



EL DISCRETO ENCANTO DE SER MASCULINO

José M. Prieto¹, Ricardo Blasco² y Gerardo López Montalvo¹

¹Universidad Complutense de Madrid. ²Universidad de Barcelona

Seis premisas constituyen el marco de referencia: a) el dimorfismo sexual existe y subsistirá, b) las variantes culturales masculinas son respetables, c) masculinidad es a normalidad como machismo es a psicopatología, d) la virilidad sigue siendo una cualidad positiva que define a los varones, e) sólo uno de cada tres estudios psicológicos tenía en cuenta a los varones a finales del siglo XX, f) Los varones han pasado a la clandestinidad: callan y dejan que se hable de ellos con datos de segunda mano. Secularmente los hombres han fraguado su identidad social que traspasa fronteras y culturas al compartir facetas. Ante los profesionales de la Psicología los hombres hablan de sí mismos en psicoterapia, en sesiones de consejo psicológico, en cursos de formación y desarrollo. No hay Institutos del Hombre que empleen dinero público para estudiar los asuntos y problemas que les conciernen. En psicología los varones están en minoría: hacen y dejan hacer. Las pruebas de paternidad muestran que uno de cada cuatro pueden ser sólo padres putativos. La iniciativa sexual no es un privilegio masculino. Hay modos varoniles de expresar las emociones. Cada vez se impone más la organización polícrona de tiempos y actividades por las nuevas tecnologías. El liderazgo directivo tiene connotaciones masculinas. La sistematización prevalece en los modos de pensar masculinos. Los hombres son remunerados por lo que hacen y por su dedicación. La creatividad y la inventiva aflora entre los hombres y muchos genios han sido perseguidos y ninguneados en su tiempo. Pocos hombres se ven como centro o como el primer sexo. Esas son categorías ajenas. Apelativos como metrosexual, tecnosexual, retrosexual, ubersexual son alias para no hablar más de masculinidad.

Palabras clave: Masculinidad, Hombres, Psicología masculina, Psicología del hombre, Virilidad, Paternidad, Iniciativa sexual.

Six major premises are in the background and are studied: a) sexual dimorphism exists and survives, b) masculine forms of culture are honorable, c) maleness is to normality as machismo is to psychopathology, d) virility is still a positive and definitive quality of men, e) only one out of three psychological researches were based on male data sponsored often by public funding by the end of the 20th century, f) men now go underground: they keep silent and let others talk about them based on second-hand data. Throughout centuries males forged their social identity by themselves, sharing patterns across cultures and borders. Males meet psychologists in psychotherapy, in counselling, in coaching and mentoring programs, in training and development programs. There are no Men Institutes sponsored by public funding to do research on matters and problems typical of men. In Psychology males are just a minority: they do and let others do. Paternity tests show that about one out of four may be precisely putative fathers. Sexual initiative is not a male privilege. Males express their emotions in a manly manner. Polychronous time schemes and activities are widespread after new technologies. Directive leadership has masculine connotations. Systematizing prevails among males as a way of thinking. Men get their salary after what they do and devoted time. Creativity and inventiveness seem to flow among men and many geniuses faced prosecution or were ostracized. Rarely men view themselves as centre or first sex. These are categories invented somewhere around. Metrosexual, technosexual, retrosexual, ubersexual are just nicknames to avoid talking about maleness.

Keywords: Maleness, Masculinity, Men, Psychology of men, Male psychology, Virility, Fatherhood, Sexual initiative

DEL ANDROCENTRISMO AL SEGUNDO SEXO

En el principio fue el hombre, y creó su mundo, masculino, por supuesto, y, de su mano, vino el progreso. En el principio fue la mujer, y creó su mundo, femenino, por supuesto, y, de su mano, el progreso fue posible.

A mediados del siglo XIX comenzó la primera ola del movimiento feminista que perduró hasta la Primera Guerra Mundial. Charlotte Perkins Gillman (1860-1935) proclamó que el mundo era androcéntrico en el título del libro que publicó en 1911. En 1949 Simone de Beauvoir (1908-1986) anunció que la mujer era el segundo sexo

Correspondencia: José M. Prieto. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. Campus de Somosaguas. 28223 Madrid. España. Email: jmprieto@psi.ucm.es

y su libro marcó un antes y un después. Concibieron al hombre como centro, como primer sexo y a la mujer como "otredad".

He ahí el origen de cuantos Institutos de la Mujer han proliferado durante la segunda mitad del siglo XX en los países desarrollados. El propósito es político: negar que sean el segundo sexo, cuestionar el androcenismo, expresiones ambas inventadas y pregonadas desde la cultura feminista. En los países desarrollados se han dedicado ingentes cantidades de dinero público al estudio de la identidad de las mujeres y lo que las concierne. Para el período 2008-2011, en España, 3.690 millones de euros para la Igualdad de Oportunidades en Mujeres y Hombres, cuya mención está de más en cada uno de



los doce ejes del Plan Estratégico. La Unión Europea ha creado un nuevo Instituto de Igualdad de Género, con 50 millones de euros de asignación inicial para monitorizar lo que ocurre en cada país miembro. Los datos se utilizarán como contraste, como telón de fondo en el que destacar hallazgos en pro del ginocentrismo. Sin perder puntada están, en su punto de mira, los varones, sobre los que hacen muchas afirmaciones.

En los países desarrollados brillan por su ausencia los Institutos del Hombre que se ocupen en exclusiva de los asuntos que conciernen a los varones, que utilicen los datos de mujeres para el contraste y que dediquen fondos públicos para ahondar en la identidad masculina y en todo aquello que atañe a su educación, salud y calidad de vida. El androcentrismo, al parecer, se sostiene por sí mismo. Los hombres no invierten para apuntalarlo.

Este artículo transita por un delicado filo de navaja ya que aborda algunas cuestiones masculinas por sí mismas. ¡Escribir sobre ellas, en tono positivo, tres varones, es hoy un atrevimiento! Aprender, compartir y transmitir algo a favor de aquello que identifica a los varones se ha convertido en una actividad clandestina.

En Psicología fue Gilligan (1986) quien sacó a la luz que la mayoría de las teorías psicológicas habían pasado por alto a las mujeres en los hallazgos y en las conclusiones. La situación no era para tanto y ha cambiado. El análisis bibliométrico de la base de datos PsycINFO ha mostrado que de 1887 a 1959 la proporción de artículos que hacían referencia a los hombres fue de 0.53; cambió la tendencia en el período 1960-1973, subiendo a 0.54 la proporción de artículos referidos a mujeres y ascendiendo a 0.65 en el período 1974-1997. En otras palabras, a finales del siglo XX sólo uno de cada tres artículos tenía que ver con varones (Moon y Hoffman, 2000). A parecida constatación llegaron Hoffman y Quinton (1996) al analizar datos en PsycLIT y SOCIOFILE durante el período 1974-1994. Con los hallazgos contemporáneos se ha construido una amplia gama de teorías psicológicas ginocéntricas. He ahí su valor añadido.

EL DIMORFISMO SEXUAL

A la hora de estudiar la identidad masculina uno de los enfoques ha radicado en elaborar escalas de masculinidad-feminidad sustentadas, por ejemplo, en el contraste entre instrumentalidad y expresividad. Con datos españoles el análisis factorial ha puesto de relieve que el sustrato es multidimensional (Fernández, Quiroga, Del

Olmo y Rodríguez, 2007). En otras palabras, a partir de tales escalas, elaboradas "ad hoc" por los expertos, el dimorfismo sexual es una entelequia.

Los hombres asisten a sesiones de psicoterapia, de consejo psicológico, de asesoramiento personal (coaching) y en esos entornos se obtiene información de otro calibre. Al evaluar al personal a través de entrevistas y discusiones en grupo, en procesos de selección o promoción, en programas de formación y desarrollo, sale a la luz aquello que el hombre adulto tiene en cuenta y valora positiva o negativamente en su fuero interno y en sus interacciones con otros varones y mujeres en su medio personal y profesional. Son detalles y cuestiones ricas en matices de índole cualitativa (Brooks, 1998, Pollack y Levant, 1998; Good y Brooks, 2005). El dimorfismo sexual existe y cuenta en el mundo laboral. La identidad masculina es una realidad social; como tales se identifican buena parte de los hombres a lo largo de su vida (Wade y Brittan Powell, 2000; Whitehead, 2007).

LA IDENTIDAD SOCIAL MASCULINA

A la hora de acotar cuál es el meollo de las señas de identidad social masculina la lista es larga; como botón de muestra Beynon (2002), Chafetz (1990), Edley y Wetherall (1995), Goldberg (1993), y Kimmel, Hearn y Connell (2004). Además la revista *Psychology of Men and Masculinity* de la división 51 de la American Psychological Association.

La raíz de la identidad masculina es el cromosoma Y, el tronco son las interacciones entre el sistema nervioso y el hormonal, con especial atención a la testosterona (Whitehead y Barrett, 2001), la savia viene a ser "el respaldo y la internalización de un sistema cultural de creencias sobre la masculinidad y lo masculino enraizado en la relación estructural entre los dos sexos", en palabras de Pleck, Sonenstein y Ku (1993, p.88). Connell (2000) ha señalado la existencia de una ordenación jerárquica en la identidad masculina, en la cúspide el machote y en la periferia el afeminado.

Desde la óptica antropológica y feminista, "machismo" es una palabra convertida en yunque para determinados comportamientos estereotipados de supremacía masculina, de dominio, de control (Bourdieu, 2000). Desde la óptica psicológica es una mezcla de narcisismo, homofobia, autoritarismo, marcha, camaradería, ilusión de grandeza y complicaciones hormonales (Rubinstein, 2003). Se trata, pues, de un meollo trastornado, anormal, muy distinto al de la identidad masculina, saludable, normal.



La negación de lo masculino como saludable, de su existencia como imposición cultural y su reducción a comportamientos de rol o a diferencias de género es una opción muy presente en las Facultades de Psicología y también en el Colegio de Psicólogos. En tales instituciones, periódicamente, se imparten cursos o seminarios sobre asuntos que conciernen a las mujeres. Ni un solo tema, ninguna sesión versa sobre el hombre como objeto de estudio y apreciación. Del mismo modo que se habla de misoginia, puede hablarse de “misandria” cuando lo masculino es rechazado o menoscabado. Esta parece ser la situación presente.

Virilidad

Fue Cicerón (106 aC- 63dC) quien acuñó el término “virilidad” que ha puesto nombre a un conjunto de pautas de actuación y modos de hacerse notar que, en Occidente, se han considerado varoniles.

- ✓ La autonomía a la hora de funcionar y organizarse competitivamente parece ser el primer factor común que subyace en los estudios que pretenden identificar cuál es el meollo de la virilidad. Walker, Tokar y Fischer (2000) realizaron un análisis factorial con los ocho instrumentos más habituales y generaron una solución por componentes principales. Ideología Masculina fue la etiqueta asignada al primer factor que explicaba un 53% de la covarianza. Las tres saturaciones más altas (>0.70) la aportaban variables provenientes de la Escala Brannon de Masculinidad (Brannon, 1985): a) énfasis en el éxito en lo que se hace, b) no pedir ayuda y funcionar con autonomía, c) mandar al infierno a quien fastidie; “de afeminado nada” fue la quinta variable (saturación =0.56) y la cuarta, por su saturación (0.60), Señorío, proveniente de la Escala de Conflicto de Rol de Género de O’Neil et alii (1986).
- ✓ Asumir riesgos es otra de las pautas masculinas consolidadas desde la época de salir a cazar y a guerrear. Sus manifestaciones contemporáneas más relevantes son tasas elevadas de accidentes laborales y de tráfico, el abuso en el consumo de alcohol y tabaco, la ingesta de alimentos ricos en grasas, poco ejercicio físico a partir de los 35 años, evitación de reconocimientos médicos, estilo de vida agitado y conflictivo, con riesgo de fallo cardíaco, de mutaciones cancerígenas y de deterioros cerebrales tempranos (Mahalik, Levi Minzi y Walker, 2007). Los varones se crecen en situaciones estresantes, de rivalidad, en las

que se asumen y manejan peligros, tienen lesiones traumáticas graves del sistema nervioso central (Good et alii, 2006). De ahí programas de consejo psicológico para hombres para que lleven estilos de vida saludables y se ocupen de su salud (Good y Brooks, 2005, capítulo 2).

- ✓ Con la coeducación ha desaparecido la caballerosidad como objeto de formación y de práctica entre los muchachos. A partir del momento en que chicos y chicas conviven en las aulas se ha dado por sentado que los modales los aprenden espontáneamente, en la interacción cotidiana, a través de acciones y de reacciones en directo y en cualquier lugar (Von Martial y Gordillo, 1992). Actuar de modo caballeroso con las empleadas, compañeras y clientas, era una de las premisas de convivencia en los entornos laborales que está en declive. De ahí programas de consejo psicológico a hombres con la mira en estándares “políticamente correctos” (Good y Brooks, 2005, capítulos 3, y 4).
 - ✓ Restar importancia a la propia apariencia y al hecho de envejecer es otro de los patrones masculinos que ha cambiado (Cafri y Thompson, 2004). Es creciente el número de varones que consumen productos de moda y de cosmética; han descubierto el culto al cuerpo y al mantenimiento de la buena forma según cumplen años. La buena presencia es uno de los criterios habituales en procesos de selección sea cual sea la edad de los candidatos. Su apreciación está mediaticada por el índice de masa corporal, la estatura, el contorno de la silueta, el grado de satisfacción y la precisión al aquilatar la relación entre masa muscular y complexión (McCreary y Sadava, 2001).
- La nueva virilidad tiene sus prototipos, identificados en revistas de hombres para hombres, que se difunden entre minorías cualificadas económica y culturalmente. Se fundamentan en análisis de la cotidianidad, que a su vez propician y sustentan.
- ✓ Hombres tiernos y lábiles han pasado a ser objeto del deseo y de encomio entre mujeres que se consideran fuertes, que no se dejan amilanar ante cualquier atisbo de firmeza y reciedumbre masculina (Blazina y Watkins, 2000). A partir de ahí el ímpetu, el arranque han pasado a ser un privilegio femenino ante compañeros de trabajo o jefes abordables. La línea argumental suele ser: los hombres también lloran, tienen flaquezas, precisan ayuda, afrontan crisis personales o profesionales, llevan vidas caóticas. Aparecen en el tercer factor identificado por Walker, Tokar y



Fisher (2000); explica un 13% de la covarianza. Tales planteamientos vuelven del revés la cultura masculina dando lugar a una cierta epidemia andropática (Gil Calvo, 1997).

- ✓ El hombre metrosexual fue, desde 1994, el prototipo en alza de la cultura masculina. Se trata, en realidad, de una recuperación del mito clásico de Narciso, del dandi inglés, del *bon vivant*, del chic. Puede ser homosexual, heterosexual o bisexual. Suele ser hedonista, consumista, cosmopolita, sensible, vanidoso, pacífico, provocador. Del mundo del arte y de la literatura ha pasado al mundo empresarial, especialmente en los departamentos comerciales y de comunicación.
- ✓ El hombre retrosexual es el antagonista y empezó a usarse esta etiqueta en el 2003. Es el prototipo más clásico en los ambientes laborales tradicionales. Son hombres que dedican muy poco tiempo, dinero y esfuerzo a su cuidado personal y a la mejora de su propia imagen. Suele ser la esposa, la madre o la novia quien se ocupa de su atuendo y de su prestancia.
- ✓ El hombre tecnosexual es otro prototipo, en alza, desde el 2002, en los lugares de trabajo. Se aplica a varones a la última en el manejo de sofisticados administrículos tecnológicos y que se sienten a gusto con los destellos de feminidad que aprecian en sí mismos y que asumen como saludables. Tiene también connotaciones sexuales: dedican más tiempo a las relaciones erótico festivas en el ciberespacio que en el cara a cara de carne y hueso. Llevan el control de sus compras, de sus gustos, de sus querencias.
- ✓ El hombre Übersexual es otra expresión que circula desde el año 2005. Alude al hombre que supera sus condicionantes como varón para obtener reconocimiento y brillar con luz propia, dentro y fuera de la jornada de trabajo. En el punto de mira hombres auténticos y capacitados que funcionen a cabalidad, que demuestren perfección y grandeza de espíritu. Viene a ser una revisión de la noción de superman, de cátaro.

Frith y Gleeson (2004) indagaron, mediante cuestionario, qué es lo que tienen en cuenta los hombres a la hora de vestirse y los criterios que afloraron fueron cuatro: a) prefieren la funcionalidad cotidiana y relegan a un segundo plano la estética, b) les preocupa poco apreciar cómo les queda la ropa en su cuerpo, c) muy pocos compran ropa con la mira en exhibir su cuerpo, d) se guían por unos confusos estándares culturales respecto a

qué ropa es la habitual entre hombres. Estos datos sugieren que el hombre retrosexual es el que, entre los cuatro, prevalece.

La revisión de estas expresiones de la nueva era pone de relieve que se trata de mitos masculinos de viejo cuño. Se evitan así términos como virilidad, varonil, viril. ¡Ya solo son masculinos algunos perfumes!

Paternidad

La vivencia de la paternidad es una secuela de asumir el rol de padre de familia. Subyace una vinculación con el hijo según comprobó Mackey (2001) en un estudio con 55.000 relaciones diádicas, entre adulto y niño, abordadas en 23 culturas. Es una vinculación diferente a la de hombre-mujer, mujer-niño.

Al analizar la manera como hablan los padres sobre la paternidad, el primer factor que afloró en el estudio de Brownson y Gilbert (2002) fue "padres como líderes familiares fuertes y responsables". Los otros tres factores equiparaban a los padres con las madres en la crianza de los hijos, señalaban su incompetencia como cuidadores de niños, dejaban constancia del conflicto entre trabajo y familia.

La noción patriarcal de paternidad entraña asegurarse un sucesor varón que lidere y proteja a las mujeres en el seno de la familia, obligación ésta que atañe también a los hermanos varones. Estos dos aspectos constituyen, a su vez, el meollo del paternalismo en las vivencias masculinas (Alemany García, 2005). Desde el momento y hora en que madre e hijas insisten en rehusar comportamientos paternos no solicitados ello ha conllevado una corrección de roles y cometidos en la familia. Pueden intervenir los hermanos en defensa de sus hermanas, por ejemplo, cuando así lo pidan ellas, pero no antes. Ello conlleva un cambio de perspectiva en la cultura patriarcal, protectora con las hembras de la propia estirpe, si son sumisas. Walby (1990) acota también una categoría nueva, el patriarcado público, protector en apariencia, que genera desigualdad y discriminación en las organizaciones y en los puestos de trabajo como se desprende de una lectura de los datos españoles en Cantera, Medrano, García-Perrote y Barros (2007).

Respecto a la atribución de paternidad de los vástagos, la declaración de la madre se ha considerado fidedigna. No ha sido siempre así. En la tradición romana, en Hispania, la comadrona acompañaba a la madre al dar a luz. El hombre permanecía fuera de la casa. La comadrona salía y entregaba el bebé al padre, que daba una vuelta en torno a la casa contemplándolo. En un momento dado



tomaba una decisión: podía entrar en su casa con el niño y lo reconocía como propio o bien lo dejaba a la puerta de la casa y pasaba a ser un niño expósito. Investigaciones recientes han permitido comprobar que esta práctica no era tan descabellada. Estudios experimentales han demostrado que dos de cada tres padres pueden reconocer correctamente a sus hijos si los contemplan durante 10 o más minutos. Las madres los identifican también por el olor corporal (Bader y Phillips, 2002).

La paternidad parece estar en un punto crítico. Es posible eliminar la incertidumbre y desvelar realidades duras y desestabilizadoras. Si la contratación de detectives fue la pauta a lo largo del siglo XX, los estudios del ADN han dado pie a varios protocolos. Son "pruebas de paternidad", fiables en el 99,99% de los casos. Con los primeros estudios de validación, en la década de 1970, empezaron a aflorar datos concluyentes: algo más del 5% de los hijos tenían padres putativos y, a principios del siglo XXI, ese porcentaje parece rondar el 25 al 30% según estudios realizados en USA por la Asociación Americana de Bancos de Sangre (AABB, 2005). Estos datos tienen el sesgo de haberse obtenido a petición de parte, cuando quiere comprobarse en qué medida la madre ha incurrido en "fraude de paternidad". Los precios de comercialización de los llamados "kit de paternidad" han disminuido año a año en un patrón inverso a las compras y aplicaciones. Han aumentado, pues, los padres y abuelos que efectúan comprobaciones por su cuenta y sacan conclusiones que atañen al pago de mensualidades, a la distribución de patrimonios y herencias. En la medida en que el hombre adulto es económicamente solvente se ha incrementado también el número de madres y herederos potenciales que recurren a estas pruebas, si así cuadra con sus intereses. El reconocimiento de paternidad está siendo, pues, un terreno resbaladizo, un arma arrojadiza para el hombre adulto, incluso años después de andanzas y aventuras amorosas de épocas juveniles. Como el karma en las tradiciones hindú y budista, las acciones pasadas pasan factura en esta vida o en la futura, incluso en los descendientes directos e indirectos. Pero en casos en que se ha demostrado que el hijo no es biológico, las sentencias han dictaminado que subsisten las obligaciones pecuniarias con el hijo criado según unos estándares de calidad de vida al que está habituado. Paga el padre putativo.

La tecnología tiene otro haber al abrir la posibilidad de concebir "sin padre": usa la mujer bancos de esperma con cepas genéticas bien cualificadas que esperan su

oportunidad, procedentes de varones anónimos. Así se desvincula la reproducción de la masculinidad. El seminal, de incógnito; la madre de alquiler tiene nombre y apellidos.

A lo largo de los siglos, la preferencia por los hijos varones ha predominado en muchas culturas. La presencia o ausencia del cromosoma Y determina el sexo de la prole y lo transmite el padre al hijo de modo casi idéntico, salvo mutaciones, generación tras generación. La identidad masculina es, pues, de piñón fijo, con un hilo de continuidad genotípica: en tratándose de Y, padre e hijo son iguales (The Y Chromosome Consortium, 2002). Ello implica que, en las pruebas de paternidad, la ausencia del padre es irrelevante; basta con lograr la colaboración de un pariente directo con quien comparta el mismo cromosoma Y. La identidad patriarcal tiene ahí su fundamento y en la reiteración de uno o varios nombres masculinos familiares y peculiares del linaje paterno.

La separación o el divorcio deja incólumes los sentimientos de paternidad en los varones: si existían se mantienen. Ahora bien, han sido cuestionados de modo sistemático durante la segunda mitad del siglo XX al atribuir al padre un papel secundario en la crianza y educación de los hijos, al circunscribir, a horas contadas, las visitas programadas. En las sentencias de separación de los tribunales, los derechos de la madre prevalecen respecto a los del padre. Han sido los hombres divorciados y separados quienes han tenido que hacer valer sus derechos y, paulatinamente, con cambios en la legislación laboral han podido acogerse a beneficios como reducción de jornada, días para asuntos propios, horarios flexibles.

En el estudio de Walker, Tokar y Fischer (2000) este tipo de problemas aparece como segundo factor: explica un 24% de la covarianza.

Iniciativa sexual

La iniciativa sexual es la tercera de las características constituyentes de la identidad masculina. La situación ha cambiado drásticamente a lo largo de las últimas décadas del siglo XX, de suerte que las mujeres pueden expresar en directo sus preferencias, acortar distancias y hacer explícitos sus propósitos. El mejor botón de muestra lo constituye el libro de Millet (2001) en el que ella misma relata, con minucia, sus numerosas relaciones sexuales en el lugar de trabajo. Siendo mujer llevó la delantera y los hombres acomodaron sus pasos hasta el punto que un compañero se sintió agraviado porque ella había mantenido relaciones sexuales con todos menos con él.



En las organizaciones el flirteo es una de las pautas que se observan en una amplia gama de circunstancias. Suele ser superficial, pero la iniciativa no es neutra. Los primeros estudios (Gutek, 1985) ya pusieron de relieve que el 67% de los varones (N=393) reconocían como un halago el que las mujeres se insinuaran, mientras que el 63% de las mujeres (N=814) lo consideraban ofensivo si era el hombre quien daba a entender sus deseos. Estudios posteriores confirman que el patrón no es imparcial (LeMoncheck y Sterba, 2001).

Los sucesivos barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas indican que los escauceos sexuales en las empresas han aumentado del 15 al 30% en las dos últimas décadas. Los ingredientes suelen ser el atractivo físico, la estabilidad económica y una diferencia de edad razonable. En las empresas donde se analizan los correos electrónicos entre empleados se han detectado mensajes de flirteo que rondan el 20% (Salas, 2003). Existen patrones muy diferenciados entre hombres y mujeres a la hora de sentirse objeto de acoso sexual según puso de relieve la revisión, de índole meta-analítica, de Rotundo, Nguyen y Sackett (2001).

Por razones de seguridad en las empresas se ha producido un incremento notable de videocámaras que graban en zonas de tránsito. Estas cámaras han acabado integrándose en el paisaje laboral, de suerte que los empleados dejan de ser conscientes de ellas, dispersas aquí y allá. En algún lugar del edificio hay, al menos, una persona atenta a las grabaciones, que las revisa con cierta periodicidad. Uno de los hallazgos más reiterados son las muestras de cariño entre empleados en lugares de paso, donde no sólo intercambian besos, sino caricias y, en ocasiones, llevan a cabo prácticas sexuales completas. Al estudiar esos videos se constata que la iniciativa corresponde a las mujeres. Los hombres no denuncian. Algunas de esas grabaciones acaban depositadas en entornos online muy populares y de libre acceso, donde basta con teclear palabras claves como "secretary", "boss", "maid" etc... para poder comprobar quién encandila a quién, como se puede observar, en tales grabaciones. Se confirma así la pertinencia de una de las constataciones hechas por Browne (2002): los estudios de acoso están sesgados. En contadas ocasiones los hombres denuncian; optan por callarse, restan importancia a lo acaecido. Tampoco se quejan de la publicación de fotos de hombres cada vez más, desnudos, en las revistas: han pasado del 3% en la década de 1950 al 35% en la de 1990 (Pope, Olivardia, Borowieki y Cohane, 2001).

Los viajes de trabajo son la segunda variante que da lugar a que las distancias, emocionales y sentimentales, puedan acortarse entre personas de igual o distinta categoría laboral y dar lugar a emparejamientos circunstanciales o prolongados. La iniciativa puede corresponder al hombre o a la mujer, pero no es equiparable. De los programas basura en la televisión fluye, a los lugares de trabajo o al campus, el alarde al dar nombre y apellidos, exhibir fotos y recuerdos, verídicos o con truco. En la cultura masculina tradicional "ser caballero es ser discreto". Los lenguaraces no son caballeros.

En las organizaciones la iniciativa sexual por parte del varón ha sido penalizada de modo creciente como contrapunto a años de impunidad y de silencio. Con la legislación a su favor, en el siglo XXI, una empleada puede acusar a un varón de haberse propasado y encontrar el respaldo institucional o asociativo apropiado, mientras que si es un empleado el que afirma que una compañera, jefa o subordinada le ha acosado ha de ganarse a pulso la credibilidad de sus asertos para conseguir amparo. El hombre, como acusado, está bajo sospecha desde el principio mientras que, como acusador, no es creíble a la primera.

Otro aspecto relacionado son los comportamientos seductores en el lugar de trabajo. Gerrity (2000) estudió las pautas de atención sexual no deseada a empleados varones en las universidades y constató que las mujeres optaban más por la seducción que por el acoso. Los grados de libertad en la vestimenta y en la expresión corporal masculina son más conservadores y restrictivos respecto a las aceptadas en mujeres, dentro y fuera de los horarios de trabajo. Ello ha entrañado que, a menudo, modos, pautas y vestimentas peculiares de las horas de asueto o de la vida nocturna se encuentren también en las organizaciones. Además las mujeres pueden entrar en el espacio personal de sus compañeros, incluso tocarles, sin tener que pedir permiso de modo expreso; no así los hombres que corren riesgos por acortar distancias e invadir el espacio personal de las mujeres en el lugar de trabajo. Ello ha conllevado la pertinencia de introducir protocolos de convivencia donde se subrayen los matices entre ver, oír y tocar (West Allen, 2004). En el estudio de Gutek (1985) el 84% de las mujeres se sentían acosadas si era el hombre quien tomaba la iniciativa táctil, y el 80% hostigada por sus gestos o manera de mirar.

Ha sido al varón a quien se ha pedido cuentas y a quien se ha penalizado por sus relaciones erótico-festi-



vas con compañeras de trabajo en casos recientes como el de Paul D. Welfowitz (Banco Mundial), Todd Thompson (CityGroup), un consejero delegado de Boeing y Bill Clinton en la Casa Blanca. La vara de medir de las multinacionales sigue siendo estricta con los directivos. El eufemismo que se utiliza es “violar códigos internos de conducta” y está en vigor en multinacionales y en universidades norteamericanas (US Department of Education, 2004).

En Psicología el primer expedientado conocido fue John B. Watson (1878-1958), padre del conductismo, por haber mantenido relaciones sexuales con una doctoranda. La denuncia la puso su esposa y tuvo que dimitir de la Johns Hopkins University. En las universidades españolas no hay tales códigos y los profesores pueden expresarse como lo hizo Fred B. Skinner (1904-1990): “En las Universidades de Minnesota e Indiana violé el tabú del profesorado y el alumnado. Pienso que es porque empecé a enseñar en una época en que nadie planteaba esta cuestión, que era endémica como la homosexualidad en los colegios universitarios ingleses... No había estándares éticos al respecto... Siempre he tratado a mis estudiantes como iguales... he usado siempre el nombre de pila... el trato fue de iguales. Así es mucho más sencillo comportarse como uno se comporta con otra gente que no es estudiante” (Wiener, 1996, p. 96-98). Aludía a sus correrías sexuales durante el período 1941-1948.

Expresividad emocional

La inexpresividad emocional de los varones es una virtud según la tradición epicúrea y estoica: la denominaban ataraxia. En Psicología, Levant (1998) optó por la expresión alexitimia a la hora de referirse a personas con distanciamiento emocional, impávidas, adustas. Es secuela de un umbral muy elevado de activación emocional, de no ser conciente de la emoción que aletea, de ineficiencia a la hora de identificar los sentimientos, de muy poco aprecio por las propias emociones, de muy escasas circunstancias en las que poder expresar libremente los sentimientos (Wong y Rochlen, 2005).

Entre varones la expresión de beligerancia y agresividad es un patrón emocional asumido como pertinente en numerosas circunstancias (Thomas, 2003) y se concreta en rituales como la lucha libre, el boxeo, el sumo, las artes marciales, masculinas incluso cuando las realizan mujeres. Los chicos son chicos y las peleas son una manera de ponerse a prueba, de estar en forma por si acaso. “La agresión y la competitividad tienen el respaldo y

la aprobación social como estilos de afrontamiento masculino... La socialización masculina incita a los hombres a implicarse en más actividades agresivas con las que validar su masculinidad... En los hombres el cinismo y la hostilidad son modos de echar fuera la agresividad” (Greenglass, 2005, p. 135).

Si se pasa revista a los mil y un cursos y talleres de Inteligencia Emocional todos ellos tienen un punto de mira: introducir cambios en el tono emocional a lo largo y ancho de las interacciones personales y grupales, prestar atención a los sentimientos generados a corto y medio plazo. Se consigue así un clima de convivencia laboral des-masculinizado, en el que avenirse, simpatizar, hacer buenas migas es impostergable. La manipulación empática subyace en la definición de Inteligencia Emocional dada por los pioneros del tema, Salovey y Mayer (1990): “habilidad de monitorizar las emociones y sentimientos propios y ajenos, de discernir y utilizar esta información para guiar los propios pensamientos y acciones”(p. 189).

Desde esta óptica la inexpresividad masculina carece de sentido, la adustez es indeseable. Se propician la calidez en la comunicación, la sonrisa a la vista. Las muestras de indignación no son pertinentes, las quejas por escrito y sin levantar la voz, en formulario para que la respuesta llegue cuando no viene a cuento. Se consigue así un ambiente amable en el que las personas congenian. Pasa a ser secundario que las tareas se lleven a cabo a su debido tiempo, que los trabajos se concluyan, que brille por su ausencia el amor a las cosas bien hechas. Se subraya la importancia de las personas y la red de sensibilidades; se relega a la trastienda la consecución de los objetivos en el desempeño, en la producción. Es un énfasis indeseable según la rejilla clásica de Blake y Muton (1964). Con una terminología más reciente Baron-Cohen (2003) diferencia entre un cerebro empatizador, el femenino, y un cerebro sistematizador, el masculino. Los talleres de Inteligencia Emocional han coronado a la empatía como soberana en el lugar de trabajo.

Monocronicidad

El antropólogo Edward T. Hall (1989) sacó a la luz el contraste entre funcionamiento monócrono y polícrono en los lugares de trabajo. Son dos modos de operativizar el tiempo, uno más obsesivo, disyuntivo (“esto o aquello”), el otro más copulativo, histérico (“esto y aquello”). Los enfoques monócronos propician una ordena-



ción secuencial de las actividades, mientras que los polícronos fomentan la simultaneidad.

En su primer análisis señaló que, en entidades productivas del centro y norte de Europa, lo peculiar es la monocronía organizativa mientras que en el Mediterráneo lo que abunda es la policronía. En un segundo análisis señaló que "en el nivel preconsciente, el tiempo Monocrónico es tiempo masculino y el tiempo Policrónico es tiempo femenino, y las ramificaciones de esta diferencia son considerables" (p. 54). Han sido Lindquist y Kaufman-Scarborough (2007) quienes, desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, más han ahondado en este contraste.

Son unas cuantas las mujeres que han entrado en la organización monócrona y muchas de ellas son conscientes de que su tiempo personal lo manejan, de hecho, de modo polícrono. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación propician modales polícronos; la tendencia parece ser irreversible. El patrón masculino, monócrono, está en proceso de reconversión.

Liderazgo

Desde la noche de los tiempos el liderazgo ha sido un invento masculino. Se conoce con muy distintos nombres; el meollo es el mismo: a alguien corresponde decir exactamente qué hay que hacer, cuándo, cómo, quienes han de actuar y quién tiene la última palabra. Lewin, Lippit y White (1939) bautizaron como autocrático ese estilo de liderazgo mientras que House (1971) prefirió llamarlo directivo. En tales zapatos se ha metido el padre de familia si la incertidumbre llamaba a la puerta y tocaba ser cabeza visible, gustara o no. Una variante del liderazgo autocrático ha sido el liderazgo consultivo: cuando las cosas no están claras o hay varias opciones en juego se puede preguntar y oír, entra el juego el diálogo, el asesoramiento. En los entornos productivos, a lo largo de los tiempos, han prevalecido las relaciones jerárquicas y directivas. El varón pudo inhibirse, y no lo hizo, y hubo mujeres que no se inhibieron y llevaron el bastón de mando y en los libros de historia se las califica de masculinas. Dirigieron y mandaron porque tocaba. Asumieron el rol.

Las ciencias sociales, al investigar sobre los pros y contra de los liderazgos autocráticos, directivos, suelen destacar numerosos aspectos negativos de modo reiterado. Son estudios con pequeños grupos, a menudo testimoniales. Sin embargo el estilo de liderazgo masculino sigue prevaleciendo en la gran mayoría de los ámbitos

donde se toman decisiones de calado y en política, por ejemplo, son y han sido claramente visibles, tanto los de tipo autoritario como los de tipo consultivo.

Otra manera de hablar de lo mismo con distinto nombre es el llamado "liderazgo carismático": dirigentes que tienen encanto y gracia para ganarse admiradores y seguidores. Conger y Kanungo (1998) han estudiado su trasfondo en profundidad. De parecidas raíces se nutre el "liderazgo transformador" (Pawar, 2004): se trata de transmitir una visión a los seguidores haciéndoles conscientes de la importancia de su trabajo y de su crecimiento personal. Durante siglos los líderes carismáticos y transformadores han sido dirigentes religiosos, hombres y, en ocasiones, mujeres, masculinas en su empecinamiento.

En el panteón de los dioses los hay masculinos y femeninos, tanto en Oriente como en Occidente. Ahora bien, quien preside, el Ser Supremo, es masculino y patriarcal. En aquellas religiones donde Dios no se representa pocos dudan de su género al invocarlo. La cantante Madonna, con bikini y crucificada, causó gran escándalo en su día entre las devotas, fieles y asiduas, en los primeros bancos, ante un hombre, solo, con pañales, en la cruz.

Sistematización

Un sistema viene a ser "un conjunto de elementos interdependientes" según reza el Vocabulario Científico Técnico (Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, 1996). La importancia de esta noción se hace evidente al constatar que dedica nueve páginas a reseñar casi 300 entradas que se derivan de la palabra sistema. El psicólogo Baron-Cohen (2003) recurrió al término sistematizador para describir el funcionamiento del cerebro masculino. Es una solución elegante ya que en textos más clásicos optaban por expresiones como racionalidad, abstracción, pensamiento técnico, mente lógic, objetividad, organización.

La clave está en el pensamiento técnico, en la percepción de objetos, estables, en movimiento. Se ha constatado que, desde el primer día de vida, los recién nacidos -varones- prestan atención a un objeto mecánico que se mueve sobre su cabeza mientras que las recién nacidas centran su atención en la cara de la cuidadora (Conellan et alii, 2001). Esa pauta prosigue en el manejo de juguetes, de herramientas, en la reparación y mantenimiento de equipos. En la educación reglada y no reglada los varones se encuentran a gusto al sistematizar. De



ahí unos sesgos claros en la elección de carreras. Durante el curso 2005-2006, en la Universidad Politécnica de Madrid, 7 de cada 10 alumnos matriculados por vez primera a una carrera técnica eran varones, y la palma estuvo en la escuela de informática donde 8 de cada 10 eran varones.

En la asignatura Psicología Diferencial se exponen hallazgos que señalan cómo los varones destacan en determinadas tareas de índole espacial, perceptiva, rotatoria, orientación, modelado en 3D, manejo y captura de objetos en movimiento, sistemas de categorización y clasificación. El equipo de investigación de Baron-Cohen desarrolló una herramienta que permite establecer un cociente de sistematización. Los varones puntuaron siempre por encima en ese cociente (Baron-Cohen et alii, 2003).

Esta gama de hallazgos tiene secuelas en los lugares de trabajo, porque apunta un hecho: las pautas de desempeño masculino en cometidos como los reseñados es más alta y competitiva, con una probabilidad muy alta de contratación y empleo en determinados puestos de trabajo que requieren tales habilidades y destrezas. En ellas los varones destacan, es su potencial operativo como capital humano y tienen una probabilidad más alta de ser seleccionados para esos puestos. La cuestión no estriba en el género, sino en la destreza que se precisa. En los puestos más altos de una organización suelen ser bienvenidas las personas habituadas a sistematizar y resolver, es su valor añadido. De ahí que la proporción de personas sistematizadoras sea más elevada en puestos directivos y ello da pie a diferencias en la remuneración.

Los hombres pueden obsesionarse durante años sobre un asunto, un problema, un reto que no tenga nada que ver con su vida personal, que no les aporte ningún beneficio directo a corto plazo. Son los gajes del oficio de sistematizar. Pueden operar y hablar de sí mismos de modo impersonal, es decir, sin hablar en primera persona de cuanto les concierne. Al sistematizar buscan soluciones a largo plazo, que se apreciarán en su momento. Su prototipo es George Boole (1815-1864), cuyo libro "Las Leyes del Pensamiento" se publicó en 1854. Durante la primera mitad del siglo XX fue el vademécum de la ingeniería eléctrica, y, en Internet, la herramienta básica para los buscadores textuales, botón de muestra, Google.

La orientación "masculina" hacia lo racional-colectivo, por encima de los lazos orgánicos de la "camada", subyace al concepto de productividad. La prioridad del be-

neficio común sobre el bien privado (individual o grupal) implica criterios de exigencia y orientación a resultados, independientemente de la empatía y la comprensión de las limitaciones individuales de cada cual.

Trabajo remunerado

Callahan-Levy y Messe (1979) fueron, posiblemente, los primeros en Psicología que señalaron la existencia de una brecha salarial de un 20 a un 30% entre hombres y mujeres que ocupaban puestos de trabajo similares. Si estas diferencias salariales son achacables a la antigüedad en el puesto, a la capacitación, a la experiencia entonces forman parte de las reglas de juego en el intercambio equitativo desde la óptica de recursos humanos. Si las diferencias tienen que ver con el hecho de ocupar nichos laborales distintos (por ejemplo, psicólogos versus ingenieros) la brecha se mantendrá, acortará o alargará según el valor añadido en cada nicho. Ambos aspectos han sido contrastados y comprobados, por ejemplo, por Blau y Kahn (2000).

Estudios psicológicos en laboratorio han permitido constatar cómo a) las mujeres se asignaban, a sí mismas, menos paga que los varones en tareas concretas, b) con la misma paga las mujeres trabajaban más tiempo y hacían más (Major, 1987). Pusieron el énfasis Desmarais y Curtis (1997) en pautas de socialización diferenciada entre hombres y mujeres a la hora de valorarse y valorar lo que hacían.

Desde la óptica de la Psicología Económica Kanazawa (2005) se planteó tres hipótesis y las contrastó afirmativamente a partir de los datos de la Encuesta General Social (afín, en España, a los indicadores del Centro de Investigación sobre la Realidad Social) : a) los hombres desean acumular recursos materiales y dinero mucho más que las mujeres, b) las diferencias sexuales en el deseo de ganar dinero son mayores entre los padres y gente casada que entre quienes no están casados y no tienen hijos, c) las diferencias sexuales en el deseo de ganar dinero es mayor entre la gente mayor y menor entre la gente joven. Sus conclusiones son nítidas: "el éxito reproductivo (más que las ganancias) es la última meta (aunque inconsciente) de todos los organismos biológicos, incluidos los humanos, y los ingresos son el medio para el éxito en los hombres, no en las mujeres. Por debajo de los 40 años no hay brecha entre hombres y mujeres solteras y sin hijos... Las mujeres están menos motivadas a ganar dinero que los hombres, porque la acumulación de recursos no incrementa el éxito repro-



ductivo femenino en el entorno de evolución adaptativa, mientras que sí lo incrementa en los hombres. ... Las mujeres tienen cosas mejores que hacer que ganar dinero y las diferencias entre sexos desaparecen si no hay reproducción" (Kanazawa, 2005, p. 269 y 284).

Creatividad

Más del 95% de los galardonados con el Premio Nobel han sido varones, algunos con sus esposas. Algo parecido cabe afirmar al revisar los estudios llevados a cabo durante dos décadas por Simonton (2004) sobre el mundo de la ciencia y la tecnología o sobre las figuras señeras en Psicología (Simonton, 2002).

Wilson (1992) abordó el asunto con detalle desde la óptica psicológica y llegó a las siguientes conclusiones: "las variaciones en la posición social de las mujeres no acarrea ningún cambio en la distribución del genio por sexo... Son muchos los genios masculinos que han tenido que afrontar una infancia difícil, circunstancias educativas y sociales penosas, tajante oposición de las autoridades religiosas a sus hallazgos y afirmaciones... Ninguna de las teorías del aprendizaje social da cuenta y razón de por qué en algunas áreas como la literatura y la política ha habido mujeres que han destacado, pero no así en otros ámbitos como la ciencia o la arquitectura" (p. 97-99).

Sus hallazgos desmontan la línea argumental prevalente entre las feministas de la segunda generación: las mujeres no han contado con el apoyo educativo, económico y social que las hubiera permitido prosperar. Buena parte de los genios masculinos tampoco. Dedicaron mucho tiempo a aquello que se traían entre manos, aunque requiera meses, años, a sabiendas de que el éxito o la fama pueden venir años después de muerto. Según ha analizado Csikszentmihalyi (1998), mediante entrevistas en profundidad, hay bastante más que superdotación y ese algo parecer aflorar, fluir, de modo reiterado, en los hombres. La creatividad requiere dedicación, continuidad. La creatividad, la inventiva ha traído de la mano al progreso siglo tras siglo.

La testosterona y la soltería también parecen estar implicadas. Kanazawa (2003) contrastó la biografía de 280 científicos preclaros con los datos de músicos de jazz, pintores, literatos, y delincuentes: "un único mecanismo psicológico es responsable de hacer hombres jóvenes altamente competitivos cuando son adultos jóvenes y hacerles desistir luego al casarse en su vida adulta posterior. ... Tanto el crimen como el genio son manifes-

taciones de los deseos competitivos de hombres jóvenes para poder acceder a los recursos reproductivos de las mujeres" (p. 270).

COMENTARIO FINAL

Quizá la profesión de psicólogo requiera más características "femeninas" ("dependencia de campo", "orientación a las personas", "habilidades sociales") que masculinas. Pero es lo propio de esta profesión ocuparse de lo humano, lo que Aristóteles inició cuando puso la psique en su punto de mira. Y en esta especie hay - aproximadamente- dos mitades.

El "androcentrismo" como teorema y "el segundo sexo" como corolario configuran una manera de entender la realidad. Tiene sentido y es coherente para introducir mejoras en la calidad de vida de las mujeres. Como credo han funcionado como motivadores intrínsecos para conseguir los saltos cualitativos que se han dado en España, por ejemplo, después de la transición política. Detrás hay componentes ideológicos progresistas. Con todo el androcentrismo como teorema y ser el primer sexo como corolario no es un credo que forme parte de la identidad masculina.

El hombre aprendió a sobrevivir campo a través; en medio de la naturaleza es una pequeña figura, frágil. Así lo destacan los dibujos chinos de raigambre taoísta o zen y los paisajes animados de la escuela de Barbizón. El varón no es el centro de la vida animal; es uno más en el campo, en la montaña. Se esperaba en el poblado, en la cabaña a quien se fue a cazar, a pescar, a guerrear.

A lo largo de los siglos los hombres han hecho lo que han hecho porque así les ha complacido, porque ésa ha sido su preferencia cuando han podido elegir. Fue Sigmund Freud (1856-1939) quien destacó la importancia del Principio del Placer, que es mucho más que refuerzo positivo, mucho más que nivel de aspiración y expectativa, bastante más que auto-eficacia percibida. Quien disfruta con lo que hace está en el centro, sea hombre o mujer. Quienes se quejan suelen estar en la periferia.

Talleres de concienciación fueron puestos en marcha por psicólogas, sociólogas, trabajadores sociales, para que las mujeres "se reunieran en pequeños grupos, durante un tiempo determinado, para relatar su propia vida y descubrir cómo se habían convertido en mujeres" (Pilcher y Whelehan, 2004, p. 17). Están en auge las novelas testimoniales, escritas por mujeres, que relatan y ahondan en las vivencias femeninas.



En Estados Unidos y en otros países europeos se han puesto en marcha talleres de concienciación dirigido a varones así como programas de psicoterapia (Brooks, 1998; Pollack y Levant, 1998; Good y Brooks, 2005). El libro de Bly (1992) es un botón de muestra, traducido al español, de tales sesiones y de los asuntos que se abordaban. Intentos parecidos en España no han funcionado, salvo grupos de encuentro que se llevan a cabo con los delincuentes masculinos que maltratan a las esposas, a las novias, a las compañeras sentimentales. A través de la dinámica de grupos caen en la cuenta de los trastornos psicológicos que subyacen en su convivencia con las víctimas.

La psicología masculina no parece ser un ámbito de investigación e intervención tan acotable y prolífica como parece serlo la psicología femenina. Ellas suelen prestarse a ser sujetos experimentales, a participar en estudios, en seminarios. No parece ser ése el caso de los hombres, que prefieren actuar y son reacios a conversar y hacer introspección sobre sí mismos (Schoenberg, 1993; Levant y Pollack, 2003). "A pesar de lo mucho que se ha escrito sobre la masculinidad todavía necesitamos saber cómo perciben los hombres la masculinidad actualmente, si tienen y cómo experimentan crisis íntimas de masculinidad, cómo se propician las masculinidades, y cómo se relacionan con otros hombres y mujeres" (Beynon, 2002, p. 143).

En el punto de mira de la cultura masculina están las mujeres, ellas son el centro, las Dulcineas. El varón no se siente a sí mismo como centro vital; convive con las mujeres, con los hijos, con los amigos. Quienes ven al hombre como centro se han inventado una historia que ha dado mucho de sí: es rentable. Además, abundan las que siguen pendientes del señor. Tienen a gala ser su señora.

AGRADECIMIENTOS

Los comentarios de Rosario Martínez Arias, Gloria Castaño Collado, Yolanda García Rodríguez y Amadeo Enríquez a una versión más larga. Las reclamaciones al primero de los firmantes. Se deja. Disfruta.

REFERENCIAS

AABB (2005). Annual Report Summary for testing in 2004, available at http://www.aabb.org/Documents/Accreditation/Parentage_Testing_Accreditation_Program/rtnnrpt04.pdf.

Alemany García, M. (2005), *El concepto y la justificación del paternalismo*, Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes.

Bader, A.P. y Phillips, R.D. (2002). Father's recognition of their newborns by visual-facial and olfactory cues. *Psychology of Men and Masculinity*. 3 (2), 79-84.

Baron-Cohen, S. (2003). *The essential difference: the truth about the male and female brain*. N.Y.: Basic Books.

Baron-Cohen, S., Richler, J., Bisarya, D., Gurunathan, N. y Wheelwright, S. (2003). The systemising quotient (SQ): an investigation of adults with Asperger Syndrome or high-functioning autism and normal sex differences. *Philosophical transactions of the Royal Society, Series B, Special issue on Autism, Mind and Brain*, 358 (1430), 361-74.

Beynon, J. (2002). *Masculinities and culture*. Buckingham: Open University.

Blake, R.R. y Mutton, J.S. (1979). *El grid para la máxima eficacia en la supervisión*. México: Diana.

Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*. 14, 75-99.

Blazyna, C. y Watkins, C.E. (2000). Separation/individuation, parental attachment, and male gender role conflict: attitudes toward the feminine and the fragile masculine self. *Psychology of Men and Masculinity*. 1 (2), 126-132.

Bly, R. (1992). *Iron John: la primera respuesta no machista al feminismo*. Barcelona: Plaza y Janés.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Brannon, R. (1985). A scale for measuring attitudes toward masculinity. En A. Sargent (Ed.), *Beyond sex roles* (2nd ed., pp. 110-116). St. Paul, MN: West.

Brooks, G.R. (1998). *A new psychotherapy for traditional men*. San Francisco: Jossey-Bass.

Browne, K.R. (2002). *Biology at work: rethinking sexual equality*. New Brunswick: Rutgers University.

Brownson, C. y Gilbert, L.A. (2002). The development of the discourses about fathers inventory: measuring fathers's perceptions of their exposure to discourses. *Psychology of Men and Masculinity*. 3 (2), 85-96.

Cafri, G. y Thompson, J.K. (2004). Measuring male body image: a review of the current methodology. *Psychology of Men and Masculinity*. 5 (1), 18-29.

Callahan-Levy, C. M., y Messe, L. A. (1979). Sex differences in the allocation of pay. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 433-446.



- Cantera, F.J., Medrano, G., García-Perrote, I. y Barros, M. (2007). *Igualdad y empresa*. Madrid: Pearson.
- Chafetz, J.S. (1990). *Gender equity: an integrated theory of stability and change*. Newbury Park, CA: Sage.
- Conger, J. A. y Kanungo, R.N. (1998) *Charismatic Leadership in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Connell, R.W. (2000). *The men and the boys*. Cambridge: Polity
- Connellan, J., Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Ba'tki, A. y Ahluwalia, J. (2001). Sex differences in human neonatal social perception, *Infant Behavior and Development*, 23, 113-118.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Creatividad: el flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Barcelona: Paidós.
- Desmarais, S., y Curtis, J. (1997). "Gender and perceived pay entitlement: Testing for effects of experience with income." *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 141-151.
- Edley, N. y Wetherall, M. (1995). *Men in perspective*. London: Prentice Hall.
- Fernández, J., Quiroga, M.A., Del Olmo, I. y Rodríguez, A. (2007). Escalas de masculinidad y feminidad: estado actual de la cuestión. *Psicothema*, 19 (3), 357-365.
- Frith, H. y Gleeson, K. (2004). Clothing and embodiment: men managing body image. *Psychology of Men and Masculinity*. 5 (1), 40-48.
- Gerrity, D.A. (2000). Male university employee's experiences of sexual harassment-related behaviors. *Psychology of Men and Masculinity*. 1 (2), 140-151.
- Gil Calvo, E. (1997). *El nuevo sexo débil: los dilemas del varón postmoderno*. Madrid: Temas de Hoy.
- Gilligan, C. (1986). *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Goldberg, S. (1993). *Why men rule: a theory of male dominance*. Chicago: Open Court.
- Good, G.E. y Brooks, G.R. (2005). *The new handbook of psychotherapy and counselling with men: a comprehensive guide to settings, problems and treatment approaches*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Good, G.E., Schopp, L.H., Thomson, D., Hathaway, S., Sanford-Martens, T., Mazurek, M.O. y Mintz, L. B. (2006). Masculine roles and rehabilitation outcomes among men recovering from serious injuries. *Psychology of Men and Masculinity*. 7 (3), 165-176.
- Greenglass, E.R. (2005). The expression and management of anger and hostility: psychological implications. En C.D. Spielberger y I. G. Sarason. *Stress and emotion* (pp.123-142). New York: Routledge.
- Gutek, B. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, E.T. (1989). *The dance of life: the other dimension of time*. N.Y.: Anchor.
- Hoffman, C.D. y Quinton, W.J. (1996). References on women and men in literature (1974-1994): an archival CD-ROM search. *American Psychologist*, 51, 1336-1338.
- House, R.J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339.
- Kanazawa, S. (2003). Why productivity fades with age: The crime-genius connection. *Journal of Research in Personality*, 37(4), 257-272.
- Kanazawa, S. (2005). "Is "Discrimination" Necessary to Explain the Sex Gap in Earnings?" *Journal of Economic Psychology*. 26: 269-287.
- Kimmel, M.S., Hearn, J.R. y Connell, R.W. (2004). *Handbook of studies on men and masculinities*. London: Sage.
- LeMoncheck, L. y Sterba, M. (2001). *Sexual harassment: issues and answers*. New York: Oxford.
- Levant, R.F. (1998). Desperately seeking language: understanding, assessing and treating normative male alexithymia. En W. Pollack y R. F. Levant (Eds.), *New psychotherapy for men* (pp.35-56). New York: Wiley.
- Levant, R.F. y Pollack, W.S. (2003). *New York: A new psychology of men*. Basic Books.
- Lewin, K. Lippitt, R. y White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 171-199.
- Lindquist, J.D. y Kaufman-Scarborough, C. (2007). The Polychronic—Monochronic Tendency Model, *Time & Society*, Vol. 16, No. 2-3, 253-285.
- Mackey, W.C. (2001). Support for the existence of an independent Man-to-child affiliative bond: fatherhood as a biocultural invention. *Psychology of Men and Masculinity*. 2 (1), 51-66.
- Mahalik, J.R., Levi-Minzi, M. y Walker, G. (2007). Masculinity and health behaviours in Australian Men. *Psychology of men and masculinity*, 8 (4) 240-249.
- Major, B. (1987). Gender, justice and the psychology of entitlement. En P. Shaver, y C. Hendrick (Eds.), *Review of personality and social psychology: Sex and gender* (Vol. 7) pp. 124-148, Newbury Park, Sage.



- McCreary, D.R. y Sadava, S.W. (2001). Gender differences in relationships among perceived attractiveness, life satisfaction, and health in adults as a function of body mass index and perceived weight. *Psychology of Men and Masculinity*, 2 (2), 108-166.
- Millet, C. (2001). *La vía sexual de Catherine M.* Barcelona: Empuries.
- Moon, M. y Hoffman, C.D. (2000). References on Men and Women in Psychology (1887-1997): PsycInfo as an archival research tool. *Psychology of Men and Masculinity*, 1 (1), 16-20.
- O'Neil, J.M., Helms, B., Gable, R., David, L., y Wrightsman, L. (1986). Gender Role Conflict Scale: college men's fear of femininity. *Sex Roles*, 14, 335-350.
- Pawar, B.S. (2004). Transformational leadership research: issues and implications, *Journal of Organizational Change Management*, 17, (2), 120-231.
- Pilcher, J. y Whelehan, I. (2004). *50 key concepts in Gender Studies*. London: Sage.
- Pleck, J.H., Sonenstein, F.L. y Ku, L. C. (1993). Masculinity ideology and its correlates. En S. Oskamp y M. Constanzo (Eds), *Gender issues in social psychology* (pp. 85-110). Newbury Park, CA: Sage.
- Pollack, W.S. y Levant, R.F. (1998). *New psychotherapy for men*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Pope, H.G., Olivardia, R., Borowiecki, J.J. y Cohane, G.H. (2001). The growing commercial value of the male body: a longitudinal survey of advertising in women's magazines. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 70, 189- 192.
- Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (1996). *Vocabulario Científico y Técnico*. Madrid: Espasa.
- Rotundo, M., Nguyen, D., y Sackett, P.R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perception of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 914-922.
- Rubinstein, G. (2003). Macho man: narcissism, homophobia, agency, communion and authoritarianism – a comparative study among Israeli bodybuilders and a control group. *Psychology of Men and Masculinity*, 4 (2), 100-110.
- Salas, C. (2003). *Dime con quién trabajas y te diré con quién te acuestas*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Schoenberg, B. M. (1993) *Growing up male : the psychology of masculinity*. Westport, CT: Bergin & Garvay.
- Simonton, D.K. (2002). *Great Psychologists and their times: scientific insights into Psychology's history*. Washington: American Psychological Association.
- Simonton, D.K. (2004). *Creativity in Science: chance, logic, genius and Zeigeist*, Cambridge: Cambridge University Press.
- The Y chromosome Consortium (2002), A Nomenclature System for the Tree of Human Y-Chromosomal Binary Haplogroups, *Genome Research*, 12: 339-348.
- Thomas, S.P. (2003). Men's Anger: a phenomenological exploration of its meaning in a middle-class sample of American men. *Psychology of Men and Masculinity*, 4 (2), 163-175.
- US Department of Education (2004). *Educator sexual misconduct: a synthesis of existing literature*. Office of the undersecretary. Document 2004-09, en <http://www.ed.gov/rschstat/research/pubs/misconductreview/report.pdf>.
- Von Martial, I. y Gordillo, M.V. (1992). *Coeducación. Ventajas, problemas e inconvenientes de los colegios mixtos*. Pamplona: Eunsa.
- Wade, J. C. y Brittan Powell, C. (2000). Male Reference Group Identity Dependence: Support for construct validity. *Sex Roles*, 43, 5/6, 323-340.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- Walker, D.F., Tokar, D.M. y Fishedr, A.R. (2000). What are eight popular masculinity-related instruments measuring? Underlying dimensions and their relations so sociosexuality. *Psychology of Men and Masculinity*, 1 (2), 98-108.
- West Allen, S. (2004). *The sexual harassment prevention workshop: a trainer's guide*. Boston: AMACOM.
- Whitehead S.M. y Barrett, F. (2001). *The masculinities reader*. Malden, MA: Blackwell.
- Whitehead, S.M. (2007). *Men and masculinities: key themes and new directions*. Cambridge: Polity Press.
- Wilson, G.D. (1992). *The great sex divide: a study of male-female differences*. Scott-Washington, DC: Townsend.
- Wiener, D.N. (1996). *B.F. Skinner: benign anarchist*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wong, Y.J. y Rochlen, A.B. (2005). Demystifying Men's Emotional Behavior: new directions and implications for counseling and research. *Psychology of Men and Masculinity*, 6 (1), 62-72.

