentro de Franchina con Ferro muestra cuán desestabilizadora resultó su sexualidad en relación con los roles de género esperados en su lugar de trabajo. Por un lado, la afirmación de Ferro de que “nos gusta lo mismo, así que creo que nos vamos a llevar bien”⁶¹ sugiere una proyección de la mirada masculina:⁶² la expectativa de que Franchina también pudiera ver a las mujeres principalmente como objetos sexuales (las mujeres, no hay que olvidarlo, recibían mejor trato en el Departamento si salían con alguno de los hombres allí). Ferro, sin embargo, pasó casi de inmediato a hablar de embarazar a Franchina. Se negó a dar por sentada su no disponibilidad sexual y supuso que su objetivo tenía que ser la maternidad. Ferro pareció incapaz de compatibilizar a una supervisora lesbiana con las líneas de género en cuya supervisión y control estaba tan comprometido.⁶³

⁵⁹ *Franchina*, 881 F.3d at 55.

⁶⁰ *Idem*.

⁶¹ Transcripción del juicio – Volume II, *supra* note 19, at 56-11.

⁶² *Cfr.* Berger, John, *Ways of Seeing* 47 (1972) (“[M]en act and women appear. Los varones miran a las mujeres. Esto no sólo determina gran parte de las relaciones entre varones y mujeres, sino también las relaciones de las mujeres con sí mismas. Quien se observa a sí misma es varón: la mujer mirada”); Mulvey, Laura, “Visual Pleasure and Narrative Cinema”, 16 *SCREEN* 6, 11 (1975).

⁶³ *Cfr.* Schultz, nota 9, 1775 (“A los ojos de [algunos] varones, es importante afirmar que cualquier mujer que haga un «trabajo de hombre» no es compentente como varón y ni siquiera una «mujer de verdad». Es más, las mujeres en empleos no tradicionales suelen ser tildadas de lesbianas, sin que importe la exactitud del mote”).

Este borramiento de los roles de género complica la historia típica de acoso sexual, en la que un hombre heterosexual hace demandas sexuales a una subordinada supuestamente heterosexual. Al poner en primer plano la sexualidad, el relato de Franchina termina destacando el hecho de que el acoso de raíz sexual no puede reducirse al deseo sexual.

IV. QUEERIFICAR EL TÍTULO VII

Como mostré en la parte III, la orientación sexual de Franchina hace más fácil entender la naturaleza del acoso sexual que enfrentan los trabajadores de todas las sexualidades. Y entender el acoso sexual como patrullaje de género, a su vez, nos ayuda a ver por qué la ley federal de acoso sexual existente persigue los actos contra empleados homosexuales, lesbianas y bisexuales;⁶⁴ en otras palabras, por qué el título VII prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual. Esto es, la discriminación por orientación sexual sirve *también* como forma de imponer estereotipos de género en el lugar de trabajo.

El “acoso sexual” es un subconjunto de los actos prohibidos por el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, de acuerdo con la cual es ilegal “discriminar a cualquier individuo en sus... condiciones... de empleo... a causa del sexo de tal individuo”.⁶⁵ Es importante destacar que el acoso sexual probablemente sea algo que el Congreso de 1964 no se dio cuenta de estar prohibiendo;⁶⁶ en 1980, la EEOC promulgó pautas de interpretación del

⁶⁴ Muchos de los argumentos en esta parte se aplican de la misma forma a la discriminación contra les empleades transgénero. Sin embargo, para evitar confundir la orientación sexual con la identidad de género, en el presente artículo hago de lado la cuestión. Al así hacerlo, no pretendo negar la importancia de casos recientes sobre derechos de las personas transgénero, tales como *EEOC v. R.G. & G.R. Harris Funeral Homes, Inc.*, 884 F.3d 560 (6th Cir. 2018), que brindan precedentes que receptan críticas análogas sobre la prohibición de discriminación por causa de orientación sexual en el título VII.

⁶⁵ 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1) (2012).

⁶⁶ Véase, *Oncale v. Sundowner Offshore Servs., Inc.*, 523 U.S. 75, 79-80 (1998) (“Las prohibiciones legales van más allá del mal principal y buscan proteger contra otros males razonablemente comprables, pues en última instancia nos gobiernan los artículos de nuestras leyes más que las preocupaciones principales de nuestros legisladores”); véase, asimismo, *Zarda v. Altitude Express, Inc.*, 883 F.3d 100, 146 (2d Cir. 2018) (en banc) (Lynch, J., en disenso) (“Quizá no se les ocurre a los varones miembros del Congreso que el acoso sexual en contra de las mujeres en el lugar de trabajo es una forma de discriminación laboral”); *Hively v. Ivy Tech Cmty. Coll. of Ind.*, 853 F.3d 339, 351-52 (7th Cir. 2017) (en banc) (“el Congreso que promulgó la Ley de Derechos Civiles de 1964 pudo no haber considerado o comprendido todo el alcance de las palabras que eligió. La Suprema Corte ha determinado que la prohibición en contra de la discriminación sexual implica el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso se-

estatuto de modo que incluyera el acoso sexual.⁶⁷ En los últimos tiempos son cada vez más los tribunales que han reconsiderado si la faceta sexual del título VII también podría cubrir discriminación por orientación sexual,⁶⁸ aunque con seguridad en 1964 el Congreso tampoco estaba pensando en eso.⁶⁹

El tribunal de *Franchina* no tuvo que responder a esta pregunta, aunque sí señaló que “puede haber un cambio de aires en relación con las protecciones previstas en el Título VII”,⁷⁰ porque la demanda por orientación sexual de *Franchina* se había desestimado y ella no había apelado.

Para desestimarla, el tribunal de distrito se había referido a un precedente vinculante del Primer Circuito de 1999.⁷¹ Pero al hacerlo dejó en claro, y el Primer Circuito lo afirmó más tarde, que una demandante como *Franchina* aún puede alegar “que fue discriminada por su «sexo más otra característica», en este caso su orientación sexual”.⁷²

En el Primer Circuito, esta doctrina del “sexo más...” se originó en un caso de discriminación a mujeres con niños pequeños.⁷³ La idea es que los

xual por parte de alguien del mismo sexo. Es muy posible que dichas interpretaciones hayan sorprendido a quienes pertenecieron a la 88a Legislatura” (se omiten las citas); Eskridge Jr., William N., “Title VII’s Statutory History and the Sex Discrimination Argument for LGBT Workplace Protections”, 127 *YALE L.J.* 322, 382 (2017) (al describir la ampliación de la definición de acoso sexual de EEOC de acuerdo con el título VII como “un ejemplo clásico de política administrativa exitosa”); Schultz, Vicki, “Taking Sex Discrimination Seriously”, 91 *DENV. U. L. REV.* 995, 1009 (2015) (“¿Quién se hubiera imaginado [en 1964] que la ley... se enfrentaría al acoso sexual...?”).

⁶⁷ Véase, Eskridge, nota 65, 381 y n.218.

⁶⁸ Véanse los casos citados en la nota 3; véase, asimismo, *R.G. & G.R. Harris Funeral Homes, Inc.*, 884 F.3d at 600 (donde se encuentra protecciones análogas en virtud del título VII para un empleado transgénero).

⁶⁹ Véase, *Zarda*, 883 F.3d at 140-42 (Lynch, J., disenso) (“La discriminación entre mujeres y varones homosexuales no estaba a debate [en 1964]. En aquella época oscura antes de Stonewall, las relaciones entre personas del mismo sexo era un crimen en casi todos los estados”).

⁷⁰ *Franchina v. City of Providence*, 881 F.3d 32, 54 n.19 (1st Cir. 2018).

⁷¹ *Higgins v. New Balance Athletic Shoe, Inc.*, 194 F.3d 252 (1st Cir. 1999); véase, asimismo *Franchina*, 881 F.3d at 54 (donde se describe a Higgins como “un casi que ya tiene casi 20 años en el cual se concluimos que el Título VII no proscribía el acoso con base nada más que en la orientación sexual del individuo”).

⁷² Text Order, *Franchina v. City of Providence*, No. 1:12-cv-00517-JJM-LDA (D.R.I. 22 de febrero de 2016) (subrayado añadido); véase, asimismo, *Franchina*, 881 F.3d at 54 (“En nuestro parecer, Higgins no impide a un demandante del Circuito que presente cargos de acuerdo con el Título VII si, además de la acusación de carácter sexual, hay un factor adicional, que es el hecho de que el demandante sea homosexual o lesbiana”).

⁷³ Véase, *Chadwick v. WellPoint, Inc.*, 561 F.3d 38, 43 (1st Cir. 2009); *Back v. Hastings on Hudson Union Free Sch. Dist.*, 365 F.3d 107 (2d Cir. 2004).

empleadores no tienen que discriminar a todas las mujeres para infringir el título VII; los empleadores tienen prohibido también maltratar a sólo una subclase particular de hombres o mujeres: mujeres con niños pequeños,⁷⁴ por decir, o lesbianas.

¿Cuál es entonces la diferencia entre decir que el título VII prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual (que el Primer Circuito, recordemos, aún niega) y decir que prohíbe la discriminación contra mujeres lesbianas, demanda que *Franchina* ganó y el Primer Circuito confirmó?

La respuesta podría depender de los modos de prueba. Mientras que una demanda de discriminación por orientación sexual podría referirse directamente a la evidencia de animadversión antihomosexual, un demandante de discriminación *sex-plus*⁷⁵ necesitaría adoptar un enfoque diferente. Ella podría, por ejemplo, demostrar que en su lugar de trabajo, a diferencia de lo ocurrido con las mujeres lesbianas, un grupo testigo de hombres homosexuales no fue acosado.

En *Franchina*, la ciudad de Providence argumentó que ésta era la única forma en que *Franchina* podía tener éxito: en palabras del Primer Circuito, “la Ciudad nos dice que se le pide presentar evidencia de un grupo testigo de bomberos hombres homosexuales que *no* hayan sido discriminados”.⁷⁶ El tribunal rechazó este argumento, negándose a permitir que los acusados eludieran su responsabilidad mediante la no contratación de un grupo comparable, como hombres o padres homosexuales por ejemplo, y por lo tanto dejando a los empleadores en libertad de discriminar a las mujeres y madres lesbianas.⁷⁷

Una segunda posibilidad sería mostrar los estereotipos de género que afectan al subgrupo. En *Chadwick*, el caso anterior de discriminación *sex-plus* del Primer Circuito, la madre probó la discriminación sexual no con la comparación del trato que recibía con el que se daba a los padres, sino demostrando que su empleador suscribía lo que la Corte Suprema denominó el “estereotipo generalizado del rol sexual que determina que ocuparse de los miembros de la familia es trabajo de mujeres”.⁷⁸ la empresa le había negado

⁷⁴ Véase, *Chadwick*, 561 F.3d at 46; Back, 365 F.3d at 121-22.

⁷⁵ Discriminación *sex-plus* es un estándar doctrinario de Estados Unidos que significa discriminación por sexo-género más otra característica social o identitaria.

⁷⁶ *Franchina*, 881 F.3d at 52.

⁷⁷ Véase, *ibidem*, at 52-53. El tribunal también hizo notar que el título VIII no exige causalidad condicional, lo cual se manifiesta en el enfoque por comparación; lo único que se necesita es que el sexo sea un “factor motivante” en el trato que se da a un empleado. *Ibidem*, at 53 (quoting 42 U.S.C. § 2000e-2(m) [2012]).

⁷⁸ Véase, *Nev. Dep’t of Human Res. v. Hibbs*, 538 U.S. 721, 731 (2003).

un ascenso porque consideraba que tenía “demasiado que hacer” con tres niños pequeños en casa.⁷⁹

Franchina no se ajusta exactamente a este análisis. Sin mencionar para nada los estereotipos, el tribunal determinó que hubo discriminación sexual con base en la variedad de apodosos sexistas y sexualizados, los insultos y las acciones mencionados anteriormente, y del hecho de que “las mujeres más proclives a acostarse con los hombres del Departamento” recibían trato preferencial.⁸⁰ Esta última aparece como la única razón para presentar en primer lugar un reclamo de discriminación *sex-plus*: puede presumirse que Franchina pensó que tenía que manejarse con el hecho de que a algunas mujeres no se las trataba tan mal como a ella.

Sin embargo, en realidad el trato diferencial a las mujeres en función de su disponibilidad sexual es una evidencia reveladora de la estereotipación a la que todas las mujeres —y seguramente también los hombres— se enfrentaban en el Departamento de Bomberos de Providence. Entender esto es, muy fundamentalmente, entender la relación entre discriminación por orientación sexual y estereotipos de género.

Los hombres del Departamento claramente suscribieron la idea de que el lugar de una mujer estaba, si no en su hogar, al menos no en un departamento de bomberos, y en ningún caso en una posición de autoridad en él. Lo dijeron abiertamente. Pero estereotipos como éstos son sólo hilos en una red de expectativas de género que se entrecruzan y a las que se espera que mujeres y hombres se ajusten como algo natural.⁸¹ El patrullaje de género controla los límites no sólo de qué trabajos se “permite” hacer a hombres y mujeres,⁸² sino también qué intereses se les permite perseguir y discutir,⁸³ qué colores y estilos de ropa pueden usar,⁸⁴ en qué medida de-

⁷⁹ *Chadwick*, 561 F.3d at 42.

⁸⁰ *Franchina*, 881 F.3d at 55.

⁸¹ Ann C. McGinley describe cómo la vigilancia generizada que tiene lugar en el trabajo es reflejo y continuación del reforzamiento de estereotipos que comienza en la escuela. Véase, McGinley, Ann C., “The Masculinity Motivation”, 71 *STAN. L. REV. ONLINE* 99, 104-06 (2018).

⁸² Véase, Schultz, Vicki, “Telling Stories About Women and Work: Judicial Interpretations of Sex Segregation in the Workplace in Title VII Cases Raising the Lack of Interest Argument”, 103 *HARV. L. REV.* 1749, 1835-37 (1990).

⁸³ Véase, por ejemplo, *Prowel v. Wise Bus. Forms, Inc.*, 579 F.3d 285, 291-92 (3d Cir. 2009).

⁸⁴ Tengo unos pantalones de pana lila, y eso que doy clases en la facultad de derecho más diversa del país, véase, Johnson, Kevin R., “How and Why We Built a Majority-Minority Faculty”, *CHRON. HIGHER EDUC.* (24 de julio de 2016), disponible en: <https://www.chronicle.com/article/HowWhy-We-Built-a/237213> [<https://perma.cc/VZ7H-V62Q>]. Nunca me he podido poner esos pantalones para ir al trabajo sin provocar alguna clase de comentario.

ben prestar atención a su apariencia y aseo,⁸⁵ y qué tan activos, agresivos, seguros, emocionales, comprensivos o pasivos se espera o se permite que sean.⁸⁶ Como sugiere el trato dado a las mujeres que salían con hombres del Departamento de Bomberos de Providence, los estereotipos de género se extienden también a los roles sexuales respectivos de mujeres y hombres, la disponibilidad esperada y la presunta firmeza de carácter. Se recompensa o se acosa a las trabajadoras según desempeñen correctamente sus roles de género.

El patrullaje de género da forma a las vidas y restringe las oportunidades de las personas de cualquier orientación sexual. Pero quienes son lesbianas, gays o bisexuales resultan particularmente amenazantes para los estereotipos de género, y por lo tanto amenazados por ellos. Hay que tener cuidado aquí. A veces se cree, y lo preocupante es que lo piensen los jueces federales,⁸⁷ que el estereotipo prescriptivo que afecta a los hombres homosexuales y a las mujeres lesbianas es simplemente “ser heterosexual”. Expresado de ese modo, el estereotipo suena como “una creencia acerca de lo que todas las personas deberían ser o hacer: para... que haya atracción sexual o tener relaciones sexuales solo con miembros del sexo opuesto”, según escribió el juez Lynch en disidencia con el fallo plenario del Segundo Circuito en *Žarda v. Altitude Express*.⁸⁸ En este nivel de generalidad, el mismo estereotipo se aplica a ambos sexos y, por lo tanto, no cuenta como discriminación sexual. Como escribió la jueza Sykes en su disidencia en *Hively v. Ivy Tech Community College*, fallo plenario paralelo del Séptimo Circuito sobre el tema, “la heterosexualidad no es un estereotipo femenino; no es un estereotipo masculino; no es en absoluto un estereotipo específico de sexo”.⁸⁹

Ambas disidencias están equivocadas. Para ver esto, hay que comparar los hechos de *Žarda* con los de *Franchina*. En *Žarda*, un instructor de paracaidismo gay “a veces les hablaba a sus clientas sobre su orientación sexual para calmar cualquier preocupación que pudieran tener por saltar en paracaídas

⁸⁵ Véase, por ejemplo, *EEOC v. Boh Bros. Constr. Co.*, 731 F.3d 444, 450 (5th Cir. 2013) (en banc).

⁸⁶ Véase, por ejemplo, *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228, 234-35 (1989).

⁸⁷ Véase, por ejemplo, *Žarda v. Altitude Express, Inc.*, 883 F.3d 100, 158 (2d Cir. 2018) (en banc) (Lynch, J., disenso); *Hively v. Ivy Tech Cmty. Coll. of Ind.*, 853 F.3d 339, 370 (7th Cir. 2017) (en banc) (Sykes, J., disenso).

⁸⁸ 883 F.3d at 158 (Lynch, J., disenso).

⁸⁹ 853 F.3d at 370 (Sykes, J., disenso); véase, asimismo, *Žarda*, 883 F.3d at 158 (Lynch, J., disenso) (“[La desaprobación de los homosexuales no surge del deseo de discriminar a alguno de los sexos, ni es resultado de algún estereotipo referente el sexo”).

atadas a un hombre”.⁹⁰ Zarda habló de su sexualidad para contrarrestar el estereotipo de género según el cual los hombres persiguen o deberían perseguir sexualmente a las mujeres, “a ver qué pueden conseguir”, a la menor oportunidad. Una mujer atada a un hombre es, en esa lógica, una invitación a la agresión sexual, a menos que el hombre sea gay.

Los roles de género que se esperan de las mujeres y que las lesbianas como Franchina incumplen son muy diferentes. Si Franchina fuera paracaidista, no tendría que hablar con sus clientas de su orientación sexual porque no se preocuparían de que una instructora intentara aprovecharse sexualmente de ellas.⁹¹ No se espera que las mujeres sean agresoras sexuales; en cambio, se les anima a atraer la atención sexual de los *hombres*, especialmente a través de su apariencia. Eso es lo que Franchina, como mujer lesbiana en una posición de autoridad sobre los hombres, no pudo hacer.

En *Hively*, un caso presentado por una profesora lesbiana por discriminación en el trabajo, la jueza Rovner describió este punto especialmente bien:

Las lesbianas y los hombres homosexuales trastornan el estatus mismo de nuestros paradigmas de género, haciendo que nos cuestionemos... ideas anticuadas y anacrónicas sobre qué roles deben desempeñar hombres y mujeres en sus relaciones. ¿Quién es dominante y quién es sumiso? ¿Quién está a cargo de ganar dinero y quién lleva el hogar? ¿Quién es padre y quién madre? De esta manera, las raíces de la discriminación por orientación sexual y la discriminación por género se entrelazan inextricablemente.⁹²

⁹⁰ 883 F.3d at 108. Zarda demuestra que la manera en que los conceptos sexualizados del acoso sexual pueden acabar por sobrerregular incluso las conversaciones inocuas acerca del sexo en el lugar de trabajo. Ésta es la dinámica que Schultz criticó hace 15 años en Schultz, Vicki, “The Sanitized Workplace”, 112 *TALE L.J.* 2061, 2064 (2003). Schultz se anticipa para argumentar que las minorías raciales y sexuales son las que mayor probabilidad tiene de ser sancionadas bajo las políticas en contra del acoso sexual, cuando éstas son demasiado amplias. *Ibidem*, en 2158- 63 (al argumentar cómo “los gays pueden ser acusados de acoso sexual nada más por revelar su identidad sexual”).

⁹¹ Esto no pretende sugerir que las lesbianas y las mujeres no conformes con su género no sean consideradas problemáticas de otras maneras. Un estudio reciente encontró que las lesbianas reciben castigos en la escuela a una tasa 13% mayor que el de las estudiantes mujeres heterosexuales. Joel Mittleman, “Sexual Orientation and School Discipline: New Evidence from a Population-Based Sample”, 47 *EDUC. RESEARCHER* 181, 187 (2018) (al argumentar que “para las mujeres de minorías sexuales, una expresión de género más masculina y «no propia de una dama» puede ser interpretada por los adultos como una amenaza que exige controles más formales”).

⁹² *Hively v. Ivy Tech Cmty. Coll. of Ind.*, 830 F.3d 698, 706 (7th Cir. 2016), rev’d en banc, 853 F.3d 339 (7th Cir. 2017).

El punto a tener en cuenta es que los homosexuales y las lesbianas, respectivamente, incumplen *de modo diferente* los estereotipos de género. Las mujeres con autoridad y las que son buenas en los deportes (Franchina, como se recordará, era ambas cosas) son habitualmente tildadas de lesbianas. ¿Alguien pensaría que un hombre seguramente es gay por su destreza atlética? Y por el contrario, ¿alguien “acusaría” a una mujer de homosexualidad porque le importa demasiado su apariencia? (con seguridad no es una coincidencia que el apodo elegido en el Departamento para Franchina describiera su vello púbico como poco arreglado;⁹³ para los hombres, por el contrario, la depilación suele considerarse gay⁹⁴).

Entonces, desde diferentes direcciones, las mujeres y los hombres no heterosexuales desafían los roles de género que siguen limitando las oportunidades disponibles para mujeres y hombres, tanto en sus lugares de trabajo como en el mundo en general. Les académiques han discutido al respecto durante décadas.⁹⁵ Incluso, el juez Lynch, en disidencia en *Zarda*, reconoce que puede haber homofobia en relación con “creencias sobre los roles de la vida familiar apropiados para hombres y mujeres que subyacen al menos a cierta discriminación laboral contra las mujeres”.⁹⁶ Pero sostiene que el título VII se ocupa de actos manifiestos, y no de “eliminar las «raíces profundas» de las actitudes discriminatorias” ni las ideas misóginas “sobre cómo se estructuran mejor las familias”.⁹⁷ Aquí, el juez Lynch confunde la acción adversa del título VII y los requisitos del “por motivos de sexo”. Nadie puede dudar de que hubo acciones adversas en contra de Franchina. La única pregunta es si fue acosada por alguna de las razones en las que pensaba el Congreso en 1964. En tanto Franchina fue maltratada por haber subvertido los roles de género esperados en su trabajo, la respuesta es “sí”.⁹⁸

⁹³ Véase la nota 27 y el texto que la acompaña.

⁹⁴ Véase, Tracy Moore, “Here’s What Men Are Doing with Their Pubes These Days”, *MEL* (17 de agosto de 2021), disponible en: <https://melmagazine.com/heres-what-men-are-doing-with-their-pubes-these-days-2907a-42eb1d8> [<https://perma.cc/DBB9-SPE6>] (“Vamos a empezar con los estereotipos: Depilar y recortar el vello púbico es cosa de homosexuales; los varones heterosexuales piensan en acicalarse el pubis casi tanto como en sus sentimientos”); Schott, Ben, “Manscaping”, *N.Y. TIMES: SCHOTT’S VOCAB* (30 de marzo de 2009, 6:00 PM), disponible en: <https://schott.blogs.nytimes.com/2009/03/30/manscaping> [<https://perma.cc/NP5E-6M7T>].

⁹⁵ Una lista de 22 académiques y 4 tribunales que han desarrollado este argumento desde 1980 hasta el día de hoy se encuentra en Soucek, Brian, “Hively’s Self-Induced Blindness”, 127 *YALE L.J.F.* 115, 121 n.36 (2017).

⁹⁶ *Zarda v. Altitude Express, Inc.*, 883 F.3d 100, 160 (2d Cir. 2018) (en banc) (Lynch, J., disenso).

⁹⁷ *Ibidem*, 161.

⁹⁸ Véase, Soucek, supra note 93, at 124-25.

Volviendo, entonces, a la pregunta inicial de esta sección: ¿hay alguna diferencia entre un reclamo de discriminación por orientación sexual y un reclamo de discriminación *sex-plus* que hace una mujer lesbiana en función de estereotipos de género? Tiendo a pensar que no. No he visto todavía un caso de discriminación por orientación sexual que no implique patrullaje de género, el intento de mantener a hombres y mujeres en carriles separados, fijos en sus roles tradicionales. Desde mi punto de vista, la discriminación por orientación sexual siempre es provocada por estereotipos específicos de género y apunta a hacerlos cumplir. La discriminación por orientación sexual comprende así *categorícamente* la discriminación por razón de sexo, prohibida por el título VII.

En este punto, sin embargo, Schultz y yo podríamos tomar temporalmente caminos distintos. En *Reconceptualizing Sexual Harassment*, Schultz imaginó estereotipos sobre los hombres homosexuales (“por ejemplo, como portadores del SIDA”) que “no necesariamente se basarían en el género”⁹⁹ y, por lo tanto, no podrían usarse para respaldar una demanda con base en el título VII. En la medida en que tales estereotipos estén alimentados por una repugnancia de género que establece un vínculo entre enfermedad, fluidos corporales y sexo anal receptivo,¹⁰⁰ por mi parte insistiría en una demanda por discriminación sexual también en ese caso. Pero el punto clave de la hipótesis de Schultz es que no hay acuerdo unánime en que la discriminación por orientación sexual siempre cuente como estereotipación sexual de acuerdo con el título VII.¹⁰¹ Y aunque por mi parte no estoy de acuerdo, reconozco que tal vez sea ése el motivo por el que el argumento de los estereotipos sexuales, para mí el más convincente de los que se ofrecen,¹⁰² todavía no predomine en las sentencias de apelación y los

⁹⁹ Schultz, nota 9, 1787 n.533.

¹⁰⁰ Véase, Soucek, Brian, “The Case of the Religious Gay Blood Donor”, 60 *WM. & MARY L. REV.* (publicado en 2019) (p. 39 del manuscrito) (en los archivos del autor).

¹⁰¹ Comparar con *Zarda*, 883 F.3d en 119 (“La discriminación por causa de orientación sexual casi siempre se origina en estereotipos acerca de varones y mujeres”) y 122 (“Podemos concluir que la discriminación por causa de orientación sexual se origina en estereotipos de género y que por lo tanto es un subconjunto de la discriminación sexual”). Sin embargo, estas afirmaciones solamente alcanzaron 6 de los 13 votos del panel de *Zarda*.

¹⁰² Véase, Brief for Anti-Discrimination Scholars as Amici Curiae Supporting Petitioner at 6-7, *Evans v. Ga. Reg'l Hosp.*, 850 F.3d 1248 (11th Cir. 2017) (No. 17-370); véase, asimismo *Zarda*, 883 F.3d at 156 (Lynch, J., disenso) (“Quizá uno de los enfoques más atractivos de las perspectivas de la mayoría es su esfuerzo por tratar a la discriminación por causa de orientación sexual como una instancia de estereotipación sexual”). Para una descripción de los otros argumentos acerca de por qué la discriminación por orientación sexual está prohibida por el

alegatos que recurren al título VII para prohibir la discriminación basada en la orientación sexual.¹⁰³

V. CONCLUSIÓN

¿Qué sabe realmente cualquiera de nosotros sobre los demandantes de otros circuitos en casos recientes de discriminación por orientación sexual como Jameka Evans,¹⁰⁴ Kimberly Hively¹⁰⁵ o Donald Zarda?¹⁰⁶ Pobres en su recuento de los hechos y débiles en manifestar su indignación, las sentencias en esos casos podrían comenzar por simplemente decir, “un hombre gay o una mujer lesbiana sufrieron discriminación en el trabajo” y nada sería sustancialmente diferente. No es así con Lori Franchina. Es posible que los lectores de *Franchina v. City of Providence* no conozcan todas las potencialidades de Franchina como persona, pero sabemos muy bien lo que tuvo que soportar en el trabajo. Sabemos qué la llevó a presentar esas cuarenta denuncias por acoso.¹⁰⁷ También sabemos hasta qué punto la gente de Providence estaba en riesgo por los bomberos varones que preferían dejarla morir antes que permitir que su supervisora lesbiana lograra sus objetivos.¹⁰⁸ Y conocemos nuestra indignación porque la ciudad de Providence apeló el fallo en lugar de disculparse con la mujer que pasó de ser la mejor de su clase de bomberos a padecer una discapacidad permanente.

Sabemos todo esto porque la jueza Thompson nos contó el relato de Franchina, mientras la ciudad de Providence se negó rotundamente a hacerlo.¹⁰⁹ Al igual que otras en el movimiento #MeToo, Franchina se puso

título VII —incluyendo los argumentos comparativos y asociativos ciegos al género—, véase, Soucek, *supra* note 93, at 117-21.

¹⁰³ Véase, por ejemplo, *Zarda*, 883 F.3d 100 (reunió 8 de 13 votos para un argumento ciego al género, el cual decía que Zarda no hubiera sido discriminada si él hubiera sido una mujer atraída hacia los varones, y 8 votos para un argumento asociativo, en el cual se dijo que discriminar en contra de un empleado debido al sexo de aquellos con quienes convive se considera como discriminación sexual); Petición de Revisión, *Evans*, 850 F.3d 1248 (No. 17-370) (que abría con el argumento de que una empleada lesbiana no fue discriminada por su orientación sexual, sino por su sexo).

¹⁰⁴ *Evans*, 850 F.3d 1248.

¹⁰⁵ *Hively v. Ivy Tech Cmty. Coll. of Ind.*, 853 F.3d 339 (7th Cir. 2017) (en banc).

¹⁰⁶ *Zarda*, 883 F.3d 100.

¹⁰⁷ Véase, *Franchina v. City of Providence*, 881 F.3d 32, 44 (1st Cir. 2018).

¹⁰⁸ Véase, *ibidem*, 41 y 42.

¹⁰⁹ *Ibidem*, 38 (“Si bien la Ciudad pretende trivializar el maltrato infligido a Franchina mientras trabajaba en el Departamento al darle escasa atención en su informe, declinamos el ser tan inclementes al narrar su difícil situación”).

de pie y, a través de la sentencia de la jueza Thompson, se hizo pública la demoledora historia del acoso que sufrió.

El maltrato que experimentó Franchina muchas veces apuntaba a su orientación sexual. Pero tenía raíz en su género, porque era una mujer en (lo que los hombres querían que fuera) un mundo de hombres. Y aunque el acoso a veces tuvo formas sexualizadas, no era el deseo su motivación; sus motivos eran el poder y la exclusión. El acoso sexual es acoso sexista. El acoso por orientación sexual es acoso sexista. Ambos son sexistas porque apuntan a controlar roles, rasgos y oportunidades de género claramente definidos. *Franchina v. City of Providence* cuenta la historia de cómo sucede esto, una historia que merece ser contada como parte del movimiento #MeToo, y una historia que ayuda a aclarar qué podría tratar de cambiar este movimiento.

Nota de les editorxs: este artículo fue originariamente publicado como “Queering Sexual Harassment Law”, *Yale Law Journal Forum*, The Yale Law Journal Company, vol. 128, 2018, pp. 67-84.

DESHACER EL GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL: EL IMPROBABLE CASO DE LAS PLATAFORMAS PETROLERAS MARÍTIMAS*

Robin J. ELY
Debra E. MEYERSON

SUMARIO: I. *Varones “haciendo” género.* II. *Comportamiento de los varones en lugares de trabajo peligrosos.* III. *Métodos.* IV. *Deshacer el género en lugares de trabajo tradicionalmente masculinos.* V. *Implicaciones y limitaciones.* VI. *Apéndice A. Preguntas relevantes de la entrevista.*

La noción de que los varones “hacen género” reemplazó las concepciones estáticas de masculinidad (West y Zimmerman, 1987).¹ Un hombre se en-

* Agradecimientos: esta investigación se ha beneficiado enormemente de la generosidad y sabiduría de nuestros colegas. Específicamente, deseamos agradecer a Irene Padavic y a nuestros colegas del Grupo de Investigación FSC (Elaine Backman, Hannah Riley Bowles, Diane Burton, Kathleen McGinn y Maureen Scully), quienes dedicaron mucho tiempo, atención y energía intelectual a los borradores anteriores. También estamos agradecidos por los comentarios útiles de Christine Beckman, Maura Belliveau, Jennifer Berdhal, David Collinson, Jennifer Crocker, Frank Dobbin, Jane Dutton, Martha Feldman, Joyce Fletcher, Aida Hurtado, Deborah Kolb, Alison Konrad, Joanne Martin, Patricia Martin, Robin Stryker, John van Maanen, y Mayer Zald. El documento también se benefició de las discusiones entre los participantes en varios talleres, incluido el campo de entrenamiento de OB de 2008 en la Escuela de Administración de Yale, el Grupo de Trabajo de 2006-2007 sobre perspectivas científicas sociales sobre la discriminación laboral y el grupo QUIET. Deseamos expresar nuestro agradecimiento a Todd Pittinsky y David Thomas por su ayuda con la recopilación de datos; Laura Wernick, quien se desempeñó como observadora participante y ayudó en la codificación de datos, y Steven Shafer, quien brindó una invaluable asistencia continua en la investigación. También deseamos agradecer a los empleados de Rex y Comus y a su empresa matriz por brindarnos generosamente su tiempo para capacitarnos, conversar con nosotros y mantenernos a salvo. Finalmente, agradecemos el aliento y el interés que Arthur Brief y Barry Staw pusieron en nuestro proyecto. El Departamento de Investigación y Desarrollo Docente de la Escuela de Negocios de Harvard brindó un generoso apoyo para este estudio. El orden de autoría es alfabético. Les autorxs contribuyeron igualmente a las ideas de este documento.

¹ Véase Deutsch (2007), y Jurik y Siemsen (2009), donde se examina el impacto penetrante de este punto de vista sobre los estudios de género contemporáneos.

cuentra con —y aprende a anticipar— las expectativas que los demás tienen sobre él como hombre; él responde, los demás reaccionan, y a través de este ir y venir llega a verse y presentarse como hombre (Padavic, 1991). Tales interacciones no ocurren *ex nihilo*, sino que están moldeadas por convenciones culturales sobre lo que significa ser hombre (Deaux y Stewart, 2001; Goffman, 1977; Ridgeway y Correll, 2000). Cuando los varones hacen género toman en cuenta estas convenciones, sea que las respalden personalmente o no.

Las organizaciones son las principales proveedoras de la ideología de género convencional (Acker y Van Houten, 1974) y por lo tanto un sitio especialmente potente para hacer género (Bailyn, 2006; Ely y Padavic, 2007; Martín, 1994; Ridgeway, 1997). Las organizaciones importan normas ocupacionales, y la mayoría de las ocupaciones están asociadas con un género figurado en formas prescritas culturalmente. Las ocupaciones concebidas como masculinas requieren cualidades que idealmente poseen los varones y de las que las mujeres supuestamente carecen. El dominio numérico de los varones en tales ocupaciones refuerza su identidad masculina. Las organizaciones funden las características masculinas con las habilidades que estos trabajos exigen, definiendo en parte la competencia en función de qué tan bien se ajusta quien hace el trabajo a la imagen masculina deseada (por ejemplo, Acker, 1990; Eagly y Carli, 2007; Kolbet *et al.*, 2003; Martín, 2001). En tanto es un escenario donde se demuestran competencias, el lugar de trabajo puede ser un campo de pruebas para la masculinidad.

Las etnografías organizacionales de una amplia gama de ocupaciones tradicionalmente masculinas contienen descripciones vívidas de varones que afirman su masculinidad. Son ejemplos de esto las profesiones que exaltan a quienes exhiben rasgos masculinos prototípicos, como firmeza, decisión, control y disposición a asumir riesgos. Los llamados “litigantes Rambo” son abogados célebres por su extrema seguridad, contundencia y capacidad para ponerse al frente en una sala de audiencias durante un juicio (Pierce, 1995); los gerentes considerados exitosos cultivan una imagen de sí mismos que los retrata seguros de sí, en control de las situaciones y emocionalmente distantes (Collinson y Hearn, 1994; Jackall, 1988); quienes venden activos financieros de riesgo participan en competencias de supervivencia del más apto, identificándose orgullosamente con su papel como tomadores de riesgos en la busca de ganancias (Zaloom, 2006).

Las organizaciones a cargo de trabajos peligrosos brindan ejemplos especialmente poderosos de estos procesos, ya que un trabajo peligroso implica riesgo físico, condición *sine qua non* de la masculinidad. Pocos escenarios evocan más vívidamente la imagen cultural dominante del hombre ideal: autónomo, valiente y fuerte. En minas de carbón, departamentos de bom-

beros, departamentos de policía, ejércitos, fábricas, obras de construcción y otros lugares similares, los varones hacen un gran esfuerzo para exhibir estos atributos a fin de demostrar su valía como trabajadores y como varones. Las normas de trabajo alientan tales exhibiciones y las prácticas organizacionales las recompensan.

A pesar de su ubicuidad, la investigación ha demostrado que los costos de semejantes exhibiciones pueden ser altos y que el precio lo pagan tanto las personas como las organizaciones. Los intentos de los varones por lograr o mantener el estatus masculino implican a menudo que se corran riesgos excesivos (Barrett, 1996); se tomen decisiones de mala calidad (Maier y Messerschmidt, 1998); se interfiera en el entrenamiento de los reclutas (Chetkovich, 1997; Prokos y Padavic, 2002); se margine a las trabajadoras (Britton, 1997; Gray, 1984; Padavic, 1991; Prokos y Padavic, 2002); se violen derechos civiles y humanos (Schultz, 1998), y la enajenación de los varones respecto de su salud, emociones y relaciones con los demás (Messner, 2005).

Con todo lo abundantes que son los ejemplos de varones que se comportan del modo convencionalmente masculino, la literatura sobre lugares de trabajo peligrosos presenta también algunas excepciones. Específicamente, parecen desviarse de las normas masculinas convencionales los varones que trabajan en organizaciones de “alta confiabilidad” (HRO, por sus siglas en inglés), es decir, organizaciones cuyo diseño responde a la necesidad de evitar catástrofes, en tanto se articulan en entornos peligrosos y tecnológicamente complejos (Weick *et al.*, 1999). En lugar de ser duros, estos varones evitan correr riesgos innecesarios, buscan ayuda y se interesan por el motivo de las fallas (por ejemplo, Bierly y Spender, 1995; Roberts *et al.*, 1994; Roth *et al.*, 2006). Estas investigaciones se centran, sin embargo, en cómo las HRO manejan la complejidad y la adversidad y no se meten con el género en sí. Por lo tanto, la investigación sobre las HRO ofrece poca información sobre los procesos sociopsicológicos asociados con los apartamientos de los varones de los guiones masculinos convencionales, y habla sólo indirectamente de cómo las organizaciones podrían facilitar tales procesos. Así, nuestra investigación plantea la pregunta de cómo estas organizaciones, donde el trabajo se considera masculino y la fuerza laboral es mayoritariamente masculina, desvían a los trabajadores masculinos de la obligación de probar su masculinidad.

Las personas académicas que estudian el género reconocen, por su parte, cómo los contextos organizacionales influyen en las representaciones de género de las personas, pero tienden a centrarse en características organizacionales que consolidan la conformidad con guiones de género convencionales (por ejemplo, Acker, 1990; Kanter, 1977; Martin, 2003).

El corpus pequeño de estudios que examina específicamente cómo las organizaciones podrían alterar los procesos de género tiene su eje en la equidad de género y no en el comportamiento como resultado (por ejemplo, Ely y Meyerson, 2000; Merrill-Sands *et al.*, 1999; Pruitt, 2002; Reskin y McBrier, 2000; Sturm, 2006) o en las mujeres (Bowles *et al.*, 2005; Ely, 1995). Por lo tanto, la pregunta sigue siendo: ¿cómo equipa una organización a los varones para que “deshagan” el género, es decir, para que asuman sus roles de trabajo sin tener en cuenta las concepciones normativas de la cultura sobre los varones (Risman, 2009) y, en el proceso, se mitiguen los efectos negativos de la masculinidad?

Presentamos aquí un estudio de caso de dos plataformas petroleras de aguas profundas: se trata de lugares de trabajo de alto riesgo, donde predominan por mucho los varones y donde, según todos los informes, los niveles de eficacia y confiabilidad son muy altos. Examinamos sistemáticamente cómo se comportan los varones en estos entornos y descubrimos que los esfuerzos de la empresa por mejorar la seguridad y el rendimiento tenían el efecto no proyectado de alentar a los varones a desviarse de los guiones masculinos convencionales. Luego comparamos este caso con diez estudios de campo ya publicados sobre lugares de trabajo peligrosos, para construir una teoría sobre cómo las organizaciones pueden alterar los elementos negativos de la masculinidad convencional.

En primer lugar, recurrimos a la literatura sociológica sobre género para explicar la idea de “hacer” género, que fundamenta nuestra perspectiva teórica de la masculinidad. A continuación, la revisión sistemática de las investigaciones sobre lugares de trabajo peligrosos proporciona el marco empírico para nuestros hallazgos sobre el comportamiento de los trabajadores en las plataformas. Luego, presentamos nuestros hallazgos y la teoría organizacional que desarrollamos a partir de ellos. Finalmente, explicitamos la significación más general de esta investigación para la comprensión de cómo opera el género en las organizaciones.

I. VARONES “HACIENDO” GÉNERO

Las interacciones de los varones están determinadas por creencias culturales sobre lo que significa ser hombre (Deaux y Stewart, 2001; Goffman, 1977; Ridgeway y Correll, 2000). Dependiendo del contexto histórico y social, se vuelven dominantes ciertos significados de masculinidad. La forma dominante, a menudo denominada “masculinidad hegemónica”, es la “forma de ser hombre a la que se rinde mayor tributo” en un entorno determinado

(Carrigan, 1985; Connell y Messerschmidt, 2005: 832). Si bien los atributos particulares asociados a la masculinidad son histórica y culturalmente contingentes, las formas dominantes de masculinidad confieren invariablemente estatus (Ridgeway, 1991), se las asocia con atributos valiosos requeridos para la acumulación legítima de poder (Ridgeway y Correll, 2000) y están orientadas a la exigencia de privilegios, la obtención de prerrogativas y la resistencia a la explotación (Schrock y Schwalbe, 2009). Como señala Kimmel (1994: 125), “La definición hegemónica de hombría es un hombre en el poder, un hombre con poder y un hombre de poder. Equiparamos la masculinidad con el éxito, la capacidad, la confianza y el control. Las definiciones mismas de masculinidad que desarrollamos en nuestra cultura sostienen el poder que algunos varones tienen sobre otros varones”. En Occidente, la masculinidad hegemónica incluye actualmente demostraciones de seguridad, capacidad de agresión y rivalización, autonomía, fuerza, decisión, agencia, racionalidad, facilidad para el manejo de herramientas y tecnología, desapego emocional (por ejemplo, Connell, 1987 y 1995; Collinson y Hearn, 1994; Kimmel, 1994) y, más generalmente, lo contrario de “cualquier cosa que huela a feminidad” (Kilduff, 2001: 599).

Es importante destacar que si bien estas imágenes idealizadas de la masculinidad no corresponden exactamente a lo que son en su mayoría los varones, y que incluso los varones ejemplares exhiben contradicciones (Kondo, 1990), son muchos los que sostienen estos ideales y aspiran a ellos, y quienes son juzgados en función de ellos (Schrock y Schwalbe, 2009; West y Zimmerman, 1987; Williams, 2010). Es decir, la masculinidad hegemónica no es la norma en sentido estadístico, pero resulta profundamente normativa (Connell y Messerschmidt, 2005: 832). Su normatividad, junto con su asociación al poder, hace que demostrar masculinidad sea una empresa fundamentalmente competitiva. En el extremo, la masculinidad se describió como una identidad que los varones se esfuerzan por lograr venciendo a “menos varones” en competencias de hombría (Kerfoot y Knights, 1993: 672); quienes aspiran a ella “se preocupan por diferenciarse superando a los demás y validarse negando a los demás” (Barrett, 1996: 141), y quienes la consiguen, que no están “nunca seguros”, dependen de la confirmación de los otros “para afirmarse y para reafirmarse a sí mismos y a los demás quiénes y qué son” (Barrett, 1996: 141; véase, también, Bird, 1996; Messner, 2005). Aunque extremas, estas caracterizaciones resaltan cómo los esfuerzos de un hombre por demostrar su hombría a sí mismo y a los demás son tan centrales en la representación de la identidad masculina como los rasgos particulares que exhiba.

El lugar de trabajo es un sitio clave para estas dinámicas (Britton y Logan, 2008: 114; Cheng, 1996: xiv). Para establecerse de modo respetable,

los varones deben dominar un conjunto de prácticas significantes convencionales (Schrock y Schwalbe, 2009). Los significados de la hombría varían según los grupos demográficos, las geografías, los trabajos y las culturas organizacionales (Cheng, 1996), y los varones construyen un yo masculino adaptado estratégicamente al contexto (Schrock y Schwalbe, 2009). Los sistemas institucionalizados que hacen coincidir exigencias del trabajo e imágenes idealizadas de masculinidad representan ventajas para quienes más se ajustan a esas imágenes (Acker, 1990), lo que alimenta la competencia entre los varones en sus lugares de trabajo (Kerfoot y Knights, 1993). Y al revés, los varones que fallan en las pruebas de masculinidad suelen recibir sanciones, lo que pone aún más de relieve los estándares masculinos de la organización (Ely y Padavic, 2007; Telford, 1996; para un ejemplo de este tipo de sanciones en una plataforma petrolera, véase *Oncale vs. Sundowner Offshore Services*, 1998). Ya sea que los varones participen o no en la competencia, son conscientes de estos estándares y deben tenerlos en cuenta en su trabajo diario (West y Zimmerman, 1987).

En resumen, la masculinidad convencional es un proceso social en el que participan sociedades, organizaciones y terceras personas (Deaux y Stewart, 2001), e implica cumplir con un conjunto de prácticas convencionales que otros reconocen como prueba de un yo masculino (Schrock y Schwalbe, 2009). Los estudios sobre lugares de trabajo peligrosos brindan algunas pistas sobre cómo las organizaciones facilitan este proceso, así como algunos casos de desvío.

II. COMPORTAMIENTO DE LOS VARONES EN LUGARES DE TRABAJO PELIGROSOS

La revisión sistemática de veinte años de investigación empírica sobre varones que hacen trabajos que involucran riesgo para la seguridad física nos permitió identificar más de ochenta estudios que incluyen información primaria sobre sus comportamientos en el lugar de trabajo (ver más abajo los detalles de esta revisión en la descripción de la compilación de datos secundarios). Estos estudios abarcaron una variedad de industrias, desde la militar a la agrícola y la aeroespacial. Casi tres cuartas partes de ellos se centran explícitamente en el género; en el resto la perspectiva de investigación es organizacional o industrial, por lo que el género sólo se trata indirectamente. Analizamos estos estudios para identificar temas comunes en el comportamiento de los varones.

La investigación dio como resultado dos retratos contradictorios de los varones. En el predominante, los varones representan la masculinidad con-

vencional de un modo en que las imágenes de invulnerabilidad cobran gran importancia y ellos hacen todo lo posible por presentar una imagen de sí mismos como físicamente duros, técnicamente infalibles y emocionalmente distantes. Menos comunes fueron los retratos de varones dispuestos a admitir sus limitaciones físicas, sus errores y que, en general, se comportan de modos que sugieren una preocupación menor por transmitir una imagen masculina convencional. Estas excepciones, que se encuentran en gran parte en la literatura sobre organizaciones de alta confiabilidad, nos alertaron sobre contextos organizacionales que podrían estimular los desvíos de los guiones masculinos convencionales. A continuación, resumimos cómo las puestas en acto de la masculinidad convencional aparecen en los dominios físico, técnico y emocional del trabajo diario de los varones, para después discutir las excepciones.

1. *Lugares de trabajo peligrosos convencionales:*
los varones hacen género

A. *El dominio físico*

Las demostraciones de destreza física son una forma importante en que los varones afirman su masculinidad (Connell, 1987). Sirven para medir las competencias, confieren estatus social y proporcionan un foro para la competición. La tendencia de los trabajadores a asociar este requisito de trabajo con la masculinidad resultó clara en afirmaciones como “granja de varones rudos” (Brandth y Haugen, 2005: 50); “se necesitan pelotas para jugar al rugby” (Schacht, 1996: 557), y “tienes que ser fuerte y... tomar riesgos..., hay que ser un hombre de verdad para trabajar en una acería” (Livingstone y Luxton, 1989: 252).

La idealización de la fuerza fue un tema omnipresente, y el lenguaje que establecía similitudes entre varones débiles y mujeres, particularmente potente. Los instructores de la Academia Naval desacreditaron a los reclutas quejosos llamándolos “niñas, coños, penes y débiles” (Barrett, 1996: 133); los reclutas de la academia de policía que no estaban a la altura esperada recibieron el mote de “cobardes” (Prokos y Padavic, 2002: 452), y los soldados británicos a quienes no se consideró aptos fueron calificados de “montón de tartas mojadas” (Hockey, 2003: 17).

Los varones demostraron su rudeza física con exhibiciones de bravuconería ante el peligro. Poco después de un accidente fatal, un piloto naval desestimó los riesgos de su trabajo: “Somos aviadores. Nos reímos de la muerte” (Barrett, 1996: 134). Otro comentó: “Cada vez que salimos no

sabemos si vamos a volver. Así que vivimos el día. Tendemos a ser salvajes y a correr riesgos”. Otros testimonios apuntan también al desprecio de los varones por la propia seguridad. Trabajadores de una planta de energía, cuyo plantel era prácticamente por entero masculino, evitaban el uso de máscaras protectoras contra las nubes de polvo de carbón (Padavic, 1991); operadores de refinerías de petróleo se negaban a usar cinturones de seguridad requeridos (Hirschhorn y Young, 1993), y varones que reparaban automóviles llegaron a soportar descargas eléctricas por no usar herramientas aislantes (Weston, 1990).

Los varones también muestran su rudeza física cuando proyectan una imagen de potencia sexual (Connell, 1987), y abundan los relatos de varones que fanfarronean y bromean sobre sus conquistas eróticas y su insaciabilidad sexual (por ejemplo, Collinson, 1988). Los ejemplos más extremos implicaron menciones a daños sexuales infligidos a las mujeres (por ejemplo, violaciones), y en algunos casos incluso a niños, para evitar ser vistos como vulnerables, débiles o femeninos (Schacht, 1996), pero estos ejemplos fueron raros.

B. *El dominio técnico*

Una segunda forma en que los varones a los que se refieren estos estudios buscan mantener una imagen de invulnerabilidad es poniéndose un disfraz de técnicamente infalibles, lo que significa negarse a admitir fallas, errores o falta de conocimiento, y a mostrar las pruebas de que han existido. Irónicamente, el “entrenamiento” a menudo alienta estas conductas, en tanto no ofrece oportunidades reales de hacer preguntas sin ser objeto de burla por no saber la respuesta. En su entrenamiento, por ejemplo, a los bomberos se les pide demostrar capacidad de manejar agresivamente la boca de la manguera, la que implica una lucha para mantenerla firme. Alguien nuevo que falle en esta prueba, en lugar de recibir entrenamiento en la técnica adecuada, será excluido del trabajo (Chetkovich, 1997). Bajo la presión de probarse a sí mismos, los reclutas típicos en estos entornos ocultan su falta de conocimiento, sus dudas y sus errores.

Los varones se mostraron orgullosos de su habilidad para manejar herramientas y maquinaria, habilidad que en general fue considerada natural en los varones “reales”, e hicieron todo lo posible por demostrarla. Según palabras de un granjero, “Si tienes más de diez años mejor que estés haciendo trabajo de varones, como manejar un tractor y ese tipo de cosas” (Courtenay, 2006: 149). Los contrastes con las mujeres subrayan la natura-

leza específicamente masculina de este tipo de aptitudes. En un estudio sobre oficios de la construcción, por ejemplo, los constructores mayores y más experimentados insistieron en que las mujeres no eran aptas para trabajar en carpintería y albañilería porque “no tienen habilidad innata para usar las herramientas” ni “la comprensión natural de la construcción que tienen los varones” (Pringle y Winning, 1998: 223).

Una vez que se aceptó a los varones como parte del grupo, se esperaba de ellos que defendieran no sólo su propia imagen de infalibilidad, sino también la de sus compañeros de trabajo de mayor rango, lo que podía conducir al encubrimiento de errores ajenos, práctica común entre los bomberos (Chetkovich, 1997). De manera similar, el proceso de decisiones que condujo al desastre del transbordador Challenger se interpretó como un caso de ingenieros contratados que rindieron honor a los gerentes más poderosos de la NASA, cuya masculinidad, al actuar de ese modo, protegieron (Maier y Messerschmidt, 1998).

C. *El dominio emocional*

El último atributo del comportamiento masculino convencional que destacan estos estudios es la presentación del yo como emocionalmente desapegado, imperturbable e intrépido. Los bomberos que recibieron elogios, por ejemplo, fueron quienes “al luchar contra un incendio darían a lo sumo la impresión de estar sudando” (Chetkovich, 1997: 125). Esos varones se convirtieron en líderes de confianza: “En los incendios es así: si entras por la puerta principal y te ven otros bomberos, van a decir «no tiene miedo, va a entrar y lo va a hacer», y ahí van a confiar en ti” (Chetkovich, 1997: 87). De manera similar, el trabajo policial “real” implica control emocional, y los oficiales que revelaron sus sentimientos en relación con el peligro o las lesiones fueron considerados débiles o poco aptos (Martin, 1999: 117).

Los rituales de bautismo y el uso del humor familiarizan a los nuevos con la virtud de permanecer fríos y estoicos incluso bajo presión (Collinson, 1988, 1992; Martin, 1999; Menzies, 1991; Monaghan, 2002; Yount, 1991). Los mineros de carbón, por ejemplo, consiguieron estatus y aceptación al demostrar capacidad de controlar su temperamento en una serie de “juegos” degradantes centrados en el pene (Vaught y Smith, 1980), y en la planta de una fábrica los “varones de verdad” respondieron riéndose de sí mismos cuando sus compañeros de trabajo los pusieron en ridículo. “Puede ser muy humillante”, dijo un informante, “pero nadie lo va a demostrar” (Collinson, 1988: 188).

La experiencia compartida del peligro y la incomodidad estimuló la unión de los varones, pero los lazos resultaron tenues, contruidos en función de las bravatas. Las demostraciones mutuas de intrepidez, fortaleza y potencia sexual articularon vínculos entre varones en las minas de carbón (Wicks, 2002), el ejército (Barrett, 1996; Rosen *et al.*, 2003), en equipos deportivos (Clayton y Humberstone, 2006; Messner, 1989; Schacht, 1996) y en el trabajo policial (Martin, 1999). Los rituales de bautismo, las burlas y los comentarios degradantes afirmaron aún más la lealtad entre los varones (Addleston y Stirratt, 1996; Kaplan, 2005; Vaught y Smith, 1980), y quienes se quejaron o no se unieron corrieron el riesgo de ser objeto de ostracismo. En algunos casos, el miedo de los varones a que sus compañeros de trabajo los etiquetaran como homosexuales los disuadió de expresar afecto o dependencia (Anderson, 2005; Kimmel, 1994). Como resultado, incluso cuando se sentían próximos, las normas para expresar tales emociones generalmente impedían una intimidad genuina.

En resumen, en ambientes de trabajo peligrosos y dominados por varones, éstos consiguieron normalmente respeto y evitaron el ridículo mediante la exhibición y afirmación de su imagen masculina, definida por aparecer física, técnica y emocionalmente invulnerable, tendencia que el entrenamiento y la socialización reforzaron.

2. *Organizaciones de alta confiabilidad: ¿varones que deshacen el género?*

Sólo en unos pocos de los estudios que revisamos encontramos representaciones de trabajadores varones desviadas de los lineamientos que fijan los guiones masculinos convencionales. Estos desvíos, en general, fueron un subproducto de prácticas laborales atípicas en la mayoría de estas industrias. Por ejemplo, algunos se originaron en los esfuerzos de los trabajadores por promover la seguridad, como en el caso de los mineros que desarrollaron un “sistema de amigos” que posibilitó ofrecer asistencia y apoyo emocional a compañeros de trabajo cuando lo necesitaban (por ejemplo, Fitzpatrick, 1980: 143; Vaught y Wichagen, 1991: 405-407); otros provinieron de una serie de medidas de organización destinadas a aumentar los niveles de seguridad, confiabilidad y eficacia (por ejemplo, Bierly y Spender, 1995; Klein *et al.*, 1995; Roth *et al.*, 2006).

Particularmente ilustrativos fueron los estudios sobre organizaciones de alta confiabilidad (HRO, por sus siglas en inglés), es decir, organizaciones diseñadas para operar de manera segura y efectiva en entornos complejos y

de alto riesgo (Weick *et al.*, 1999). Según un testimonio, los trabajadores de estas organizaciones “no ceden a la bravata estúpida de decir que acá para hacer las cosas «hay que reventarse», «hundirse para nadar» o «bucear bajo una plataforma en llamas»”. “Estos trabajadores no tienen miedo de pedir ayuda” (Weick y Sutcliffe, 2001: 145). En estos estudios hay retratos recurrentes de trabajadores masculinos que admiten abiertamente sus errores (Bierly y Spender, 1995; Bigley y Roberts, 2001; Weick y Roberts, 1983) y detectan y corrigen los errores de los demás (Bierly y Spender, 1995; Klein *et al.*, 1995; Roth *et al.*, 2006; Weick y Roberts, 1983), todos comportamientos que van contra los guiones masculinos más convencionales.

Si bien estas excepciones demuestran que los guiones de género en lugares de trabajo peligrosos y dominados por varones no son monolíticos, la investigación sobre HRO arroja poca luz directa sobre la dinámica de género en estos entornos. Con el fin de desarrollar una teoría sobre cómo la cultura de una organización puede liberar a los varones de los imperativos sociales y ocupacionales de un comportamiento varonil, nos abocamos al estudio de dos plataformas de producción de petróleo en aguas profundas diseñadas con altos niveles de confiabilidad. Primero identificamos si los varones en este entorno estaban “deshaciendo” el género y cómo lo hacían, es decir, si ignoraban en sus interacciones cotidianas los guiones masculinos convencionales. Luego identificamos cómo las características de la cultura de las plataformas pueden haber apoyado y sostenido que los varones desestimaran dichos guiones.

III. MÉTODOS

1. *Diseño de la investigación*

Empleamos un diseño de estudio de caso incorporado (véase Yin, 1989: 49-50) en el que recopilamos datos primarios de dos plataformas de producción de petróleo en alta mar pertenecientes a una única organización. A medida que avanzábamos en el análisis, recurrimos a datos de estudios de campo ya publicados, con el fin de dar mayor sustento a la generación de teoría. Diez estudios de campo de varones en lugares de trabajo peligrosos y dominados por varones sirvieron como contrapunto a las plataformas en relación con la dimensión de la convencionalidad de género de los varones. Esta combinación de “casos” nos dio un conjunto de “tipos polares” (Eisenhardt, 1989: 537) para comparar. Específicamente, pudimos vincular, por un lado, la variación de prácticas culturales entre casos con diferencias en la convencionalidad de género, por otro y, de ese modo, evaluar y refinar todavía más

nuestra incipiente comprensión del papel de las organizaciones en la configuración de las representaciones de la masculinidad de los varones (para una estrategia similar de combinación de casos primarios y secundarios, véase Ferlie *et al.* [2005], así como, más abajo, la descripción de la recopilación de datos secundarios para conocer el método de muestreo teórico que usamos para seleccionar estos casos).

2. *Sitio de investigación*

Las dos plataformas que estudiamos, a las que llamamos Rex y Comus, están en el Golfo de México. Las prácticas organizacionales en estas plataformas diferían de las observadas en la mayoría de los lugares de trabajo de alto riesgo tradicionalmente masculinos descritos en la literatura, en parte, debido a los cambios culturales y operativos que la empresa llevó a cabo para aumentar sistemáticamente su seguridad y eficacia. Rex y Comus, construidas a mediados de la década de los noventa, fueron diseñadas desde el principio para reflejar las nuevas prioridades de la empresa. Un alto directivo describió la iniciativa de la siguiente manera: “El desaliento por el aumento constante de los accidentes era cada vez mayor. A principios de los noventa nos comprometimos a reducir las lesiones, e implementamos un programa que se conoció como «Seguridad 2000»”. Los cambios en toda la empresa dieron como resultado una disminución de 84% en la tasa de accidentes; en el mismo periodo, los niveles de productividad (número de barriles), eficiencia (costo por barril) y confiabilidad (producción sobre tiempo) superaron las mejores marcas de la industria. Rex y Comus, en tanto obtuvieron los mejores índices en cada uno de estos parámetros de seguridad y rendimiento, resultaron modelos de los programas con que la compañía instrumentó un nuevo tipo de entorno operativo en alta mar. Por lo tanto, estas plataformas ofrecían el entorno ideal para investigar las condiciones culturales en organizaciones que podrían dar lugar a un comportamiento masculino no convencional.

Rex y Comus son plataformas de “aguas profundas”, fijas al fondo del océano. Cada instalación contiene espacio para trabajo al aire libre, instalaciones de producción, generación de energía, operaciones de perforación, salas de control, viviendas, oficinas, una biblioteca, un gimnasio, un área de recreación y una cafetería. Aunque la cantidad de personas que hay sobre las plataformas varía de un día a otro, pueden operarse con una tripulación mínima de aproximadamente 15 personas, y alcanzan su capacidad máxima con 150; en promedio, hay en las instalaciones entre 110 y 120 empleados

y trabajadores contratados. Está a cargo de gestionar las instalaciones, la Gerencia de Instalaciones de Alta Mar (OIM, por sus siglas en inglés), que cuenta con permisos de la Guardia Costera estadounidense. La fuerza laboral es aproximadamente 90% masculina, y las mujeres en general hacen trabajos de limpieza y *catering*. La mayoría de los trabajadores regulares tiene al menos título secundario y son trabajadores semicalificados o no calificados, como pintores, marineros y peones (en inglés, *roustabouts*, término con que se designa a empleados de plataforma de perforación que hacen trabajos manuales no calificados); alrededor de un tercio son técnicos calificados o que desempeñan oficios de plomería, electricidad y mecánica, y cerca del 10% tiene títulos avanzados, por lo general en áreas como geología e ingeniería. La duración del empleo del personal contratado en cualquier plataforma dada varía de unos pocos días a varios años; los contratados a largo plazo trabajan junto con los empleados de la empresa y cumplen las mismas funciones que ellos. La mayoría de los trabajadores tiene entre 21 y 55 años, y la edad promedio es de 38 años. La tasa anual de deserción resultó baja para los estándares de la industria, alrededor de 3%. Aproximadamente 95% del personal de la empresa contratado originalmente para trabajar en estas plataformas permaneció en ellas mientras hicimos la recopilación de datos, y casi la totalidad había comenzado sus carreras en otras plataformas.

Varios factores conspiraron para hacer de estos trabajadores un grupo muy unido y, en este sentido, resultaron similares a sus pares de las plataformas tradicionales. En primer lugar, los trabajadores regulares, incluidos los empleados de planta y los contratados, convivieron y trabajaron juntos en alta mar durante dos semanas (lo que se denomina un “turno” [*hitch*]), seguidas de otras dos semanas fuera de servicio. La mayoría del personal regular se desempeña en una de las cuatro cuadrillas que hay, y cada una de ellas cumplió un turno conjunto de acuerdo con un plan rotativo y escalonado. En segundo lugar, además de con sus compañeros de cuadrilla, los trabajadores tenían también contacto estrecho con sus contrapartes de las otras cuadrillas y turnos, porque compartían la responsabilidad por tareas que requerían coordinación intensiva. Por último, la jornada de trabajo estándar era larga, de 12 horas, y todos estaban disponibles las 24 horas del día. Las instalaciones operan las 24 horas del día, todo el año.

Las operaciones en cada plataforma incluían “perforación” (extracción de gas y petróleo de debajo del lecho marino) y “producción y vigilancia” (administración de su flujo a plantas en el continente y mantenimiento de equipos). Los peligros del trabajo provenían del trabajo con gases y líquidos volátiles a alta presión y del desplazamiento de los equipos, lo que muchas veces se hacía con mal tiempo y marejada.

3. *Recopilación de datos*

A. *Información primaria*

Los datos primarios provienen de entrevistas y observación participante y no participante, recopilados durante cinco visitas a cada plataforma a lo largo de 19 meses. Conformaron el equipo de investigación cinco personas (tres mujeres y dos varones), que visitaron los sitios por sí solos o de a dos. Todas las integrantes del equipo de investigación hicieron entrevistas informales y observación no participante durante las visitas al sitio; los dos varones hicieron la mayor parte de las entrevistas semiestructuradas; una de las mujeres fue observadora participante. Viajamos a las plataformas en helicóptero junto con los empleados que hacían cambios de turno y usamos botas reglamentarias con puntera de acero, casco, gafas protectoras y tapones para los oídos. Al comienzo de cada visita, en la reunión regular de las 6:00 de la mañana, la OIM nos presentaba a todo el personal como “investigadorxs interesados en la diversidad” de nuestras respectivas universidades y les solicitó a todos que hablaran con franqueza con nosotros, fuera en conversaciones informales o en entrevistas formales. Por nuestra parte, le aseguramos confidencialidad al grupo, explicamos en qué sentido el objetivo de nuestro proyecto era promover el aprendizaje mutuo, enfatizamos nuestra independencia de la empresa e invitamos a hacer preguntas. Durante cada visita, comimos y compartimos el alojamiento (separado por sexo) con los empleados.

La primera tanda de visitas al sitio consistió en observación no participante y entrevistas informales. Durante cinco días (dos y medio en cada plataforma), observamos las actividades laborales cotidianas, interactuamos de manera relajada con los trabajadores, asistimos a reuniones y entrevistamos de manera informal a más de veinte empleados (incluidos los miembros de la OIM, los jefes de equipo, operadores de cubierta, operadores de perforación y trabajadores contratados). Nuestras observaciones y la información que obtuvimos de las entrevistas quedaron capturadas en las notas manuscritas hechas *in situ*. Los trabajadores parecían tranquilos durante las entrevistas informales y hablaron con franqueza incluso sobre temas “candentes”, como la raza y el género. La visita a Comus terminó justo cuando se produjo la catástrofe del 11 de septiembre de 2001, lo que obligó a una evacuación no planificada por parte de todo el personal, excepto la tripulación mínima. El largo viaje (ocho horas) y las circunstancias extraordinarias

dieron lugar a que cuatro de los varones con los que viajábamos reflexionaran con franqueza excepcional sobre su trabajo y su vida.

Las dos visitas siguientes a cada plataforma, que tomaron tres días cada una, incluyeron entrevistas semiestructuradas, de una hora promedio, con una muestra representativa de empleados y trabajadores contratados. La inclusión de empleados contratados en la muestra nos ayudó a evaluar la selección de personal como explicación rival para nuestros resultados. Dado que el personal de la compañía petrolera no tenía voz en la contratación de empleados con contratos individuales (las empresas contratistas tienen a su cargo la contratación y puesta en funciones de estos empleados), la empresa no pudo monitorear estas contrataciones en busca de cualidades relacionadas con la masculinidad. Entre una visita y otra, revisamos el protocolo de entrevistas para centrarnos en los temas que iban surgiendo como más significativos para nuestros objetivos de investigación. En total, realizamos entrevistas formales con 37 varones en ambas plataformas, nueve de ellos empleados con contrato a largo plazo. Esta muestra fue representativa de la fuerza laboral más numerosa en estas plataformas en términos de antigüedad, edad, tipo de trabajo y nivel de habilidad. En promedio, los empleados de la muestra habían estado en la empresa durante casi dieciséis años (de 1,5 a 28 años) y en particular en estas plataformas durante cinco años (diez meses a seis años). La permanencia promedio de los empleados contratados a largo plazo en las plataformas era de tres años (de uno a seis años). Las entrevistas se grabaron y transcribieron (véase en el apéndice A los fragmentos significativos de los protocolos de entrevista).

La fuente final de datos provino de la observación participante y de entrevistas que llevó a cabo una mujer integrante del equipo de investigación que trabajó como operadora de producción durante cuatro semanas, un turno de dos semanas en cada plataforma. El cambio de cuadrilla en medio de cada turno le permitió trabajar en la misma capacidad con dos cuadrillas diferentes por cada plataforma, de modo que, en total, trabajó con cuatro cuadrillas. Los empleados eran conscientes de su identidad de investigadora abocada al estudio de la “diversidad” en su entorno de trabajo. A lo largo del día, ella iba registrando sus observaciones en un bloc de notas que guardaba en el bolsillo, y al terminar las pasaba a formato electrónico y se las enviaba a los autores, quienes comentaban el día con ella y hacían sugerencias de seguimiento de temas particulares. Además de la observación participante, hizo a sus compañeros entrevistas informales durante las pausas en el trabajo. Debido a que los trabajadores de las plataformas viven en su lugar de trabajo, contó con muchas oportunidades de entrevistar a compa-

ñeros de trabajo fuera del horario laboral. Tales entrevistas cubrieron una amplia gama de temas, incluido lo que significaba personalmente para ellos ser varones.

El género de las investigadoras no parece haber comprometido la validez de los datos. Sus experiencias y observaciones corroboraron los datos recopilados por los miembros masculinos del equipo de investigación. Además, sus compañeros de trabajo no las trataron, siendo ellas observadoras participantes, de la manera informada por trabajadoras u observadoras participantes en otros entornos de trabajo dominados por varones (por ejemplo, Fink, 1998; Padavic, 1991; Prokos y Padavic, 2002): no exageraron sus muestras de masculinidad, ni las tutelaron de modo paternalista ni las acosaron, lo que atestigua la atipicidad de este escenario en relación con el género.

B. *Datos secundarios*

Mediante una estrategia de muestreo teórico (Eisenhardt, 1989; Glaser y Strauss, 1967), para apuntalar nuestra labor de elaboración teórica seleccionamos diez estudios de campo de un conjunto de 82² relatos cualitativos ya publicados sobre varones que hacen trabajos peligrosos. De acuerdo con la práctica estándar, nuestra estrategia de muestreo facilitó las comparaciones entre casos respecto de dimensiones teóricamente significativas, maximizando así “las oportunidades de desarrollar conceptos en términos de

² Generamos el conjunto haciendo una revisión sistemática de la literatura publicada entre 1988 y 2007. Utilizamos listas proporcionadas por la American Psychological Association y buscadores académicos como PROQUEST, EBSCO, Sage y JSTOR, identificando 105 publicaciones académicas en lengua inglesa, provenientes de los campos de la sociología, el comportamiento organizacional y la psicología social, en los subgéneros de estudios de género, policía, deportes, cuestiones militares y ciencias sociales interdisciplinarias. Inspeccionamos los índices de las publicaciones dedicadas al género (*e.g.*, *Journal of Gender Studies*, *Gender and Society*) y buscamos las otras publicaciones usando dos conjuntos de palabras clave (“varones o género o masculinidad” y “ejército o manufacturas o autos o deportes o petróleo o carbón o policía o tropa o minería o alta confiabilidad”). Para encontrar libros, usamos estas mismas palabras clave para buscar en WORLDCAT y en las bases de datos de una importante universidad. Complementamos esta lista buscando libros en *Contemporary Sociology*, una revista de sociología que reseña libros, y buscando iterativamente en las bibliografías de las obras publicadas previamente identificadas. Como el último paso fue menos sistemático, los capítulos de libro pueden estar subrepresentados en la muestra final. El proceso dio como resultado 88 artículos académicos, 17 capítulos de libro y 10 monografías que contienen teorías de la masculinidad, estudios empíricos sobre varones con empleos peligrosos o ambos. Redujimos estos 115 documentos a un subconjunto de 82 textos con datos primarios sobre la conducta y las interacciones de los varones en el lugar de trabajo.

sus propiedades y dimensiones, descubrir variaciones e identificar relaciones entre ellos” (Corbin y Strauss, 2008: 143). Utilizamos varios criterios de selección. Primero elegimos estudios hechos en la industria petrolera y en otras industrias donde el trabajo se organiza en equipos y se ejecuta de manera interdependiente, como el ejército o el servicio de bomberos. Redujimos más el conjunto al eliminar los estudios de organizaciones de alta confiabilidad, ya que era poco probable que sirvieran de contrapunto a las plataformas. Finalmente, eliminamos los estudios que contenían datos insuficientes sobre el contexto organizacional, y también los estudios centrados en cuestiones limitadas, como el uso del humor por parte de los varones (Pogrebin y Poole, 1988). Este proceso culminó en diez estudios sobre cinco industrias: la petrolera (Collinson, 1999; Hirschhorn y Young, 1993; Miller, 2004), la minería del carbón (Eveline y Booth, 2002; Wicks, 2002), el ejército (Barrett, 1996), el servicio contra incendios (Desmond, 2006; Chetkovich, 1997) y una planta de manufactura (Collinson, 1992; Westley, 1990). El cuadro 1 presenta un resumen de estos estudios.

Generamos este conjunto a partir de una revisión sistemática de la literatura publicada entre 1988 y 2007. Mediante listas proporcionadas por la Asociación Estadounidense de Psicología y los motores de búsqueda académicos PROQUEST, EBSCO, Sage y JSTOR, identificamos 105 revistas académicas en inglés tomadas de los campos de la sociología, la psicología, el comportamiento organizacional y la psicología social, y de los subcampos de estudios de género, policía, deportes, ejército y ciencias sociales interdisciplinarias. Inspeccionamos los índices de contenido de las revistas relacionadas con el género (por ejemplo, *Journal of Gender Studies*, *Gender and Society*) y revisamos las revistas restantes usando dos conjuntos de palabras clave (“varones o género o masculinidad” y “ejército o manufactura o auto o deporte o petróleo o carbón o policía o archivo o mina o alta confiabilidad”). Usamos estas mismas palabras clave para buscar libros relevantes en WORLDCAT y en las bases de datos de las principales bibliotecas universitarias. Complementamos la lista con una búsqueda en la publicación de revisión de libros sociológicos *Contemporary Sociology*, e iterativamente en las bibliografías de los estudios identificados. Debido a que el último paso fue menos sistemático, en la muestra final los capítulos de libros pueden haber quedado subrepresentados. Este proceso produjo 88 artículos de revistas, 17 capítulos de libros y 10 monografías que contenían teorías sobre la masculinidad, investigaciones empíricas sobre varones que realizan trabajos peligrosos, o ambas cosas. Redujimos estos 115 documentos al subconjunto de los 82 que contenían datos primarios sobre comportamientos e interacciones de los varones en su lugar de trabajo.

CUADRO 1. DESCRIPCIÓN DE CASOS SECUNDARIOS EN LUGARES DE TRABAJO PELIGROSOS DOMINADOS POR VARONES

<i>Cita</i>	<i>Industria</i>	<i>Tipo de publicación</i>	<i>Métodos</i>	<i>Objeto del estudio</i>
Barrett (1996)	Fuerzas armadas (Marina)	Artículo académico	Entrevistas de historia de vida (N= 27 varones aviadores y oficiales de abastecimiento en superficie terrestre)	Análisis de género
Chetkovich (1997)	Bomberos	Libro	Etnografía. Entrevistas (N= 19 bomberos)	Análisis de raza y género. Adiestramiento de reclutas.
Collinson (1992)	Fábrica	Libro	Etnografía. Entrevistas (N= 64 trabajadores)	Análisis de clase y género
Collinson (1999)	Petróleo	Artículo académico	Observación de dos plataformas petroleras durante seis meses. Entrevistas (N= 85,81 trabajadores)	Análisis de clase y poder
Desmond (2007)	Bomberos	Libro	Etnografía; observación participativa durante 4 meses. Entrevistas (N= 14 bomberos forestales)	Análisis de género
Eveline y Booth (2002)	Minería	Libro	Entrevistas y grupos de foco (N= 115,70 obreros)	Análisis de género
Hirschhorn y Young (1993)	Petróleo	Capítulo de libro	Estudio de caso en refinería de petróleo, incluidas visitas al sitio y entrevistas.	Diagnóstico de dinámicas grupales y organizacionales
Miller (2004)	Petróleo	Artículo académico	Entrevistas en profundidad (N= 20 ingenieras)	Análisis de género
Westley (1990)	Fábrica	Artículo académico	Entrevistas (N= 75)	Evaluación formal de medidas para mejorar la calidad de la vida laboral
Wicks (2002)	Minería	Artículo académico	Análisis secundarios de datos de archivo sobre desastres mineros: estudios de factibilidad, informes de inspectores de minas, memorandos internos, artículos periodísticos y transcripciones de investigaciones públicas	Análisis de accidente en mina

4. *Análisis de los datos*

Con la ayuda de un asistente de investigación, ambas coautoras analizamos los datos del caso primario en múltiples etapas, y mediante un proceso iterativo e inductivo desarrollaron la teoría a partir de los casos (Eisenhardt, 1989). Para empezar el análisis de los datos de la plataforma revisamos las notas de campo hechas en las visitas iniciales al sitio e identificamos temas generales significativos para nuestro estudio. Luego diseñamos el protocolo de entrevista para que nuestras entrevistas semiestructuradas permitieran explorar los temas con mayor profundidad. Una vez hechas las entrevistas formales, leímos de forma independiente nuestras notas de campo y un subconjunto de entrevistas para identificar tantas categorías de análisis potencialmente significativas como fuera posible. Con un programa de *software* de análisis textual (ATLAS.ti), un asistente de investigación clasificó luego los datos recopilados hasta ese momento. Cuando las notas de campo estuvieron disponibles a partir de las observaciones participantes, las agregamos al conjunto de datos y el asistente de investigación las codificó. A lo largo de este proceso, las coautoras revisamos repetidamente el material codificado para garantizar el uso coherente y adecuado de los códigos, continuaron desarrollando y refinando el esquema de codificación y discutimos regularmente los hallazgos y conceptualizaciones iniciales, yendo y viniendo entre los datos y la literatura pertinente para identificar categorías adicionales, sus propiedades teóricas y sus interrelaciones. De esta manera, llegamos a un conjunto anidado de códigos de nivel macro, intermedio y micro, así como al conjunto de ideas teóricas que los vinculan. Una vez que decidimos nuestro esquema de codificación final, leímos los datos de forma independiente por última vez para asegurarnos de que las categorías habían alcanzado saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967: 111-113). Resolvimos las diferencias en los códigos mediante discusión y finalmente llegamos a un acuerdo. Durante la codificación comparamos constantemente las dos plataformas, pero no detectamos diferencias sistemáticas (el esquema de codificación está delineado y ejemplificado en el cuadro 2).

CUADRO 2. ESQUEMAS DE CODIFICACIÓN Y DATOS ILUSTRATIVOS

<i>Macrocódigos</i>	<i>Códigos intermedios</i>	<i>Microcódigos (ejemplos seleccionados)</i>	<i>Datos de entrevistas y notas de campo</i>
Interacciones de los varones en su lugar de trabajo	Dominio físico	Cuidar la seguridad de los demás	Empleado recuerda a compañero de trabajo que use casco en el exterior.
		Recibir ayuda para tareas físicas	“¡Ninguna de las plataformas por las que pasé se parece en nada a ésta! Acá todos se cuidan unos a otros. De verdad creen en la seguridad. Si yo estoy haciendo algo y ven que me quedo atrás, paran a ayudarme. Si te ven levantando algo demasiado pesado, te ayudan. O si te ven haciendo algo mal, agachándose de modo incorrecto para levantar algo, te lo harán saber: sólo dobla las rodillas” (empleado contratado).
	Dominio técnico	Apoyarse en los compañeros de trabajo para obtener información u orientación	“Estoy descubriendo que ocurren tantas cosas en esa sala de control en un momento dado que uno no puede confiar nada más en sí mismo. Hay que confiar en las otras personas que están ahí porque no puedes recordar todo lo que sucede” (operador de la sala de control).
		Admitir errores en público y aprender de ellos	“Le conté al equipo lo que había hecho mal y también lo que había hecho para solucionarlo, y a ellos les alegró que les dijera, porque por eso desarrollaron un procedimiento y una lista de verificación para que no volviera a suceder” (gerente de instalación).
	Dominio emocional	Compartir preocupaciones y consejos en relación con temas personales. Expresar abiertamente las emociones	Conversación entre varones durante el almuerzo: “Envíe a casa una cinta de ese Mozart y Chopin para el bebé de Joe, porque es muy importante para los bebés escuchar música como ésa. Un verdadero calmante” (mecánico de cubierta). Los varones expresaron abiertamente su miedo durante la evacuación del 11 de septiembre.

Condiciones culturales	Objetivo coleccionista	Dar seguridad a los colegas	“Supongo que es porque todos tenemos acá un objetivo común, que es mantener todo lo más seguro y saludable posible para todos. Y todos entendemos cuáles son las prioridades, fijamos objetivos y tenemos objetivos que cumplir. Y todos nos sentamos y discutimos cómo vamos a hacerlo y lograr que suceda. Creo que hay que mantener el objetivo de producción en perspectiva. Está ahí, pero de ninguna manera ponemos en riesgo nuestra integridad con lo que estamos tratando de hacer aquí; eso es seguridad” (operador de cubierta). “Las comunicaciones que se ven en la cubierta, todo lo que ves está relacionado con la seguridad, la gente sabe lo que está pasando, el papeleo, las cosas que pasan en el tablero de la sala de control, que te permiten saber si algún dispositivo está fuera de servicio, eso es una cuestión de seguridad, porque alguien podría encender algo y hacer explotar otra cosa [los jefes de equipo y la OIM] y todos los demás ahí afuera caminando, viendo qué está pasando, asegurándose de que todos estén haciendo todo de manera segura. Me refiero a la seguridad, está en todos lados alrededor” (operador de producción).
		Construir comunidad	“Reconocimientos” presentados al inicio de las reuniones: “Las reuniones son una oportunidad para conocer a los contratados y a otras personas que tal vez te ayudaron el día anterior y sin las que no podrías haber hecho el trabajo. Es una forma de mostrar tu aprecio adelante de toda la plataría” (jefe del equipo de servicios públicos). Respeto por todos los empleados (incluidos los empleados contratados): “Doug es un operador contratado. Usted lo escuchó, estaba sentado ahí diciéndole a un empleado viejo qué hacer y el empleado lo escuchaba... Cuando un contratado hace su trabajo de manera que demuestra que es capaz, tiene potencial y tiene impulso, la gente de la compañía lo respeta, lo honra y lo valora. Eso a su vez paga dividendos por lo que ofrecen los contratados. Ellos proporcionan valor. Ven cosas que podrían hacerse de otra manera y dan esa información. Pero en la mayoría de los lugares seguramente no se los trata de ese modo, no tienen la responsabilidad en la organización que tendrían en un lugar donde se los trata con respeto y se los valora” (trabajador del equipo de servicios).

		Apoyar el objetivo de la empresa	“La industria te trae hasta acá. Estás acá trabajando para alcanzar esos objetivos. Lo hacemos como una gran familia, y así lo queremos hacer” (operador de cubierta).
	Alinear definiciones de competencia con requisitos reales del trabajo	Cualidades que se respetan	“Desarrollamos nuestra propia filosofía del trabajo y pasamos de un sistema vertical a tomar nuestras propias decisiones. Una vez que te libras de la cuestión territorial puedes ver qué es lo mejor para el grupo. Podemos desafiar el <i>statu quo</i>. Tomar una decisión tal vez lleve más tiempo, pero si uno está convencido llega más lejos. Si lo único que quieres es salirte con la tuya, empiezan las divisiones en los equipos” (operador de cubierta).
		Imágenes de liderazgo	“Nuestros jefes son personas que cuando es necesario son francas y tienen pasión y conciencia de ti más allá del trabajo” (mecánico). “Nuestros jefes son personas abiertas y honestas, no tienen miedo de admitir que cometieron un error” (operador de producción). “[Los jefes] te escuchan. Estuve en trabajos antes donde ni siquiera podían escuchar hablar de eso. Así que te van a escuchar, y escuchar hace una gran diferencia” (electricista).
	Trabajo orientado hacia el aprendizaje	No se culpa a nadie por los errores	Análisis de causa raíz que sistematizó el enfoque de aprendizaje de los errores y minimizó el impulso de culpar. “Si hay una investigación no andamos señalando con el dedo; finalmente se trata de errores humanos, y no hay nada que se pudiera haber hecho al respecto. Volvemos a intentar el procedimiento. Queremos saber qué se pudo aprender del hecho para que no suceda otra vez. Pero no creo que se haya señalado nunca a nadie” (operador de la sala de control).
		Se solicita la opinión de todos	“Lo ves mejor en las reuniones de la mañana. Todos tienen oportunidad de hablar. Rotan los roles todas las mañanas; todos tienen oportunidad de expresar sus opiniones. Y todos asumen responsabilidades. Antes había una persona que les decía a los demás lo que tenían que hacer... Ahora no sientes esa estructura jerárquica que antes dominaba la industria” (operador de cubierta).

Dos amplias categorías sirvieron de base para nuestro análisis: *las interacciones de los varones en su lugar de trabajo y la cultura organizacional*. A continuación, describimos nuestros procedimientos analíticos y de codificación para cada una.

A. Interacciones de los varones en su lugar de trabajo

Los datos sobre las interacciones entre los varones provienen de dos fuentes: nuestras observaciones directas de varones que trabajan e interactúan entre sí y con nosotros, y entrevistas o discusiones en las que informantes describen su propio comportamiento y el de los demás. Analizamos estos datos en busca de pruebas de comportamientos que se ajustaran a la masculinidad convencional o se desviaran de ella, según se los define en la literatura sobre varones y masculinidad y se los ilustra en los relatos de varones que hacen trabajos de riesgo. Primero desarrollamos una serie de códigos descriptivos de nivel micro para captar de la manera más concreta posible lo que los varones hacían y decían al respecto, como “pedir ayuda para una tarea física” o “admitir públicamente un error”. A medida que surgían los patrones, volvíamos a revisar nuestras notas de campo y transcripciones, buscando pruebas de desvíos (que, en este contexto, eran varones que se comportaban de forma convencionalmente masculina) y verificando en los datos cómo reaccionaban las personas ante conductas que infringían las normas de la organización (véase Garfinkel, 1967). Encontramos relativamente pocos casos de desvío o cinismo en relación con las normas, y las anotamos.

Este análisis fue en gran parte descriptivo, centrado en determinar si estos trabajadores ignoraban los guiones masculinos convencionales en sus interacciones cotidianas y cómo lo hacían. Para facilitar las comparaciones entre nuestros datos y los hallazgos informados en la literatura empírica, desagregamos nuestros datos codificados sobre las interacciones de los varones en tres dominios que habíamos usado para sintetizar esos hallazgos: físico, técnico y emocional. Permanecimos abiertos a identificar dominios adicionales, pero ninguno se materializó.

B. Cultura organizacional

Definimos “cultura” como conjunto de prácticas a través de las cuales se comparten “modos de comportamiento y perspectivas en una comuni-

dad” (Swidler, 1986: 273). Las prácticas culturales de una organización incluyen prácticas laborales informales, normas, políticas, rituales, historias y símbolos que dan forma a las acciones de los miembros de la organización en su trabajo diario (Fine, 1996; Martín, 2002).

Para desarrollar una teoría sobre cómo la cultura de una organización apoya y sostiene que los varones desestimen los guiones masculinos convencionales, codificamos prácticas culturales que parecían liberar a los trabajadores de la plataforma de los imperativos ocupacionales del comportamiento varonil. Prestamos especial atención a cómo las características de la cultura de las plataformas pueden haber llevado a los trabajadores a renunciar al privilegio y a la protección que las demostraciones convencionales de masculinidad tradicionalmente significaron en estos entornos, mediante el desprivilegiamiento de esas demostraciones, la obliteración de la necesidad de tal protección o su reorientación hacia actividades completamente diferentes. Una vez más, clasificamos estas características con los términos de los informantes (por ejemplo, “no se culpa a nadie por los errores” o “la seguridad es una prioridad”). Gradualmente, a medida que las propiedades teóricas de las categorías se hacían más claras, combinamos categorías con propiedades similares en conceptos teóricos más abstractos para capturar componentes más amplios de la cultura de la organización (categorizamos, por ejemplo, “no se culpa a nadie por los errores” o “se le pide su opinión a todo el mundo” como prácticas favorecedoras de una “orientación del aprendizaje hacia el trabajo”). A lo largo de este proceso, consultamos la literatura sobre temas tales como estrategias psicológicas de mejora personal (por ejemplo, Crocker y Park, 2004), fuentes de significado del lugar de trabajo (por ejemplo, Podolny *et al.*, 2005), perspectivas del yo basadas en objetivos (por ejemplo, Dweck *et al.*, 2003), seguridad psicológica (por ejemplo, Edmondson, 1999) y relaciones de alta calidad (por ejemplo, Dutton y Heaphy, 2003) para así refinar más nuestro esquema de codificación y poder entender y analizar los patrones emergentes en nuestros datos con mayor profundidad.

A medida que nuestro análisis avanzaba, recurrimos al conjunto de diez estudios de campo publicados sobre el comportamiento masculino convencional, que sirvió como contrapunto a las plataformas. Buscamos en estos estudios, pruebas de los tipos de prácticas culturales que observamos en nuestros datos (por ejemplo, perspectivas sistematizadas para aprender de los errores, rituales para demostrar aprecio) y de cualesquiera otras prácticas capaces de crear condiciones culturales similares a las que habíamos identificado en las plataformas; también buscamos pruebas de prácticas que pudieran interferir y obstaculizar esas condiciones. Al mismo tiempo, buscamos en nuestros datos pruebas de los tipos de prácticas culturales que

aparecían en esos estudios (por ejemplo, rituales de bautismo, recompensas informales por exhibiciones masculinas en sentido convencional).

Este análisis fue inferencial antes que descriptivo, y junto con nuestro análisis de las interacciones de los varones en su lugar de trabajo, la base de nuestra teoría emergente. La evidencia finalmente convergió en tres componentes de la cultura organizacional que impulsaron a los varones a desviarse de las representaciones convencionales de la masculinidad: *objetivos compartidos que promueven el bienestar colectivo, definiciones de competencia vinculadas a requisitos reales para las tareas y no a rasgos masculinos convencionales, y orientación del aprendizaje hacia el trabajo.*

A medida que avanzaba la construcción de nuestra teoría, examinamos de forma rutinaria las transcripciones y las notas de campo en busca de datos que nos ayudaran a eliminar explicaciones alternativas. Para descartar la noción de que los procesos de selección explicaran por sí solos el comportamiento de los varones, comparamos los datos de los empleados contratados a largo plazo, en cuya selección la empresa no había participado, con los datos de los empleados regulares. No encontramos diferencias, lo que fortalece la probabilidad de que se trate de efectos organizativos y no de selección. Además, anotamos cada contraste mencionado por los varones entre sus experiencias en Comus y Rex y las que habían tenido en otras plataformas, porque mostraban un vínculo entre las experiencias y el contexto organizacional, con lo que se afirmó la confianza en nuestra teoría emergente.

IV. DESHACER EL GÉNERO EN LUGARES DE TRABAJO TRADICIONALMENTE MASCULINOS

Diez años atrás, las plataformas eran como los lugares de trabajo masculinos descritos en la literatura, y el comportamiento de los varones se centraba en parecer físicamente rudos, técnicamente infalibles y emocionalmente distantes. Rex y Comus son, sin embargo, diferentes. En estas plataformas, construidas y dotadas de personal en la nueva era consciente de la seguridad, el contraste con las plataformas donde muchos empleados comenzaron sus carreras era notable. Un miembro de la OIM, veterano con 27 años en la empresa, reflexionó sobre estas diferencias:

[Antes] los capataces eran como una manada de leones. El tipo que estaba a cargo era el que básicamente podía hacer más, gritar más e intimidar más a todos los demás. Así era en las torres de perforación y en la producción. Y esas personas llegaron a la cima, muchas veces por sobre los cuerpos de otras personas. El nombre del juego era intimidación... y decidían peleando quién

era el perforador. Si un puesto quedaba libre, era el perforador quien quedaba en pie. Era así de estruendoso. Ahora no tiene nada que ver. Quiero decir, ni siquiera hay juegos de manos como había antes. No hay más bromas físicas pesadas. La mayoría ahora son bromas de buen carácter.

Un electricista ofreció la siguiente reflexión:

Hace diez o doce años no me habría imaginado estar sentado con alguien como tú hablando de estas cosas. Era todo mucho más machista de lo que es ahora. Era del tipo: “ey, este es un mundo de varones, si no puedes hacerlo así no es tu lugar”. Ahora hay un poco más de “aprendamos cómo es la gente”, un poco más sobre lo personal y las relaciones interpersonales y cosas de ese tipo.

Un operador de producción, que describió el antiguo entorno de las plataformas como “de machos”, señaló que ahora “hay espacio tanto para el lado más suave como para el otro”. Explicó el cambio de la siguiente manera:

Nos vinieron a enseñar cómo ser más cariñosos y más amigables entre nosotros y a ponernos en contacto con el lado más tierno de cualquier cosa. Y todos al principio nos reímos. Fue como, hombre, esto nunca va a funcionar. Pero ahora la verdad es que se nota la diferencia. Bromeamos y jugamos entre nosotros, pero sin malicia. Somos un grupo muy distinto ahora de lo que éramos cuando nos reunimos por primera vez: somos personas más amables y más gentiles.

Es importante destacar que estos varones no repudiaron los rasgos tradicionalmente masculinos, y, de hecho, los asumieron cuando el trabajo lo exigió, pero no estaban centrados en probarlos. Como señaló un trabajador, “sabemos lo que hacemos, pero no necesitamos demostrarlo todo el tiempo, mientras en otros lugares los varones levantan la pierna y mean todo”. De manera similar, otro describió el “ser macho” como “algo que no me importa”.

Asimismo, estos varones no renunciaron al poder, pero lo expresan sin bravatas. Un operador de producción de 40 años describió cómo él y sus compañeros de trabajo habían experimentado un cambio en la forma cómo se consideraban a sí mismos en este sentido:

Empecé a trabajar en alta mar cuando tenía 17 años. En ese entonces, había muchos más insultos, mucha más pose. Si no te habías ubicado en una posición de poder quedabas en ridículo. Pero con el paso de los años, con la formación de la empresa, la gente aprendió que no es necesario presentarte de ese modo para conseguir poder. No hay que insultar para hacer una declaración poderosa.

Todos (trabajadores, gerentes, contratistas) atribuyeron esta ruptura con el pasado a la iniciativa de la empresa de hacer de la seguridad su prioridad expresa: el comportamiento “de macho” era riesgoso y, por lo tanto, inaceptable. Ampliamos ese análisis. Nuestros datos sugieren que las medidas que la empresa tomó en relación con la seguridad fueron el catalizador que hizo que Rex y Comus fueran diferentes de sus predecesores, pero también que la diferencia representó más que una respuesta conductual a las prohibiciones de actuar de manera riesgosa: representó una diferencia fundamental en la orientación hacia el trabajo, hacia uno mismo y hacia los demás. Nuestra idea clave es que las prácticas culturales de Rex y Comus, derivadas en gran parte de las iniciativas de seguridad de la organización, desviaron a los varones del objetivo de demostrar masculinidad y los orientaron hacia objetivos incompatibles con la defensa de una imagen masculina: la seguridad y el bienestar de sus compañeros de trabajo y el progreso en los objetivos de la empresa. La búsqueda de estos objetivos liberó a los varones de las *performances* de masculinidad comúnmente asociadas con los trabajos peligrosos: a diferencia de lo verificado en otros lugares de trabajo peligrosos, incluidas las plataformas de épocas anteriores, los trabajadores aquí no tuvieron problemas en reconocer sus limitaciones físicas, revelaron públicamente sus errores y fallas y compartieron abiertamente sus miedos y ansiedades mientras demostraban sensibilidad hacia el resto. A este segundo conjunto de objetivos lo llamamos “objetivos colectivistas” porque implican contribuir al bienestar del conjunto todo en lugar de apuntar a la aceptación o admiración para uno solo (Crocker y Canevello, 2008; Crocker *et al.*, 2009). La investigación muestra que las personas consideran que estos objetivos son más significativos que los objetivos de imagen porque satisfacen necesidades humanas básicas de relación y, por lo tanto, son inherentemente más gratificantes de perseguir (Baumeister y Leary, 1995; Deci y Ryan, 2000; Sheldon *et al.*, 2004; para una revisión, véase Podolny *et al.*, 2005, y Rosso *et al.*, en prensa). Cuando las personas perciben que los esfuerzos para validar su propia imagen podrían poner en peligro estos objetivos, en general están dispuestas a arriesgar su propia imagen (por ejemplo, a correr el riesgo de ser consideradas incompetentes o débiles) no por virtud o sacrificio personal, sino porque consideran tales riesgos necesarios para alcanzar objetivos más importantes (Crocker *et al.*, 2008). Un mecánico ilustró este razonamiento señalando que preocuparse por su imagen habría perjudicado su trabajo: “Cuando necesitamos llegar a la causa raíz de un problema o solucionar algo, en lugar de preocuparnos por lo que el otro pueda pensar hablamos entre nosotros con libertad”. En resumen, nuestros hallazgos sugieren que en Rex y Comus los objetivos colectivistas reemplazaron los

objetivos de imagen en las interacciones de los varones, haciendo fracasar el cumplimiento de las normas sociales de género por parte de los varones.

Usamos este caso, junto con diez estudios de campo publicados, como punto de comparación para desarrollar una teoría sobre cómo las prácticas culturales de una organización provocan y mantienen este efecto disruptivo. Primero describimos las interacciones de los trabajadores de la plataforma para establecer en este escenario el fenómeno que buscamos explicar y documentarlo en detalle. A continuación, describimos las condiciones culturales que parecen facilitar esas interacciones a partir de una comparación entre la cultura de las plataformas y las culturas organizacionales descritas en los estudios de campo publicados. Con base en estos hallazgos, proponemos finalmente un modelo teórico de cómo los varones “hacen” y “deshacen” el género, modelo respecto del cual las organizaciones pueden tener un sitio clave en términos de intervención y cambio.

1. *Interacciones de los varones en su lugar de trabajo*

Describimos las interacciones de los trabajadores de la plataforma en tres dominios: el dominio físico, que comprende situaciones que plantean riesgo físico o requieren fuerza corporal; el dominio técnico, que comprende situaciones que plantean problemas en relación con la competencia técnica, como le ocurre típicamente a un novato, a quien comete un error o a quien ignora la respuesta correcta, y el dominio emocional, que comprende situaciones estresantes o que dan miedo. En otros lugares de trabajo peligrosos, incluidos los predecesores de estas plataformas, los varones en estas situaciones tendían a las exhibiciones de masculinidad estereotipada, comportándose de maneras que los hacían parecer fuertes, infalibles y emocionalmente distantes. Por el contrario, cuando los trabajadores de estas plataformas se encontraron en situaciones de riesgo o incertidumbre, evitaron las exhibiciones de ese tipo de manera deliberada y, en su lugar, se mostraron en general dispuestos a ser vulnerables en función de la seguridad y la eficacia.

A. *El dominio físico*

En ninguna parte fue más evidente la disposición de los trabajadores a ser vulnerables que en la forma en que afrontaron los riesgos físicos inherentes a sus trabajos. En lugar de perseverar ante el peligro físico (como es típico en otros entornos de trabajo peligrosos), dejaron lo que estaban haciendo e insistieron en que los demás también lo hicieran. Hubo ejemplos abun-

dantes. Cuando los operadores de producción no tenían puesto el equipo de seguridad exigido para el trabajo que estaban haciendo, un mecánico les recordó que se lo pusieran. Cuando una persona de nuestro equipo de investigación se inclinó hacia atrás en su silla durante una reunión, un trabajador le pidió cortésmente que se detuviera y le explicó: “es peligroso”. En particular, la seguridad no parecía ser un área en la que los varones compitieran por el reconocimiento o quisieran ser héroes. Estos varones indicaron que estaban tan comprometidos con la protección como agradecidos de recibirla: “Es por nuestra seguridad”, explicó uno, “y lo agradezco”. Los varones se mostraron igualmente dispuestos a llamar la atención sobre situaciones que podían comprometer su propia seguridad. En estas situaciones, como un viaje en helicóptero particularmente difícil, no dudaron en declarar públicamente: “No me siento seguro”. Estas declaraciones se tomaron con seriedad, y por regla general tuvieron como respuesta una investigación inmediata y un informe verbal sobre cómo corregirlas.

Si bien muchos de los trabajadores eran corpulentos y musculosos, y muchas tareas muy exigentes para el cuerpo, no hubo demostraciones gratuitas de fuerza y los trabajadores ofrecían ayuda abiertamente. Si una tarea de levantar objetos pesados podía ser hecha por un solo hombre, pero al costo de un esfuerzo descomunal, quien estaba a cargo no se mostraba reticente para pedir ayuda (“Necesitamos tres varones para esto”). Si alguien parecía estar haciendo un esfuerzo físico excesivo, otros automáticamente se acercaban para ayudar. Un trabajador contratado comentó la diferencia a este respecto entre Comus y otras plataformas:

¡Todas las otras plataformas donde estuve no se parecían para nada a ésta, hombre! Acá todos se cuidan, unos a otros. Si yo estuviera haciendo algo y vieran que me quedo atrás, pararían para ayudarme. Si te ven que estás levantando algo demasiado pesado, te ayudan. O si te ven haciendo algo mal, agachándote de modo incorrecto para levantar algo, te lo harán saber, “sólo dobla las rodillas”.

Cuando los trabajadores incumplían las reglas de seguridad, intervenían sus compañeros de trabajo. Un ejemplo provino de un jefe de equipo que describió cómo manejó la situación cuando un empleado nuevo no estaba usando el equipo de seguridad adecuado mientras trabajaba a diez metros del suelo sobre un tanque de metanol. Relató el diálogo, en el que inicialmente el nuevo se había puesto a la defensiva, de la siguiente manera:

— Explíqueme por qué mientras su protocolo de procedimiento dice que tiene que usar casco y protector facial, ni siquiera tiene gafas de seguridad.

- Es que son oscuros. No hay claros.
- Te voy a conseguir unos claros. ¿Y cómo es que no te ataste? Te estuve mirando varios minutos y no estabas atado. No quiero que te lastimes. Tienes amigos y familiares. Quiero que te vayas a casa tal como llegaste. No que te vayas a casa con algo en el ojo, con un nudo en la cabeza. No que te vayas a casa después de haberte caído y haberte roto la espalda o el cuello o algo peor.
- Tienes razón. Es mi primer día. Y en la empresa X no hacen esto.
- No estás en la empresa X. Olvídate de todo lo de la empresa X. Estás aquí ahora.

Este diálogo ilustra cómo los trabajadores integraban a los recién llegados y cómo apelaban a sus preocupaciones más generales, por ejemplo sus familiares y amigos, para hacer cumplir las reglas de seguridad de la plataforma.

En resumen, las demostraciones de audacia y fuerza física —características que en otros lugares de trabajo peligrosos definen la masculinidad convencional y, por lo tanto, el estatus— no sólo estaban ausentes en estas plataformas, sino que se las repudiaba activamente. Movidos por preocupaciones de seguridad, los trabajadores reconocían rutinariamente sus limitaciones físicas mientras hacían su trabajo y se mostraban agradecidos cuando otros velaban por su seguridad.

B. El dominio técnico

En lugar de ocultar limitaciones o errores derivados de la falta de conocimiento, como era habitual en otros lugares de trabajo peligrosos, los trabajadores de Rex y Comus los sacaron a la luz, revelando aún más su vulnerabilidad mediante comportamientos anatema para la masculinidad convencional. Si eran nuevos, agradecían la orientación; si no sabían cómo resolver un problema, buscaban la opinión de otros, y si cometían errores, los analizaban. En lugar de interpretar la falta de conocimiento, los errores y los fracasos como amenazas a la propia imagen de las que debían defenderse, estos trabajadores los consideraron oportunidades para aprender. Como resultado, se encontraron de modo regular con sus propias limitaciones y las de los demás cuando interactuaban en el dominio técnico de su trabajo.

En Rex y Comus, las conductas de aprendizaje eran permanentes y ubicuas. En todos los niveles, los compañeros de trabajo buscaban y ofrecían consejos de forma rutinaria, e incluso los aportes de los nuevos eran bienvenidos. Según un veterano experimentado: “Hay personas de las que aprendo aquí que pueden estar por debajo de mí en un nivel técnico o ni-

vel de habilidad, pero miran algo con ojos diferentes a los míos. Incluso si se trata de algo en lo que puedo tener experticia particular lo están viendo desde un ángulo diferente. Así que tienen algo que enseñarme al respecto”.

Los trabajadores invitaban a que se les hicieran comentarios sobre sus ideas y, en general, valoraban las correcciones. Un jefe de equipo, por ejemplo, contó que había sido corregido por su contraparte de otro equipo: “No me había dado cuenta de que lo estaba haciendo mal hasta que me lo explicó, y con eso pudimos hacer mejor nuestro trabajo, así que lo alenté a que me hiciera ese tipo de comentarios”.

Los datos de observación corroboraron estos autoinformes. Muchas veces observamos a personas, incluso a personas con mucha experiencia, que “juntaban varias cabezas” para garantizar que estaban “tomando la mejor decisión y la más segura”. En un caso, un mecánico *senior* le pidió a un compañero de trabajo que mostrara cómo se hacía una tarea que era “fácil, pero también fácil de hacer mal”, y después le pidió que mirara mientras él mismo la hacía para asegurarse de que la estaba haciendo bien.

Los empleados consideraban inevitables los errores y hablaban de ellos como ocasiones para aprender: “Si estás haciendo algo, vas a cometer errores. Todo es parte del proceso de aprendizaje”. Cuando hubo gente que se equivocó, lo reconoció sin ponerse a la defensiva. Un informante describió un momento en que un compañero de trabajo no estuvo de acuerdo con lo que hacía el equipo, que sin embargo resultó correcto. En la siguiente reunión, reconoció su error y “felicitó a aquellos con quienes había discutido el día anterior”. Al mismo tiempo, cuando las cosas se hacían bien, el resto lo reconocía, muchas veces manifestando su “reconocimiento”, práctica formal mediante la que se reconoce públicamente a los compañeros de trabajo cuyos esfuerzos “van más allá de lo que exige el deber”.

Hubo muchos casos donde en lugar de buscar culpables se analizaron los errores. Muchas historias referían “cierres” accidentales, es decir, una válvula de seguridad que se dispara por accidente, ocasionando que se detenga la producción con costos de millones de dólares para la empresa: la persona que había cerrado accidentalmente la plataforma explicó que del error había aprendido la importancia de “considerar con atención el trabajo y pensar antes de actuar, porque aquí no es bueno apresurarse”. Su aprendizaje no fue sólo personal; según continuó explicando, “Compartí con el equipo lo que hice mal y lo que hice para contrarrestarlo. Todos se alegraron de que les hubiera contado, porque a raíz de eso desarrollaron un procedimiento de verificación para que no volviera a suceder”.

Los datos de observación volvieron a corroborar estas afirmaciones, como ilustra la siguiente historia: saltó una alarma de escape de gas, y un

equipo de respuesta hizo una investigación. Aunque el problema se resolvió, el equipo no estaba satisfecho con su procedimiento, en cuyo marco uno de los miembros nuevos no había llevado el probador de gas. Siguió una discusión sobre la necesidad de capacitar a los nuevos en el procedimiento. Compartiendo la responsabilidad por el error, uno de los más experimentados respondió: “Creo que todos necesitamos recibir esa capacitación otra vez, porque yo tampoco hice lo que había que hacer. Yo también corrí y también me olvidé de agarrarlo. Tomamos malos hábitos y todos somos responsables”.

En resumen, los varones violaron regularmente las normas masculinas convencionales al reconocer sus propias deficiencias y las de sus pares como parte del proceso de aprendizaje. Estos comportamientos contrastan marcadamente con los de otros entornos laborales peligrosos, donde los varones se mostraron empeñados en demostrar su infalibilidad. También concuerdan con investigaciones previas: en estudios de laboratorio, cuando las personas percibían que había en juego algo de más peso que ellas mismas, el aprendizaje tenía prioridad sobre la protección de la imagen (Crocker *et al.*, 2009).

C. *El dominio emocional*

A diferencia de otros lugares de trabajo peligrosos, donde la masculinidad requiere ocultar las emociones, los varones de Rex y Comus las compartieron con libertad. Como señaló un jefe de equipo: “No veo este lugar como algo machista, porque es mucho más común que las personas se abran a que se encierren. Hay muchas cosas que se comparten”.

Una fuente común de estrés emocional fueron los problemas familiares, considerados razones legítimas tanto para estar tensos como para ofrecer apoyo a quienes los tuvieran. Cuando un hombre estaba pasando por “un momento difícil en su casa”, por ejemplo, sus compañeros de equipo se aconsejaban unos a otros no “presionar demasiado”, como ilustra la siguiente historia: “Tres noches antes de que un integrante del equipo llegara a trabajar, su hija había recibido un disparo, y él estaba bastante mal. Cuando llegó dijo: «Estoy lidiando con esto en casa. Si por favor me pudieran ayudar a concentrarme y en caso de verme un poco disperso lo entenderán, lo agradecería». Y la gente lo apoyó mucho”.

En lugar de ocultar sus problemas familiares a las personas en posiciones de autoridad, los trabajadores recurrían a ellos. Según un entrevistado, “si alguien tiene un problema, siempre puede acudir al jefe de su equipo y hablar con él, y si hay algo en lo que el jefe lo pueda ayudar lo va a hacer”. Otro opinó lo mismo:

Me divorcié mientras trabajaba en Sudamérica en la construcción de Rex; ahí supe que mi esposa me había dejado. Llamé a los jefes del equipo para hacerles saber que era posible que no diera lo mejor de mí y pedirles que me mantuvieran vigilado para el caso de que me desviara. El hombre de la OIM me contó que su hermano hacía poco se había muerto adelante de su hija de 9 años, le cayó algo encima cuando estaba acampando. Eso me ayudó a poner mi vida en perspectiva. El administrador financiero venía cada tanto y hablábamos de eso. Me convenció de ir a trabajar con él en el continente para poder estar cerca de mis hijos durante este momento difícil.

Los asuntos familiares no son el único ámbito en relación con el cual se mostró vulnerabilidad. También en nuestra presencia los trabajadores expusieron sus miedos sin asomo de vergüenza. Durante la evacuación del 11 de septiembre, mientras una grúa nos bajaba desde la parte superior de la plataforma hasta la cubierta de un bote 130 metros más abajo, los varones temblaban y rezaban en voz alta ante nosotras (dos mujeres), algo por lo que después no ofrecieron disculpas.

Los varones también hicieron frente a sus miedos mutuos de manera abierta y reflexiva, como reveló la investigación de un cierre de plataforma. Un trabajador joven, relativamente inexperto, accionó un interruptor y produjo el cierre. Lo hizo por consejo de un compañero de trabajo, un oficial de policía jubilado de Chicago “bien intencionado”, de un metro noventa de altura y 130 kilos. En la investigación, el joven trabajador admitió que lo había hecho en contra de su propio juicio porque la presencia imponente de su compañero de trabajo lo había intimidado, y no había podido cuestionar la indicación. Este intercambio condujo a una discusión en el equipo sobre la necesidad de cuidarse del potencial de uno mismo para intimidar, aunque sea sin darse cuenta, o de sentirse intimidado.

Cuando hubo conflictos o competiciones que interfirieron en su trabajo, los varones se vieron obligados a hacerle frente. En un caso, electricistas de dos cuadrillas estaban “compitiendo entre sí por la forma correcta de hacer las cosas”. El hombre de la OIM explicó cómo intervino para ayudarlos a resolverlo:

Podría haber sido un peligro para la seguridad que continuaran. Así que los puse a todos juntos en una habitación y les pedí que hablaran sobre los problemas que estábamos teniendo. Les hice saber qué consecuencias habría en el trabajo si no lo resolvían. Fue entonces cuando llegaron a las raíces del conflicto. Y me sorprendió lo abiertos que eran entre ellos. Fue cuando realmente empezaron a hablar sobre sus sentimientos.

Como indican estos datos, los trabajadores de plataformas se mostraron mucho menos reticentes a expresar sus sentimientos que sus contrapartes de otros entornos de trabajo peligrosos. Su apertura sugirió que estos varones invertían poco en transmitir una imagen de masculinidad estoica. Por el contrario, agradecieron la apertura porque dar y recibir apoyo emocional los hizo más seguros y efectivos.

Estos hallazgos resultaron coherentes con los hallazgos de investigaciones anteriores sobre organizaciones de alta confiabilidad y los amplían, ubicándolos en el marco del género: los trabajadores de la plataforma se apartaron de manera regular de los guiones masculinos convencionales. En lugar de demostrar hombría como prueba de su competencia, exigir privilegios u obtener prerrogativas, muchas veces se mostraron vulnerables con el fin de hacer su trabajo de manera segura y efectiva. A partir de su indiferencia aparente hacia las normas convencionales de comportamiento masculino, enmarcamos estas interacciones en el “deshacer” el género (Risman, 2009). A continuación, pasamos a la cuestión de cómo la cultura de la organización apoyó y sostuvo estas interacciones.

2. El papel de la cultura organizacional

Tres componentes de la cultura de la organización, creados en gran medida por las medidas que la empresa tomó en relación con la seguridad, parecían clave: la importancia de los objetivos colectivistas, la alineación entre las definiciones de competencia y los requisitos reales para las tareas, y una orientación del aprendizaje hacia el trabajo. Más adelante describimos estos componentes de la cultura de las plataformas, así como las prácticas que los crearon y reforzaron, y los comparamos con los casos secundarios de la literatura.

El cuadro 3 resume los hallazgos de nuestro análisis de los casos secundarios. En estas organizaciones encontramos poca evidencia de los tipos de prácticas, políticas y normas que encontramos en las plataformas. Por el contrario, muchas de las prácticas culturales de estas organizaciones tendían a perjudicar los objetivos colectivistas, fusionar definiciones de competencia con imágenes idealizadas de masculinidad y frustrar la orientación del aprendizaje hacia el trabajo. El cuadro presenta las dimensiones culturales que identificamos en estos casos, enumera los estudios que contienen evidencia de cada una, brinda ejemplos y señala excepciones. Los estudios no citados no aportaron elementos sobre la dimensión en cuestión.

CUADRO 3. EVIDENCIAS DE CONDICIONES CULTURALES EN CASOS SECUNDARIOS a

Dimensión	Estudios que contienen evidencias	Ejemplos seleccionados de prácticas culturales	
		Objetivo colectivista: seguridad perjudicada	
Se valora más la producción que la seguridad.	Collinson (1999) y Wicks (2002)	“En 1992 se introdujo un plan de incentivos que exacerbó la tendencia a hacer que la producción fuera más importante que la seguridad. En lugar de vincular los comportamientos en el lugar de trabajo con la seguridad, se implementó un programa de remuneración que sirvió para aumentar los casos de aceptación de riesgos y la frecuencia de violaciones a la seguridad” (Wicks, 2002: 322).	
Desincentivos para informar accidentes/riesgos de seguridad	Collinson (1999) y Wicks (2002)	“Este esquema de incentivos colectivos me pone a mí [un médico] bajo mucha presión. Hubo dos casos recientes en los que gente herida no quiso informarlo porque les preocupaba que el resto de la cuadrilla perdiera su bonificación. Ocurre lo mismo con los trabajadores contratados. Puede que tengan un accidente y no nos lo digan, o nos lo dirán, pero agregarán «bueno, falta sólo una semana para que nos den los calefactores corporales, así que no lo registren, no fue importante»” (Collinson, 1999: 586-587). “...la actitud de la gerencia respecto de esas cosas, en el caso de que uno tenga algo que discutir, es decir «Bueno, ¿tiene algún problema al respecto? Tal vez le gustaría empacar sus porquerías e irse». Así te responderían si tuvieras una preocupación legítima por la seguridad” (Wicks, 2002: 320).	
Prácticas inseguras como norma b	Barrett (1996), Chetkovich (1997), Desmond (2007), Eveline y Booth (2002), Hirschhorn y Young (1993) y Wicks (2002)	“El director de seguridad señaló que los varones a menudo juegan al «héroe» y hacen las cosas rápido y del modo más simple, negándose por ejemplo a usar cinturones de seguridad cuando trabajan en una fosa” (Hirschhorn y Young, 1993: 152). “Supervisores, jefes y mineros en general ignoraban las pautas de seguridad” (Wicks, 2002: 315).	
Gerencia desinteresada en la seguridad	Hirschhorn y Young (1993) y Wicks (2002)	“El gerente anterior de la refinería tenía poco interés en hacer un trabajo conjunto con el sindicato para mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo” (Hirschhorn y Young, 1993: 146). “Los problemas de seguridad en general se trivializaron, y los gerentes dieron un mensaje claro de que es mejor que los mineros hagan lo que se les dice. Los mineros por lo regular aceptaban estas	

		condiciones, algunos por temor a represalias, otros por necesidad económica, otros por creer en que las normas de seguridad podían protegerlos de los daños. La intimidación se empleaba regularmente para respaldar estas expectativas, a menudo en el lenguaje de la gerencia” (Wicks, 2002: 319).
		<i>Objetivo colectivista: comunidad perjudicada</i>
Malas relaciones con los administradores/gerentes que intimidan a los obreros c	Eveline y Booth (2002), Collinson (1992, 1999), Westley (1990) y Wicks (2002)	“Los empleados tenían su forma de describir el control que implica que la gerencia y el trabajador tengan domicilios separados. Llamaban a los gerentes «gaviotas» y decían: «Vienen volando de la costa todos los días, cagan en los trabajadores y vuelven a casa a la noche» (Eveline y Booth, 2002: 562). Los gerentes se refieren a los trabajadores como “animales” (Westley, 1990: 277).
Competición entre trabajadores	Barrett (1996), Desmond (2007) y Westley (1990)	“Debido a que los integrantes de la cuadrilla están día y noche juntos, se ponen todo el tiempo a comparar sus habilidades y su masculinidad. Cada miembro de la cuadrilla se vuelve un supervisor que inspecciona diligentemente a los demás, buscando deslices, errores e imperfecciones, y corrigiéndolos con burlas públicas críticas” (Desmond, 2007: 109). “A mis muchachos les encantaba refregar sus números de producción en la cara del turno siguiente” (Westley, 1990: 278).
Pleitos entre colegas	Collinson (1992) y Desmond (2007)	“Mear al otro” (las bromas pesadas) puede llevar a “que pierdas la cabeza”; un ingeniero lo explica así: “O aprendes a nadar o te hundes. Es una forma de supervivencia: insultas primero antes de que te baten. Cuanto más te avergüenzas más lo hacen, así que tienes que defenderte” (Collinson, 1992: 110). “Hablar sucio” como forma de competencia masculina: “es divertido echar mierda en los compañeros... Hacer que alguien se ponga furioso es lo mejor acá. Cuando sabes que te estás metiendo bajo la piel de alguien, es como ¡sí, llegué hasta ahí! Me encanta, es genial” (Desmond, 2007: 103).
Falta de confianza/colaboración	Collinson (1992, 1999), Desmond (2007), Hirschman y Young (1993) y Westley (1990)	“El mayor problema aquí es que no hay confianza, nadie quiere que lo culpen de nada. Supongamos que el sellador se rompe, tú sabes cómo arreglarlo, pero no lo arreglas, lo que haces es llamar a mantenimiento o a ingeniería industrial. De esa manera se quedan ellos con el problema y nadie te hace cargo a ti. Podría ser que fuera culpa tuya, que tú lo hayas arruinado, pero tratas de que no se sepa y quede en manos de mantenimiento o ingeniería. Por ejemplo, si tuviera un agujero grande, tal vez podrías arreglarlo, pero si lo arreglas demasiadas veces se convierte en tu responsabilidad, tomarías

Faltas de respeto	Collinson (1999) y Wicks (2002)	“Por lo que sé de la gerencia siempre me despreciaron, así que yo los desprecio a ellos. La gerencia es un tsunami de malparidos. Creen que somos un montón de idiotas” (Collinson, 1992: 88). “Yo [un minero] le dije [al gerente] que no estaba particularmente feliz de entrar en un lugar de trabajo donde me moría de miedo. Le dije que además de estar muertos de miedo, los varones vienen aquí a que se los acose, se los llame débiles mentales y todo lo demás, ¿no? Quiero decir, uno no viene a trabajar para eso” (Wicks, 2002: 318).
Diferencias jerárquicas entre trabajadores	Barrett (1996) y Collinson (1999)	“Los trabajadores contratados fueron muy críticos con varias divisiones y desigualdades en la plataforma. Un perforador dijo: «Somos los parientes pobres. Los varones de la compañía nos desprecian, se creen superiores; mientras que un trabajador de andamiajes argumentó: «La idea de que todos somos una empresa, que todos reciben el mismo trato, no es cierta. Hay una gran división entre ellos y nosotros. Su mundo y el nuestro son completamente diferentes» (Collinson, 1999: 588).
Represalias	Eveline y Booth (2002), Hirschhorn y Young (1993), Westley (1990) y Wicks (2002)	“Las venganzas son una mierda total aquí, y duran para siempre. Una persona puede hacer que tu vida se vuelva un infierno absoluto. Si alguna vez dejaste ver que algo te molesta se van a agarrar de eso” (Hirschhorn y Young, 1993: 157). La gerencia llama a los trabajadores con nombres despectivos si se quejan demasiado y si violan las reglas informales les asignan trabajos desagradables (Wicks, 2002: 318).
<i>Objetivo colectivista: objetivos de la empresa perjudicados</i>		
La calidad queda comprometida	Collinson (1992) y Westley (1990)	Los trabajadores usaron una variedad de tácticas para resistir y sabotear el control gerencial, entre ellas ausentismo, robo y pequeños hurtos, “alargamiento de los tiempos” y perturbaciones a la producción (Collinson, 1992: 127). “Es realmente increíble cómo una unidad se opone a las otras acá. Es como si hubiera una pared al final de cada unidad, y cualquier cosa que atravesara esa pared ya no fuera un problema para esa unidad [lo que en última instancia compromete la calidad]. La gente deja pasar las cosas porque siempre hay presión, hay presión para cumplir con los números. A pesar de toda la palabrería acerca de que la calidad es lo más importante, si no cumples con los números, no tienes nada” (Westley, 1990: 278).

Definiciones de competencia: vinculadas a rasgos masculinos estereotipados		
Agresividad y rudeza	Barrea (1996), Collinson (1992), Desmond (2007), Eveline y Booth (2002), Hirschhorn y Young (1993), Miller (2004), Westley (1990) y Wicks (2002)	“La cultura de la empresa T sancionó positivamente un estilo agresivo de gestión «macho», denominado gestión 2x4, que consistía en reprimendas con forma de abuso verbal intensivo («gritos y alaridos»), confrontaciones dramáticas y, en general, «golpear» en sentido figurado a quien estuviera en falta” (Westley, 1990: 276). “Vince nunca dejó de correr. Sabía que si violaba las normas de la cuadrilla, incluso con motivos [es decir, debido a calambrres en las piernas], no se lo perdonarían. Y para él eso era más doloroso que las agujas calientes que le atravesaban las piernas cada mañana” (Desmond, 2007: 111).
Infalible, sabelotodo	Chetkovich (1997), Collinson (1999), Desmond (2007), Miller (2004) y Wicks (2002)	“Para un nuevo sin experiencia, las preguntas tenían que ser respondidas por los veteranos, pero ellos no siempre eran accesibles o tenían interés y podían incluso hostigar por tu falta de conocimiento” (Chetkovich, 1997: 115-116). “La incompetencia servía como catalizador más frecuente y más potente del maltrato verbal. Si un miembro de la cuadrilla desarrollaba con torpeza una manguera, afilaba una herramienta y el borde quedaba torcido, hacía retroceder un camión contra un árbol, hacía una pregunta tonta o cometía cualquier otro error, recibía críticas tanto de los supervisores como de los miembros de la cuadrilla. Así aprendían a no quedar en ridículo con exhibiciones de competencia en la lucha contra incendios” (Desmond, 2007: 109).
Desapego emocional, rudeza	Barrett (1996), Chetkovich (1997) y Desmond (2007)	“Los «duros» aprenden a lidiar con el desprecio” (Barrett, 1996: 135). Los buenos pilotos son los que pueden reprimir emociones, “las emociones están fuera de lugar” (Barrett, 1996: 135-138).
Orientación hacia el trabajo: lesión de la orientación hacia el aprendizaje/refuerzo de la orientación hacia el desempeño		
Cultura de la culpa/chivos expiatorios	Collinson (1999), Desmond (2007), Hirschhorn y Young y Westley (1990)	“Nunca vi un accidente en el que no hayan culpado a la persona. La gerencia produce chivos expiatorios” (Collinson, 1999: 586). “Al subrayar las causas próximas y después determinar la culpa, las auditorías de accidentes se convierten en expresiones ritualizadas del mismo sistema de defensa social que, en primer lugar, crea el accidente” (Hirschhorn y Young, 1993: 161).

Evadir la responsabilidad, ocultar errores/accidentes	Chetkovich (1997), Collinson (1999) y Westley (1990)	“Un tipo se cortó el dedo y tuvo que recibir tratamiento. Después le quitaron puntos en su evaluación. Así que ahora, si me corto la mano, me la voy a vender yo antes de ir al médico. No lo voy a decir, por la evaluación. Es el sistema el que falló. Los accidentes ocurren, pero no se debería castigar a quienes los sufren. Si alguien informa un accidente, no debería perder dinero” (Collinson, 1999: 586). “Lo tengo claro, ese estilo 2x4 [gestión agresiva] te anula. Simplemente empiezas a cubrirte y a cerrar tu juego. Juntas montones de pretextos y estás listo para soltarlos si algo sucede. Así que los problemas nunca se resuelven” (Westley, 1990: 278).
Énfasis en el desempeño por sobre el aprendizaje	Barrett (1996), Chetkovich (1997), Collinson (1999) y Miller (2004)	“En la cultura de aprendizaje predominante en el servicio de bomberos se «regaña» a la gente por los errores, y los veteranos en general dan la impresión de que, tal como dijo un bombero negro, «Nadie fue nunca nuevo. Todos entraron y (chasquea los dedos) al instante eran solventes. Nadie nunca cometió un error al llegar. Estaban todos listos de entrada»” (Chetkovich, 1997: 181). “De acuerdo con la forma como yo, una mujer ingeniera, percibía a los varones que se ocupaban de la gerencia, eran tipos que se limitaban a decir: «las cosas son así». Nunca iban a decir «sabemos esto, pero esto otro no», que es lo que yo por mi parte tendía a hacer. No era algo que pudiera servir para hacer más dinero. Entonces decidí que la forma de tratar a la gerencia era comportarme como un hombre, entrar sin más y, lo creyera o no, decir: «las cosas son así y hay que perforar aquí». Y la primera vez que lo hice me quedé helada, ¡porque funcionó!» (Miller, 2004: 64).

a Los estudios no citados no aportaron elementos sobre la dimensión en cuestión.

b Excepciones: una fábrica implementó medidas para mejorar la vida laboral, en cuyo marco algunos gerentes hicieron reuniones más democráticas y trataron a los trabajadores con más respeto de lo que era la norma (Westley, 1990: 286-287). Una empresa minera creó un centro de capacitación en la mina con la “idea de construir una organización participativa”; sin embargo, el centro no fue valorado por los supervisores y por los trabajadores varones que lo calificaban de “país de las hadas”, significando que se basaba en ideas poco realistas, “suaves” (Eveline y Booth, 2002: 563).

c Excepción: bomberos forestales recibieron una reconvencción por algunas (pero no por todas) prácticas inseguras en las que incurrieron (Desmond, 2007: 104, 146).

d Excepción: bomberos forestales “valoran el buen desempeño y el control por encima de todos los demás atributos y (contrariamente a la mayoría de los relatos) consideran la agresión y el coraje masculinos como cualidades negativas” (Desmond, 2007: 8). Sin embargo, este estudio incluye numerosos relatos del comportamiento de estos bomberos que contradicen esta idea. Y una conclusión clave del estudio es que la competencia de los bomberos forestales se nutre de la “masculinidad rural”, una forma particular de masculinidad hegemónica.

A. *Metas colectivistas*

La cultura de Rex y Comus desvió constantemente a los varones del objetivo de demostrar su masculinidad, orientándolos hacia objetivos que promovían el bien colectivo. Específicamente, las normas y prácticas dieron prioridad a la seguridad de los trabajadores y enfatizaron la importancia de la comunidad, dejando en claro la preocupación de la gerencia por los trabajadores y reforzando las responsabilidades de los trabajadores hacia sus compañeros; que la empresa invirtiera en ellos, a su vez, impulsó a los trabajadores a comprometerse con los objetivos de la empresa.³ Suponemos que al hacer de la seguridad una prioridad expresa, la empresa inspiró en los trabajadores un sentido positivo de destino compartido o humanidad y la disposición a trascender objetivos de imagen personal en favor de propósitos colectivos. Como resultado, en los casos en que demostrar o proteger la propia imagen masculina iba en detrimento de la seguridad, la comunidad o los objetivos de la empresa, los varones se mostraron dispuestos a desviarse de los guiones de conducta masculina convencional.

En el pasado, los trabajadores de las plataformas percibían en las empresas indiferencia respecto de su bienestar, pero la experiencia en Rex y Comus fue distinta. Según un testimonio, “si no te matabas al 110%, 12 horas por día, te mandaban a casa diciendo que había mucha gente que quería tu trabajo. Había muchas cosas peligrosas. No valías más que un sombrero y un par de zapatos”. Un mecánico se manifestó de acuerdo, comparando sus experiencias en otras plataformas con la de Rex:

Tenías un buen día si no te lijaban el trasero por hacer algo mal o porque creían que no estabas trabajando lo suficiente. Eso era tener un buen día. Hoy, un buen día es que nadie se lastime, que alcancemos las metas de producción y hagamos todo posible de acuerdo con las limitaciones de seguridad y el entorno operativo, y que todos sientan que contribuyeron en algo.

Formaliza el sentimiento de este trabajador la exposición pública de símbolos, como las declaraciones de objetivos generadas por les empleados de Rex y colocadas de manera visible en cada sala de reuniones: “nadie se lastima”, “las personas se apoyan en personas”, “respetar y proteger

³ El objetivo de la empresa es generar continuamente valor para los accionistas mediante la fabricación y el suministro de productos derivados del petróleo que satisfagan las necesidades de los clientes, manteniendo la excelencia operativa y trabajando de una manera segura, ambientalmente sostenible y económicamente óptima.

el medio ambiente”, “cada gota lo más rápido posible” y “ni un centavo más de lo que se necesita”. Si bien estos carteles no implican necesariamente que los empleados suscriban su contenido, los varones que entrevistamos se refirieron a ellos como representativos de los valores de su lugar de trabajo.

De estos objetivos, el primero —la seguridad— era claramente el prioritario, y muchas características de la cultura de la plataforma inspiraron en los trabajadores la sensación de que eran responsables por los demás y de que a su vez la empresa asumía la responsabilidad por ellos. Respecto de la lista, un operador de producción indicó: “Lo que nos mantiene unidos son nuestras metas. A veces tenemos que privilegiar una de ellas, por ejemplo «seguridad» o «cada gota». Pero la seguridad nunca la comprometemos”. Otra persona se mostró de acuerdo con este punto: “La seguridad es número uno. Prioridad número uno, prioridad A, como quieras etiquetarla. Es lo más importante”.

Las políticas afirmaron la prioridad de la seguridad, en particular las reglas de decisión que privilegian la seguridad por sobre la producción. Por ejemplo, todos los que ingresaban a las instalaciones, incluye cada miembro de nuestro equipo de investigación, recibieron instrucciones sobre cómo cerrar la plataforma —es decir, cómo detener el flujo de gas y petróleo— si la seguridad lo exigía. Las instrucciones fueron claras: ante la primera evidencia de una situación potencialmente peligrosa, por ejemplo, una chispa o una llama, se apaga la plataforma; no se hacen preguntas, y un juicio erróneo no tiene consecuencias a pesar de lo costosos que resultan los cierres. En la socialización de los trabajadores nuevos se enfatizó esta política. Según explicó un operador veterano: “Cuando los nuevos llegan los mandamos a orientación, y les decimos que tienen derecho a cerrar y apagar lo que sea si creen que hay riesgos. Creo que después de pasar una semana o dos acá ya lo hacen propio”.

Otro describió cómo los empleados de la empresa resocializaban a los nuevos contratados, no acostumbrados a trabajar con los estándares de seguridad establecidos en estas plataformas, haciéndolos responsables constantemente de los procedimientos de seguridad:

En los lugares donde trabajaban estos contratistas escuchaban la prédica: “no te lastimes”, y después una vez en la cancha toda la prédica quedaba de lado; era “apúrate y haz esto, no me importa si tienes que dejar de lado tal o cual procedimiento, sólo hazlo”. Mientras que acá cuando salimos con ellos hacemos que sigan los procedimientos de seguridad. No sólo les das la charla sin la sustancia. Estás hablando y trabajando a la par de ellos.

Para facilitar todavía más que se dé preeminencia a las prioridades adecuadas, los objetivos de producción de Rex se establecieron en términos relativos (“cada gota lo más rápido posible” y “ni un centavo más de lo necesario”), en lugar de en números absolutos (cantidad de barriles por día). Los trabajadores mencionaron muchas veces esas políticas y prácticas como ilustrativas de las prioridades en materia de seguridad, por las que estaban agradecidos. Como explicó uno, “te hace sentir bien saber que están más preocupados por tu seguridad que por que se haga el trabajo”.

Por el contrario, mientras en muchos de los casos de nuestra muestra de comparación supuestamente se valoraba la seguridad, las prácticas y las normas actuaban directamente en detrimento ella, aunque no se advirtiera. Con el objetivo de maximizar la producción y las ganancias, la gerencia dejaba sistemáticamente de hacer cumplir las pautas de seguridad (Hirschhorn y Young, 1993; Wicks, 2002); los sistemas de incentivos adicionales vinculados al número de lesiones hacían que los trabajadores fueran reacios a informar incidentes (Collinson, 1999; Wicks, 2002), y los accidentes se volvían ocasiones para culpar y humillar a quienes se tenía por responsables (Barrett, 1996; Collinson, 1999; Desmond, 2007; Eveline y Booth, 2002). Ante la falta de una cultura que promoviera la seguridad, muchos consideraban que “preocuparse por la seguridad era de mariquita” (Collinson, 1999: 584). Los trabajadores en estos entornos ignoraban los procedimientos de seguridad, evitaban procedimientos engorrosos de seguridad y humillaban a quienes resultaban heridos. En resumen, en las culturas que no consiguieron ofrecer a los varones una alternativa viable, imperaban las normas masculinas convencionales.

Como se ilustra más arriba, los trabajadores de Rex y Comus se desviaron de los guiones masculinos convencionales no sólo para garantizar la seguridad, sino también para mejorar su eficiencia y eficacia operativas. Sospechamos que la disposición de los trabajadores de la plataforma a arriesgar su imagen masculina al servicio de los objetivos operativos de la empresa puede reflejar de manera más general su propia inversión en la empresa, probablemente inspirada por la inversión que la empresa hizo en ellos. Al comparar Comus con otras plataformas, un trabajador sugirió lo siguiente: “La cultura en estos otros lugares era de desconfianza, y la gente sólo se cuidaba a sí misma. Pasamos de vivir en un mundo a secas a vivir en un mundo bueno... Hacemos cosas juntos; somos como una comunidad... Sientes que participas de la propiedad en la empresa”.

De acuerdo con este sentido de propiedad, los varones manifestaron sentirse claramente orgullosos de los objetivos de la empresa y de crear

valor para sus accionistas. Un capataz de perforación, por ejemplo, dijo sentirse “muy bien al ir por la calle y ver gente poniendo gasolina en sus autos para poder ir a trabajar y llevar a sus hijos a la escuela. Puede parecer gracioso, pero ver eso me hace pensar que es magnífico lo que se hace aquí”. De manera similar, al preguntársele por qué se había tomado la molestia de pedir instrucciones para completar una tarea, un mecánico explicó: “Tienes la sensación cálida y cómoda de saber que miraste todo con cuidado, y la seguridad de que en el proceso no se pierde medio millón de dólares”. La preocupación por el medio ambiente también resultó evidente. En más de una ocasión los trabajadores informaron con orgullo que el nivel de contaminación de las plataformas se ubicó en menos de la décima parte del 1% del permitido por mandato federal estadounidense. Como ilustran estos ejemplos, los trabajadores de Rex y Comus vincularon el desempeño operativo de la empresa con objetivos más generales de promoción del bien colectivo, infundiendo así valor social en los objetivos operativos. Estos objetivos, como la seguridad, pueden haber sido lo suficientemente convincentes como para que los varones estuvieran dispuestos a dejar de lado sus intereses en la autoimagen masculina para alcanzarlos.

En nuestra muestra de comparación no encontramos prácticas que motivaran el compromiso de los trabajadores con la compañía en tanto empresa creadora de valor. Por el contrario, la respuesta punitiva de la gerencia a los errores y la aparente indiferencia hacia las lesiones ponían a los trabajadores a la defensiva, y la autoprotección prevalecía sobre los intereses de los accionistas. Como señaló un trabajador empleado en una fábrica, “nos preocupa más cubrirnos el trasero que la calidad o la cantidad” (Westley, 1990: 280). En un caso más extremo, los trabajadores de una empresa petrolera recurrieron a actos de sabotaje como estrategia para afirmar su autonomía y resistir a la autoridad de la gerencia (Collinson, 1992: 127). Nuevamente, suponemos que bajo estas condiciones, en el momento que se presentó la necesidad de proteger la propia masculinidad, la organización no había provisto a los varones de razones convincentes para resistir el imperativo cultural de defenderla.

En resumen, la cultura de la plataforma promovió de manera constante, inequívoca e implacable un conjunto de objetivos que proveyeron a los varones de un propósito colectivo. Tales objetivos resultaron lo suficientemente convincentes como para que los varones no estuvieran dispuestos a comprometerlos por el simple hecho de parecer masculinos.

*B. Definiciones de competencia alineadas
con los requisitos de la tarea*

Mientras que los lugares de trabajo peligrosos de la muestra de comparación a menudo combinaban rasgos masculinos y competencia, las prácticas culturales en Rex y Comus los desvinculaban, frustrando así la idealización tradicional de la masculinidad característica de la ocupación. Las demostraciones de masculinidad tuvieron poca vigencia en estas plataformas, y en cambio resultaron fortalecidos las habilidades y los comportamientos que permitieran a los trabajadores contribuir a la tarea en cuestión de manera segura y efectiva. Por lo tanto, las prácticas culturales no sólo dieron a los trabajadores motivación para perseguir objetivos colectivistas, sino que también dejaron en claro cuáles eran las cualidades necesarias para lograrlos.

En la empresa no había normas por las que se valorara a los trabajadores que fueran “más grandes y más malos”, sino a las personas “movidas por un objetivo”, que “se preocuparan por sus compañeros de trabajo”, que fueran “buenos oyentes”, “reflexivas” y estuvieran “dispuestas a aprender”, ya que éstas eran las cualidades que se consideraban necesarias para realizar el trabajo de manera segura y eficaz. Se nos dijo que los compañeros de trabajo que se comportaban de forma demasiado agresiva no conseguían ascensos, porque su comportamiento hacía que expresarse abiertamente resultara inseguro para los demás. Un ejemplo es Bill, cuyo ascenso se rechazó en varias oportunidades. “Es un tipo agresivo”, explicó uno de sus compañeros de trabajo, “mucha gente tiene problemas con él. Lo que se dice es que hay que tener cuidado con lo que uno habla cuando está con Bill”. Por el contrario, los empleados elogiaron a los compañeros que se preocupaban por su trabajo y se cuidaban entre sí. Un operador de producción describió el tipo de persona más respetada como aquella que “sabe lo que está haciendo, o si no lo sabe se toma el tiempo de investigar y entenderlo. No tiene que ver necesariamente con sus conocimientos. No se preocupa por qué tan rápido puede hacer algo. Se toma el tiempo para aprender”. Estas caracterizaciones son la antítesis del ideal masculino convencional.

Los líderes, que simbolizan y transmiten las normas organizacionales (Kunda, 2006: 173; Pfeffer, 1981; Tushman y O'Reilly, 2002), encarnaban estas cualidades, dando sustento a esta imagen de la competencia e inspirando a otros a emularlos. Un mecánico atribuyó la sensibilidad con la que sus compañeros de trabajo se trataban entre sí al “énfasis en la humanidad” de uno de los jefes que había elevado “la conciencia respecto de los sentimientos de las otras personas”. Un electricista enfatizó el claro compromiso

de su jefe con la escucha: “Va a escuchar cualquier cosa que alguien tenga que decir... se involucra mucho”. Estos comportamientos de los líderes representan un cambio respecto del pasado: “Antes, ni siquiera querían escuchar hablar de nuestros problemas”, explicó un empleado, “pero ahora escuchan”.

Las normas y prácticas que comunican razones claras para expresar la vulnerabilidad en el trabajo también ayudaron en la organización a desvincular rasgos estereotípicamente masculinos de las definiciones de competencia. Transmitían el mensaje de que defender la propia masculinidad podría poner en riesgo la seguridad y la eficacia y de que reconocer la propia falibilidad a veces era necesario para alcanzar esos objetivos. La capacitación fue una de las prácticas donde se impartió este mensaje. Un miembro de la OIM describió un programa experimental de formación de equipos de diez días que le mostró cómo sus mecanismos de defensa personales, como la necesidad de tener siempre la razón, perjudicaban su eficacia como líder. Un programa de capacitación organizacional que “te saca de tu zona de confort” le enseñó a un jefe de equipo a “desarrollar cierta autoconciencia” de cómo su necesidad de tener “el control” a veces lo había llevado a ser “muy reaccionario”. Estos programas no sólo ayudaron a los empleados a entender sus mecanismos de defensa personales y a adquirir habilidades para manejar sus reacciones; el hecho mismo de que la empresa “hubiera dedicado horas extras y destinado dinero a que los trabajadores asistieran” indicaba también cuánto valora estas habilidades. De acuerdo con un jefe de equipo, “¡Dicen lo que hacen y hacen lo que dicen!”.

Una vez más, los líderes de Rex y Comus ejemplificaron estas cualidades actuando ellos mismos con humildad y reconociendo abiertamente su propia falibilidad. Según dijo con orgullo un operador de producción: “Nuestros jefes son personas abiertas y honestas que no tienen temor de admitir que cometieron un error”. El comentario coincidió con nuestras observaciones. Los jefes, incluido el administrador financiero, los miembros de la OIM y los líderes de equipo, pedían de forma regular opiniones sobre sus comportamientos en interacciones individuales y en reuniones con sus compañeros de trabajo.

Lo contrario tiende a ocurrir en los lugares de trabajo peligrosos descritos en los casos de comparación, donde el estándar de desempeño se definió en función de las imágenes idealizadas de los varones. Los bomberos se manifestaron, por ejemplo, “orgullosos del hollín que les cubría cara, brazos, piernas e incluso dientes después de un día completo de trabajo en la línea de fuego” (Desmond, 2007: 172); en una fábrica se ascendió a “quienes

eran buenos en la gestión 2x4 (referencia a “un estilo de gestión agresivo «macho», que incluye golpear, en sentido figurado, a quien está en falta”) (Westley, 1990: 276), y en la “cultura machista” de la industria petrolera del “darlo todo [*gung ho culture*]”, un perforador que “no había perdido dos dedos y se había divorciado dos veces no era un «perforador real»” (Collinson, 1999: 584).

En resumen, las prácticas y normas de la plataforma, incluidos los criterios para la promoción a funciones formales de liderazgo, sirvieron para desvincular las imágenes idealizadas de masculinidad de las definiciones de competencia de modo que demostrar la masculinidad no fuera sinónimo de competencia. En cambio, las prácticas y normas legitimaron la expresión de la vulnerabilidad como elemento de competencia al vincularla con los requisitos básicos del trabajo. Estas prácticas y normas dieron aún más elementos a los trabajadores de la plataforma para dejar de lado los objetivos de la propia imagen en favor de la seguridad, la comunidad y el objetivo de la organización.

C. Orientación del aprendizaje hacia el trabajo

Si las metas colectivistas y las definiciones de competencia dieron a los varones el motivo y los modelos para dejar de lado las preocupaciones por la autoimagen masculina, el énfasis en el aprendizaje les dio práctica continua en ello. Las prácticas culturales que respaldaban el aprendizaje ponían en general a los varones en contacto con sus propias limitaciones y las de los demás cuando tenían que interactuar para cumplir con las exigencias técnicas del trabajo. Por otro lado, las culturas que respaldan el aprendizaje lo hacen en parte mediante la creación de zonas de seguridad psicológica, en las que las personas pueden bajar la guardia e incurrir en lo que sienten que son acciones arriesgadas si están seguras de que no serán objeto de denigración o humillación por parte del resto (Edmondson, 1999; Edmondson y Mogelof, 2005). La experiencia de la seguridad psicológica permitió a los trabajadores de la plataforma dejar de preocuparse por parecer suficientemente varoniles y centrarse en cambio en el logro de objetivos compartidos. Como explicó un trabajador, para realizar el trabajo de manera segura y eficaz “tenemos que confiar los unos en los otros. No puede haber miedo a las represalias”. Finalmente, nuestros datos coincidieron con las investigaciones que sugieren que las culturas orientadas al aprendizaje imparten una visión del yo más expansiva y menos estereotipada (Dweck y Leggett, 1988;

Molden y Dweck, 2006), una visión que puede haber facilitado todavía más las desviaciones de los varones de los guiones masculinos convencionales.

Los estudiosos del aprendizaje organizacional han contrastado las culturas que apoyan el aprendizaje con las culturas que refuerzan la orientación hacia el desempeño laboral (Edmondson, 2003; Edmondson y Mogelof, 2005), contraste que caracteriza acertadamente las diferencias entre la cultura de las plataformas y las culturas organizacionales representadas en los casos de comparación (para una discusión de las orientaciones hacia el aprendizaje y hacia el desempeño en el nivel individual, véase Dweck y Leggett, 1988). Las culturas orientadas al desempeño llevan a las personas a centrar su atención en demostrar sus competencias y evitar mostrar incompetencia más que en mejorar la competencia (Edmondson, 2003). Cuando la competencia y la masculinidad se combinan, demostrar competencia y demostrar masculinidad suelen ser lo mismo. Por lo tanto, las prácticas culturales que refuerzan la orientación al desempeño también fortalecen el cumplimiento de los guiones masculinos convencionales. A continuación, describimos la cultura de aprendizaje en las plataformas y sus diferencias con las culturas evidentemente orientadas al desempeño que encontramos en los casos de comparación y aparecieron en los recuerdos de los trabajadores; luego detallamos las implicaciones de cada tipo de cultura para las representaciones de la masculinidad de los varones.

El énfasis que en las plataformas se puso en el aprendizaje empezó con la socialización de los nuevos, que fueron acogidos bajo el ala de los veteranos. Un informante dio el siguiente ejemplo:

Por ejemplo, la prueba de pozo. Hice dos o tres *turnos* con una persona que me enseñó, aprendí a comprobar el pozo y a establecer en todos los equipos todos los parámetros, aprendí cómo hacer todos esos trabajos. Sólo quieren estar seguros de que sepas lo que estás haciendo. Y cuando te dejan hacerlo solo, siguen ahí contigo, observándote, para asegurarse de que lo hagas bien.

La colocación de una calcomanía que dice “SSE” (empleado de servicio corto, por sus siglas en inglés) en el casco de seguridad de los nuevos reforzó la aceptación de la inexperiencia como consecuencia natural del hecho de ser nuevo y legitimó los pedidos y ofrecimientos de ayuda. “No es colgarle orejas de burro en la cabeza o decir que no puede hacer el trabajo”, explicó un trabajador. “Es nada más decirle a los demás que nunca estuvo aquí antes, para que nos echen el ojo”.

Estas prácticas contrastan con el trato que un trabajador recordó haber recibido en otra plataforma: “Cuando me sumé al grupo, hasta no haber *he-*

cho huesos [expresión originada en la mafia que significa «hasta haber matado a alguien y ser de confianza»], era simplemente el nuevo. Era un riesgo para ellos, un peligro para ellos porque no sabía nada, y no me ayudaban porque lo consideraban una pérdida de tiempo”.

En Rex y Comus el aprendizaje no se limitó a los recién llegados. Cantidad de prácticas y normas crearon un ambiente seguro para que trabajadores de todos los niveles aprendieran. Un ejemplo es el “análisis de la causa raíz”, práctica para determinar la causa de un error costoso, que permitió sistematizar la “perspectiva de aprendizaje” de los errores y minimizó el impulso de culpar. Un operador de producción explicó lo que sucede cuando se produce un cierre accidental:

Hay una forma de hacer o de pasar por ciertas cosas que debe preguntarse. Y digamos que al hacerlo me equivoco. Pero no me culpan ni me señalan. Lo que tratamos es de llegar a la causa raíz, para evitar que vuelva a suceder. ¿Fue por falta de conocimiento, por no tener la habilidad necesaria o por usar equipo inadecuado? ¿Fue un problema de ingeniería, y debe intervenir Ingeniería y analizarlo? Examinamos el asunto completo. Los mecánicos participan. Los operadores participan. Raramente participan también los jefes.

Otras prácticas también reconocieron la falibilidad humana y trataron la admisión de errores como parte de la vida. Comus estableció el “Club de los millonarios” para “honrar” a los trabajadores cuyos errores le habían costado a la compañía un millón de dólares, un juego humorístico basado en el club de ventas de IBM, que reconoce a los vendedores que ganan esa cantidad para la compañía. Convertirse en miembro no era fuente de vergüenza, sino más bien adquirir una marca propia de un ser humano. Este símbolo de falibilidad exhibido ante todos, como la calcomanía “SSE” en el casco, probablemente haya aumentado la sensación de los varones de que podían dejar de lado las preocupaciones por su propia imagen sin temor al ostracismo o al castigo.

Contrastamos estas prácticas con las de los casos de comparación que estimulaban la orientación del trabajo hacia el desempeño. En las culturas de desempeño, cuando las personas fallan quedan desacreditadas; cuando cometen errores se las culpa. Un empleado de una refinería de petróleo de aguas profundas resumió la cultura de la culpa históricamente arraigada en las prácticas de su plataforma de la siguiente manera: “Es una caza de brujas, un ejercicio de señalar con el dedo. Así que no admitimos nada... si no hay que informar un accidente, no se lo informa, por la costumbre de señalar” (Collinson, 1999: 586). Del mismo modo, los instructores de las academias navales fueron a menudo descritos como “imbéciles” que “te piden que

hagas las maniobras, y si lo haces mal te empiezan a gritar” (Barrett, 1996: 145). Este tipo de prácticas dañaron la seguridad psicológica y alentaron a los trabajadores a adoptar comportamientos defensivos y de autoprotección.

En Rex y Comus los líderes, que simbolizan y modelan la cultura de las plataformas, hicieron que el lugar de trabajo fuera seguro para la asunción de riesgos interpersonales. En todo momento resultó notable cómo los líderes, abiertos, solidarios y dispuestos a apoyar a sus equipos, propiciaban la vulnerabilidad y respondían de manera no defensiva a las preguntas y cuestionamientos —elemento clave para la seguridad psicológica (Edmondson, 1999, 2003)—. Muchos trabajadores de la plataforma hablaron de la voluntad que mostraban sus líderes para admitir sus propios errores y aprender de ellos. Uno de los gerentes, que trabajaba en la sede corporativa, se hizo conocido por sus “charlas junto al fuego”, reuniones que se hacían cada quince días en las plataformas y en las que respondía preguntas de los trabajadores y escuchaba sus preocupaciones. Muchos de ellos hablaron con admiración de sus reacciones a las críticas. “Se comenta lo valiente que es”, señaló un trabajador, “porque la gente hace críticas y se queja, y él se mantiene impassible. Los escucha a todos”.

Una vez más, el contraste con los otros lugares de trabajo peligrosos es sorprendente. Los gerentes de una mina de carbón, por ejemplo, hablaron mal de sus varones, llamándolos con nombres despectivos si se quejaban demasiado; como resultado, explicó un trabajador, “te quedabas con la boca cerrada” (Wicks, 2002: 318, 320). En la academia naval, un piloto recordó cómo, justo después de que nació su hijo, era “un manojo de nervios” y que, como resultado, ese día su desempeño no fue bueno. En lugar de preguntarle por sus errores, su oficial de entrenamiento los describió por la radio abierta; el piloto soportó en silencio los insultos (Barrett, 1996: 135).

Finalmente, la orientación hacia el aprendizaje de las plataformas hizo que los procesos de aprendizaje de los varones fueran transparentes, lo que llevó a varios de ellos a pensar de manera distinta sobre sí mismos y sus compañeros de trabajo. Un trabajador describió cómo había dejado de sentir que era culpable y estaba más atento a los sentimientos de los demás, resultado del interés que se pone en la plataforma en el aprendizaje de los propios errores:

Voy a ser honesto, cuando empecé acá, no era una persona que manejara muy bien los errores, especialmente si había que suspender las operaciones de la plataforma. Al principio, me molestaba mucho que se hiciera algo que pensaba que podría haberse evitado fácilmente. Fue algo que tuve que trabajar, y mejoré mucho. Te das cuenta de que necesitas cambiar cuando ves la

mirada de alguien que cometió un error como ése, y ves su dolor. Porque eso es algo que no nos querían causar.

Un mecánico, John, contó lo siguiente sobre cómo el valor que se da en la plataforma a escuchar a los demás y aprender de ellos lo había cambiado:

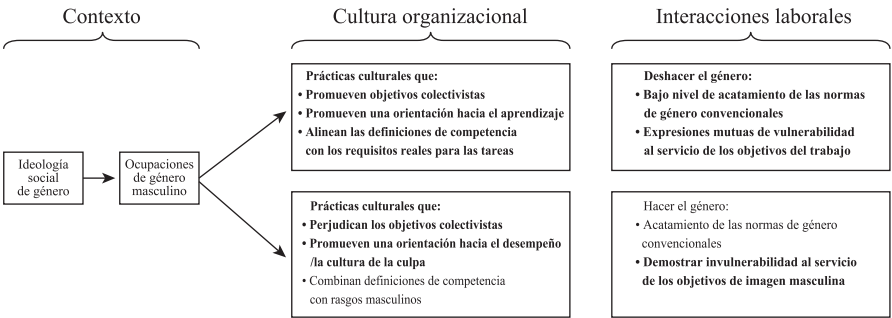
Un compañero de trabajo me dijo que los muchachos me llaman “Padre John”, y que dicen de mí que me voy a hacer cargo de todo, “va hacer todo”. Una noche me puse a pensar, “¿Por qué dirán eso?”. Tuve que mirarme al espejo y me di cuenta, “Bueno, porque actúo de ese modo”. Siempre sé todo, tengo que saberlo todo, tengo que ser el primero en dar la respuesta y no les doy oportunidad de decir “mira, yo también sé cómo se hace”. Fue como una autorrevelación de que tengo que cambiar mis maneras.

Estas reflexiones sugieren que el énfasis que se pone en las plataformas en el aprendizaje, que continuamente da a los varones muestras de su propia capacidad de crecimiento y de la de los demás, amplió la mirada de los varones sobre sí mismos. Esta visión ampliada puede haberse extendido a las definiciones de sí mismos como varones. Cuando les pedimos que reflexionaran sobre lo que significaba para ellos ser un varón, la mayoría describió la masculinidad en términos no estereotípicos o incluso contradictorios. Ser varón, señaló uno, “no significa que quiera patearle el trasero a alguien”, ni tampoco, dijo otro, “ser macho o arrogante”, o “tener que golpear a alguien” (otro), ni “dar la impresión de ser superior” (otro más). Un trabajador dijo: “No quiero ser un superhéroe. No quiero saberlo todo”. Otros respondieron a la pregunta invocando rasgos estereotipados femeninos, como el trabajador que explicó que “un hombre es un hombre cuando puede pensar como una mujer”, lo que en sus palabras significaba “ser sensible, compasivo, estar en contacto con mis sentimientos; saber cuándo reír y cuándo llorar”. Varios entrevistados corroboraron este punto de vista ofreciendo definiciones de masculinidad que enfatizaban de manera similar la humildad, los sentimientos, la accesibilidad y la compasión. Estas respuestas son compatibles con la investigación y muestran que la orientación hacia el aprendizaje disminuye la confianza en los estereotipos y el recurso a ellos (para una revisión, véase Molden y Dweck, 2006).

En resumen, las prácticas culturales y los símbolos que comunican la aceptación de la falibilidad y alientan a aprender de los errores, los fracasos y los contratiempos, junto con los líderes que estimulan ambas cosas, dieron a las plataformas la seguridad suficiente para que los varones se desviaran de los guiones masculinos convencionales. Al facilitar interacciones en las que los varones experimentaron de manera regular la vulnerabilidad de los

demás, pero también su capacidad de crecimiento y desarrollo, la orientación hacia el aprendizaje también puede haber fomentado en ellos concepciones de sí más amplias y menos genéricamente estereotipadas; estas autoconcepciones, a su vez, pueden haberles dado más libertad para desviarse de los guiones masculinos convencionales, sin experimentar tales desviaciones como un juicio contra su masculinidad.

FIGURA 1. CONDICIONES ORGANIZACIONALES QUE SUSTENTAN EL “HACER” Y EL “DESHACER” DEL GÉNERO EN EL TRABAJO



Los constructos en negrita indican las contribuciones novedosas del modelo a la teoría.

3. *Hacia una teoría organizacional del deshacer el género*

La figura 1 presenta el modelo que indujimos a partir de los datos de casos primarios y secundarios de este estudio para explicar cómo las prácticas culturales de las organizaciones equipan a los varones para “hacer” y “deshacer” el género. Este modelo amplía las perspectivas existentes sobre el género y el trabajo, al representar a las organizaciones como capaces no sólo de reproducir las concepciones sociales y ocupacionales de la masculinidad convencional, sino también de alterarlas. Los constructos presentados en negrita indican nuestras contribuciones a la teoría.

Proponemos que el hecho de que una organización reafirme o ponga en crisis la masculinidad convencional depende de los tipos de objetivos que su cultura impulsa a los varones a adoptar en sus interacciones laborales. Argumentamos que en el corazón del hacer género está la persecución de objetivos de autoimagen masculina. Cuando la cultura de la organización refuerza las obligaciones de los varones en relación con las creencias convencionales de género, las amenazas o las señales sociales que activan la

preocupación por la propia imagen masculina desencadenan actuaciones destinadas a mostrar y afirmar esa imagen. Cuando la organización, en cambio, estimula a los varones para que persigan objetivos incompatibles con esos esfuerzos masculinos, los lleva a medirse con un conjunto diferente de normas. Los varones encaran sus interacciones con estos objetivos y estándares alternativos en mente. En efecto, la organización relaja el control que la cultura en general ejerce sobre el modo en que los varones representan la masculinidad en el trabajo, liberándolos para deshacer el género.

Identificamos tres componentes de la cultura organizacional que se refuerzan mutuamente, y en las interacciones entre compañeros de trabajo pueden desviar a los varones de las preocupaciones por la imagen masculina: objetivos colectivistas, alineación de las definiciones de competencia con los requisitos reales para las tareas en lugar de con imágenes idealizadas de masculinidad, y orientación del aprendizaje hacia el trabajo. Al poner como prioridad declarada los objetivos colectivistas, las prácticas culturales anclan a los varones en objetivos laborales que los conectan con los demás. La sensación de los varones de que el bienestar de los demás se pone en juego en la forma de hacer sus trabajos les da una razón convincente para desviarse de la masculinidad convencional cuando el trabajo lo exige. Además, la organización equipa a los varones con habilidades y perspectivas necesarias para deshacer el género al incluir en las definiciones de competencia, cualidades —comunicadas a través de la retórica, los modelos a seguir y la capacitación— opuestas a las imágenes masculinas convencionales. Finalmente, las políticas, prácticas y normas que apoyan el aprendizaje brindan a los varones un entorno psicológicamente seguro en el cual practicar estas nuevas formas de interacción. Especulamos con que los comportamientos de aprendizaje pueden a su vez llevar el sentido de sí de los varones más allá de las construcciones estereotipadas de género. En síntesis, las organizaciones equipan a los varones para deshacer el género dándoles la motivación, un modelo y un margen de seguridad para desviarse de los guiones masculinos convencionales.

Nuestro análisis sugiere, además, que lo contrario de estas tres condiciones culturales refuerza el acatamiento de los varones a las normas sociales de género. Para establecerse como dignos de crédito en las interacciones laborales, muchas veces los varones se sienten obligados a demostrar y defender una imagen masculina. Mientras investigaciones y teorías previas identificaron la combinación de competencias y rasgos masculinos como elemento importante en esta dinámica (por ejemplo, Acker, 1990), nuestro análisis apunta a dos elementos adicionales que la refuerzan aún más: las

prácticas culturales que orientan a los varones hacia objetivos de autoimagen masculina y las que promueven una orientación del desempeño hacia el trabajo. A continuación, exploramos las implicaciones de este modelo y sugerimos direcciones para probarlo y extenderlo.

V. IMPLICACIONES Y LIMITACIONES

La idea de que las culturas organizacionales construyen el género no es nueva para los estudiosos del género, aunque la atención se ha centrado hasta ahora en cómo las organizaciones reproducen el *statu quo* de género (por ejemplo, Kanter, 1977; Ridgeway y England, 2007; Sturm, 2006). Nuestro estudio comienza a llenar un vacío en esta literatura al ofrecer una teoría de nivel meso sobre cómo las organizaciones también pueden alterar el *statu quo* de género a través de prácticas que alientan a los varones a abandonar los guiones masculinos convencionales. Si la *performance* masculina convencional preserva el dominio masculino (Carrigan *et al.*, 1985; Schrock y Schwalbe, 2009), comprender las condiciones organizacionales que llevan a los varones a abandonar tales guiones es una contribución importante a la teoría sobre cómo las organizaciones pueden reconstruir el sistema de género. A medida que las organizaciones relajan el control que la cultura ejerce sobre los varones, ponen en cuestión un principio central que mantiene el actual sistema de género en su lugar: su naturalidad e inevitabilidad (Lorber, 1994: 5), lo que bien podría dar lugar también a puntos de vista menos rígidos y no estereotipados de las mujeres (Meyerson *et al.*, 2007). La investigación futura debería evaluar las implicaciones de nuestro modelo para promover la igualdad de género en los lugares de trabajo.

Nuestros hallazgos también tienen implicaciones para el cambio en el nivel individual. Varios varones mencionaron cómo los había cambiado la experiencia de trabajo en las plataformas. Para algunos, el impacto tuvo carácter personal: refirieron haber aprendido a estar más atentos a las “relaciones personales e interpersonales” y a comportarse de manera diferente en el ejercicio del poder (por ejemplo, a no insultar), dar a otros la oportunidad de demostrar sus conocimientos y ver su dolor cuando cometen un error. Otros comentaron cómo había cambiado el equipo todo de trabajadores en su conjunto, convirtiéndose en un grupo de “personas más amables y gentiles”, capaces de “ponerse en contacto con el lado más tierno de los demás”. Consideramos posible que cuando los varones se desprenden de sus objetivos de imagen, las interacciones en el lugar de trabajo se vuelven “micro-contextos” donde, sintiéndose seguros, pueden entrar en contacto con

pensamientos y sentimientos desconocidos a medida que “adquieren, desarrollan y experimentan... nuevas formas de ser” (Dutton y Heaphy, 2003: 274), formas de ser que pueden ser necesarias para alcanzar otros objetivos. Las teorías sobre la identidad apoyan esta idea. Si la identidad masculina se construye en interacciones sociales situadas, entonces las interacciones caracterizadas por expresiones mutuas de vulnerabilidad deberían remodelar las concepciones que los varones tienen de sí mismos como varones, y estas concepciones, a su vez, deberían dar forma a las interacciones subsiguientes. Examinar los efectos de asumir riesgos interpersonales en relación con la identidad de género de los varones es el paso próximo obvio.

Estas reflexiones sobre el propio yo también pueden guiarnos al nivel más profundo de los mediadores psicológicos de los varones que hacen y deshacen el género, y a cómo las organizaciones pueden influir en ellos. Nos llamó la atención la teoría implícita del yo que parecía subyacer en las reflexiones que hacían sobre sí mismos los trabajadores de las plataformas. Mientras los varones en otros lugares de trabajo peligrosos se identificaban repetidamente con una concepción de la masculinidad traducible en un conjunto de rasgos fijos que hay que mostrar (por ejemplo, los “varones de verdad” conducen tractores), los trabajadores de las plataformas se describieron a sí mismos de modos menos estereotipados en términos de género, más vinculados a requisitos situacionales y, por lo tanto, más susceptibles a las desviaciones de la masculinidad convencional. La investigación ha demostrado que la oposición entre teorías fijas y teorías contingentes del yo predice la oposición respectiva entre objetivos de desempeño y objetivos de aprendizaje (Dweck y Leggett, 1988). En el nivel individual, las personas que se conciben a sí mismas como un conjunto de rasgos fijos tienden a perseguir el objetivo de desempeño de demostrar que poseen esos rasgos, mientras que quienes se conciben a sí mismas como conjunto de cualidades maleables tienden a buscar el objetivo de aprendizaje de desarrollar esas cualidades. Extrapolando estos hallazgos, suponemos que cuando una cultura organizacional orientada al desempeño combina los rasgos masculinos con la competencia, refuerza la visión del yo como conjunto de rasgos fijos cuya posesión debe demostrarse. Nuestros hallazgos sugieren que las culturas organizacionales orientadas al aprendizaje, por el contrario, pueden brindar a las personas elementos que contradigan esos puntos de vista sobre el yo, allanando el camino a conceptos sobre el propio yo más maleables. Por lo tanto, si bien las teorías sobre el yo de las personas promueven claramente orientaciones hacia objetivos diferentes, también puede darse el caso de que orientaciones hacia objetivos diferentes, respaldadas en las prácticas

culturales de una organización, promuevan diferentes teorías sobre el yo; tales teorías pueden, a su vez, resultar mediadores críticos de las conductas relacionadas con el género en el trabajo. La investigación futura podría ampliar el estudio de la masculinidad para probar estas ideas tanto en el laboratorio como en el campo.

Nuestra investigación también contribuye a la literatura sobre organizaciones de alta confiabilidad. Si bien los investigadores de la alta confiabilidad han ignorado el papel del género en los procesos que estudian, nuestros hallazgos sugieren que deshacer el género puede ser fundamental para conseguir aprendizaje y alta confiabilidad en entornos de alto riesgo. Específicamente, este estudio demuestra cómo la transición del alto riesgo a la alta confiabilidad puede ir acompañada de una transición paralela de un comportamiento masculino estereotípico de género a un comportamiento contraestereotípico. Por lo tanto, presentamos el género como elemento central en el funcionamiento de esas organizaciones, una perspectiva muy oportuna a la luz de la plataforma petrolera de aguas profundas que explotó hace un tiempo en el Golfo de México, costando 11 vidas y causando el peor derrame de petróleo en la historia (Zeller, 2010).

Nuestra teoría tiene amplia significación para todos los entornos organizacionales. Nos concentramos en la masculinidad en lugares de trabajo peligrosos porque esos entornos evocan imágenes culturales vívidas del hombre ideal, pero la masculinidad también es un valor que se persigue en otros entornos laborales. Si es posible que los varones deshagan el género en el entorno esencialmente masculino de una plataforma petrolera de aguas profundas, debería resultarles posible deshacerlo también en cualquier otro lugar. La investigación ha documentado cómo en su enorme mayoría las organizaciones hacen coincidir los rasgos masculinos convencionales con el desempeño efectivo en trabajos de escritorio de tipo gerenciales, científicos o legales (por ejemplo, Meyerson y Kolb, 2000; Pierce, 1995). Por lo tanto, estos trabajos también pueden ser espacios donde la masculinidad se ponga a prueba. Del mismo modo, las principales organizaciones deberían ser capaces de interrumpir ese tipo de procesos mediante la institución de políticas, prácticas y normas que anclen a los varones en trabajos significativos, desvinculen los rasgos masculinos de las definiciones de competencia y brinden a los varones práctica en la interacción con compañeros de trabajo sin obligación de ajustarse a las concepciones normativas de la cultura sobre el comportamiento varonil, mientras al mismo tiempo les proporcionan confianza en que otros no los penalizarán por ese motivo ni serán tenidos en menos. Probablemente, las prácticas laborales particulares capaces de crear

las condiciones culturales necesarias para deshacer el género varíen de un lugar de trabajo a otro.

Finalmente, nuestra investigación se refiere a los debates sobre los méritos relativos de los rasgos “masculinos” frente a los “femeninos”. Los estudios del liderazgo, por ejemplo, han comenzado a cuestionar los modelos heroicos de liderazgo (por ejemplo, Badaracco, 2001), favoreciendo un enfoque más relacional, a menudo asociado con la feminidad (Fletcher, 2003; Fondas, 1997). Creemos que tales debates podrían estar mal orientados, en tanto los objetivos que las personas tienen en sus interacciones con compañeros de trabajo pueden ser más importantes que los rasgos que muestran. Específicamente, nuestros hallazgos sugieren que los problemas asociados con la masculinidad no radican en los rasgos masculinos *per se* (muchas tareas requieren decisión, fuerza o desapego emocional), sino en los esfuerzos de los varones por demostrar su valía en relación con ellos, ya sea en el entorno sucio y peligroso de una plataforma petrolera de aguas profundas o en el entorno elegante y protegido de una *suite* ejecutiva. Cuando se ponen en acto al servicio del trabajo en lugar de como prueba de identidad, los atributos masculinos pueden ser un recurso valioso.

Nuestro estudio tiene varias limitaciones. Primero, nuestros datos primarios nos permitieron generar pero no probar la teoría, porque carecían de la variabilidad sistemática necesaria para poder inferir relaciones entre cultura organizacional y comportamiento. Para compensar esta falta de variabilidad, usamos como puntos de comparación datos secundarios de diez estudios de campo de otros lugares de trabajo peligrosos, así como relatos de experiencias previas de los entrevistados en otras plataformas. Los elementos de nuestra teoría surgieron de un proceso de comparación sistemática de datos entre estas fuentes de variabilidad. Por lo tanto, nuestro modelo, aunque estrechamente vinculado a los datos, sigue siendo especulativo. Las investigaciones futuras sobre masculinidad deberían probar el modelo propuesto bajo diferentes condiciones organizacionales, ya sea inducidas experimentalmente en laboratorio o existentes en el campo.

En segundo lugar, nuestro diseño de investigación impide descartar por completo los efectos de la selección. Es posible que el programa de seguridad y sus correspondientes políticas, prácticas y normas laborales hayan llevado a la contratación o retención selectiva de un tipo particular de trabajador masculino, más abierto a descartar los guiones masculinos convencionales. Tenemos buenas razones para creer, sin embargo, que no es el caso. Varios varones notaron que los compañeros de trabajo inicialmente resistentes terminaron por adaptarse, y algunos describieron haber supera-

do ellos mismos la resistencia. Además, nadie mencionó en las entrevistas que algunos varones hubieran renunciado o rechazado trabajos como resultado de la cultura que la empresa inculcaba en las plataformas, y la tasa de rotación relativamente baja corrobora que tales eventos habrían sido raros. Finalmente, no encontramos diferencias sistemáticas en las expresiones de masculinidad convencional entre los empleados de la empresa seleccionados por la empresa y los empleados contratados en cuya contratación la empresa no participó.

Una tercera limitación se refiere a la generalización de nuestros hallazgos a otros entornos de trabajo. Tres aspectos constituyen la singularidad del sitio donde llevamos a cabo la investigación. En primer lugar, los trabajadores de la plataforma —que viven y trabajan juntos durante semanas en un espacio limitado no muy diferente de una “institución total” (Goffman, 1961)— son cautivos de su entorno de trabajo de una manera en que la mayoría de los trabajadores no lo son. Por lo tanto, si bien no tenemos una razón *a priori* para creer que las relaciones que postulamos no se mantendrían en otros entornos, es probable que la institucionalización de las prácticas y normas laborales que observamos sea difícil de replicar completamente. En segundo lugar, este entorno resultó abrumadoramente masculino. Las teorías de la identidad (para una revisión, véase, por ejemplo, Jenkins, 2004: 93-98) sugerirían que en entornos con más mujeres, los varones podrían subrayar más el género. Y la mayor prominencia del género podría hacer que estuvieran menos dispuestos a desviarse de la masculinidad convencional. Sin embargo, la investigación no ha confirmado esto: de acuerdo con el hallazgo de que los varones “dan mayor valor a su identidad ante los ojos de otros varones” (Collinson, 2003: 533), los lugares de trabajo dominados por varones son un caldo de cultivo para la masculinidad convencional. Incluso en ausencia de las mujeres, los varones se esfuerzan por demostrar sus credenciales masculinas; por lo tanto, la presencia de la mujer no parece determinante. Sin embargo, no podemos hablar directamente de cómo influiría la presencia de más mujeres en la puesta en crisis organizativa de la masculinidad convencional. En tercer lugar, una de las instancias particulares de los objetivos colectivistas en el entorno que estudiamos, la seguridad, fue especialmente convincente. No obstante la investigación de psicología social sobre el poder de los objetivos colectivistas en relación con los objetivos de autoimagen (Crocker *et al.*, 2008), en los casos donde no hay tanto en juego no resulta claro que los objetivos menos vitales para la vida sean suficientemente convincentes para desviar a los varones de las metas de autoimagen masculina. Para responder estas preguntas es necesario investigar procesos de cambio, entornos con más mujeres y diferentes instanciaciones de objetivos.

En términos más generales, podría ser que las plataformas petroleras de aguas profundas fueran demasiado exóticas para compararlas significativamente con “el mundo prosaico de las organizaciones cotidianas” (Scott, 1994: 25). Esperamos que no sea el caso. Compartimos con otros académicos la impresión de que “el estudio de las organizaciones de alto riesgo debe integrarse mejor en el estudio de las organizaciones en general” (Scott, 1994: 25; véase, también, Perrow, 1984; Weick *et al.*, 1999). Tomándolas como ejemplo, utilizamos la “característica distintiva de estas organizaciones como ocasión para ver todas las organizaciones de una manera diferente” (Weick *et al.*, 1999: 104) y, en particular, para ver que el género es mucho más maleable y las organizaciones mucho más influyentes de lo que típicamente han entendido los estudiosos de la organización. En síntesis, los lugares de trabajo peligrosos abren una ventana a cómo se desenvuelven los procesos asociados con la masculinidad en las organizaciones, y los lugares de trabajo peligrosos altamente efectivos abren una ventana a cómo estos procesos podrían ser diferentes. De hecho, si los varones pueden “deshacer el género” en plataformas petroleras en alta mar, posiblemente uno de los entornos laborales más machistas del mundo moderno, entonces deberían poder deshacerlo en cualquier sitio.

VI. APÉNDICE A. PREGUNTAS RELEVANTES DE LA ENTREVISTA

I. Preguntas iniciales y antecedentes

1. Cuéntame un poco cómo llegaste aquí. ¿Cuánto tiempo has estado con la empresa/el contratista? ¿Dónde estuviste antes? ¿Cuándo llegaste a Rex/Comus?
2. ¿Qué haces en la plataforma?
3. Describe cómo ha sido trabajar en aguas profundas y lo que ves como aspectos positivos y negativos de ello.
 - A. ¿Cómo se compara con otros lugares en los que has trabajado?
4. ¿Cuál es tu edad, estado civil, cuántos hijos tienes, dónde tienes domicilio?

II. Procesos de equipo

5. Una de las áreas que nos interesa es cómo los equipos trabajan juntos y resuelven problemas. Si tuvieras que calificar a Rex/Comus en

términos de la efectividad de los equipos en una escala del uno al siete, ¿qué puntaje le darías?

A. ¿De qué manera son efectivos?

B. ¿De qué manera son ineficaces?

6. Piensa en una circunstancia en que hayas necesitado trabajar con otras personas para resolver un problema y el equipo haya trabajado muy bien junto.

A. ¿Qué sucedió? ¿Qué hizo que el equipo trabajara bien junto?

7. Piensa en una circunstancia en que hayas necesitado trabajar con otras personas para resolver un problema y el equipo no haya trabajado tan bien junto.

A. ¿Qué sucedió? ¿Cuál fue el problema?

8. ¿Qué sucede cuando alguien comete un error?

A. ¿Puedes darme un ejemplo?

9. ¿Alguna vez has cometido tú personalmente un error aquí?

A. ¿Qué sucedió?

B. ¿Cómo te sentiste?

III. *Relaciones/Interacciones: Presencia/Ausencia de conductas estereotipadas de género*

10. Piensa en las relaciones que tienes con las personas con quienes trabajas aquí en la torre/plataforma. ¿Cómo las puedes comparar con las relaciones que tienes con personas fuera de la plataforma? ¿Otros lugares en los que has trabajado?

11. Antes de venir por primera vez aquí tenía la siguiente imagen de los campos petroleros: un lugar lleno de gente ruda, un sitio muy áspero donde se juega duro y se perfora duro. ¿Hasta qué punto es precisa esa imagen?

A. Si “no es correcta”:

- a. Eso contradice el estereotipo que la mayoría de la gente tiene sobre cómo es el trabajo en una plataforma petrolera. ¿Cómo se explica eso?
- b. ¿Siempre fue así o las cosas cambiaron? ¿Es distinto de otras plataformas?
- c. (Si cambió/es distinto) ¿De qué manera es mejor? ¿Por qué?
- d. (Si cambió/es distinto) ¿Por qué crees que cambió/es distinto?

- B. Si es “correcta”:
 - a. ¿Me puedes dar algunos ejemplos de ese tipo de comportamiento?
 - b. ¿Se trata de algo bueno, malo, o que en realidad no importa?
- 12. Este es un ambiente casi exclusivamente masculino. ¿Es como otros lugares de trabajo mayoritariamente masculinos en los que hayas estado?
 - A. En caso afirmativo: ¿Cómo es eso?
 - B. Si no: ¿Qué lo hace diferente?

IV. Seguridad

- 13. [Si aún no se ha cubierto] ¿En qué se distingue tu experiencia en esta plataforma con tus experiencias en otras plataformas:
 - A. ¿La atención que se da a la seguridad?
 - B. ¿Cómo se manejan los errores?
- 14. [Si aún no se mencionó] ¿Cuál es tu evaluación del programa de seguridad implementado aquí?
 - A. ¿Cómo compararías el trabajo en Rex/Comus sobre la seguridad con lo que encontraste en otros lugares donde hayas trabajado?

V. Liderazgo y competencia: presencia/ausencia de rasgos estereotípicos de género

- 15. ¿Quiénes son las personas a quienes se considera buenos líderes?
 - A. ¿Qué los hace buenos líderes?
- 16. ¿A qué tipo de personas se respeta más?
 - A. ¿Con qué tipo de comportamiento o actitudes se gana el respeto de otras personas?

VI. Identidad de género

- 17. ¿Qué significa para ti ser hombre?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKER, J. (1990), “Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations”, *Gender and Society*, 4.

- ACKER, J. y VAN HOUTEN, D. R. (1974), "Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19.
- ADDLESTON, J. y STIRRAN, M. (1996), "The last bastion of masculinity: gender politics at the Citade", en C. CHENG (ed.), *Masculinities in organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- ANDERSON, E. (2005), *In the game: gay athletes and the cuff of masculinity*, Albany, NY, State University of New York Press.
- BADARACCO, J. L., Jr. (2001), "We don't need another hero", *Harvard Business Review*, 79.
- BAILYN, L. (2006), *Breaking the Mold: Redesigning work for productive and satisfying lives*, Ithaca, NY, Cornell University Press.
- BAUMEISTER, R. F. y LEARY, M. R. (1995), "The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation", *Psychological Bulletin*, 117.
- BIERLY, P. E. y SPENDER, J. C. (1995), "Culture and high reliability organizations: the case of the nuclear submarine", *Journal of Management*, 21.
- BIGLEY, G. A. y ROBERTS, K. H. (2001), "The incident command system: high-reliability organizing for complex and volatile task environments", *Academy of Management Journal*, 44.
- BIGLEY, G. A. y ROBERTS, K. H. (1995), "Organizational culture in high reliability organizations: an extension", *Human Relations*, 88.
- BIRD, S. R. (1996), "Welcome to the men's club: homosociality and the maintenance of hegemonic masculinity", *Gender and Society*, 10.
- BOWLES, H. R. et al. (2005), "Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 89.
- BRANDTH, B. y HAUGEN, M. (2005), "Text, body, and tools: changing mediations of rural masculinity", *Men and Masculinities*, 8.
- BRITTON, D. M. (1997), "Gendered organizational logic: policy and practice in men's and women's prisons", *Gender and Society*, 11.
- BRITTON, D. M. y LOGAN, L. (2008), "Gendered organizations: progress and prospects", *Sociology Compass*, 2.
- CARRIGAN, T. et al. (1985), "Toward a new sociology of masculinity", *Theory and Society*, 14.
- CHENG, C. (1996), "Men and masculinities are not necessarily synonymous: thoughts on organizational behavior and occupational sociology", en C. CHENG (ed.), *Masculinities in organizations: xi-xix*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- CHETKOVICH, C. A. (1997), *Real heat gender and race in f/t/e urban fire service*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.

- CLAYTON, B. y HUMBERSTONE, B. (2006), "Men's talk: a (pro)feminist analysis of male university football players' discourse", *International Review for the Sociology of Sport*, 41.
- COLLINSON, D. L. (1988), "Engineering humour: masculinity, joking and conflict in shop-floor relations", *Organization Studies*, 9.
- COLLINSON, D. L. (1992), "Managing the shopfloor: subjectivity, rimsculinity and workplace culture", Nueva York, Walter de Gruyter.
- COLLINSON, D. L. (1999), "Surviving the rigs: safety and surveillance on North Sea oil installations", *Organization Studies*, 20.
- COLLINSON, D. L. (2003), "Identities and insecurities: selves at work", *Organization*, 10.
- COLLINSON, D. L. y HEARN, J. (1994), "Naming men as men: implications for work, organization and management", *Gender, Work and Organization*, 1.
- CONNELL, R. W. (1987), *Gender and power: society the person and sexual politics*, Stanford, CA, Stanford University Press.
- CONNELL, R. W. (1995), *Masculinities*, Cambridge, RU, Polity Press.
- CONNELL, R. W. y MESSERSCHMIDT, J. (2005), "Hegemonic masculinity", *Gender and Society*, 19.
- CORBIN, J. M. y STRAUSS, A. L. (2008), *Basits of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*, Londres, Sage.
- COURTENAY, W. H. (2006), "Rural men's health: situating risk in the negotiation of masculinity", en H. CAMPBELL *et al.* (eds.), *Country boys: masculinity and rural life*, University Park, PA, Pennsylvania State University Press.
- CROCKER, J. y CANEVELLO, A. (2008), "Creating and undermining social support in communal relationships: the role of compassionate and self-image goals", *Journal of Personality and Social Psychology*, 95.
- CROCKER, J. y PARK, L. E. (2004), "The costly pursuit of self-esteem", *Psychological Bulletin*, 130.
- CROCKER, J. *et al.* (2008), "Why does writing about important values reduce defensiveness? Self-affirmation and the role of positive other-directed feelings", *Psychological Science*, 19.
- CROCKER, J. *et al.* (2009), "The costly pursuit of self-esteem: implications for self-regulation", en R. HOYLE (ed.), *Handbook af personality and self-regulation*, Malden, MA, Blackwell.
- DEAUX, K. y STEWART, A. (2001), "Framing gender identity", en R. UNGER (ed.), *Handbook of the Psychology of women and gender*, Nueva York, John Wiley.

- DECI, E. L. y RYAN, R. M. (2000), "The «what» and «why» of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior", *Psychological Inquiry*, II.
- DESMOND, M. (2006), "Becoming a firefighter", *Ethnography*, 7.
- DESMOND, M. (2007), *On the fireline: living and dying with wildland firefighters*, Chicago, Il, University of Chicago Press.
- DEUTSCH, F. M. (2007), "Undoing gender", *Gender and Society*, 2J.
- DUNON, J. y HEAPHY, E. (2003), "The power of high quality connections", en K. CAMERON *et al.* (eds.), *Positive organizational scholarship*, San Francisco, Berrett-Koehler.
- DWECK, C. y LEGGETT, E. (1988), "A social-cognitive approach to motivation and personality", *Psychological Review*, 95.
- DWECK, C. *et al.* (2003), "Self-systems give unique meaning to self variables", en M. R. LEAIV (ed.), *Handbook of self and identity*, Nueva York, Guilford.
- EAGLY, A. H. y CARLI, L. L. (2007), *Through the Labyrinth: the myth about how women become leaders*, Boston, Harvard Business School Press.
- EDMONDSON, A. C. (1999), "Psychological safety and learning behavior in work teams", *Administrative Science Quarterly*, 44.
- EDMONDSON, A. C. (2003), "Speaking up in the operating room: how team leaders promote learning in interdisciplinary action teams", *Journal of Management Studies*, 40.
- EDMONDSON, A. C. y MOGELOF, J. P. (2005), "Explaining psychological safety in innovation teams", en L. THOMPSON y H. CHOI (eds.), *Creativity and innovation in organizations*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates Press.
- EISENHARDT, K. M. (1989), "Building theories from case study research", *Academy of Management Review*, J4.
- ELY, R. J. (1995), "The power in demography: women's social constrictions of gender identity at work", *Academy of Management Journal*, 38.
- ELY, R. J. y MEYERSON, D. E. (2000), "Theories of gender in organizations: a new approach to organizational analysis and change", *Research in Organizational Behavior*, 22.
- ELY, R. y PADAVIC, I. (2007), "A feminist analysis of organizational research on sex differences", *Academy of Management Review*, 32.
- EVELINE, J. y BOOTH, M. (2002), "Gender and sexuality in discourses of managerial control: the case of women miners", *Gender, Work and Organization*, 9.
- FERLIE, E. *et al.* (2005), "The nonspread of innovations: the mediating role of professionals", *Academy of Management Journal*, 48.

- FINE, G. A. (1996), "Justifying work: occupational rhetorics as resources in restaurant kitchens", *Administrative Science Quarterly*, 41.
- FINK, D. (1998), *Cutting into the meatpacking line: workers and change in the rural midwest*, Chapel Hill, University of North Carolina Press.
- FITZPATRICK, J. S. (1980), "Adapting to danger: a participant observation study of an underground mine", *Work and Occupations*, 7.
- FLETCHER, J. K. (2003), "The greatly exaggerated demise of heroic leadership: gender, power and the myth of the female advantage", en R. J. ELY *et al.* (eds.), *Reader in gender, work and organization*, Victoria, Australia, Blackwell.
- FONDAS, N. (1997), "Feminization unveiled: management qualities in contemporary writings", *Academy of Management Review*, 22.
- GARFINKEL, H. (1967), *Studies in ethnomethodology*, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- GLASER, B. G. y STRAUSS, A. L. (1967), *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Nueva York, Aldine Publishing Company.
- GOFFMAN, E. (1961), *Asylums: essays on the social situation of mental patients and other inmates*, Nueva York, Doubleday.
- GOFFMAN, E. (1977), "The arrangement between the sexes", *Theory and Society*, 4.
- GRAY, S. (1984), "Sharing the shop floor: women and men on the assembly line", *Radical America*, 18.
- HIRSCHHORN, L. y YOUNG, D. R. (1993), "The psychodynamics of safety: a case study of an oil refinery", en L. HIRSCHHORN y C. K. BARNETT (eds.), *The psychodynamics of organizations*, Filadelfia, Temple University Press.
- HOCLEY, J. (2003), "No more heroes: masculinity in the infantry", en P. R. HIGATE (ed.), *Military masculinities: identity and the sire*, Westport, CT, Praeger.
- JACKALL, R. (1988), *Moral images: the world of corporate managers*, Nueva York, Oxford University Press.
- JENKINS, R. (2004), *Social identity*, 2a. ed., Londres, Routledge.
- JURIK, N. C. y SIEMSEN, C. (2009), "Doing gender as canon or agenda: a symposium on West and Zimmerman", *Gender and Society*, 23.
- KANTER, R. M. (1977), *Men and women of the corporation*, Nueva York, Basic Books.
- KAPLAN, D. (2005), "Public intimacy: dynamics of seduction in male homosexual interactions", *Symbolic Interaction*, 28.

- KERFOOT, D. y KNIGHTS, D. (1993), "Management, masculinity and manipulation: from paternalism to corporate strategy in financial services in Britain", *Journal of Management Studies*, 30.
- KILDUFF, M. (2001), "Hegemonic masculinity and organizational behavior", en R. T. GOLEMBIEWSKI (ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Nueva York, Basel.
- KIMMEL, M. S. (1994), "Masculinity and homophobia: fear, shame and silence in the construction of gender identity", en H. BROD y M. KAUFMAN (eds.), *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- KOLB, D. *et al.* (2003), "Making change: a framework for promoting gender equity in organizations", en R. J. ELY *et al.* (eds.), *Reader in gender, work and organizations*, Malden, MA, Blackwell Publishing.
- KONDO, D. K. (1990), *Crafting selves: power, gender and discourses of identity in a Japanese workplace*, Chicago, University of Chicago Press.
- KUNDA, G. (2006), *Engineering culture: control and commitment in a high-tech corporation* (ed. revisada), Filadelfia, Temple University Press.
- LIVINGSTONE, D. W. y LUXTON, M. (1989), "Gender consciousness at work: modification of the male breadwinner norm among steelworkers and their épouses", *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 26.
- LORBER, J. (1994), *Paradoxes of gender*, New Haven, CT, Yale University Press.
- LORBER, J. (1994), "The organization of exclusion: institutionalization of sex inequality, gendered faculty jobs and gendered knowledge in organizational theory and research", *Organization*, 2.
- LORBER, J. (2002), *Organizational culture: Mapping the Terrain*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- LOVE, B. J. (1996), "The organizational construction of hegemonic masculinity: the case of the U.S. Navy", *Gender, Work and Organization*, 3.
- MAIER, M. y MESSERSCHMIDT, J. W. (1998), "Commonalities, conflicts and contradictions in organizational masculinities: exploring the gender genesis of the challenger disaster", *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 35.
- MARTIN, S. E. (1999), "Police force or police service? Gender and emotional labor", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561.
- MARTIN, P. Y. (2001), "Mobilizing masculinities: women's experience of men at work", *Organization*, 8.
- MARTIN, P. Y. (2003), "Said and done vs saying and doing: gendering practices, practicing gender at work", *Gender and Society*, 17.

- MENZIES, C. R. (1991), "Obscenities and fishermen: the (re)production of gender in the process of production", *Anthropology of Work Review*, 12.
- MERRILL-SANDS, D. *et al.* (1999), "Engendering organizational change: a case study of strengthening gender-equity and organizational effectiveness in an international agricultural research institute", en A. RAO *et al.* (eds.), *Gender at work: organizational change for quality*, West Hartford, CT, Kumarian Press.
- MESSNER, M. (1989), "Masculinities and athletic cancers", *Gender and Society*, 3.
- MESSNER, M. (2005), "Still a man's world? Studying masculinities and sport", en M. S. KIMMEL *et al.* (eds.), *Handbook of studies on men and masculinities*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- MEYERSON, D. E. y KOLB, D. M. (2000), "Moving out of the «armchair»: developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice", *Organization*, 7.
- MEYERSON, D. E. *et al.* (2007), "Disrupting gender revising leadership", en D. RHODE y B. KELLERMAN (eds.), *Women and leadership: the state of play and strategies for change*, San Francisco, Jossey-Bass.
- MOLDEN, D. C. y DWECK, C. S. (2006), "Finding «meaning» in psychology: a fay theories approach to self-regulation, social perception, and social development", *American Psychologist*, 61.
- MONAGHAN, L. F. (2002), "Regulating «unruly» bodies: work tasks, conflict and violence in Britain's night-time economy", *The British Journal of Sociology*, 53.
- MÜLER, G. E. (2004), "Frontier masculinity in the oil industiy: the experience of women engineers", *Gender, Work and Organisation*, 11.
- Oncale v. Sundowner Offshore Services* (1998), Inc. 523 U. S. 75, 118 S. Ct. 998.
- PADAVIC, I. (1991), "The re-creation of gender in the male workplace", *Symbolic Interaction*, 24.
- PERROW, C. (1984), *Normal accidents: living with high-risk technologies*, Nueva York, Basic Books.
- PFEFFER, J. (1981), "Management as symbolic action: the creation and maintenance of organizational paradigms", *Research in Organizational Behavior*, 3.
- PIERCE, I. L. (1995), *Gender trials: lives in contemporary law firms*, Berkeley, University of California Press.
- PODOLNY, J. M. *et al.* (2005), "Revisiting the meaning of leadership", *Research in Organizational Behavior*, 26.
- POGREBIN, M. R. y POOLE, E. D. (1988), "Humor in the briefing room: a study of the strategic uses of humor among police", *Journal of Contemporary Ethnography*, 17.

- PRINTIE, R. y WINNING, A. (1998), "Building strategies: equal opportunity in the construction industry, *Gender, Work and Organization*, 5.
- PROKOS, A. y PDAVIC, I. (2002), "There oughtta be a law against bitches: masculinity lessons in police academy training", *Gender, Work and Organization*, 9.
- RAPOPORT, R. *et al.* (2002), *Beyond work-family balance: advancing gender equity and workplace performance*, San Francisco, Jossey-Bass.
- RESKIN, B. F. y MCBRIER, D. B. (2000), "Why not ascription? Organization's employment of male and female managers", *American Sociological Review*, 65.
- RIDGEWAY, C. L. (1991), "The social construction of status value: gender and other nominal characteristics", *Social Forces*, 70.
- RIDGEWAY, C. L. (1997), "Interaction and the conservation of gender inequality: considering employment", *American Sociological Review*, d2.
- RIDGEWAY, C. L. y CORNELL, S. J. (2000), "Limiting gender inequality through interaction: the end(s) of gender", *Contemporary Sociology*, 29.
- RIDGEWAY, C. L. y ENGLAND, P. (2007), "Sociological approaches to sex discrimination in employment", en F. J. CROSBY *et al.* (eds.), *Sex discrimination in the workplace: multidisciplinary perspectives*, Oxford, Blackwell.
- RISMAN, B. J. (2009), "From doing to undoing: gender as we know it", *Gender and Society*, 23.
- ROBERTS, K. H. *et al.* (1994), "Decision dynamics in two high reliability military organizations", *Management Science*, 40.
- ROSEN, L. N. *et al.* (2005), "Cohesion and the culture of hypermasculinity in U.S. Army units", *Armed Forces and Society*, 29.
- ROSSO, B. D. *et al.* (en preparación), "On the meaning of work: a theoretical integration and review", *Research in Organization Behavior*, 30.
- ROTH, E. M. *et al.* (2006), "Shared situation awareness as a contributor to high reliability performance in railroad operations", *Organization Studies*, 27.
- SCHACHT, S. P. (1996), "Misogyny on and off the Pitch: the gendered world of male rugby players", *Gender and Society*, i0.
- SCHROCK, D. y SCHWALBE, M. (2009), "Men, masculinity, and manhood acts", *Annual Review of Sociology*, 35.
- SCHULTZ, V. (1998), "Reconceptualizing sexual harassment", *The Yale Law Journal*, 107.
- SCOTT, W. R. (1994), "Open peer commentaries on accidents in high-risk systems", *Organization Studies*, 1.

- SHELDON, K. M. *et al.* (2004), "The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30.
- STURM, S. (2006), "The architecture of inclusion: advancing workplace equity in higher education", *Harvard Journal of Law and Gender*, 29.
- SWIDLER, A. (1986), "Culture in action: symbols and strategies", *American Sociological Review*, 51.
- TELFORD, L. (1996), "Selves in bunkers: organizational consequences of failing to verify alternative masculinities", en C. CHENG (ed.), *Masculinities in organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- TUSHMAN, M. L. y O'REILLY, C. (2002), *Winning through innovation*, Boston, Harvard Business School Press.
- VAUGHT, C. y SMITH, D. L. (1980), "Incorporation and mechanical solidarity in an underground coal mine", *Sociology of Work and Occupations*, 7.
- VAUGHT, C. y WIEHAGEN, W. J. (1991), "Escape from a mine fire: emergent perspective and work group behavior", *Journal of Applied Behavioral Science*, 27.
- WEICK, K. E. y ROBERTS, K. H. (1983), "Collective mind in organizations: heedful interrelating on flight decks", *Administrative Science Quarterly*, 38.
- WEICK, K. E. y SUTCLIFFE, K. M. (2001), *Managing the unexpected*, San Francisco, CA, Jossey-Bass.
- WEICK, K. E. *et al.* (1999), "Organizing for high reliability: processes of collective mindfulness", *Research in Organizational Behavior*, 21.
- WEST, C. y ZIMMERMAN, D. H. (1987), "Doing gender", *Gender and Society*, 1.
- WESTLEY, F. R. (1990), "The eye of the needle: cultural and personal transformation in a traditional organization", *Human Relations*, 43.
- WESTON, K. (1990), "Production as means, production as metaphor: women's struggle to enter the trades", en F. GINSBERG y A. L. TSING (eds.), *Uncertain terms: negotiating gender in American culture*, Boston, MA, Beacon.
- WICKS, D. (2002), "Institutional bases of identity construction and reproduction: the case of underground coal mining", *Gender, Work and Organization*, 9.
- WILLIAMS, J. C. (2010), *Reshaping the work family debate: why men and class matter*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- YIN, R. (1989), *Case study research: design and methods*, Newbury Park, CA, Sage Publishing.
- YOUNT, K. R. (1991), "Ladies, flirts, and tomboys: strategies for managing sexual harassment in an underground coal mine", *Journal of Contemporary Ethnography*, 19.

- ZALOOM, C. (2006), *Out of the pits: Traders and technology from Chicago to London*, Chicago, IL, University of Chicago Press.
- ZELLER, T. (2010), “Estimates suggest spill is biggest in U.S. History”, *New York Times*, A15, mayo.

Nota de les editorxs: este artículo fue originariamente publicado como “An Organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms”, *Research in Organizational Behavior*, 30, Elsevier, 2010, pp. 3-34.

ALGO MÁS QUE DESCARTAR PERFILES: ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS *PERFORMANCES* MASCULINAS TÓXICAS EN *TINDER NIGHTMARES**

Aaron HESS
Carlos FLORES

SUMARIO: I. *Tinder, masculinidad tóxica*. II. *Género, disciplina y la máquina: citas por teléfono móvil y masculinidad*. III. *Método*. IV. *Análisis*. V. *La masculinidad tóxica se destapa: asquerosos, imbéciles y fuckboys*. VI. *Respuestas a la masculinidad tóxica*. VII. *Circulación de la vergüenza*. VIII. *Implicaciones y conclusión*.

I. TINDER, MASCULINIDAD TÓXICA

Lanzada en septiembre de 2012, la aplicación de citas Tinder, que permite a los usuarios poner un “me gusta” (deslizando la imagen hacia la derecha) o descartar (deslizando hacia la izquierda) a las personas en función de sus perfiles, se convirtió en un fenómeno cultural masivo en el mundo de las citas. Desde 2014, más de 50 millones de personas usaron Tinder, hubo más de 1600 millones de visitas a perfiles y 12 millones de coincidencias entre ellos (Shontell, 2014). Como se trata de una aplicación que reconoce la ubicación, Tinder conecta a los usuarios que están dentro de un radio particular, lo que significa que pasando la imagen del perfil para la derecha se pueden conectar potenciales ligues que estén cerca. Las aplicaciones de contactos sexuales *online* cambiaron de manera fundamental la naturaleza de las citas (Blackwell *et al.*, 2015) y, para los adultos en edad universitaria, se han entrelazado con la “cultura del ligue” (Sales, 2015), caracterizada por una actitud de ligereza

* Los autores desean agradecer a Steve Jones y Jenny Korn por su asistencia editorial y a los revisores anónimos por sus comentarios sobre este ensayo. Una versión previa de este manuscrito se presentó en la 87a. conferencia anual de la Western States Communication Association en San Diego, CA, Estados Unidos. Los autores no recibieron apoyo financiero para la investigación, autoría y/o publicación de este artículo.

hacia los encuentros sexuales frecuentes e informales con personas relativamente desconocidas (Armstrong *et al.*, 2010; Currier, 2013; England *et al.*, 2008). Demográficamente, hay al menos dos hombres por cada mujer en Tinder, cuya reputación es la de ser un espacio donde los hombres dan rienda suelta a sus “intenciones lascivas” y groseras hacia las mujeres (Hakala, 2015) y donde la cultura es “misógina” (Sales, 2015).

Además, está *Tinder Nightmares*, una página de Instagram “no justamente inspiradora” donde se documentan los intentos de ligue lascivos y pervertidos de los varones y los ejercicios de humor e ingenio que las mujeres dan como respuesta. *Tinder Nightmares* invita a les usuaries de Tinder a enviar de forma anónima capturas de pantalla de las interacciones que juzguen fallidas. Después sube a su sitio en Instagram esas capturas de pantalla e invita a todos les usuaries de Instagram a reírse, burlarse y ridiculizar en sus comentarios las interacciones de Tinder. Aunque es un sitio humorístico, *Tinder Nightmares* cumple también una función contradisciplinaria en relación con las *performances* tóxicas y heterosexistas de Tinder. Las interacciones que se publican en el sitio nacieron como conversaciones privadas entre potenciales parejas, y con la publicación se ponen a circular en sitios de las redes sociales que cuestionan y resitúan las *performances* originales. En este ensayo examinamos *Tinder Nightmares* y las formas como, poniendo en crisis las concepciones normativas heterosexistas de la masculinidad habituales en la cultura del ligue, contrarresta las *performances* de masculinidad tóxica (Currier, 2013). Planteamos las siguientes preguntas: 1) ¿Cómo expone *Tinder Nightmares* las *performances* de masculinidad tóxica que se encuentran en Tinder? 2) ¿Cómo responden les usuaries de *Tinder Nightmares* a estas *performances* de masculinidad tóxica? 3) ¿Cuál es la relación entre la interacción original (privada) de Tinder y su circulación (pública) a través de las redes sociales en *Tinder Nightmares*? Sostenemos que *Tinder Nightmares* expone la masculinidad tóxica a través de la exhibición pública de *performances* misóginas privadas, promueve la agencia discursiva de las mujeres al mostrar el ingenio de sus improvisaciones, e invierte, mediante su circulación digital en redes sociales y en áreas físicamente próximas a través de Tinder, el marco disciplinario de las *performances* de masculinidad tóxica.

II. GÉNERO, DISCIPLINA Y LA MÁQUINA: CITAS POR TELÉFONO MÓVIL Y MASCULINIDAD

Para comenzar, revisaremos las diversas líneas teóricas de que está imbuido este ensayo, incluidos estudios sobre citas *online* o por teléfonos móviles, inves-

tigaciones sobre masculinidades y las nociones foucaultianas de sexualidad y disciplina. Tinder y *Tinder Nightmares* constituyen un nexo entre citas, género y sexualidad, y tecnología. Cada una de estas líneas teóricas contribuye a nuestro análisis de *Tinder Nightmares* como espacio discursivo que desafía *performances* masculinistas particulares. *Tinder Nightmares* sirve como extensión de Tinder y, en Instagram, como espacio de red social distinto, lo que significa que se apoya en las prácticas comunicativas inherentes a cada uno. Tinder tiene muchas características similares a las de los sitios de citas *online* más tradicionales, como fotos, conversaciones *online* y perfiles detallados (Fullick, 2013). La investigación sobre citas *online* reconoció el papel central que tienen los perfiles en la “autopresentación” de le usuarie (Ellison *et al.*, 2006; Gibbs *et al.*, 2011; Manning, 2014). Al observar las interacciones de les usuaries, Manning (2014: 311) afirma que las citas *online* implican disputas y “articulaciones sobre cómo deberían operar relaciones específicas”, así como sobre “dimensiones de valor de tipos particulares de relación”. Estas articulaciones guían las actitudes de les usuaries hacia las citas y los sitios de citas, lo que genera interesantes prácticas de gestión de identidad en los sitios web de contactos sexoafectivos, como *Match.com* y *OkCupid* (Ellison *et al.*, 2006; Gibbs *et al.*, 2011). A partir del trabajo de Goffman sobre el yo performativo, muchos investigadores reconocieron cómo se adoptan papeles y se siguen guiones en el marco de las citas *online* (Ellison *et al.*, 2006; Gibbs *et al.*, 2011; Manning, 2014). Las interacciones en los sitios de citas pueden ser performativas en el sentido de que alientan a les usuaries a participar en un “acuerdo que transforma a un individuo en un actor de teatro... un objeto que puede ser observado detenidamente sin que se ofenda y sienta interpelado por personas que tienen el papel de «audiencia» en razón de su comportamiento atractivo” (Goffman, 1974: 124). Por lo general, asumen en privado el rol de audiencia de otros usuaries del sitio de citas.

Tinder funciona de modo similar a los sitios de citas *online*, pero como aplicación para teléfonos móviles está signado por una sensibilidad locativa. En contraste con la investigación anterior, centrada en los “*personalia* de Internet”, sumamente cuidados, de sitios como *eHarmony*, *Match.com* o *Yahoo! Personals* (Ellison *et al.*, 2006; Gibbs *et al.*, 2011), la autopresentación en Tinder se reduce a un perfil al que rápidamente se dará “me gusta” o se descartará, aunque también permite acceder a detalles seleccionados de la página Facebook de les usuaries. Más allá de esta información escasa, las posibilidades para la *performance* que tiene ele usuarie son limitadas. Les usuaries de Tinder tienen en su espacio de *performance* una audiencia relativamente privada que incluye posibles ligues cercanos que juzgan rápidamente las

imágenes del perfil. Una vez que se establece conexión a través de mutuos “me gusta”, los usuarios están habilitados a continuar sus *performances* en un diálogo directo. En esta actuación hay un “escenario”, que es la ventana de chat, y muchas veces influye en el actor (masculino) de modo que se ve obligado a montar un espectáculo según guiones de género (Butler, 1988). Lo que muchos usuarios de Tinder que se portan de modo ofensivo ignoran totalmente es que este escenario privado puede ampliarse a través de *Tinder Nightmares* e Instagram al punto de transformar la audiencia privada de uno en una audiencia pública de miles.

Al transformar las citas *online* en citas que se hacen por teléfono *móvil*, Tinder desconecta las citas de las máquinas de escritorio estáticas, dando ingreso en el ciberespacio a una forma híbrida de citas que hace colidir espacios físicos y digitales (Souza e Silva, 2006). Esta reconfiguración invita a nuevas teorías sobre los roles y las relaciones entre el yo, la máquina, el espacio físico y las redes digitales (Hess, 2015). Respecto de las citas, este fenómeno relativamente nuevo cambió la forma como se valoran las relaciones. Como dice Quiroz (2013: 184), “En un mundo de individualismo radical, identidades múltiples y relaciones dinámicas, mercados sin restricciones y capitalismo de consumo, las citas hechas en el teléfono móvil se ajustan perfectamente a la sociedad móvil en la que el turismo relacional se convirtió en una forma de vida para millones de personas”. Las aplicaciones de citas por teléfono combinan de formas matizadas el espacio físico cercano con los perfiles de las citas digitales. De hecho, la idea de espacio/lugar se usa estratégicamente cuando los usuarios eligen ubicaciones particulares para maximizar sus posibilidades de contacto. En su investigación sobre Grindr, otra aplicación móvil de contactos sexoafectivos diseñada específicamente para hombres que buscan hombres, Birnholtz *et al.* (2014) encontraron que los usuarios “distinguen entre saber que alguien está cerca (como en Grindr), saber dónde está alguien en el sentido de sus coordenadas geográficas y saber el espacio socialmente definido con el que alguien se identifica en el momento” (sección “Revelación de la ubicación”, párrafo 3). De manera similar, Blackwell *et al.* (2015: 1131) encontraron que la “co-situación basada en la proximidad”, o estar digitalmente presente en un espacio físico y en red a través de una aplicación, “condujo a una compleja estratificación de lugares virtuales y físicos y a la fusión de sus límites. Esto afectó la forma en que las personas se forman impresiones de los demás y presentan información sobre sí”. En el caso de Tinder, la proximidad física y la posibilidad de contacto con una pareja sexual aumenta la presión social sobre la *performance* de todos los usuarios. Tinder se percibe como un

espacio competitivo, por lo que los hombres pueden sentirse presionados a participar en ciertas articulaciones de masculinidad tóxica que contribuyen a afirmar su poder sobre las mujeres.

La masculinidad, tal como la concebimos, es una faceta compleja del género y la identidad, especialmente desde la Gran Recesión que hubo en 2008 en Estados Unidos. Desde entonces, los hombres y la masculinidad se pusieron en tela de juicio, al punto de que se generó el término “hom-brecesión” (*manceSSION*) (Thompson, 2009) en alusión a las pérdidas de empleo y los roles domésticos que asumieron los hombres desempleados. El significado y lo apropiado de la palabra “hom-brecesión” se puso en tela de juicio (Christensen, 2015), pero lo significativo en cualquier caso es que la masculinidad es bastante maleable, incluso vulnerable (Kimmel, 2013), y refleja su contexto histórico. La cultura de masas suele tratar la masculinidad como un elemento fijo, etiquetándolo en frases como “hombre real” (Connell, 1995: 45), reduciéndolo con ello a un elemento esencializado de la identidad de los hombres y silenciando al mismo tiempo “la exploración de diversas culturas de la masculinidad” (Seidler, 2007: 11). En cambio, les académiques abrieron la masculinidad, habilitando su exploración más allá del binarismo masculino-no masculino/femenino, o a veces mediante un rango de masculinidades socialmente jerarquizadas (Connell y Messerschmidt, 2005), lo que incluye las formas recientes de masculinidad tóxica que alientan a los hombres a ser sexualmente agresivos, valorar el dominio y el control, y dar a las mujeres un lugar inferior, especialmente en los espacios digitales (Banet-Weiser y Miltner, 2016; Marcotte, 2016). Si se mira más de cerca, Tinder proporciona un contexto aún más definido en el que se expresan *performances* particulares de masculinidad tóxica: el ligue.

Tinder cuadra perfectamente en la “cultura del ligue” (Sales, 2015), término que si bien tradicionalmente se relacionó con los campus universitarios (England *et al.*, 2008; Hess *et al.*, 2015), se aplicó después de manera productiva a una población más extensa de adultos en edad universitaria que tienen sexo espontáneo con parejas aleatorias (Freitas, 2013). England *et al.* (2008) sostienen que la cultura del ligue tiene una marca muy fuerte de género, reafirma el doble estándar sexual y prioriza los placeres sexuales de los hombres por sobre los de las mujeres. Una característica predominante de la cultura del ligue es la reproducción de masculinidad hegemónica y feminidad exacerbada, a causa de lo cual los hombres “[experimentan] presiones tanto sutiles como francas de otros hombres para alcanzar y mostrar un nivel socialmente aceptable de conductas «masculinas»” (Currier, 2013: 19). Estas exhibiciones performativas heterosexistas en general se adecúan

a los estereotipos dominantes sobre la destreza sexual de los hombres —el sexo como cacería y como competencia (Bird, 1996)—, lo que puede alentar a algunos hombres a incurrir en comportamientos misóginos deliberados cuando quieren conseguir una cita con una mujer. Estas *performances* suelen tener forma de exhibiciones sexistas, como los silbidos vulgares y lascivos hechos en público, que según Wesselman y Kelly (2010) ocurren generalmente en contextos grupales por el relativo anonimato que da el grupo y porque refuerzan la unión entre sus miembros y las relaciones de poder patriarcales y, al revés de lo que pretenden, no son una manifestación real de que se busque una cita. Pero Tinder funciona de modo relativamente privado (de usuaria a usuaria); no hay instancias donde establecer vínculos grupales y permite el acceso a detalles reales de identificación, lo que lo hace aún más interesante para comprender cómo responden las mujeres a este tipo de vulgaridad.¹ Thompson (2016) conjetura que, como las aplicaciones tipo Tinder ponen límites a la posibilidad de los hombres de controlar las conversaciones, pueden representar una “amenaza a la identidad masculina”. Aunque no podemos conocer la motivación exacta de las *performances* de los hombres, y ciertamente no todos los hombres hacen exhibiciones de masculinidad tóxica en Tinder, creemos que estas *performances* responden a guiones de género heterosexistas más extendidos, que invitan a la misoginia tanto *online* como *offline* (Banet-Weiser y Miltner, 2016; Jane, 2016).

Para nuestro análisis de la masculinidad nos concentraremos en los elementos performativos del género en espacios *online*. Fullick (2013: 547) señala que la construcción y venta de la propia persona con marca de género implica un “nuevo tipo de alfabetización” y las habilidades necesarias para “construir una autopresentación adecuada a través de indicaciones textuales y visuales”. Esto significa que construir el yo generizado exige un tipo de alfabetización que, aun basada en guiones culturales, se actúa e improvisa en plataformas mediáticas particulares. En otras palabras, conceptualizamos las interacciones originales de Tinder como *performances* marcadas por la improvisación y respaldadas por guiones culturales y de género preexistentes (Goffman, 1959). De manera similar, Walker y Eller (2015) analizaron perfiles en sitios de citas populares como *Match.com* y encontraron que las construcciones de masculinidad incluían etiquetarse a uno mismo como relajado, aventurero y valiente. Por lo tanto, la construcción de la identidad masculina en los sitios de citas se apoya en guiones y normas culturales po-

¹ No obstante, se debe tomar en cuenta que los varones bien pueden estar realizando estos comentarios hipermasculinos junto con otros varones, quizá compartiendo números de teléfono mientras escriben saludos en Tinder.

derosos que guían las *performances*, sobre todo considerando que están sometidas a juicios veloces (que se hacen empujando la imagen a la izquierda o a la derecha) de posibles contactos.

Para analizar los elementos performativos de *Tinder Nightmares*, seguimos las líneas teóricas tanto de Foucault como de Butler. Foucault (1978: 24) extrapoló la naturaleza tabú de la sexualidad y señaló que “el sexo no es algo que simplemente se juzgue, sino algo que se administra”. Los discursos sobre la sexualidad, que sirvieron sobre todo por su poder disciplinario para vigilar y controlar la desviación sexual, son compatibles con la noción de que “la disciplina presupone un mecanismo que coacciona por medio de la observación” (Foucault, 1979: 170) o haciendo visibles los comportamientos sexuales que se consideran más o menos apropiados. El disciplinamiento del sexo emana con frecuencia de que se lo “moviliza e incita mediante constricciones, requiriendo incluso a veces que se lo produzca una y otra vez” (Butler, 2004: 15). Esto significa que el género se “produce performativamente y está condicionado por prácticas regulatorias de coherencia de género” (Butler, 1999: 33). Aunque la teoría feminista amplió (y cuestionó) los análisis foucaultianos relativos a la construcción de las mujeres (Bartky, 1997; Bordo, 1993; Butler, 1999), la academia prestó poca atención a las restricciones disciplinarias que se impone a los varones, y nada a las *performances* de mujeres que tratan de poner límites a la masculinidad tóxica. *Tinder Nightmares* no sólo ofrece un caso notable de ejercicio de la masculinidad tóxica que busca disciplinar la feminidad de la misma manera que otros espacios de citas *online* lo hicieron en el pasado (Thompson, 2016), sino que también presenta el comportamiento contradisciplinario de las mujeres a través de una exhibición pública para la vergüenza. Así, escuchamos el llamado que hicieron Connell y Messerschmidt a prestar “más atención a las prácticas de las mujeres”, dado que “las mujeres son centrales en muchos de los procesos de construcción de masculinidades” (2005: 848), especialmente cuando se ponen a responder de manera empoderada a la exhibiciones performativas de Tinder. Las mujeres en *Tinder Nightmares* suelen tomar distancia de las nociones de “feminidad exacerbada” (Currier, 2013), tales como privilegiar la satisfacción sexual de los varones mientras se relegan los propios deseos.

Además, dado que los intercambios discursivos micropolíticos son escenarios fructíferos para el análisis del disciplinamiento sexual, centramos la atención en las *performances* retóricas, los guiones de género y la sociabilidad inherente que se encuentran en los microcontextos de las redes sociales. Las redes sociales proporcionan “un escenario para la comunicación pú-

blica donde las normas se forman y las reglas se cuestionan” (Van Dijck, 2013: 19). A continuación, nos centramos en la naturaleza del género como comportamiento normativo y en la *performance* de la masculinidad que se presenta en *Tinder Nightmares*. Los discursos sobre la masculinidad que hay *online* a menudo reflejan todos los tipos de discurso misógino que se encuentran *offline*, lo que lleva a una “misoginia masiva” general que circula en las estructuras de las redes (Banet-Weiser y Miltner, 2016: 172). Investigaciones anteriores sobre el género en las redes sociales establecieron de manera indudable que en los sitios de citas *online* como Tinder hay discursos misóginos (Thompson, 2016). En respuesta, muchas mujeres adoptaron lo que Jane llama “digilancia [*digilantism*] feminista”, que consiste en “tácticas como «reconvenir» y/o intentar «nombrar y avergonzar» a sus antagonistas” (2016: 285). Del mismo modo, en *Tinder Nightmares* las mujeres encontraron el modo de “nombrar y avergonzar” a sus antagonistas de Tinder. Por lo tanto, en virtud del contexto cultural de masculinidad post recesión, las posibilidades performativas en redes sociales y el discurso misógino habitual en Tinder, *Tinder Nightmares* ofrece un espacio único para analizar la expresión de la masculinidad tóxica y los tipos de respuesta que dan las mujeres.

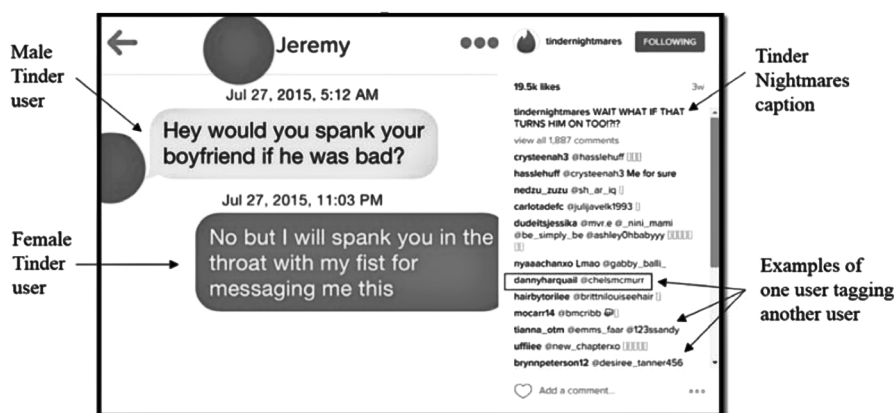
III. MÉTODO

Cuando se escribió este artículo, en *Tinder Nightmares* había 845 capturas de pantalla y 1,7 millones de seguidorxs habilitados para comentar sus publicaciones “favoritas”. El número de comentarios por publicación oscila entre unos pocos cientos y más de 18.000, lo que da lugar a un paisaje textual enorme y en constante cambio. En lugar de analizar el sitio leyendo cada uno de los comentarios, entramos en él con espíritu etnográfico y participativo (Jenkins *et al.*, 2013), imbuido de una perspectiva retórica crítica (Pfister, 2014). Esto significa que nos acercamos a *Tinder Nightmares* como a un texto divertido, disperso y fluido que pedía tanto análisis como interacción. Considerar *Tinder Nightmares* meramente como texto nos habría hecho perder algunos matices de los elementos interactivos propios de las redes sociales. Silvestri argumenta que “a medida que los críticos retóricos avanzan hacia textos digitalmente dispersos pero culturalmente específicos, tienen que adoptar ópticas de mentalidad más etnográfica” (2013: 134). Hay estudiosos de la retórica que adoptaron perspectivas etnográficas para estudiar la producción textual (Dunn, 2016), y dieron a sus trabajos una impronta de epistemología parti-

cupativa (Middleton *et al.*, 2015) que ayuda simultáneamente a comprender las interacciones particulares y los contextos más generales de *performances* retóricas *in situ*.

Participamos en *Tinder Nightmares* a través del sitio web (*Tindernightmares*, 2015) y de la aplicación de Instagram entre mayo y octubre de 2015,² leímos los comentarios publicados desde principios de 2015 e interactuamos en el sitio como lo harían muchos usuarios de Instagram, atendiendo a las publicaciones y actualizaciones hechas en la página y leyendo las respuestas a las publicaciones originales. De acuerdo con el espíritu etnográfico, nos mantuvimos receptivos a las formas variables de masculinidad construidas en este espacio y a las respuestas constituidas culturalmente. Dado el alcance y la dinámica del sitio, leer cada uno de los comentarios sería prácticamente imposible. Por eso, en nuestra lectura detallada del sitio de Instagram buscamos puntos de saturación verticales y horizontales. En la lectura vertical examinamos en profundidad los comentarios en publicaciones individuales de Instagram.

FIGURA 1. CAPTURA DE PANTALLA DE LA PÁGINA DE INSTAGRAM DE *TINDER NIGHTMARES*



Usuario de Tinder. Jeremy: Castigarías con chirlos en la cola a tu chico si se portara mal?
 Usuaria de Tinder. No, pero te voy a dar golpe en el cuello por mandarme este mensaje.

² Para facilitar la legibilidad, se omiten citas individuales de las publicaciones en *Tinder Nightmares*, dada su fluidez como textos (Pfister, 2014). Las publicaciones aparecen en *Tinder Nightmares* bajo el nombre de pila, por lo cual la identificación del autor se vuelve prácticamente imposible.

Prestamos atención a las imágenes que presentaban *performances* masculinas tóxicas, a las respuestas y contestaciones que las mujeres dieron a estas *performances*, e incluso a *performances* de hombres que no habían recibido respuesta de mujeres. Horizontalmente, buscamos patrones a través de publicaciones y comentarios, tratando de dar con temas generales en las respuesta al conjunto de las *performances* masculinas tóxicas. Así, analizamos *Tinder Nightmares* para comprender tanto el propósito retórico general del sitio como las características interactivas inherentes a la estructura de cada publicación, incluidas las capturas de pantalla originales, las *performances* de los hombres, las respuestas de (en general) mujeres y las convenciones culturales generales que utilizan les usuarios, como comentar y etiquetar (figura 1). Todas las publicaciones en el intervalo temporal mencionado se ponderaron en función de su masculinidad tóxica y de la respuesta feminista; esto llevó gradualmente a un estado de saturación etnográfica que nos sirvió para entender el propósito de *Tinder Nightmares*.

IV. ANÁLISIS

Antes de entrar de lleno en el análisis, debe tenerse en cuenta que suponemos una marcada división de género en *Tinder Nightmares*. Al examinar el sitio, encontramos que cuando en las publicaciones originales aparece un nombre, se trata casi en su totalidad de nombres masculinos, mientras que las respuestas son casi todas de mujeres.³ Aunque cada tanto hay publicaciones sobre mujeres, centramos nuestra atención en las *performances* fallidas de los hombres. No lo hicimos con intenciones de fusionar sexo y género, sino para subrayar la naturaleza construida de la masculinidad dentro del recorte demográfico propio de Tinder. Para analizar *Tinder Nightmares*, primero consideramos el despliegue inicial de masculinidad tóxica tal como lo actúan los hombres que buscan citas sexuales. En segundo lugar, ampliamos nuestro análisis y consideramos cómo las mujeres improvisan respuestas para las *performances* de la masculinidad tóxica. Por último, examinamos cómo les usuarios de Instagram extienden el avergonzamiento público a otros usuarios, implicándoles en el disciplinamiento de la masculinidad.

³ Después de considerarlo cuidadosamente, creemos que, al repetir los nombres disponibles en el sitio de Instagram, no hay falta ética en contra de quienes son mencionados en *Tinder Nightmares*. Todas las citas son textuales e incluyen errores, para mantener el aspecto original.

V. LA MASCULINIDAD TÓXICA SE DESTAPA: ASQUEROSOS, IMBÉCILES Y *FUCKBOYS*

Tinder Nightmares sirve principalmente como espacio para documentar *performances* toscas de masculinidad y las formas en que los usuarios de Tinder tratan de relacionarse con las mujeres. Esta vertiente de masculinidad tóxica suele tener correspondencia en los modos como se articula la *performance* de género en otros espacios digitales (Fullick, 2013; Thompson, 2016), especialmente cuando la *performance* masculina es marcadamente misógina. *Tinder Nightmares* muestra instancias de esta masculinidad tóxica especialmente merecedoras de ridículo. Los individuos expuestos a la vergüenza pública en la plataforma son aquellos cuyos intentos de seducir mujeres resultan especialmente groseros, y por lo común se los califica de “asquerosos”, “vulgares”, “imbéciles” y “*fuckboys*”.⁴ Más abajo describimos tres tipos de *performances* heterosexistas que se ven en *Tinder Nightmares*: presentaciones lastimosas, declaraciones hipersexuales y cosificación a través del consumo. Consideradas en conjunto, argumentamos que en *Tinder Nightmares* se presenta una imagen de masculinidad tóxica que sus usuarios pueden contradisciplinar. Si bien en tanto imagen de masculinidad tóxica se trata de alguna manera de una figura sesgada —pues sin duda no todos los hombres se comportan de este modo en Tinder—, muchos usuarios que juzgan y comentan las publicaciones originales la consideran certera, como exponemos en nuestra sección final del análisis.

1. *Presentaciones que dan lástima*

Entre las *performances* hipersexuales más notables están las de algunos usuarios que expresan hipermasculinidad mediante frases de ligue fallidas, intentos particularmente pobres de seducir a las mujeres. Por ejemplo, un usuario escribió: “Carajo, nena, quiero hacerte madre soltera de dos hijos”, mientras otro se animó a rimar: “Upa, upa mi estrellita / vamos a coger en mi casita”. La pobreza de estos intentos indica una carencia notable de imaginación por parte de los usuarios de Tinder. Las mujeres responden de diversas maneras —como analizamos más abajo—, pero muchas veces preguntan incrédulas si estas frases alguna vez tienen éxito. Muchas de las frases están prefabricadas y se reciclan en la estrategia performativa. Un usuario escribió: “Probablemente tengas la mejor sonrisa de Estados Unidos :) Llevo nada más tres semanas en este país

⁴ NdT: hombres que sólo buscan ponerla.

pero estás primera en la lista :)”. La destinataria contestó: “Amigo. Me enviaste EXACTAMENTE el mismo mensaje hace 2 semanas. Al menos actualiza tus números. Tronado”. En otro caso, dos usuarios diferentes enviaron las siguientes líneas prefabricadas: “¡Felicitaciones! Acabas de ganarte una relación con Erin/Brian. Para seguir recibiendo estos mensajes, responde «HOLA» o si quieres darte de baja, un «VETE A LA MIERDA»”. El uso de mensajes prefabricados indica que les usuarios de Tinder confían en un enfoque predominantemente performativo para interactuar en el espacio de Tinder (Goffman, 1959, 1974). Estas frases preformadas con que se lleva a cabo la *performance* emanan de guiones de género más generales (Butler, 1988) constitutivos de la *performance* de los hombres en Tinder.

2. *Declaraciones hipersexuales*

Otro elemento conocido es la sexualización exacerbada del cuerpo femenino. Muchos mensajes empiezan expresando deseos de practicar actos sexuales desembozados con las destinatarias. Un usuario, después de haber enviado un saludo amable durante cinco días antes, envía un mensaje que dice: “Te quiero poner un bebé adentro”. El usuario Ben, a quien se catalogó de “peor persona viva”, le pregunta a su candidata: “¿Alguna vez te bañaron en leche? Básicamente estoy buscando una cerda nueva para mi verga”. Finalmente, el usuario Matt aparece preguntando: “Acabo de terminar un partido de golf, ¿quieres ser mi hoyo 19?”. Inherente a estos mensajes es la suposición de que los hombres pueden tener éxito cuando cortejan a las mujeres a través de la sexualización directa de sus cuerpos. Muchas de las declaraciones que se encuentran en *Tinder Nightmares*, aunque groseras e hipersexuales, indican que la naturaleza performativa del género y la sexualidad está sedimentada en las prácticas de género normalizadas (Butler, 1988). *Tinder Nightmares* aísla estas exhibiciones hipersexuales normativas de su contexto (privado) de ligue, lo que permite a les usuarios ver claramente los intentos groseros de seducción y desenmascarar las suposiciones comunes sobre destreza sexual masculina inherentes a la cultura del ligue (Currier, 2013; Jane, 2016).

3. *Cosificación a través del consumo*

Otra línea de avances masculinos misóginos recurre a metáforas de alimentos o de consumo, equiparando el consumo de alimentos con el de mu-

jeros. Shugart (2008) apunta que el uso de alimentos en el cine simboliza el consumo generizado de la otredad. En muchos de los mensajes de Tinder que analizamos hay referencias frecuentes a la comida como forma no sólo de interesar a las mujeres en la conversación, sino también como modo de conectar a las mujeres con el acto de consumo. Son mensajes de este tipo: “¿Cuántas pizzas voy a tener que comprarte para que nos llenemos el cuerpo de helado y cojamos?”, “¿Te gustan las bananas? Porque voy a poner mi banana en tu interior”, “¿Qué te parece si te lleno el cuerpo de nutella y te lo chupo?” y “¿Vas a dejarme chupar crema batida de tu cuerpo o no? Pke si no, aka terminamos”. La relación entre sexualidad y comida fue documentada críticamente en la literatura feminista (Bordo, 1993; Hines, 1999). En su análisis lingüístico, Hines sostiene que el uso del lenguaje metafórico que transforma a las mujeres en postres mantiene la estructura cognitiva “mujeres-como-objetos-sexuales” (1999: 145). Es lo que puede verse en *Tinder Nightmares*, donde la extraña asociación entre comida y relaciones sexuales a la que recurren los usuarios de Tinder subraya una masculinidad misógina que cosifica a las mujeres.

En conjunto, estos tres elementos construyen una imagen de masculinidad tóxica que tanto las usuarias de Tinder como les seguidorxs de *Tinder Nightmares* pueden demoler. De manera similar a cómo las citas *online* estimulan la autopresentación ideal como clave de las interacciones exitosas (Gibbs *et al.*, 2011), los usuarios de Tinder intentan formas de autopresentación ideal, aun si se trata de un ideal hipermasculino que busca disciplinar a las mujeres. Según parece, se sienten obligados a enviar mensajes basados en lo que perciben como formas de masculinidad socialmente aceptables en ese espacio (Currier, 2013). Por lo demás, *Tinder Nightmares* se convierte en un sitio donde presenciar estas *performances*, que son cuestionadas y contrarrestadas por medio de la página y sus prácticas específicas. Una de esas prácticas es la capacidad de las destinatarias de responder con improvisaciones a los usuarios que les presentan *performances* masculinas tóxicas.

VI. RESPUESTAS A LA MASCULINIDAD TÓXICA

Las respuestas de las mujeres subidas a *Tinder Nightmares* son principalmente de dos tipos: el silencio o la improvisación ingeniosa. Así, muchas publicaciones subidas a *Tinder Nightmares* no tienen respuesta. Aunque es difícil saber la intención exacta que hay detrás de la no respuesta, el silencio es significativo. El silencio en general recibe una atención menor, en tanto parte menor del binario que comparte con el habla (Acheson). En cambio, el papel del silen-

cio en las conversaciones de *Tinder Nightmares* equivale, en gran medida, a “la falta conspicua y significativa de signos lingüísticos” (2008: 536). Brummett (1980) estudió el silencio en política entendiéndolo como algo más significativo que una mera elusión. Los silencios en *Tinder Nightmares* son igualmente significativos, ya que llaman la atención de los hombres sobre la pobreza de sus intentos de seducción, y al mismo tiempo les notifican que son pocas las posibilidades de que se los considere dignos de recibir una respuesta. Lo interesante es que el silencio no sólo funciona como estrategia para detener la comunicación, sino que a menudo les tuerce la mano a los usuarios hiper-masculinos de Tinder, provocando que “mejoren” sus *performances*, hayan sido éstas frases amables para ligar o arrebatos misóginos o hipersexuales. Esto indica que el silencio influye retóricamente, al estimular comentarios adicionales que a su vez incrementan la toxicidad de sus *performances* y, después, las burlas en *Tinder Nightmares*. Por ejemplo, un usuario comenzó con “¿Por qué el pollito cruzó la calle?”. No obtuvo respuesta, y siguió cinco días más tarde con un “Me gusta chupar coños” (figura 2).

FIGURA 2. EL USO DE EMOJIS
PARA RESPONDER A LOS VARONES EN TINDER



- A. No te voy a mentir. Me provocaste una hermosa erección. Sos mi tipo cien por ciento.
 A. Te ocuparías?
 B. Cómo te gustaría que me ocupara?

En otro ejemplo, un usuario “poético” ofreció: “Brittany, oh, tan secreta envíame una foto, muéstrame una teta”. Ante la falta de respuesta, el usuario redobló la apuesta y mandó otra rima que terminó con una solicitud de sexo. La usuaria respondió finalmente con una rima propia: “Jason, ¡ay, Jason! no tienes suerte. Te crees inteligente, y solo eres la muerte”. Momentos como estos indican que el silencio puede ser deliberado y significativo como respuesta performativa activa a la misoginia de Tinder.

Si muchas mujeres eligen esos silencios estratégicos, otras responden directamente a las *performances* de masculinidad tóxica. A las frases de ligue guionadas y a la misoginia contestan con improvisación. Las secuencias de conversación resultantes no sólo son dignas de aparecer en *Tinder Nightmares*, sino también un desafío a la masculinidad tóxica de Tinder en general. Una mujer, por ejemplo, cuando Jeremy le preguntó si le pegaría chirlos en la cola a su novio si se portara mal, respondió: “No, pero te voy a dar un golpe en el cuello por mandarme ese mensaje”. El usuario Chris fue objeto de desprecio después de preguntar: “Ok, si yo fuera un taburete, ¿te sentarías en mi cara?”, a lo que su destinataria contestó: “Te la cagaría”. Tras preguntársele qué actos sexuales estaría dispuesta a ejecutar, una usuaria responde: “Desde que leí tu pregunta ya pensé en cuatro formas... de matarte”. En otro ejemplo, un usuario pide sexo porque está en un “periodo de sequía”. Ella responde: “Me secaste la vagina”. Por último, la naturaleza improvisada de las conversaciones de Tinder se expresa con el uso de emojis (figura 2).

En otros casos, las mujeres en Tinder responden a la masculinidad tóxica aludiendo al carácter fallido de la frase de ligue: “¿Te funcionó alguna vez esa frase?”; “Espero por tu bien que esta frase no sea representativa de tus habilidades en la cama...”, o “Encantador. ¿Qué tasa de éxito consigues con esa frase?”. En estos casos, las mujeres de *Tinder Nightmares* se niegan a jugar el juego performativo de Tinder (Sales, 2015) y distinguen la frase fallida del acto de enviarla. La *performance* del usuario Luke ejemplifica tanto la cosificación por el consumo como la hipersexualidad de la masculinidad tóxica: “Yogurt. Cereal. Sopa. Sidney de Tinder. Son todas cosas que quiero tener en mi cuchara”. En respuesta, dice su destinataria: “¿La copiaste y la pegaste de la conversación que tuviste con Sidney y te olvidaste de cambiar el nombre?”. Estas respuestas frustran la hipermasculinidad inflada de los hombres en Tinder, ridiculizando sus fracasos en el sitio. Algunas respuestas invocan *Tinder Nightmares* mismo, con respuestas simples como “*Tinder Nightmares!*” o “Uy, estás en *Tinder Nightmares!*”, lo que significa que las usuarias de Tinder están reconociendo la función de *Tinder Nightmares* como herramienta para nombrar las *performances* masculinas tóxicas.

Dos implicaciones surgen del aspecto conversacional de las interacciones de Tinder subidas a *Tinder Nightmares*. Primero, las respuestas son de naturaleza improvisada. Lockford y Pelias argumentan que la improvisación exitosa “depende de una variedad de contingencias lingüísticas, históricas, culturales, interpersonales y teatrales” (2004: 435). Si bien hacen referencia a representaciones teatrales, la atmósfera performativa de Tinder y de la cultura del ligue también ofrecen un espacio para improvisar. De hecho, la improvisación puede ser un concepto útil para entender momentos únicos de diálogo (Bateson, 1993; Hess y Sobre-Denton, 2014). En línea con la teoría de Butler (1999) sobre las *performances* de género, puede postularse que los hombres suelen ajustarse en Tinder a *guiones* de hipermasculinidad, tanto en el sentido más general de masculinidad tóxica en tanto *performance* deseable como en el sentido más restringido de frases de ligue que son intentos guionados cuando se “juega” a seducir. Por su parte, las mujeres que publican en *Tinder Nightmares* se salen del guión, dado que no se relacionan con los hombres de la manera prevista. En vez de eso, improvisan sus respuestas en esta *performance*. En segundo lugar, para Lockford y Pelias (2004), la improvisación es una forma de comunicación que negocia los límites, y a veces también los supera. Vemos los momentos de improvisación en *Tinder Nightmares*, incluso los que son en apariencia menores, como momentos en los que se rompen las constricciones disciplinarias heterosexistas de la *performance* original y el discurso avergonzador y disciplinador se vuelve sobre la masculinidad tóxica. Estas respuestas astutas obtienen como recompensa a su esfuerzo el ser compartidas públicamente en *Tinder Nightmares* como ejemplos de cómo responder a las *performances* masculinas tóxicas, para después circular en Instagram como invitación a dar otras respuestas avergonzantes del mismo tipo.

VII. CIRCULACIÓN DE LA VERGÜENZA

Teniendo en cuenta que *Tinder Nightmares* se encuentra en la red social Instagram, orientamos ahora nuestra atención a las funciones de intercambio y circulación que amplían su audiencia. En la circulación se establece una clara relación entre las publicaciones originales y las redes sociales donde se las comenta. De esta manera, la audiencia de *Tinder Nightmares* se convierte en parte integral de la distribución y “propagabilidad” del sitio. Como Jenkins *et al.* argumentan, “las industrias mediáticas empezaron a reconceptualizar sus audiencias considerándolas participantes activos” en el éxito de sus productos (2013: 45). Tanto en *Tinder Nightmares* como en Instagram hay prácticas

digitales de circulación mediante las que se comparten publicaciones. En lo que sigue, culminamos nuestro análisis considerando *Tinder Nightmares* en su naturaleza de red social, y las implicaciones de su circulación masiva en Instagram.

Como muchos sitios de las redes sociales, *Tinder Nightmares* invita a los usuarios a comentar y etiquetar a otros usuarios de Instagram (figura 1). Esta práctica está no sólo vinculada a codificaciones y prácticas digitales generales inherentes a las redes sociales, sino que también tiene en *Tinder Nightmares* una función particular relacionada con nuestro análisis anterior. La publicación original de la captura de pantalla de Tinder refuerza la idea de que los hombres cuyas *performances* son hipermasculinas deben recibir una sanción pública por ello. Las mujeres que responden de manera ingeniosa en Tinder o que se salen del guión del ligue son elogiadas tanto a través de la misma exhibición en *Tinder Nightmares* como con los comentarios que se hacen a sus respuestas. Esos comentarios en general confirman nuestras afirmaciones iniciales sobre la función avergonzadora de *Tinder Nightmares*. Los comentarios referidos a publicaciones particulares incluyen sarcasmos, como “suave” o “cómo hablar con niños, primera lección”, risas (“jajajaja” o “lol”) y la calificación de “torpee” para los intentos fallidos. Si se mira un poco más en detalle, los comentarios resultan mucho más críticos en su función disciplinaria. Por ejemplo, una mujer corrigió en Tinder la ortografía de una frase de un usuario (que había escrito “lo hasemos?”), quien a su vez le contestó “Vete a la mierda. Vete a la mierda Vete a la mierda”. Varios comentaristas ampliaron la disciplina: “NI SIENDO SEDUCTOR SALVA SU VIDA”, “Se puso tan agresivo” y “un poquito violento”. En uno de los ejemplos mencionados, que conectaba las pizzas y el sexo, los usuarios califican la *performance* de “mierda muy bizarra”, señalan que “los tipos están muy pesados” e incluso “que se joda ése, se le terminó”. Estos comentarios indican que muchos comentaristas están de acuerdo en que estas publicaciones son realmente pesadillas y sus autores, dignos de desprecio.

Si bien resulta bastante evidente que en general se condena la misoginia desde Tinder, en los comentarios hay dos elementos que vale la pena señalar. En primer lugar, la gran mayoría de los comentarios son etiquetas (como se llama al procedimiento por el que un usuario agrega en una imagen el nombre de otro usuario) de nombres de terceros y terceras que se agregan a la publicación de *Tinder Nightmares*, lo que significa que quien puso la etiqueta está llamando la atención de otra persona sobre la publicación original (figura 1). Si bien podría parecer que no tienen sentido, estas etiquetas revelan la circulación de *Tinder Nightmares* en un nivel micro. En segundo lugar,

otra práctica común es la inclusión de una frase simple junto al etiquetado, algo como “tú en Tinder”, “¿eres tú?”, “¿no serás tú?” o “suena como algo que dirías”. Estas intervenciones sirven como advertencias sobre el comportamiento inapropiado o como indicaciones a individuos particulares sobre la masculinidad tóxica de sus *performances*. Considerados en conjunto, los comentarios y el etiquetado de usuarios de Instagram en una imagen particular son recursos que no sólo dan a *Tinder Nightmares* mayor amplitud como espacio para aprender cómo *no* actuar en Tinder, sino que también dan mayor alcance a la función disciplinaria de la página.

En este sentido, *Tinder Nightmares* y su expansión en Instagram conllevan una forma de poder disciplinario. Foucault (1979: 187) sostiene que, a diferencia del poder soberano, el poder disciplinario hace visibles a los sujetos y los individualiza para ordenarlos y disponer de ellos: “En la disciplina, son los sujetos los que tienen que ser vistos. Su visibilidad asegura el dominio del poder que se ejerce sobre ellos. Es el hecho de ser visto constantemente, de poder ser visto siempre, lo que mantiene sujeto al individuo disciplinado”.

Al hacer estos argumentos extensivos al ámbito de la sexualidad y el biopoder, Foucault argumenta que “...un poder tal tiene que calificar, medir, tasar y jerarquizar, más que exhibirse en su esplendor asesino; no debe trazar la línea que separa a los enemigos del soberano de sus súbditos obedientes; efectúa distribuciones alrededor de la norma” (1978: 144).

Las redes sociales ejemplifican esta distribución, en tanto medios expansivos en cuyo marco los usuarios se someten al (auto)control (Bucher, 2012; Stern, 2011; Van Dijck, 2013). Aunque el uso de la disciplina aparece originalmente en el discurso hipermasculino y misógino que los hombres suelen usar con las mujeres, ellas contrarrestan estos discursos mediante la puesta en circulación pública y la humillación de las *performances* de los hombres.

En *Tinder Nightmares* y en el aparato de redes sociales que tiene detrás, los usuarios se vuelven visibles y adquieren jerarquías de maneras diversas. Los usuarios que incurren en *performances* masculinas tóxicas son visibilizados cuando se suben al sitio las publicaciones originales, y las mujeres que les responden se visibilizan por su ingenio en la improvisación, lo que acrecienta la visibilidad general de la masculinidad tóxica. El etiquetado de otras personas, cosa que ocurre con una frecuencia increíble, hace por su parte que esos individuos también se visibilicen y queden sujetos a la función disciplinaria del sitio. Bucher (2012) argumenta que en general las redes sociales —y en particular Facebook— pueden entenderse como sitios de disciplina a partir de las condiciones en que el yo es (in)visible para los demás.

Tinder Nightmares funciona de modo similar, excepto porque se hace visible a ele otre en el marco del disciplinamiento de los discursos misóginos. Les usuaries de Instagram que etiquetan a otros en *Tinder Nightmares* los hacen visibles en un espacio disciplinador de la masculinidad tóxica en la cultura del ligue.

VIII. IMPLICACIONES Y CONCLUSIÓN

Examinar la documentación de *Tinder Nightmares* sobre la masculinidad tóxica produce tres implicaciones interrelacionadas. Primero, las imágenes particulares y la página de Instagram funcionan como micro y macrodiscursos que sirven para el gobierno del género (Foucault, 1978). En contraste con el modo como se ha disciplinado la feminidad (Bartky, 1997; Bordo, 1993), *Tinder Nightmares* atiende a la *performance* de la masculinidad tóxica y al cuerpo masculino hipersexual. Cuando estos discursos toman como objeto a las mujeres, “los cuerpos femeninos se vuelven cuerpos dóciles, cuerpos cuyas fuerzas y energías están habituadas a la regulación, sujeción, transformación y «mejora» externas” (Bordo, 1993: 166). En el caso de *Tinder Nightmares*, nuestra teorización sobre el disciplinamiento parte de la comprensión típica del poder disciplinario foucaultiano. Los hombres que practican la masculinidad hipersexual para disciplinar a las mujeres son sometidos a un desafío contradisciplinario y a una regulación externa por parte tanto de las mujeres que les responden como de las miles de reproducciones en redes sociales. Aunque la motivación de las *performances* tóxicas es difícil de determinar —tal vez los hombres incurrn en ellas porque lo disfrutan, o incluso hasta para aparecer en *Tinder Nightmares*—, están regidas por el “Código de los varones” (Kimmel, 2008: 7) y por discursos de misoginia más marcada que hay tanto *online* como *offline*. Los usuarios recurren con frecuencia para sus *performances* de género a guiones que constituyen “la ilusión de un yo de género estable y duradero” (Butler, 1988: 519); en este caso, el yo masculino. La exhibición de estas *performances* fuera de Tinder y su puesta en ridículo rompen esa ilusión y regulan el cuerpo masculino a través de la emasculación, desafiando así los hábitos de la cultura del ligue. Por ejemplo, cuando los varones envían emojis fálicos o pintan su pene de colores, en *Tinder Nightmares* las mujeres los castran simbólicamente (figura 2) y los ridiculizan, indicándoles “que se lo guarden en los calzoncillos”. Contradisciplinar estas actuaciones sexualmente cargadas ofrece para otros usuaries instancias de aprendizaje sobre cómo desempeñarse de modo adecuado en Tinder y cómo evitar aparecer en *Tinder Nightmares*.

En segundo lugar, el uso público contradisciplinario de *Tinder Nightmares* dota a las mujeres de una agencia discursiva para desafiar las normas masculinas heterosexistas inherentes tanto a la cultura del ligue como a Tinder mismo. Mientras investigaciones previas sobre citas *online* se centraron en la autopresentación ideal (Ellison *et al.*, 2006; Gibbs *et al.*, 2011), nuestro análisis de *Tinder Nightmares* examina críticamente cómo las mujeres y otros usuarios dinamitan la *performance* de la masculinidad tóxica y crean expectativas normativas nuevas para las citas por teléfono móvil. En investigaciones previas sobre la cultura del ligue y las relaciones sexuales permisivas (Currier, 2013; England *et al.*, 2008) se presentaron dificultades para determinar si el hecho de que las mujeres tengan relaciones sexuales ocasionales implica empoderamiento feminista o agencia sexual. En marcado contraste con la visión de mujeres recatadas sometidas a poderes disciplinarios (Bartky, 1997) y con la feminidad exacerbada propia de la cultura del ligue (Currier, 2013), Tinder brinda a las mujeres la oportunidad de dar una respuesta contundente a la masculinidad tóxica y a los guiones de género heterosexistas de la cultura del ligue. *Tinder Nightmares* refuerza esta agencia discursiva al difundir las *performances* en redes sociales, con lo que la circulación de la publicación desplaza la atención del contexto privado a una discusión pública sobre los hombres y la misoginia *online* (Jane, 2016). La cantidad creciente de contenido que circula en *Tinder Nightmares* provee a las mujeres de instancias ejemplares de respuestas ingeniosas que se plantan frente a la masculinidad tóxica, y las equipan colectivamente con las herramientas discursivas necesarias para desafiar las normas masculinas heterosexistas en Tinder y en la cultura del ligue. No puede determinarse si esto conduce o no a la agencia sexual, pero a través de las tácticas de la “*digilancia feminista*” (Jane, 2016), las mujeres que publican en *Tinder Nightmares* y las usuarias de Instagram que comparten las publicaciones encontraron un medio de empoderamiento para contrarrestar la masculinidad tóxica a través del disciplinamiento.

En tercer lugar, cuando se combinan con elementos disciplinarios, las funciones de *Tinder Nightmares* como sitio de redes sociales y de Tinder como aplicación de localización contribuyen a la naturaleza de la agencia conseguida por las mujeres. Al tener como parámetro de relación la ubicación geográfica, en Tinder se tiene una sensación de “co-ubicación” que, según argumentan Blackwell *et al.* (2015: 118), “estratifica lugares virtuales y físicos de una manera que afecta la visibilidad entre las personas... y crea tensión en las estrategias de autopresentación de los usuarios cuando fabrican identidades positivas en un entorno donde la identificabilidad por parte de

personas desconocidas puede percibirse negativamente”. Según Blackwell y sus colegas, la naturaleza de la identificabilidad era característica de la identidad gay en Grindr. Para nosotros, la función discursiva disciplinaria de *Tinder Nightmares* opera en conjunto con la cercanía física de los usuarios de Tinder. Esto significa que el avergozamiento discursivo y el ridículo presentados en *Tinder Nightmares* se manifiestan en la interacción de maneras físicas y materiales conforme dispositivo, aplicación, usuario físico y red se intersectan, y que los sujetos se implican de manera múltiple en cada instancia (Hess, 2015). Las publicaciones de *Tinder Nightmares* no son meras respuestas anónimas de usuarios aleatorios, porque se las experimenta en espacios públicos cercanos. Aunque es difícil saber qué respuesta dan los hombres a *Tinder Nightmares*, la humillación potencial que sienten muchos usuarios de Tinder al recibir como respuesta de una mujer un “#tinder-nightmares” se extiende a su espacio físico cercano, que incluye también su cuerpo. La circulación de la publicación en Instagram coloca después el acto disciplinario en espacios masivos de la red (Bucher, 2012; Van Dijck, 2013). Y allí, la circulación del disciplinamiento de determinados usuarios a través del etiquetado amplía la visibilidad del sujeto masculino misógino. En otras palabras, la disciplina que se articula a través de estas redes sociales y de ubicación surge de manera interpersonal, física y en red.

Al sacar a la luz las *performances* de la masculinidad tóxica, *Tinder Nightmares* provee a las mujeres de una forma de agencia discursiva en la mostración pública de sus respuestas ingeniosas. Con la respuesta directa en Tinder y la circulación de las respuestas en Instagram, la agencia de las mujeres en el contexto de la cultura del ligue se consolida, ya que hay usuarios que disciplinan a otros a través de advertencias sobre conductas potencialmente negativas. *Tinder Nightmares* proporciona un caso notable de cómo se puede contradisciplinar la masculinidad tóxica a través de la circulación pública y digital. Para los hombres que tributan a códigos hipermasculinos y heterosexistas, parece que terminó el sueño de tener éxito en el ligue con mujeres usando estas *performances*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACHESON, K (2008), “Silence as gesture: rethinking the nature of communicative silences”, *Communication Theory*, 18(4).
- ARMSTRONG EA *et al.* (2010), “Is hooking up bad for young women?”, *Contexts*, 9(3).

- BANET-WEISER S y MILTNER KM (2016), “#MasculinitySoFragile: culture, structure, and networked misogyny”, *Feminist Media Studies*, 16(1).
- BARTKY, SL (1997), “Foucault, femininity, and the modernization of patriarchal power”, en MEYERS DT (ed.), *Feminist Social Thought: A Reader*, Nueva York, Routledge.
- BATESON, MC (1993), “Joint performance across cultures: improvisation in a Persian garden”, *Text and Performance Quarterly*, 13(2).
- BIRD, SR (1996), “WELCOME TO THE MEN’S CLUB: homosociality and the maintenance of hegemonic masculinity”, *Gender & Society*, 10(2).
- BIRNHOLTZ, J. *et al.* (2014), “Identity, identification and identifiability: the language of self-presentation on a location-based mobile dating app”, en *Proceedings of Mobile HCI 2014*, Toronto, ON, Canada, 23-26 de septiembre.
- BLACKWELL, C. *et al.* (2015), “Seeing and being seen: co-situation and impression formation using Grindr, a location-aware gay dating app”, *New Media & Society*, 17(7).
- BORDO, S. (1993), *Unbearable Weight: Feminism, Western Culture, and the Body*, Berkeley, CA, University of California Press.
- BRUMMETT B. (1980), “Towards a theory of silence as a political strategy”, *Quarterly Journal of Speech*, 66(3).
- BUCHER, T. (2012), “Want to be on the top? Algorithmic power and the threat of invisibility on Facebook”, *New Media & Society*, 14(7).
- BUTLER, J. (1988), “Performative acts and gender constitution: an essay in phenomenology and feminist theory”, *Theatre Journal*, 40(4).
- BUTLER, J. (1999), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Nueva York, Routledge.
- BUTLER, J. (2004), *Undoing Gender*, Nueva York, Routledge.
- CHRISTENSEN, K. (2015), “He-cession? She-cession? The gendered impact of the Great Recession in the United States”, *Review of Radical Political Economics*, 47(3).
- CONNELL, RW. (1995), *Masculinities*, Berkeley, CA, University of California Press.
- CONNELL, RW. y MESSERSCHMIDT JW. (2005), “Hegemonic masculinity: rethinking the concept”, *Gender & Society*, 19(6).
- CURRIER, DM. (2013), “Strategic ambiguity: protecting emphasized femininity and hegemonic masculinity in the hookup culture”, *Gender & Society* 27(5).

- DUNN, JC. (2016), “Going to work at the Moonlite Bunny Ranch: potentials of rhetorical and ethnographic methods for cultural studies”, *Cultural Studies ↔ Critical Methodologies*, 16(6).
- ELLISON, N. *et al.* (2006), “Managing impressions online: self-presentation processes in the online dating environment”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(2).
- ENGLAND, P. *et al.* (2008), “Hooking up and forming romantic relationships on today’s college campuses”, en KIMMEL, M. y ARONSON, A. (eds.), *The Gendered Society Reader*, Nueva York, Oxford University Press.
- FOUCAULT, M. (1978), *The History of Sexuality*, vol. 1: *An Introduction*, trad. de R Hurley, Nueva York, Pantheon Books.
- FOUCAULT, M. (1979), *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, trad. de A Sheridan, Nueva York, Pantheon Books.
- FREITAS, D. (2013), *The End of Sex: How Hookup Culture Is Leaving a Generation Unhappy, Sexually Unfulfilled, and Confused about Intimacy*, Nueva York, Basic Books.
- FULLICK, M. (2013), “«Gendering» the self in online dating discourse”, *Canadian Journal of Communication*, 38(4).
- GIBBS, JL. *et al.* (2011), “First comes love, then comes Google: an investigation of uncertainty reduction strategies and self-disclosure in online dating”, *Communication Research*, 38(1).
- GOFFMAN, E. (1959), *The Presentation of Self in Everyday Life*, Nueva York, Doubleday.
- GOFFMAN, E. (1974), *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*, Londres, Harper & Row.
- HAKALA, K. (2015), “This is why men outnumber women two-to-one on Tinder”, *Mic.com*, 18 de febrero, disponible en: <http://mic.com/articles/110774/two-thirds-of-tinder-users-are-men-here-s-why>.
- HESS, A. (2015), “The selfie assemblage”, *International Journal of Communication*, 9, disponible en: <http://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/3147/1389>. (consultado el 4 de noviembre de 2016).
- HESS, A. y SOBRE-DENTON, M. (2014), “Setting aside the «Wise Latina?»: post-racial myths, para-doxes, and performing enculturation in the Soto-mayor confirmation hearings”, *Communication Studies*, 65(1).
- HESS, A. *et al.* (2015), “Shaming Jane: a feminist Foucauldian analysis of how college students employ the sexual double standard in peer interventions”, *Women’s Studies in Communication*, 38(4).

- HINES, C. (1999), “Rebaking the pie: the woman as dessert metaphor”, en BUCHOLTZ, M. et al. (eds.), *Reinventing Identities: The Gendered Self in Discourse*, Nueva York, Oxford University Press.
- JANE, E. (2016), “Online misogyny and feminist digilantism”, *Continuum: Journal of Media & Cultural Studies*, 30(3).
- JENKINS, H. et al. (2013), *Spreadable Media: Creating Value and Meaning in a Networked Culture*, Nueva York, New York University Press.
- KIMMEL, M. (2008), *Guyland: The Perilous Place Where Boys Become Men*, Nueva York, HarperCollins.
- KIMMEL, M. (2013), *Angry White Men: American Masculinity at the End of an Era*, Nueva York, Nation Books.
- LOCKFORD, L. y PELIAS, R.J. (2004), “Bodily poeticizing in theatrical improvisation: a typology of performative knowledge”, *Theatre Journal*, 14(2).
- MANNING, J. (2014), “Construction of values in online and offline dating discourses: comparing pres-entational and articulated rhetorics of relationship seeking”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(3).
- MARCOTTE, A. (2016), “Overcompensation nation: it’s time to admit that toxic masculinity drives gun violence”, *Salon.com*, 13 de junio, disponible en: http://www.salon.com/2016/06/13/overcompensation_nation_its_time_to_admit_that_toxic_masculinity_drives_gun_violence/.
- MIDDLETON, MK. et al. (2015), *Participatory Critical Rhetoric: Theoretical and Methodological Foundations for Studying Rhetoric in Situ*, Lanham, MD, Lexington Press.
- PFISTER, D. (2014), *Networked Media, Networked Rhetorics: Attention and Deliberation in the Early Blogosphere*, University Park, PA, Penn State Press.
- QUIROZ, PA. (2013), “From finding the perfect love online to satellite dating and “loving-the-one-you’re-near”: a look at Grindr, Skout, Plenty of Fish, Meet Moi, Zoosk, and Assisted Serendipity”, *Humanity and Society*, 37(2).
- SALES, NJ. (2015), “Tinder and the dawn of the «Dating Apocalypse»”, *Vanity Fair*, septiembre, disponible en: <http://www.vanityfair.com/culture/2015/08/tinder-hook-up-culture-end-of-dating>.
- SEIDLER, VJ. (2007), “Masculinities, bodies, and emotional life”, *Men and Masculinities*, 10(1).
- SHONTELL, A. (2014), “NOPE: people are getting rejected hundreds of millions of times on Tinder every day”, *Business Insider*, disponible en: <http://www.businessinsider.com/tinder-rejection-statistics-2014-10>.
- SHUGART, HA. (2008), “Sumptuous texts: consuming «otherness» in the food film genre”, *Critical Studies in Media Communication*, 25(1).

- SILVESTRI, L. (2013), “A rhetorical forecast”, *Review of Communication*, 13(2).
- SOUZA E SILVA, A. de (2006), “From cyber to hybrid mobile technologies as interfaces of hybrid spaces”, *Space and Culture*, 9(3).
- STERN, DM. (2011), “You had me at Foucault: living pedagogically in the digital age”, *Text and Performance Quarterly*, 31(3).
- THOMPSON, D. (2009), “It’s not just a recession. It’s a mancession!”, *The Atlantic*, 9 de julio, disponible en: <http://www.theatlantic.com/business/archive/2009/07/its-not-just-a-recession-its-a-mances-sion/20991/>.
- THOMPSON, L. (2016), “#DickPics are no joke: cyber-flashing, misogyny and online dating”, *The Conversation*, disponible en: <https://theconversation.com/dickpics-are-no-joke-cyber-flashing-misogyny-and-online-dating-53843>.
- Tindernightmares* (2015), Instagram, disponible en: <https://instagram.com/tinder-nightmares/>.
- VAN DIJCK J. (2013), *The Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media*, Nueva York, Oxford University Press.
- WALKER, LL. y ELLER, JL. (2015), “Raising capital: claims of masculinity among men on *Match.com*.”, *Men and Masculinities*, 19(1).
- WESSELMANN, ED. and KELLY, JR. (2010), “Cat-calls and culpability: investigating the frequency and functions of stranger harassment”, *Sex Roles*, 63(7).

Nota de les editorxs: este artículo fue originariamente publicado como “Simply more than swiping left: A critical analysis of toxic masculine performances on *Tinder Nightmares*”, *New Media & Society*, 20(3), SAGE Journals, 2018, pp. 1085-1102.

ACERCA DE LES AUTORXS

Robin Ely. Profesora de administración en Harvard Business School. Investiga sobre la raza y las relaciones de género en organizaciones, con foco en liderazgo, cambio, y resistencia al cambio. Ha publicado numerosos artículos que ganaron premios sobre estos temas tanto en revistas académicas como en la *Harvard Business Review*.

Michael Flood. Profesor asociado en Queensland University of Technology (QUT). Investiga sobre varones y masculinidades, género, y prevención de la violencia, con un grado amplio de involucramiento en trabajo comunitario y cambio social. Es autor de *Engaging Men and Boys in Violence Prevention* (2018) y editor principal de *Engaging Men in Building Gender Equality* (2015) y *The International Encyclopedia of Men and Masculinities* (2007).

Carlos Flores. Profesor asistente de retórica en California State University Sacramento. Su enseñanza e investigación en retórica se centra en su presencia en el espacio público, en ámbitos no públicos y en ámbitos participativos.

Chris Gruenberg. Abogado antipatriarcal y defensor de derechos humanos por la Universidad de Buenos Aires y magíster en administración pública por la Universidad de Harvard, EE.UU. Como abogado antipatriarcal su trabajo se focaliza en la deconstrucción de la masculinidad hegemónica con el objetivo de desnaturalizar el sesgo hetero-cis-patriarcal que atraviesa el diseño y la gestión de políticas públicas. Actualmente dirige el programa Detox de Masculinidad para crear culturas laborales diversas, inclusivas y libres de acoso sexual.

Aaron Hess. Profesor asociado de retórica y comunicación en Arizona State University. Su trayectoria de investigación sigue dos caminos que se intersectan: tecnología digital y cultura, y enfoques participativos en retórica. Es el co-editor de *Theorizing Digital Rhetoric* (Routledge, 2018) (junto a Amber Davisson) y co-autor de *Participatory Critical Rhetoric* (Lexington, 2015) (junto a Michael Middleton, Danielle Endres y Samantha Senda-Cook).

Khaled Ismail. Consultor Senior en temas de capital educativo, cambio de sistema, mejora académica y de calidad a nivel estadual y federal. Le interesa

cómo cuestiones de identidad y poder influyen la toma de decisiones, las políticas públicas y el desarrollo de liderazgo. Su experiencia navegando la educación pública en Estados Unidos como un inmigrante *queer* y estudiante de primera generación ha moldeado su pasión por colaborar e innovar con las comunidades para resolver y eliminar las barreras institucionales del capital educativo. Es Master of Science in Higher Education Administration and Policy de Northwestern University, y Master of Art in Urban Education Leadership de The Broad Center.

Debra Meyerson. Profesora de comportamiento organizacional en Stanford University's School of Education hasta que en 2010 sufrió un ACV que le cambió la vida. Es autora del libro *Identity Theft: Rediscovering Ourselves After Stroke* (2019) y co-chair de una organización sin fines de lucro que trabaja para asegurar a sobrevivientes de ACV que tengan los recursos necesarios para reconstruir sus identidades. Antes de ello, escribió *Tempered Radicals: How Everyday Leaders Inspire Change at Work* (2001), en el que examina cómo las personas que son “diferentes” pueden promover cambios importantes desde adentro de las organizaciones.

Laura Saldivia Menajovsky. Abogada feminista por la Universidad de Buenos Aires, doctora y magíster en derecho por la Universidad de Yale, EE.UU. Es profesora en temas de derecho constitucional y derechos humanos de la Universidad Nacional de General Sarmiento, de la Universidad de Palermo y de distintos programas de especialización de la Facultad de Derecho-UBA. En los últimos años ha focalizado su trabajo en la intersección entre la separación iglesia/Estado y los derechos de las personas LGBTIQ+, temas sobre los que ha publicado en español y en inglés en libros y revistas especializadas. Entre sus publicaciones se encuentra el libro *Subordinaciones invertidas: sobre el derecho a la identidad de género*, disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4260-subordinaciones-invertidas-el-derecho-a-la-identidad-de-genero-en-argentina>.

Brian Soucek. Profesor de derecho y Chancellor's Fellow en la University of California, Davis, donde enseña derecho constitucional, procedimiento civil, y derecho y arte. Su trabajo en discriminación basada en orientación sexual ha sido citado por la Corte Suprema de Estados Unidos y honrado con el premio Dukeminier del Williams Institute de UCLA.

Masculinidades por devenir: teorías, prácticas y alianzas antipatriarcales post #MeToo, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se publicó en versión digital el 22 de septiembre de 2022.

En los últimos años se ha renovado el interés por los estudios sobre masculinidades, en gran parte motivado por la irrupción en la escena pública de movimientos sociales, tales como el #MeToo, el #NiUnMenos y el #NosotrasParamos, los cuales interpelaron fuertemente los abusos y acosos sexuales permitidos y alentados por el modelo cultural de la masculinidad hegemónica contemporánea. Las redes sociales contribuyeron a diseminar los reclamos y a generar un foro público superampliado de demandas a los varones cisgénero y heterosexuales que ha trascendido todas las fronteras.

En este contexto, esta obra es una invitación a imaginar futuros alternativos de masculinidades no hegemónicas a favor de un proyecto de justicia social en las relaciones de género y nuevas alianzas antipatriarcales. Para ello, el libro retoma y aplica críticamente el concepto de masculinidad hegemónica como marco conceptual para analizar e interpretar los cinco artículos que lo conforman. *Masculinidades por devenir* compila y traduce trabajos novedosos e inspiradores con el objeto de hacerlos accesibles al idioma español. Reúne bibliografía con perspectiva de género y enfoque interseccional para el activismo, la investigación académica, la enseñanza universitaria, y la formación de funcionarios públicos. El abordaje de las masculinidades que realiza este libro es transdisciplinar, ya que se nutre de miradas desde el derecho, la tecnología, la sociología, la administración, y variados subcampos dentro de estas disciplinas.

Universidad Nacional
de General Sarmiento



ISBN 978-607-30-6420-0



9 786073 064200 >