



RETOS TEÓRICOS Y NUEVAS PRÁCTICAS

Margaret Bullen, Carmen Diez Mintegui
(Coordinadoras)

LA CULTURA DEL PODER DESDE Y HACIA LAS MUJERES¹

TERESA DEL VALLE

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

En el contexto de las sociedades industrializadas y siguiendo a Elena Castro Kustner argumento que el poder tiene que dejar de ser un ejercicio de dominación (2005: 15) para pasar a ser un campo de reflexión y actuación donde sean posibles las individualidades que potencian y empoderan. La práctica del poder es procesual y se lleva a cabo en la articulación de la persona con el medio social y especialmente con procesos colectivos que con metas claras persiguen una igualdad de oportunidades para elegir caminos diferentes en los que sea posible la fluidez social y con ello, una ruptura del sistema de género con sus estructuras de poder. El poder tal como lo define Celia Amorós a partir de Foucault “es un constructo práctico de carácter difuso que se ejerce y circula, que crea redes de relaciones, distribuciones de espacios de incidencia y de hegemonía” (2005: 98). El principio de individuación que posibilita el reconocimiento entre iguales y la capacidad de establecer pactos estarían en el eje central (Ibid: 98-99).

La aproximación al poder desde La Crítica Feminista en la antropología nos remite a las desigualdades y a la cultura. Así en la aproximación de Virginia Maquieira (1998) que también recoge propuestas de Dolores Juliano, está la consideración de que las desigualdades sociales se establecen históricamente en función de un orden de jerarquía y una relación de poder. Se produce una estratificación de la sociedad donde opuestos binarios (masculino/femenino, blanco/no blanco, público/privado, razón/emoción, Norte/Sur proporcionan claves importantes. Y donde

¹ Agradezco las discusiones mantenidas en la elaboración de esta ponencia con la escritora Mariasun Landa. Y especialmente a Virginia Maquieira por su interlocución en el Seminario permanente sobre el poder que venimos cultivando estos últimos años y que ha dado lugar a intercambios fructíferos en torno a este texto y a futuros desarrollos. A Amaya Pávez por su lectura y aclaraciones.

es posible enraizar, situar la subjetividad que permite conocer la amplitud de formas de como hombres y mujeres interiorizamos el poder y al tiempo, poseemos la capacidad de descubrir sus entresijos.

Esta jerarquía precisa de un acercamiento al poder de las mujeres visto desde una visión crítica del concepto y praxis de la cultura. Se reconoce el peso de los mandatos culturales con especial atención a las formas de cómo se activan los estereotipos de manera efectiva ya que el concepto de cultura que se utilice como referente y especialmente sus prácticas, afectan ambas a la visión social del poder. En éste sentido las aportaciones desde La Crítica Feminista han introducido fisuras en la categoría de Cultura que desde su hegemonía no solamente oculta desigualdades sino que las deifica. Es al mismo tiempo un instrumento de definición de lo político y una manera de inclusión-exclusión selectiva (Maquieira, 1998, *Ibid*). También Carmen Díez ahonda en la complejidad de la aproximación al estudio de la cultura y de sus múltiples definiciones que dificultan una aproximación crítica al relativismo cultural (2005: 109-112). Hay por lo tanto una aportación importante a las maneras de como el conocimiento que persigue comprender la génesis, persistencia y desarrollo de características hegemónicas que contribuyen a instaurar las desigualdades de género, llega a incorporarse como una aportación importante y actual a la disciplina antropológica. Centrándonos en influencias concretas es evidente que el género vertebró los sistemas sociales y crea en muchos casos una cultura de lo masculino y una cultura de lo femenino. Y lo que es todavía más importante: esta diferenciación hegemónica establece la relación del poder con lo masculino (García de León, 2004: 513).

La aproximación desde las culturas del poder supone abrir el abanico ya que entran significados, prácticas en las que está presente la crítica al impacto de la hegemonía de la cultura, que interacciona a su vez con propuestas y realidades cambiantes en una triple vertiente. La que permite desenmascarar los mandatos culturales que inciden en aminorar la importancia que tiene el poder para las mujeres; la que pone de manifiesto la distorsión que produce la hegemonía en la socialización diferenciada y la vertiente que desvela la interacción entre significados y prácticas generadas por nuevas socializaciones.

La crítica a la cultura del poder permite identificar fisuras que dejan entrever cambios emergentes y otros aún por definir y legislar.

Para ello interesa en primer lugar ver cuáles son los mecanismos que contribuyen al poder y o al no poder ya que cada ámbito está relacionado con la visibilidad y o invisibilidad estructural y cultural. Y en segundo lugar analizar lo que facilita la entrada y permanencia en el poder, las salidas de éste y el lugar que les corresponde a los nuevos aprendizajes. Así voy a examinar el impacto que producen las socializaciones pautadas, los grados de pertenencia a las culturas del poder para pasar a analizar la importancia del tutelaje y su relación con los procesos y prácticas de legitimidad que a través del reconocimiento hacen efectivo el poder. Lo haré teniendo como referentes grupos reducidos de mujeres que han llegado al poder en los campos de la política, la empresa, la universidad. Son las que la socióloga María Antonia García de León las ha considerado “elites discriminadas” y constituyen una minoría ínfima (2004) aún dentro de países con un nivel en desarrollo de conciencia igualitaria y políticas de incorporación progresiva. Lo han puesto de manifiesto treinta investigadoras entre las que estaba García de León, en el estudio realizado de manera comparativa en más de veintisiete países desarrollados (Vianello y Moore, 2000). A la luz de la singularidad y minoría que representan se constata que los medios de comunicación proyectan con frecuencia una imagen de que esa minoría ínfima es amplia y se la sobredimensiona lo que es una estrategia poderosa porque con ello se afirma que las mujeres están en el poder, que la igualdad es una realidad y por consiguiente todo lo que se relacione con reivindicaciones identificadas como feministas no tienen razón de ser. Es más, las afirmaciones en palabras de Maquieira “actúan como mecanismo inhibitorio que favorece actitudes reactivas”. Como aportación práctica al cambio terminaré con una reflexión sobre las fisuras que producen las nuevas socializaciones en la cultura del poder hegemónico vividas desde el deseo, el conocimiento y la experiencia.

1. SOBRE EL CAMINO RECORRIDO

El estudio de la relación entre sistemas de género y análisis del poder en la disciplina antropológica tiene todavía un corto recorrido. Es

evidente que está presente ya desde los comienzos de La Crítica Feminista en la antropología tal como puede apreciarse en una serie de publicaciones que plantean de manera sistemática y con una perspectiva amplia transcultural los procesos seguidos en la definición y desarrollo de dicho campo de conocimiento: Thuren 1993; Moore 1996; Narotzksy 1996; Beltrán y Maquieira 2001; Martín Casares, 2006; Méndez 2007. Al hacer un recorrido sobre su desarrollo en el tiempo y en relación con corrientes y escuelas, lo analizan de manera procesual y temática, resaltando desde la teoría y desde las contribuciones etnográficas, los avances que muestran a su vez la consistencia de la trayectoria. El poder y el no poder están presentes así como conceptos básicos para su análisis: público-privado, naturalización, mandatos culturales, representaciones.

Sin embargo el paso inicial para una aproximación amplia al análisis del poder en las sociedades contemporáneas se da cuando Henrietta Moore publica *Antropología y feminismo*. Plantea una aproximación al poder que puede enlazar con los planteamientos teóricos, resultados etnográficos propios de la antropología política. Se alcanza por ello el marco adecuado donde situar problemáticas actuales que precisan de esa aproximación amplia. Se debe a que las necesidades donde en la actualidad se sitúan los análisis del poder, abarca campos, temáticas, problemas de tal envergadura que los sitúa a niveles locales, regionales, estatales. En todos ellos es preciso la contextualización y tratándose de la relevancia de la etnografía en la disciplina antropológica, se requiere de un constante ejercicio para realizar la contextualización a diferentes niveles. La aproximación a la violencia sexista, al feminicidio tal como lo plantea Marcela Lagarde y equipo (2006); los campos relacionados con el cuidado, la dependencia, por citar algunos, requieren de marcos amplios donde sea posible combinar la teoría, metodología y etnografía de manera que sea posible articular los estudios de casos, la subjetividad biográfica, la etnografía densa con el análisis global. Lo mismo en la aproximación a los Derechos Humanos realizada desde casos concretos en el marco de la globalización (Maquieira (ed.) 2006). Sin embargo echo en falta un “estado de la cuestión” relativo al estudio del poder desde La Crítica Feminista en Antropología en la línea de los que se publican en *Current Anthropology* pero que vaya más allá del sesgo habitual de

centrarse en estudios publicados en inglés. En éste sentido es interesante la crítica que hace Néstor García Canclini (2006: 184-187) sobre el monolingüismo científico. Sería un trabajo de interés para realizarlo en un equipo internacional y aportaría a la Antropología Política una articulación del saber desde corrientes que surgieron en los márgenes.

2. EL IMPACTO DE LAS SOCIALIZACIONES PAUTADAS

El ejercicio del poder tiene relación estrecha con la iniciación en valores, imaginarios y prácticas y tiene referentes poderosos en creencias que avalan la naturalización de las diferencias, de ahí que se haya insistido en la socialización temprana orientada al poder y o al no poder. Así recojo una reflexión que realicé hace dos décadas (del Valle 1987) en la que tomando aportaciones de Peggy R. Sanday, Nancy Chodorow, Michelle Z. Rosaldo y datos de la investigación realizada en equipo y publicada como *Mujer vasca imagen y realidad* mostraba un marco de interpretación respecto a la socialización que tiene elementos para aplicarlo al análisis del poder en la actualidad. Y se hace evidente en estudios recientes como el que se llevó a cabo entre 1996-1999 sobre modelos emergentes que incluía procesos de socialización (del Valle et al., 2002). A pesar de los cambios transcurridos en las sociedades occidentales es todavía evidente que prácticas orientadas a la familiarización con el poder que implica cercanía a personas y prácticas, valoración positiva que no anule la crítica y referentes cercanos está más presente en la socialización de los varones que en la de las mujeres. En general y tal como lo encuentro en la antropología y en la historia, se iguala cuando no se tienen hermanos varones y cuando la mujer ostenta la primogenitura. En palabras de Amorós “hemos ejercido las mujeres el poder en la historia, hemos sido las regentes por excelencia, excelentes regentes porque el rey o el gobernante ha perecido, hasta que el hijo pequeño se hace mayor” (2005: 431).

Los comienzos diferenciados y jerarquizados de la socialización que tienen un referente naturalizador originan desigualdades tempranas que se irán reforzando de manera paulatina, por ejemplo, a través de las ideologías educativas, las prácticas deportivas, los modelos que

divulgan los medios de comunicación, las asignaciones de espacio y tiempo. De ahí que sea preciso prestar atención a los procesos en los que se introducen hombres y mujeres en esas pautas de aprendizajes que no están regladas en la mayoría de los casos pero que forman parte de la cultura del poder en su sentido más amplio y en el específico, de la construcción hegemónica de lo que se define como cultura específica.

Chodorow habla de una socialización que en los niños refuerza el desarrollo diferenciado, la familiarización con la ruptura y la distancia emocional mientras que en las niñas se enfatiza más la continuidad. En los primeros la orientación se dirige a la obtención de metas y la adquisición de confianza en uno mismo, mientras que en las niñas se les inculca la responsabilidad y el maternaje. También se sopesa la influencia de los grupos de edad y de su permanencia que actúan de elemento de identificación que está más presente en los niños que en las niñas. Se concede un mayor peso a los grupos de edad con una experiencia de igualdad en el caso de los niños; y en las niñas, el peso mayor de la socialización con personas mayores de distintas generaciones: madre, abuela, tía. Esta relación que les abre a una transmisión de valores y saberes desarrollados por las mujeres, les resta posibilidades de realización contrastada con los y las de su misma edad en el grupo de pares mientras que esa contrastación está presente en la de los niños (del Valle 1987, *Ibid*). Hablando del deporte en general y del fútbol en particular Carmen Díez afirma que “actúa de referencia y legitimación para el mantenimiento de un espacio (...) de socialización específica, la cual está ligada a valores relacionados con el éxito y el protagonismo sociales” (2003: 16-19) Al niño se le proporciona toda una serie de oportunidades en las que se le orienta hacia la competición, a la obtención de metas y objetivos fuera de lo doméstico y se potencia una familiarización con el espacio público.

Rosaldo recalca la forma en que la experiencia que se le proporciona al niño a través de los grupos de edad en los que compete y a través de los que adquiere su identidad pública, le lleva a esforzarse por conseguir su reconocimiento como compañero, amigo, varón más que a adquirirlos dentro de las relaciones familiares. En contraste con la

niña que tiene una experiencia de las personas como individuos más que como personas que ejercen roles concretos, lo que lleva a unas mayores identificaciones. Por el contrario el resaltar la condescendencia, la maternidad, la amabilidad como medios para conseguir objetivos está presente en orientaciones dirigidas a las niñas. El niño va adquiriendo esas dotes que le llevan a apreciar el éxito, a conseguir sus objetivos para buscar un espacio reconocido y a mantener la distancia social y especialmente a cultivar la distancia emocional que se requiere para el ejercicio de la autoridad (del Valle, 1987 Ibid.). La distancia emocional la entiendo en varios sentidos como evitar las exteriorizaciones de sentimientos que aminoren el impacto de los contenidos a transmitir así como impedir las fisuras a que pueden dar lugar las manifestaciones de culpa, desconcierto, inseguridad. Diferenciar el lugar que ocupa el que manda de aquel sobre quien recae el mandato. Comunicar de manera efectiva para evitar cuestionamientos. Estas características pueden explicar el monopolio universal del hombre sobre lo público y la fuerza que tiene la vinculación de la mujer con la esfera de lo privado.

Esta reflexión sobre la relación entre socialización y la preparación para el poder sí que se corresponde con la presencia dominante de los hombres en la política y así recojo la reflexión de Dolors Comas d'Argemir (2006: 16-19) en la que a partir de datos de mujeres en los parlamentos de 187 países muestra que “La clase política es masculina”. También cabe señalar que existe un abanico de características atribuidas a las mujeres que se mencionan cuando se argumenta a favor de los cambios que aportan las mujeres a la práctica política. Y simultáneamente, muchas mujeres señalan que en la actualidad para poder estar en el poder tienen que reproducir cualidades que aparecen tradicionalmente en la cultura política protagonizada por los hombres.

Blema Steinberg autora de *Women in Power: The Personality and Leadership Styles of Indira Gandhi, Golda Meir, and Margaret Thatcher* señala en una entrevista² que la diferencia mayor entre

² En McGill-Queen's University Press Blog “Women on top”, Blema Steinberg analiza las mujeres líderes de estado en *Women in Power*.

hombres y mujeres en la política, en la que también incluye a Hillary Clinton, es que muestran un grado más alto de rasgos de poder que los políticos. Afirma que son muy controladoras, dominantes y asertivas; poseen gran fuerza de voluntad y tienen con frecuencia cierta estrechez de miras en sus enfoques. Su afirmación de que son dadas a la controversia lo atribuye a su experiencia de la opresión que las ha obligado a gritar para hacerse oír.

Cuando habla de liderazgo opina que no cree que las mujeres tengan un estilo diferente al menos entre las políticas. De hecho Barack Obama mostraba características más cercanas a las que se asocian con las mujeres mientras que Hillary Clinton lo hacía con las que se atribuyen a los hombres. Es más, en su opinión las mujeres que hablan con una voz diferente, por ejemplo con un tono agudo, no llegan a ser líderes políticas. Y respecto a una mayor asociación de las mujeres con la paz dice que las tres mujeres estudiadas no tuvieron dificultades con el empleo de la fuerza sin embargo también concede que pudieron hacerlo para que no se las tuviera por débiles.

También diferencia entre las tres políticas estudiadas que accedieron al poder porque no había hombres para ello mientras que en el caso de Hillary se postuló de manera alta y clara. La ve dominante, controladora, combativa pero afirma que no pueden negarse sus cualidades. Y reconoce que todas las mujeres que han ejercido el poder han trabajado en ello. “Sería impensable que una mujer leader hubiera tenido la personalidad de un George W. Bush o de un Ronald Reagan”. Lo que quiere decir que las expectativas sobre el liderazgo de las mujeres son más exigentes que en el caso de los hombres.

De ahí que las cualidades de las mujeres en el ejercicio del poder haya que situarlas de manera crítica en varias direcciones. La que aboga por la complementariedad en la crítica que se ha hecho ya desde *La Crítica feminista* tal como señala Lourdes Méndez (2007: 144; 1988). La complementariedad no es un atributo de poder sino que es una relación de subordinación en la que las mujeres llevan a cabo las tareas y responsabilidades que los hombres no realizan debido a una definición inicial desigual de las relaciones de producción y de cuidado. También cualidades que se vinculan a las mujeres son producto en muchos casos de la socialización diferenciada a que he

aludido, de ahí que sea importante tener esto en cuenta de cara a investigaciones futuras para ver si en la medida que las mujeres acceden en mayor número a puestos de poder pueden desarrollar e instaurar nuevas maneras de ejercer el poder. Lo importante no es que haya que verlas desde la diferencia vinculada al sistema de género sino que sea factible evaluarlas en base a criterios democráticos, a reglas de sostenibilidad, al ejercicio referencial de los Derechos Humanos.

3. LOS GRADOS DE CERCANÍA Y PERTENENCIA A LAS CULTURAS DEL PODER

“Si bien se han modificado muchas creencias acerca de las respectivas identidades de género y sus propiedades sociales, lo han hecho en menor medida, y desde luego afectando poco a las actitudes, cuando se trata de rangos económicos y de prestigio” (García de León, 2004: 515). La entrada de la mujer en ámbitos profesionales y públicos aunque hace visible la incorporación de la mujer y esto ya representa un cambio, sin embargo, no desestabiliza el sistema. Se trata más bien de preservar para el hombre los roles cuyas recompensas, materiales y simbólicas son más relevantes (Ibid.: 515). Desde la experiencia de las mujeres, las expectativas dirigidas a ejercer el mismo poder que el correspondiente a un hombre en situación paralela resultan a veces frustrantes porque se considera que lo más difícil era conseguir el acceso, especialmente cuando ha sido competitivo y sus méritos superaban los requisitos de los perfiles. Sin embargo hay toda una serie de pautas dominantes a las que hay que aproximarse con cautela y con una estrategia pausada. Las reglas del juego están interiorizadas y se llevan a cabo con poco esfuerzo porque se basan en la existencia de pactos anteriores que no constan en los perfiles laborales ni tampoco en las asignaciones de tareas pero que tienen una vigencia permanente. Así lo que parece espontáneo es fruto de relaciones en las que se alterna el reparto de poder. Por ejemplo cuando en una reunión la persona que dirige pregunta por nombres para llevar a cabo tareas prestigiadas: formar parte de una comisión, presentar una ponencia en la sesión plenaria de un congreso, representar a la institución en un acontecimiento que cuenta con una amplia y

prestigiosa presencia pública y cuya asistencia proporciona contactos, pertenencia a redes y prestigio social, no se actúa con espontaneidad. Se echará mano de otros conocimientos que van más allá de ese momento y que tienen relación con la distribución del poder para que no se desestabilice mediante una ampliación descontrolada. En dichas situaciones siempre me ha llamado la atención lo difícil que resulta incorporar nombres de mujeres. Lo primero porque todavía no se cuenta con un número semejante al que se va a proporcionar de hombres. Lo segundo porque en la comparación van a resultar mucho más conocidos los de los hombres que los de las mujeres. No se debe a que no haya una paridad en lo que unos y otras representan, sino que como los círculos suelen ser diferentes, los argumentos a favor de los hombres van a resultar más fáciles de sostener. Los de las mujeres tienen que tener lo que luego llamaremos “el excedente” y haber circulado en lo que los varones identifican como redes, lugares, plataformas de prestigio que ellos controlan. En este sentido he encontrado serias dificultades para hacer valer el prestigio de una mujer o de varias cuya referencia eran estudios enmarcados en mujer, género, feminismo aún cuando se hubieran movido en ámbitos internacionales. Ese apoyo que suele darse cuando al mencionar el nombre se producen gestos de reconocimiento, estaba ausente. Era una prueba de que el campo de dichos estudios está todavía sin articularse debidamente con lo acordado como ámbitos generales de conocimiento hegemónico. Una discusión que ya estuvo presente en el simposio “Constructing genders” durante el primer Congreso de la EASA celebrado en Coimbra en 1990.

4. EL EXCEDENTE

Para las mujeres el nivel de exigencia es siempre mayor que el de los hombres de ahí que García de León las denomine paradójicamente “élites discriminadas” y correspondería a todas esas mujeres profesionales de élite con independencia del área donde se lleve a cabo su actividad (2004: 512) y de la especialización que represente: política, profesión, empresa, universidad. Han tenido que pasar una sobre elección semejante a cierto “darwinismo social” (Ibid.: 517) y se las va a exigir un mayor rendimiento ya que como pioneras que son,

estarán en el punto de mira. El paso al poder exige unas cualidades de “fortaleza personal y psíquica enorme” (García de León, 2002: 51) así como experimentar una tensión entre sus objetivos profesionales y los que se le atribuyen por ser mujer (2000, *Ibid*: 51). Una profesional resaltaba que las mujeres aportan un excedente de generosidad, responsabilidad y capacidad de sacrificio que al no tener su correlato en aportaciones semejantes por parte de los hombres repercute negativamente³. A través de ese excedente las mujeres incrementan sus tareas sin que se consideren aportaciones a reconocer por ejemplo en el aumento de prestigio, en incrementos y o bonificaciones salariales. Son aportaciones sin identificación estructural.

El doble rasero aún existe y todavía se producen casos en los que preguntas directas y o indirectas acerca de posibles maternidades entren en entrevistas de trabajo, algunas veces de manera encubierta por un interés expuesto en términos del desarrollo profesional del futuro de la entrevistada. De ahí que de cara a una equiparación de mujeres y hombres en el acceso, ejercicio del poder, la maternidad y las dificultades para que los hombres asuman de manera paritaria y relacional las tareas de cuidado en su sentido más amplio, es uno de los principales obstáculos. Leyes, políticas públicas deben ir de la mano con una corresponsabilidad real y sentida.

A pesar del excedente que aportan, las mujeres se van a tener que equiparar con los varones que no han tenido que acuñar las cuotas de excelencia para ser elegidos para los mismos cargos y responsabilidades. Siguiendo este argumento si se comparara a mujeres y hombres ocupando un mismo rango la excelencia de las mujeres elegidas sería mayor que la de los varones. Sin embargo, quedarían al mismo nivel, de ahí la situación paradójica de “élites discriminadas”. La discriminación sólo puede entenderse en términos comparativos y por ello discriminatorios. De hecho, las mujeres consiguen puntuaciones altas y en muchos casos mejores que los hombres cuando acceden a puestos a través de oposiciones donde se utilizan pruebas objetivas en las que no caben las interpretaciones discriminatorias. Esto muestra cómo en otras formas de selección más personalizadas, los diferentes criterios y la exigencia del “excedente “

³ Abogada en la cohorte de edad 35-45.

pueden actuar en su contra.

Al comparar en el presente a “hombres y mujeres igualmente profesionales de élite, su gran diferencia (...) radica sobre el eje del poder” (García de León, 2004: 520). La experiencia textual de una mujer en un Comité de Dirección habla de una manera diferente de entender la dirección de las empresas “desde mi punto de vista mejor que la de los hombres, más eficaz, más eficiente, más barata, y más cálida y con mejores resultados de todo tipo. Pero bueno, yo tenía allí mi rincón, entonces me terminaron aceptando como una especie de cosa rara... entonces, si te dejas adaptar un poco y si ellos ven que no compites con ellos te toleran, no te diré que te aceptan porque no te consideran nunca un igual. Pero te toleran. No van a agredirte, no van a por ti. Para nada, salvo que necesiten el sitio” (García de León, 2004: 521).

Todo ello viene amparado por creencias que actúan de referentes para la práctica sin que medien reflexiones sobre su vigencia. Son bienes intangibles que salvaguardan el poder que genera desigualdades. En las primeras se concibe el poder como un modo de pertenencia “intrínseco a los hombres, lo cual los hace compatibles con sus exigencias y propensos a disfrutar de sus recompensas y placeres, y extrínseco a las mujeres y por ello difícil de compaginar con las cualidades y responsabilidades que se les atribuyen, y un coto al que tienen controlado el acceso” (del Valle et. al, 2001: 188). Es más, conlleva “una visión del poder como *bien escaso* que, en la medida en que más gente entre a disfrutar, los beneficios van a ser menores. Es más, otorga a los varones el derecho a su administración y control y a establecer para el colectivo de las mujeres las condiciones para su acceso o exclusión. Así, se elaboran razones de peso para limitar de antemano las aspiraciones de las posibles competidoras. La vinculación incuestionable es fuente de identidad de género y crea pertenencia a la vez que transmite seguridad.” (Ibid: 188).

El poder no es en la práctica un potencial para todo el mundo sino que es un bien al que se accede o que se concede unas veces por nacimiento (linajes, tribus, monarquías) otros por meritocracia que está generalmente controlada, por postulación, libre designación que es reconocida mediante el voto en el sistema democrático. Así otro

núcleo de creencias gira en torno al bien escaso y al poder incontrolado. Predomina la creencia de la buena administración de los bienes materiales vinculados al área doméstica y familiar, también del comercio pero debido a la escasa incidencia de las mujeres en los ámbitos de poder político, de las empresas, de las gerencias de las universidades no hay un conocimiento generalizado y menos un reconocimiento que actúe de criterio positivo. Sí que se empieza a hablar de mujeres en cargos importantes en las empresas y así ha sucedido cuando a Cristina Garmendia la nombraron Ministra de Ciencia e Innovación y se hizo una revisión minuciosa de su trayectoria de élite. También hay unas figuras referenciales vinculadas a las finanzas, la banca cuya inmersión en ese mundo les viene de su posición familiar y social: Alicia Koplovich, Ana Patricia Botín. De ahí que el miedo a la mala gestión es más bien producto de valores de culturas hegemónicas que de constataciones de la realidad. Un análisis de las portadas de periódicos en los dos últimos años en el Estado Español muestra que los grandes escándalos financieros han tenido como protagonistas en la mayoría de los casos a los varones. Es más, cuando se ha significado a mujeres su tarea ha sido la de encubrir, apoyar y en algunos casos las mujeres han aparecido como encubridoras de transacciones que ellas ignoraban, al menos así lo comunicaban.

En el esfuerzo doble que deben de realizar las mujeres aunque estén en posiciones de élite podemos hallar alguna respuesta a la pregunta de porqué en muchas situaciones las mujeres renuncian a promociones que otros hombres ambicionan. Es evidente que se da una reflexión entre el coste personal que supone en su conjunto y los beneficios que reportaría. Y ahí entraría la consideración del peso y satisfacciones de otras responsabilidades que podrían quedar de lado como puede ser el tema o la responsabilidad del cuidado en su sentido más amplio ya que en muchos casos la responsabilidad hacía ello no permite evadirse cuando no se experimenta la responsabilidad compartida. Se ha dicho a veces que se trataba de falta de ambición femenina y hasta se ha llegado a relacionar la falta de interés en el poder con una naturalización esencialista cuando lo que hay que ver es a que factores obedece (García de León 2004, 522). Una catedrática de universidad me hablaba de sentir la presión de tener que alcanzar cuotas de

excelencia que luego no iban a tener el reconocimiento debido, y lo hacía ante la duda de aceptar más responsabilidades académicas.

Siguiendo a Anna G. Jónasdoóttir y coincidiendo con Bourdieu cuando habla de cómo “el excedente de valoración invertido en los hombres los dota de *autoridad* masculina (...) y esta autoridad tiene la apariencia de no ser masculina, sino humana en general y generada exclusivamente de los méritos logrados de forma individual”. (García de León, *ibid*: 519). Esta acepción generalizada de lo humano pero referida sólo a la experiencia y a la interpretación simbólica de capacidades de los hombres hace que las mujeres queden reducidas a una situación inferior. Por ello serán las mujeres con un *excedente de valor social* que contrarreste y vaya más allá del plus de masculinidad del que no disponen las que sean seleccionadas. Sin embargo, “tal sobreabundancia de excedente (dicho de modo hiperbólico) en estas mujeres, es una clave más de su discriminación, no quiebra los códigos de la violencia simbólica de la masculinidad” (*Ibid*: 519).

También tiene su influencia la serie de expectativas diferenciadas de los padres respecto a los hijos e hijas. A pesar de que la educación y el descenso en el número de hijos, hijas ha creado cierta igualdad respecto a las expectativas, todavía el peso de los modelos anteriores tiene su influencia en el medio familiar así como en la educación reglada. Una cosa es la igualdad de oportunidades en la educación en la que se han superado muchas de las diferencias de generaciones anteriores pero todavía los mandatos culturales ejercen su influencia. El poder va más allá de la preparación adecuada de modo que aunque se posea, todavía supone en muchos casos, mayor esfuerzo para las mujeres que para los hombres esa relación estrecha con lo público, la movilidad, la libertad, la pertenencia. Está también el peso de los juegos, el impacto masivo de los deportes masculinos: fútbol, baloncesto, carreras de motos, de coches por citar los que tienen una mayor presencia en la vida pública y en los medios de comunicación. La experiencia de los espacios físicos y simbólicos con los que identificarse (del Valle, 1997). La influencia inmovilista que proporciona el miedo para el recorrido indiscriminado de espacios (del Valle, 2006: 245-291). La gestión de las mujeres y sus capacidades se podrán evaluar cuando hayan podido acceder al poder y experimenten

lo que supone la administración del bien escaso más allá del ámbito doméstico. No pretendo deificar cualidades femeninas ni masculinas inherentes a las mujeres y a los varones ya que son producto de las socializaciones desiguales de la naturalización sexista. Pero ello no implica reconocer que puede haber tradiciones de gestión efectiva realizada por las mujeres que aunque llevadas a cabo en el marco familiar hayan sido muy positivas. Lo mismo de cualidades desarrolladas que favorecen las implicaciones personales o que sirven de base para el desarrollo de redes capaces de hacer que circulen conocimientos, apoyos, trabajo articulado en torno a objetivos concretos, transmisión generacional sin que ello implique atribuciones naturalizadas. Es más, en muchos casos una puede identificar cualidades desarrolladas por las mujeres como resultado de las desigualdades por ejemplo en las responsabilidades mayoritarias del cuidado que luego aparecen como cualidades descubiertas recientemente y que se atribuyen al campo acotado como “inteligencia emocional”. En la demostración de su efectividad para la gestión empresarial no se indica su procedencia sino que parecen descubiertas como resultado de estudios científicos.

5. LOS TUTELAJES

La transmisión de conocimientos es clave para el ejercicio del poder. El hecho de alcanzar posiciones superiores en la política, en la universidad, la empresa requiere atravesar muchas organizaciones y barreras sociales, más para las mujeres que para los hombres. Se originan las dificultades como resultado de la socialización, estigmas y estereotipos y en su sentido más amplio en las estructuras de poder. Un camino para enfrentarse a esas dificultades es el de acceder a una persona que actúa de mentor/mentora en el camino de definir la carrera profesional, áreas de interés, de especialización, la entrada en nuevos campos como puede ser la política, el mundo universitario.

5.1. El rol del mentor/mentora

Mentores/mentoras dentro del ámbito donde se desarrolla el trabajo incluyen: colegas, supervisores y altos cargos. Los mentores fuera del

trabajo incluyen amigos y coetáneos de otras organizaciones, y conocidos de los ámbitos de la política y de la religión. También profesionales de la educación y familiares (Palgi 2000: 80).

Tanto el mentor/mentora formal como el informal asesora, apoya, explica, impulsa, en resumen, proporciona el andamiaje para la introducción en un campo nuevo sea el científico, laboral, político. También ayuda en el discernimiento de caminos a seguir en el trabajo, en cambios en el campo de estudio y posibles áreas de especialización. Son andamiajes en los que se incluyen conocimientos formales e informales como pueden ser las formas de toma de decisiones en una empresa; los entresijos del poder en una compañía y en principio sirven para empoderar a las personas.

El leer sobre ello me ha llevado al ejercicio de mirar hacia atrás y reflexionar sobre las personas que ejercieron grados de tutelaje vinculados a mi tarea como antropóloga. En mi caso puedo hablar tanto de hombres como de mujeres y de mentoras y mentores formales e informales vinculados a mis estancias en Guam, Hawaii, Estado Español con un abanico de aportaciones de unas y otros. El tutelaje formal vino de personas con posiciones consolidadas en el ámbito universitario. El informal en el caso de Estados Unidos se originó en mi círculo de colegas que desde distintas disciplinas: antropología, historia, ciencias de la salud aportaron saberes, críticas, pautas de sobrevivencia. Hombres y mujeres que compartieron su saber y su tiempo en una relación de reciprocidad. Uno de ellos compartió su experiencia eficaz a la hora de postular a la beca del East West Center que supuso para mí un hito intelectual y de experiencia multicultural.

Características diferenciadoras entre mujeres y hombres las veo en la distancia no como generadoras de desigualdad sino más bien como experiencias que en mi caso superaron al sistema de género. Los hombres aportaron en algunos casos un tutelaje más concreto de orientación y de gestiones efectivas para superar dificultades académicas durante el doctorado; consejos prácticos para la iniciación en el trabajo de campo; en la definición de mis intereses investigadores; en la iniciación académica como profesora tanto en Estados Unidos como en Euskadi. La fluidez mayor entre unos y otras se dio en los coetáneos en relación al tiempo empleado que fue

amplio y generoso.

El tutelaje de las mujeres combinó más campos: de visión, de compromiso individual, de complicidades y en su conjunto ofreció más matices. Tuvo en muchos casos una visión amplia de orientación ya que abarcaba a su vez la transmisión de formas de cómo entendían ellas la profesión científica o en el caso de una antropóloga, vinculaba su tutelaje desde su puesto de prestigio en la universidad con experiencias personales del trabajo de campo y de su trayectoria académica. Entre mis coetáneas el tutelaje informal de una historiadora y una científica de la salud combinaron a su vez pautas culturales propias de la sociedad norteamericana necesarias para la vida cotidiana y universitaria con la aportación científica. En el aspecto científico me ofrecieron una crítica constructiva hacia mi trabajo y una interlocución frecuente y estimulante. A mi vuelta a Euskadi fue clave el tutelaje amplio de una mujer fuera del medio académico que aportó su ayuda para situarme en Euskadi después de una larga ausencia y rellenar lagunas de experiencias políticas durante el franquismo. También reconozco el tutelaje de coetáneos pero ya asentados en el mundo universitario que en Madrid, Barcelona me proporcionaron conocimiento, apoyo, entrada en redes. Con el haber de tantos años fuera de la estructura universitaria española fue clave el tutelaje específico para llevar a cabo múltiples convalidaciones en Barcelona y en Euskadi. Y en la Universidad del País Vasco/EHU para presentarme a la primera plaza de Antropología Social ubicada en la Facultad de Filosofía del campus de Gipuzkoa.

A vista de pájaro las dos experiencias geográficas y culturales de tutelaje tienen distintos matices. La de Estados Unidos la relaciono directamente con el campo del saber, con mi búsqueda y opción por la antropología y con las experiencias multiculturales en la Universidad de Hawaii y de manera específica en el East West Center ubicado en su campus. Los de la vuelta a casa con mi ubicación en una situación sociopolítica diferente y con un medio universitario desconocido para mí así como en la inserción en redes profesionales nuevas. La experiencia del tutelaje durante mi estancia en la Universidad de Hawaii fue tan importante y efectiva que pensé desde ese momento que una manera de devolver lo que había recibido iba a ser la de

ayudar a estudiantes y especialmente a mujeres en ese proceso de tutelaje. Así lo he llevado a cabo con sus dificultades, satisfacciones y buenos momentos. Y en mi mirada hacia atrás siempre he tenido presente hilos conductores de varias genealogías.

5.2. Reconocimiento diferenciado

Es más frecuente otorgar un mayor reconocimiento al tutelaje de los hombres que al del de las mujeres, y si se hace, disminuir su importancia cuando lo sopesan con aquel que recibieron de otros varones. El reconocimiento público del tutelaje es una experiencia relacional que vehicula conocimientos y experiencias en el contexto donde se produjeron y con una perspectiva de su influencia. Se trata de nuevas formas de socialización en las que tanto mujeres como hombres aprendemos a reconocer las claves de la investidura por encima de diferencias naturalizadas.

El tutelaje no siempre es armónico pues requiere un grado de confianza y de reconocimiento mutuo. Por parte del mentor/mentora también está la predisposición favorable a reconocer avances y aportaciones hasta el punto de admitir que la persona tutelada pueda superar en la excelencia a la mentora, mentor y al tiempo, el buen resultado incrementa el prestigio y el bienestar de la tutora, tutor. Traigo como ejemplo el caso de Cristina Garmendia que el 20 de enero, meses antes de ser nombrada Ministra de Ciencia e Innovación, recibía el “tambor de oro”, máximo galardón que concede cada año el Ayuntamiento de Donostia en la fiesta principal de la ciudad. La bioquímica Margarita Salas fue la encargada de glosar los méritos de la que había sido su discípula y así finalizó su intervención: “He dirigido tu tesis doctoral y tengo el orgullo de decir que la discípula me ha superado. Es la mayor satisfacción de un maestro” (Munguía, 2008: 16).

Los roles de mentor/mentora difieren según los campos y situaciones de ahí que sean distintos los de la política, empresa, universidad. En general, los conocimientos y redes vinculados con los tres ámbitos están más limitados para las mujeres que para los hombres. En la política son importantes las conexiones sociales fuera del lugar de

trabajo para llegar al público a quien se representa; conocer la manera de cómo acceder a personas líderes y gente de a pie en distintos sectores sociales. En la empresa se necesitan más conexiones dentro del propio campo para avanzar en la profesión. De ahí la importancia de la conexión con mentores/mentoradas que estén bien conectados en el mundo de la empresa y los negocios para superar barreras de dificultades de acceder a redes necesarias para el desempeño de la tarea. En la universidad el tutelaje lo relaciono con procesos vinculados a la elaboración, transmisión y aplicación de conocimientos así como al funcionamiento y oportunidades del medio universitario donde cobra importancia el contexto transnacional y la iniciación en redes.

En los países donde existe una social democracia así como en los países occidentales se da una apreciación más fuerte de la necesidad del tutelaje que en países con otros regímenes políticos. Es evidente la presencia de mentores entre personas en el ámbito de la política y de la empresa en posiciones de alta cualificación. Las conclusiones de la investigación transnacional a que he aludido en otros momentos de mi exposición, realzan la importancia de dichas figuras de orientación y apoyo tanto para los hombres como para las mujeres (Palgi 2000, 79-80). En un artículo sobre el nombramiento de Cristina Garmendia el texto a pie de foto decía: “La ministra de Ciencia e Innovación, junto a su mentor político, el ministro de Industria, Turismo y Comercio, Miguel Sebastián” (Galán, 2007: 8). En el caso de las políticas es casi una práctica habitual y en los países donde existen y se aplican leyes de acción positiva, la referencia a la existencia de mentoradas es más habitual que en aquellos países donde dichas leyes son inexistentes.

Pero para que el tutelaje sea efectivo y pueda ser traslativo es importante recoger las reflexiones de Celia Amorós que analiza y desarrolla Amelia Valcárcel. Para ejercer el poder hay que poseerlo es decir haber recibido la investidura y solo así se puede conferir a otras personas. En caso contrario “tal detentación es vacilante y percibida como tal” (1997: 116), situación que es frecuente en las mujeres y se pondrá de manifiesto en la debilidad de su transmisión. El síntoma de su condición precaria se produce cuando “una decisión tomada por

alguien que detenta poder de esta forma tenga que ser ratificada, y si no es ratificada, esa decisión permanezca simplemente en los márgenes de lo relativamente opinable, es decir, se convierta en una protodecisión y no justamente en decisión.” (Ibid.: 16). Es decir que la palabra de poder de una mujer deba ser repetida por un hombre. El resultado de esa falta de poder conlleva que no pueda ser transferido.

Por ello es importante reflexionar acerca del tutelaje que transfiere conocimiento específico y aquel conocimiento relacionado con el acceso al poder sin que en ninguno de los dos casos sea necesaria la ratificación ya que por ello podrá ser a su vez transferido por la persona, personas que lo reciban y ejercerlo en una tarea continua que pueda llegar a establecer genealogías. El tutelaje reconocido reafirma la individuación tal como la entiende Amorós (2005: 101-109) Se trata de procesos importantes que afectan de una manera más directa al tutelaje ejercido desde las mujeres y hacia las mujeres y desde las mujeres hacia los hombres y que llevan implícito el enunciado y la práctica de nuevas socializaciones. Y la experiencia tanto de hombres como de mujeres que recibieron la ayuda de mentores los hará extensibles a las generaciones más jóvenes.

Es de esperar que en la medida que más mujeres estén en dicho campo, los tutelajes serán más fluidos como expresión de la ampliación de lo que ahora pueden considerarse fisuras en el sistema de género.

6. LA NATURALEZA CAMBIANTE DE LAS NUEVAS SOCIALIZACIONES

Teniendo en cuenta los conceptos, experiencias y prácticas de poder desarrollados hasta ahora, se argumenta a favor de la necesidad de nuevos aprendizajes como ruptura con la idea estática y determinista que pone el énfasis en el impacto indeleble de la socialización temprana como si en las primeras etapas “estuvieran contenidas las actitudes y saberes necesarios para toda la vida” (del Valle et. al, 2006: 37). Es evidente su importancia como he señalado al comienzo y especialmente cuando se basa en un aprendizaje diferenciado que lleva a desigualdades sin que se introduzcan aprendizajes continuados

que vayan deconstruyendo de manera reflexiva y experimental los modelos, valores y comportamientos. Por ello será difícil aprender a reconocer las desigualdades y más superarlas no sólo de manera individual sino también colectiva. Las nuevas socializaciones son dinámicas y procesuales y aunque el punto de partida es desigual ya que la necesidad sentida del cambio en el sistema de género “proviene principalmente de las mujeres y las resistencias de los hombres, para que los cambios afecten al sistema de género tienen que darse de manera relacional” (Ibid). La constatación de la relación más estrecha que tienen los hombres con el poder, hace necesaria la presencia activa de nuevos aprendizajes no sólo para acceder sino para ejercerlo, disfrutarlo y también para saber dejarlo de manera constructiva. Nos lleva también a potenciar nuevos referentes de cómo las mujeres viven y ejercen el poder para ir abriendo el espectro de los significados y de las prácticas.

Las nuevas socializaciones pueden surgir de la constatación reflexiva y sentida de las desigualdades; del contraste entre aspiraciones y distancia con el punto de partida que permitirá situar la definición de nuevos roles; la experiencia de moverse en espacios más amplios, la lucha contra la naturalización de la figura pública de la mujer en contraste con la del hombre a la hora de enjuiciar decisiones, acciones y cumplimiento de responsabilidades; la articulación entre lo que consideren su mundo privado y el público; el peso que hayan tenido los mecanismos, estrategias de naturalización en poner freno a proyectos de vida y de trabajo.

También pueden emerger del conocimiento crítico de los cambios, aspiraciones, derechos conquistados, leyes, políticas públicas, elaboraciones del Movimiento Feminista y de lo que dicen acerca de la injusticia de la desigualdad de género. Y tienen potencial para promover el surgimiento de nuevos modelos que identifiquen las responsabilidades que limitan y llevan al no poder de aquellas que potencian y desarrollan de manera creativa nuevos referentes para el cambio (del Valle et. al, Ibid: 38). Así paso a exponer siete ámbitos como propuestas que se corresponderían con áreas de desigualdad que dificultan la entrada y el ejercicio del poder, tal como se ha tratado en

otros espacios del texto⁴.

6.1. La valoración de experiencias anteriores para establecer genealogías del poder desde las mujeres.

Celia Amorós resalta en muchos momentos de su obra la importancia de las genealogías para hacer que fluya el conocimiento y que es especialmente relevante en la historia de la mujeres ya que el poder es traslaticio. Más aún cuando hablamos de un poder al que hemos entrado en su ejercicio y disfrute de manera tangencial, en precario y con grandes discontinuidades, especialmente en campos antes vedados a las mujeres (2005: 429). De ahí la necesidad de suplir la gran carencia de referentes, modelos, pautas, estrategias, valoraciones. Sin embargo se cuenta ya con un corpus de estudios sobre el poder desde La Crítica Feminista en distintas disciplinas que permite un diagnóstico sobre el que trabajar para diseñar estrategias de superación de las desigualdades así como nuevas hipótesis para proseguir ahondando en el tema.

Otro recurso de conocimiento consiste en acceder a las personas que a través de su práctica hayan ejercido cargos y responsabilidades en la política, la empresa, la universidad porque sirve de comparación y contraste para evitar pensar que haya que comenzar desde cero. Y a ser posible obtener información tanto de mujeres como de hombres porque puede revelar diferencias y sus orígenes en base a cualidades, socializaciones, estilos de actuación, así como a inquirir si hay puntos de partida como el que he expuesto acerca de la socialización temprana que contribuyen a crear ventajas y o desventajas en su ejercicio directo. Es una técnica de obtención de datos que contribuye tanto al reconocimiento de recursos como a su optimización.

Está también la lectura de autobiografías, memorias de mujeres que han escrito sobre sus experiencias en el poder y que muestran un mundo privado de un campo público con independencia de la ideología que hayan cultivado. Con frecuencia desde posiciones feministas se ha juzgado con dureza a políticas conservadoras sin

⁴ Estas propuestas representan una continuidad de las que elaboré en un artículo anterior (del Valle 1992/93).

contextualizarlas en los ideales de sus partidos y en el momento histórico. Tenemos el ejemplo de Margaret Thatcher. Tanto ella como sus actuaciones deben analizarse en relación con las de otros líderes conservadores para constatar que no se derivaban de una “esencia femenina” sino de un posicionamiento político e ideológico relacionado con el ejercicio del poder y con una visión conservadora de los derechos de la ciudadanía. También el análisis de su propia biografía debe situarse en círculos concéntricos de socialización, educación, militancia política y evaluadas en relación a los tiempos en los que ha vivido.

En este ejercicio de conocimiento quiero rescatar de la experiencia de otras mujeres sus maneras de moverse en espacios amplios, desconocidos en la mayor parte de los casos y que aportan datos acerca de la articulación entre su mundo privado y el público; la lucha contra la naturalización de la figura pública de la mujer en contraste con la del hombre a la hora de enjuiciar las decisiones, acciones y cumplimiento de responsabilidades; el peso que hayan tenido en sus vidas los posicionamientos, reivindicaciones, estrategias emanadas del Movimiento Feminista, así como el impacto referencial de: mujeres feministas en el poder, políticas públicas, estudios de género.

6.2. El poder transformador de la Crítica Feminista

La Crítica Feminista corresponde a un campo del saber científico centrado en el estudio de la construcción social y cultural de la diferencia y la desigualdad que tiene como referente el hecho de que la especie humana es sexuada. Su aproximación es multidisciplinar y contextualizada en el devenir histórico y en diálogo con aportaciones provenientes del Movimiento Feminista; de aquellas leyes, políticas públicas orientadas a proteger derechos y a erradicar desigualdades.

Se ha hablado de la importancia del conocimiento como medio de transformación social. Creo que todas las personas aquí presentes hemos tenido alguna experiencia de lo que ha supuesto la lectura de ciertas obras, las discusiones, los trabajos críticos realizados, la confrontación con distintas aproximaciones teóricas. Al menos en mi caso ha sido clave desde el punto de vista político, religioso, social y

especialmente feminista. Y lo he seguido en contextos culturales y académicos diferentes. Es más, ha sido una constatación a lo largo de mi experiencia docente e investigadora. De ahí que resalte la importancia que tienen los estudios que se imparten de manera reglada en universidades en los cinco continentes. Cabe destacar que en el Estado Español las principales universidades públicas cuentan con cursos, programas específicos en todos los niveles de la enseñanza universitaria y su presencia está asegurada como elemento innovador en el diseño del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior.

A partir de la experiencia docente se observa que para muchas personas tanto mujeres como hombres el nuevo conocimiento no crea indiferencia ya que ofrece una exposición a planteamientos desconocidos o desde perspectivas cuestionadoras de la cultura hegemónica. Se ha producido un avance al mostrar que “se recoge un conocimiento que no sólo amplía la visión de la cultura, sino que cuestiona el androcentrismo de las bases teóricas y epistemológicas de la disciplina” (Diez, 2005:109).

También está presente el potencial de la confrontación multidisciplinar que ofrece La Crítica Feminista que al incorporar nuevos análisis que no estaban presentes en los campos tradicionales del saber, enriquece la aproximación a problemáticas presentes en el desarrollo de la teoría antropológica. Es más, cuestiona y enriquece desde la etnografía con temas relacionados con la sexualidad, la reproducción, el cuerpo, el trabajo, el espacio y evidentemente el poder. Es más, nuevas preocupaciones y problemáticas de nuestra contemporaneidad se nutren para su análisis de teorías que activan la dimensión aplicada de nuestra disciplina.

6.3. La gestión del excedente

Una nueva socialización tiene que ver con el control del excedente, algo necesario pero difícil de llevar a cabo. Como primer paso voy a diferenciar entre excedentes que potencian y aquellos que debido a la situación desigual pueden actuar de manera negativa. En los primeros estaría el contar con un nivel más alto de capacitación del que requería un puesto y ser consciente de ello. De ahí la necesidad de identificar

bien el excedente, su valor contextualizado y dosificarlo, es decir, impedir su utilización sin que también se valore de una manera singular, por ejemplo, para una mejora de la situación de trabajo, para un incremento salarial, como contrapartida de reconocimiento y prestigio. Es habitual que las mujeres pongamos ese excedente como parte integrante del puesto de trabajo, de manera que en muchos casos llega a diluirse sin que se reconozca dicha contribución. Esa disponibilidad se puede dar tanto en una relación laboral con hombres como con mujeres. Tiene que ver con pautas culturales de disponibilidad ilimitada que están muchas veces vinculadas a características naturalizadas de la femineidad y especialmente de la maternidad y que precisan de una identificación valorativa específica.

El segundo ejemplo de excedente social abarca otras posibles aportaciones como son: exceso de responsabilidad, exceso de sacrificio, exceso de culpa, exceso de tiempo. Esta clase de excedente resulta difícil de convertirlo en positivo debido a que en la mayor parte de los casos tiene un origen naturalizado y una vinculación con mandatos culturales. En entrevistas realizadas a mujeres con cargos que demandan una flexibilidad en la disposición del tiempo, muchas de ellas experimentan que las exigencias van en contra de sus responsabilidades amplias de entender el cuidado, especialmente del tiempo dedicado a hijos e hijas, a personas dependientes como pueden ser mayores a su cargo y o bajo su responsabilidad. Este excedente debe neutralizarse ya que tiene relación con la corresponsabilidad social e individual en las prácticas del cuidado.

6.4. La atención a las salidas efectivas del poder

Tiene que ver con la manera de cómo se realizan cierres entendido en su sentido más amplio. Se puede hablar de finales de un trabajo, de la salida de un puesto prestigiado, de un proyecto reconocido, de transiciones de un puesto, un cargo. Las dificultades en las salidas del poder varían.

Hay veces que a partir de la situación de poder se saca ventaja de ello para poder gestionar la entrada en otra entidad de relevancia similar o mayor. Mi experiencia es que estos mecanismos están más claros en

los varones que en las mujeres aunque voy constatando cambios, especialmente en generaciones más jóvenes vinculadas al mundo empresarial, en el que los trasvases tienen en ciertos casos unas expresiones más cercanas a las de los varones. En ello incide la autonomía de las personas y especialmente la seguridad con que viven su profesión así como un índice alto de autoestima. Si se hicieran estudios comparativos en el campo de la política, la empresa, la universidad mi hipótesis es que las empresarias estarían mejor preparadas que las políticas siendo las universitarias las menos preparadas para ello. Me baso en que la mayor movilidad se da en la empresa y por ello existen más experiencias y referentes. Además para la búsqueda del nuevo sitio no hay que esperar a que se les designe, a que termine un mandato. En el mundo universitario la salida del poder implica volver al lugar de origen y aunque hay casos de personas que siguen una trayectoria de puestos de gestión, en muchos casos no se vuelve a una situación igual o más alta de la que se ha salido.

En otros términos comparativos, los varones estarían mejor preparados que las mujeres. Se debe a que en su haber cuentan: con modelos referenciales, aprendizaje de la distancia emocional, pertenencia a redes por las que circula información amplia que abarca el mercado de trabajo, los entresijos del poder. También cuentan con experiencias más frecuentes de satisfacciones en el poder porque su trabajo no exige “excedentes” de preparación ni tampoco tienen que contrarrestar las exigencias provenientes de la fuerza normativa de los mandatos culturales que afectan directamente a las mujeres. Sin embargo ni en los casos de mujeres ni en los de los hombres los conocimientos requeridos son innatos sino adquiridos.

En las salidas del poder conocimientos de ejemplos anteriores sirven de referentes bien para seguirlos o para evitar errores cometidos por otras personas anteriormente. “el salir bien importa porque así siempre está la posibilidad de poder seguir manteniendo el contacto. Una salida positiva del poder aunque sea costosa proporciona cierta seguridad. La persona es consciente de poseer un capital social de conocimiento y relaciones que le posibilita nuevas incursiones desde el contexto de la cultura en un proceso de retroalimentación” (del Valle et al., 2001: 208).

6.5. El rechazo activo a los estereotipos

Entraría el cuestionamiento de los estereotipos que han creado referentes fijos para ubicar a la mujer pero que también sirven para hacerlo con el hombre, con colectivos. Sin embargo debido a su anclaje en mandatos culturales tienen mucho más peso referencial en las mujeres que en los hombres y también cuando se aplican a grupos marginales para mantenerlos en los límites.

En las culturas tradicionales aparece la figura negativa de la: suegra, la madre castradora, la mujer de la calle, la mujer fatal, la hermana envidiosa, la eterna rival en el amor, la solterona, la infértil desgraciada, entre otros muchos. Con independencia de cuales sean las situaciones la recurrencia al estereotipo para describir una situación, una persona, un colectivo no deja resquicio al conocimiento de la realidad y de una visión personalizada. En la actualidad estereotipos anteriores siguen funcionando aunque las expresiones sean contemporáneas. También se han dado rupturas y se han creado estereotipos en torno a nuevos roles por ejemplo el de la mujer ambiciosa para paralizar a la que aspira al poder. Pongo como ejemplo su utilización para descalificar a Hillary Clinton durante la campaña por las primarias.

Hasta que llegó a las votaciones en el estado de Iowa tenía sus apoyos y también sus detractores que emitían juicios mayoritariamente políticos como su apoyo a la guerra de Irak por parte de quienes más tarde, con una mirada menos cargada por la influencia de la política de Bush y más informados por los resultados funestos de su política, ejercían una crítica que en otros momentos tampoco ellos y ellas la habían hecho pero aún así se trataba de una crítica política propia de una campaña electoral. Pero a partir de la victoria de Barack Obama en Iowa, los medios de comunicación empezaron a resaltar en Hillary la posesión o no de ciertos atributos en los que claramente aparecían estereotipos vinculados a cualidades femeninas y masculinas.

Su saber estar, su capacidad analítica, el distanciamiento de las emociones que la hubieran hecho tambalear, se presentaban como debilidades. Se la tildaba de hermetismo, insensibilidad; se aludía a su falta de humanismo. Su control en situaciones difíciles de su pasado cuando Bill Clinton era presidente y tuvo que aguantar estoicamente

en público sus escándalos, se atribuía a su ambición desmesurada. Alusiones anteriores a verla como una roca, “impenetrable y áspera, pero incombustible, casi indestructible” que proyectaban fuerza, convicción y seguridad en la tarea en la que se embarcaba, aparecían en los análisis de su derrota como debilidades. Se hablaba de su falta de humanismo, sus dificultades para la cercanía y resultaba interesante el ver cómo se recalcan esas cualidades en Obama. Una lectura detallada dejaba claro que había una crítica solapada a una sobreabundancia de cualidades que tradicionalmente se han vinculado a los hombres en la política, cualidades que también hoy persisten. Sin embargo se achacaba la falta de lo que se han estereotipado como cualidades femeninas y además consideradas como “naturales”: empatía, cercanía, humanismo, afabilidad, solidaridad. Es más, aparecían comentarios que interpretaban esa ausencia de ternura, cercanía como una posible causa del desvío de los votos a Obama. Se retomaba el viejo dicho de “la dama de hierro” con que se designaba de manera peyorativa a Margaret Thatcher cuando era Primera Ministra de Gran Bretaña para traspasárselo a Hillary Clinton como descrédito.

El estereotipo representa la fijación de una cualidad, de un defecto, de manera que ello sirva como definidor de una persona, de un colectivo. Son económicos porque permiten de una manera sencilla pero eficaz eliminar la riqueza de la complejidad, recurriendo al indicador fijado de antemano. Los estereotipos tienen mucho que ver con pautas culturales y abarcan tanto cualidades físicas, morales, pero de manera fija y siempre distorsionada.

6.6. La información de leyes, ordenanzas municipales para situar reivindicaciones y derechos

El movimiento feminista siempre ha resaltado el carácter político de sus reivindicaciones frente a la tendencia a devaluar peticiones que provinieran de las mujeres como si fueran algo baladí y obligándolas a permanecer social y políticamente en el ámbito de lo doméstico en contraposición a lo público y por ello fuera del poder. En la actualidad aunque no hablemos de huracanes de cambio sí es adecuado hablar de vientos que soplan de manera pausada pero constante. Nos movemos

en varios frentes: el de los cambios en los comportamientos del día a día que indican mayor visibilidad de las mujeres fuera de los espacios tradicionalmente asignados: el doméstico, el de acompañante y el de apoyo en la sombra; el de la incorporación a la enseñanza reglada especializada bien sea profesional o universitaria; el de la inserción paulatina al mercado laboral y a sus escalafones de reconocimiento y responsabilidad y finalmente – entre otros muchos- al de la protección de legislación que reconoce, ampara y desarrolla sus derechos. En este sentido, distintas leyes han sido claves para poner en la agenda política y también en la agenda social una centralidad que no es un favor, sino el ejercicio de un derecho. Los cambios por decreto se pueden instaurar por obligación pero el que permeen en las orientaciones de valores y de comportamientos individuales y sociales es un proceso mucho más lento. Sin embargo, en procesos de cambio las leyes pueden ser grandes catalizadoras especialmente si existe una sensibilidad social en ascenso que en mi opinión corresponde al momento actual. Pero también tenemos conocimiento de que las leyes pueden permanecer como referentes lejanos mientras que su eficacia radica en utilizar sus contenidos como directrices para que se apliquen, para que muestren los parámetros de protección, de seguridad y de exigencia. De ahí la importancia que le concedo a su conocimiento, a la discusión grupal cualificada, a su análisis, a su difusión amplia. Y aquí menciono la importancia del “derecho sentido” que va más allá del mero conocimiento y por ello de la relación entre leyes relacionadas directamente con la protección y defensa de las mujeres. “El derecho como algo sentido se ubica en la identidad de lo que una considera propio y en una conciencia de la ciudadanía que tiene su expresión política en prácticas concretas (del Valle 2006: 248).

Existen en la actualidad leyes que no existían hace diez, veinte años. Tendrá que haber más, tendrán que revisarse algunas que han quedado cortas como la ley de aborto y también habrá que mantener una vigilancia constante para que se cumplan las actuales, se vean las enmiendas que deberán ir incorporándose y las nuevas leyes que deban surgir como respuesta a desigualdades sangrantes. Es por ello importante el paso hacia el convencimiento sentido de los derechos conquistados.

6.7. Cuestionar los significados y prácticas del tiempo de liderazgo

La concepción del tiempo de liderazgo y su práctica entra en colisión con los significados y prácticas de los tiempos asignados a las mujeres. Tal como señala Comas d'Argemir compatibilizar la vida política es aún más difícil “debido a la cantidad de horas que ocupa y a su intensidad. Además, ya no es doble sino triple jornada. Y esto es prácticamente inasumible para las mujeres jóvenes, en edad de procrear y de progresar en el trabajo. Para las mujeres, una carrera política exitosa acostumbra a ir acompañada de renunciaciones personales; para los hombres no, o por lo menos no tantas” (2006: 25). Las demandas tanto para las mujeres como para los hombres de lo que se considera “tiempo de liderazgo” es la misma y es más acusado en la política (60 horas semanales) que en la empresa, sin embargo, en la actualidad el tiempo de liderazgo se basa en una forma de organización de la vida privada que era tradicionalmente asumido por las mujeres. Es un modelo aprobado socialmente pero que entra en conflicto con las expectativas sociales de hombres y especialmente de mujeres (Woodward y Lyon, 2000: 91). Así cuando en la convivencia de pareja se dan responsabilidades de cuidado, y considerando que los respectivos compañeros, maridos están en el mercado laboral se recurre a ayuda doméstica asalariada (Ibid.: 92). El concepto y la experiencia del tiempo masculino es lineal, más fácil de dividirlo en unidades más pequeñas y fácil de utilizar. Es un tiempo concebido para el trabajo y para el ámbito público. De ello la dificultad de vincular las experiencias del tiempo de uno y otra a una organización que va a ser lineal porque ha estado diseñada desde las experiencias, necesidades de los varones. Con ello no se argumenta que sea más efectivo el lineal y de hecho existen críticas al efecto pero sí que es el dominante. Mientras que para las mujeres su concepción del tiempo en base a sus responsabilidades y actividades preferenciales es relacional, continuado y cíclico (Ibid: 94-96). El tiempo de liderazgo debe posibilitar reajustes de disponibilidad y su adecuación a las necesidades del momento; lo que no puede darse cuando deben cubrirse necesidades que precisan de tiempos fijos y otras de improvisaciones difícilmente previstas como en toda situación de cuidado. Y especialmente crucial es el poder demostrar libertad de obligaciones privadas lo que verdaderamente encaja con la norma

masculina dominante. El móvil es una expresión de esa localización perpetua. La visibilidad es importante así como disponibilidad ante los superiores de estar accesible de forma permanente. (Ibid: 97-99).

En el caso de las mujeres es preciso reflexionar sobre lo que tradicionalmente se ha reconocido como una cualidad que consistía en la disponibilidad total de su tiempo que posibilitaba armonizar las demandas de una organización cíclica del cuidado. Este excedente entra en conflicto con la disponibilidad que requiere una concepción lineal del tiempo de “liderazgo”. Comas d’Argemir muestra con datos que el número de hijas/hijos es menor en políticas que en políticos (Comas, Ibid.: 259) lo que también aflora en los resultados del estudio realizado en los 27 países industrializados a que he aludido antes y que se plantea como una forma de resolver el posible conflicto.

A la hora de distribuir su tiempo las mujeres priman en este orden: el tiempo con hijos/hijas, compañero, mientras que sacrifican su tiempo personal y su tiempo social con amistades y retrasan el tiempo para la maternidad. El mismo patrón siguen las empresarias pero con porcentajes más bajos. (Woodward y Lyon, Ibid.: 100-102).

Todo ello nos retrotrae a la afirmación inicial de la necesidad urgente de desarrollar una paridad en las exigencias del cuidado que incluye de manera central las responsabilidades que conlleva la maternidad-paternidad. Implica asimismo que las mujeres aprendamos a vivir con usura y sin concesiones lo que Soledad Murillo denomina *tiempo propio* (1996) un bien escaso que no hay que convertirlo en excedente porque de esa manera contribuiremos a mantener el poder como un bien escaso para las mujeres.

CONCLUSIONES

El hilo conductor de este texto es que el poder tiene que dejar de ser un ejercicio de dominación para pasar a ser un campo de reflexión y actuación donde sea posible las individualidades que potencian y empoderan en la articulación de la persona con el medio social. De ahí la importancia que he dado al análisis de los mecanismos que contribuyen al poder y o al no poder por su correlato con la visibilidad y o invisibilidad estructural y cultural. Se desarrollan en contextos

concretos, en el devenir histórico en función de un orden de jerarquía y una relación de poder que tiene fuertes referentes en mandatos culturales que en muchos casos llevan a la práctica.

Es evidente que la entrada de las mujeres en ámbitos profesionales y públicos es significativa, sin embargo, no produce fisuras importantes en el sistema de género pues los hombres mantienen el control de la definición y contenidos de los roles cuyas recompensas materiales y simbólicas son más relevantes. Ello me ha llevado a la revisión de la situación de partida para la entrada en el poder así como la de los mecanismos que mantienen la estructura de poder masculino. Ello muestra la necesidad de correctores en la socialización temprana haciendo hincapié en aquellos que lleven a una mayor fluidez en el desarrollo de actitudes de autonomía y al cuestionamiento de valores que apoyados por creencias, representaciones y mandatos culturales deifican la naturalización de actitudes y comportamientos. A destacar la definición de metas, el cómo obtenerlas con satisfacción que se vincula a la familiaridad con el ejercicio del poder. Es preciso romper con la creencia de que la práctica del poder tiene referentes innatos masculinos para pasar a desentrañar las bases ideológicas y las estrategias que la sustentan.

Desde el análisis expuesto es evidente que las dificultades tienen que ver con el peso del referente normativo que dificulta y oculta la realidad. En el caso de las mujeres la existencia del excedente como requisito y como práctica actúa en su contra para una mayor integración en el poder y sentir su pertenencia. Las expectativas diferenciadas llevan al requerimiento de que las mujeres tienen que aportar algo diferente de ahí la importancia que tiene la reflexión sobre el excedente calificativo. En base a ello las mujeres incrementan las tareas sin que se consideren aportaciones a reconocer porque carecen de una identificación estructural.

Dado que existen dificultades reales para acceder al poder y mantenerlo he querido destacar la importancia del tutelaje tanto formal como informal. Cambios significativos propuestos tienen que ver con el conocimiento de los mecanismos del poder y con la fluidez en el rol indiferenciado de mentor/mentora de manera que traspase diferenciaciones propias del sistema de género como creador y

mantenedor de diferencias desiguales. Interesa analizarlo para ver si es aceptado de manera intercambiable, si se ejerce de manera que sea traslaticio y así posibilite elaborar genealogías que rompiendo con la unilinealidad de los linajes masculinos introduzcan la flexibilidad propia de los sistemas más adaptativos.

De la reflexión de conceptos, experiencias y prácticas de poder se argumenta a favor de nuevas socializaciones como ruptura con la idea estática y determinista que enfatiza el impacto indeleble de la socialización temprana. Algo que actúa en contra de los cambios necesarios para que las mujeres lleguen a ejercer su verdadera ciudadanía. De ahí las siete propuestas que incorporan el valor del nuevo conocimiento desarrollado desde La Crítica Feminista que por definición es interdisciplinar y articulador de la teoría y la práctica.

En el transfondo de las siete propuestas está el acceso y control de conocimientos teóricos y prácticos y la necesidad de adaptarlos a la acción transformadora. Se trata de un conocimiento diverso en cuanto a niveles, campos que abarca y metodologías.

El referente principal lo he situado en el campo de conocimiento que de manera reglada forma parte del conocimiento impartido en el sistema universitario transnacional que se recrea de continuo mediante la investigación y una sensibilidad constante con las problemáticas que generan desigualdades. Hay un segundo nivel que se dirige a los mecanismos concretos que tienen que ver con el poder en su dimensión aplicada. Aquí entran las prácticas de distribución del tiempo laboral a la luz de problemáticas reconocidas ya y que se refieren a la conciliación entre vida personal, vida familiar y vida social. Y abarca asimismo los mecanismos de entrada, desarrollo y salida del poder prestando atención concreta a la gestión del excedente. El tercer nivel tiene que ver con el conocimiento propio de una ciudadanía activa respecto a leyes, ordenanzas donde poder situar reivindicaciones y derechos. El tutelaje aparece como una transversal que prepara para los distintos niveles.

Para finalizar quiero resaltar que mi reflexión sobre el poder tomando como referentes mujeres que están en lo que se considera élites discriminadas pone de manifiesto las dificultades de entrada en el poder. También desvela la utilización del mecanismo distorsionador

de presentar los logros de las élites como si resumieran la situación actual de las mujeres. En el pasado se utilizaba de manera indiferenciada el término mujer para abarcar a todo un colectivo que representaba más de la mitad de la humanidad negando la individuación. Ahora se utiliza la estrategia de realzar las individualidades exitosas para proyectar como realidad lo que es todavía una situación minoritaria y desigual cuando se la compara con la de los hombres. El reto del cambio se nutre de la articulación del conocimiento, la reivindicación argumentada y la práctica.

BIBLIOGRAFÍA

AMORÓS, Celia (1987) “Espacio de las iguales espacio de las idénticas. Notas sobre el poder y principio de individuación”, *Arbor* Nov-Dic., pp.113-127.

- (2005) *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...para las luchas de las mujeres*, Madrid, Cátedra.

BAKKER, Jeannette (2000) “Life choices and leaders’ informal networks” en M. VIANELLO, y G. MOORE *Gendering Elites Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, London, Macmillan Press Ltd., pp. 104-119.

CASTRO KUSTNER, Elena (2005) “Relación género-etnia-clase: Reflexión sobre la genealogía del poder” <http://www.paginadigital.org/articulos/2004/2004terc/cartas4/c1868157-4pl.asp>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN LIX LEGISLATURA. Comisión Especial para conocer y dar Seguimiento a las Investigaciones relacionadas con los Femicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada (2006) *Geografía de la violencia feminicida en la República Mexicana*

COMAS D’ARGEMIR i CENDRA (2006) “Mujeres, las otras políticas” en J. HURTADO SÁNCHEZ (coordinador) *La mujer como sujeto de la acción política* Sevilla, Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia, pp. 15-31.

del VALLE, TERESA, (directora) (1985) APALATEGI Joxemartin, ARETXAGA Begoña, ARREGUI Begoña, BABACE Isabel, DÍEZ Carmen, LARRAÑAGA Carmen, OIARZABAL Amparo, PÉREZ Carmen, ZURIARRAIN Itziar, *Mujer vasca imagen y realidad*, Barcelona: Anthropos.

del VALLE, Teresa, LARRAÑAGA Carmen, PÉREZ Carmen, ARREGUI Begoña, MÉNDEZ Lourdes (1987) *La mujer y la palabra*, Donostia, La Primitiva Casa Baroja, S.A.

del VALLE, Teresa (1987) “La mujer en la sociedad y cultura vasca: temas, problemas a explorar e hipótesis esbozadas en T. del VALLE, C. LARRAÑAGA, C. PÉREZ, B. ARREGUI, L. MÉNDEZ (1987) *La mujer y la palabra*, Donostia, La Primitiva Casa Baroja, pp. 131-173.

- (1992/93) “Mujer y nuevas socializaciones: su relación con el poder y el cambio”, *KOBIE (Serie Antropología Cultural)*, Bilbao, Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia N° VI, pp. 5-15.

- (directora) ARBE Francisca, APAOLAZA Txemi, CUCO Josepa, DÍEZ Carmen, ESTEBAN Mari Luz, ETXEBERRIA Feli, MAQUIEIRA Virginia (2002) *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*, Madrid, Narcea.

- (2006) “El derecho a la movilidad libre y segura” en V. MAQUIEIRA (ed.) P. FOLGUERA, C. SAINZ, G. NIETO, J. IGNACIO PICHARDO, MÓNICA RAMOS *Mujeres, globalización y Derechos Humanos*, Madrid, Cátedra, pp. 245-291.

DÍEZ MINTEGUI, Carmen (2005) “Procesos culturales. Una aproximación desde la antropología social y cultural”, *Norba. Revista de Historia*, Vol. 18: 93-116.

- (2003) “Deporte, socialización y género” en F. X. MEDINA, y R. SÁNCHEZ, (eds.) *Culturas en juego. Ensayos de antropología del deporte en España*, Barcelona, Icaria Institut Català d’Antropología, pp. 159-79.

GALÁN, Lola (2008) “El I+D de Cristina Garmendia” *El País Domingo* 4-05, p. 8.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia (2002) *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Madrid, Cátedra.

- (2004) “Élites discriminadas (Sobre la naturaleza del poder de las mujeres profesionales altamente cualificadas”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, III: 511-29.

GARCÍA CANCLINI (2005) *Diferentes, desiguales y desconectados, Mapas de la interculturalidad*, Barcelona, Gedisa.

HURTADO SÁNCHEZ, José (coordinador) (2006) *La mujer como sujeto de la acción política*, Sevilla: Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia.

HURTADO SÁNCHEZ, José “Introducción”, en J. HURTADO SÁNCHEZ (coordinador) *La mujer como sujeto de la acción política*, Sevilla: Junta de Andalucía Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia, pp. 11-14.

MAQUIEIRA, Virginia (1998) “Cultura y derechos humanos de las mujeres, en P. PÉREZ CANTO (ed.) en *Las mujeres del Caribe en el umbral del 2000*, Madrid: Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, pp. 171-203.

MAQUIEIRA, Virginia, 2001, “Género, diferencia y desigualdad” en E. BELTRÁN, V. MAQUIEIRA (eds.), S. ALVÁREZ, C. SÁNCHEZ *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid, Alianza, pp. 127-190.

MAQUIEIRA D’ANGELO, Virginia (ed.), Pilar FOLGUERA, Cristina SAINZ, GLADIS Nieto, José Ignacio PICHARDO, Mónica RAMOS (2006), *Mujeres, globalización y Derechos Humanos*, Madrid, Cátedra.

MARTÍN CASARES, Aurelia (2006) *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*, Madrid, Cátedra.

MAYOBRE RODRÍGUEZ, Purificación “Marco conceptual en la socialización de género. Una mirada desde la filosofía”. http://webs.uvigo.es/pmayobre/pdf/proqualitas_equal_marco_conceptual_en_la_socializacion_de_genero.pdf

MÉNDEZ, Lourdes (1988) “*Cousas de mulleres*”. *Campesinas*,

poder y vida cotidiana. Lugo (1940-1980). Barcelona, Anthropos.

MÉNDEZ, Lourdes (2007) *Antropología feminista*, Madrid, Síntesis S.A.

MEDINA, F. Xavier y SÁNCHEZ, Ricardo (eds.) (2003) *Culturas en juego. Ensayos de antropología del deporte en España*, Barcelona: Icaria Institut Català d'Antropologia

MOORE, Gwen y WHITE, Deborah (2000) "Interpersonal contacts", en VIANELLO, G. MOORE *Gendering Elites Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, London, Macmillan Press Ltd., pp.120-130.

MOORE, Henrietta L. Moore (1996) *Antropología y feminismo*, Madrid, átedra.

MORÁN, Carmen (2008) "El feminismo abre la puerta a los hombres", *El País*, 8 marzo, pp.48-49.

MUNGUÍA, Aingeru (2008) "Cristina gana por goleada" *El Diario Vasco*, 21-1, pp. 16-17.

MURILLO, Soledad (1996) *el mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.

NAROTZKY, Susana (1995) *Mujer, mujeres y género*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

PALGI, Michal (2000) "Top people and mentors", en VIANELLO, Mino y Gwen MOORE *Gendering Elites Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, London, Macmillan Press Ltd., pp. 79-90.

THUREN, Britt-Marie (1993) *El poder generizado*, Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid

VALCÁRCEL, Amelia (1997) *La política de las mujeres*, Madrid: Cátedra.

VIANELLO, Mino (2000) "The exercise of power", en M.VIANELLO, M. y G. MOORE *Gendering Elites Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, London: Macmillan Press Ltd, pp. 141-154.

VIANELLO, Mino, MOORE Gwen (2000) *Gendering Elites Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, London, Macmillan Press Ltd Woodward.

WOODWARD, Alison y Dawn LYON (2000) “Gendered time and women’s access to power”. En M.VIANELLO, y G. MOORE *Gendering Elites Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, London, Macmillan Press Ltd., pp. 91-103.

www.McGill-Queen’s University Press Blog Women on top