

CÓMO TRABAJAR LAS MASCULINIDADES EN EL ÁMBITO SINDICAL

EL CASO DE LA UOCRA



EDUNPAZ
Editorial Universitaria

ai aulas y
andamios
e d i t o r a

CÓMO TRABAJAR LAS MASCULINIDADES EN EL ÁMBITO SINDICAL

El caso de la UOCRA

COORDINACIÓN

Nora Goren
María Celeste Álvarez

AUTORAS Y AUTORES

Nora Goren
María Celeste Álvarez
Johanna Maldován Bonelli
Pablo Martín
Elena Mingo
Marcelo Zelarallán

Cómo trabajar las masculinidades en el ámbito sindical : el caso de la UOCRA / María Celeste Álvarez ... [et al.].
- 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Aulas y Andamios; Ciudad Autónoma de Buenos Aires : EDUNPAZ,
2019.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-1597-90-1

1. Estudios de Género. 2. División del Trabajo Basado en el Género. I. Álvarez, María Celeste. II. Título.
CDD 305.32

ISBN: 978-987-1597-90-1

Coordinación

Nora Goren

María Celeste Álvarez

Autoras y autores

Nora Goren

María Celeste Álvarez

Johanna Maldován Bonelli

Pablo Martín

Elena Mingo

Marcelo Zelarallán

© 2019 | Aulas y Andamios

© 2019 | Fundación UOCRA

Azopardo 954 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Fundación UOCRA

Organización no gubernamental, sin fines de lucro, creada con la finalidad de contribuir a la formación y desarrollo integral de los trabajadores constructores y sus familias.

Presidente: **Gerardo Martínez**

Director Ejecutivo: **Gustavo Gándara**

Sub-Director Ejecutivo: **Alejandro Waisglas**

Producción y Coordinación Editorial: Equipo Aulas y Andamios.

© 2019 | Universidad Nacional de José C. Paz.

Leandro N. Alem 4731. José C. Paz, Pcia. de Buenos Aires, Argentina

© 2019 | EDUNPAZ, Editorial Universitaria

Universidad Nacional de José C. Paz

Rector: **Federico G. Thea**

Secretario General: **Darío Exequiel Kusinsky**

Director General de Gestión de la Información y Sistema de Bibliotecas: **Horacio Moreno**

Jefa de Departamento Editorial: **Bárbara Poey Sowerby**

Publicación electrónica - distribución gratuita



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales. Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales. Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

IESCODE

Instituto de Estudios
Sociales en Contextos
de Desigualdades



ÍNDICE

PRÓLOGOS	7
Derechos humanos, género y masculinidades (UOCRA)	
Los desafíos en el abordaje de las masculinidades (UNPAZ)	
Transformando el enfoque de masculinidades en el ámbito sindical (PNUD y OIT)	
INTRODUCCIÓN.....	11
Comprometidos con la igualdad	
Guía de acción para delegados y delegadas sindicales	
CURSOS DE FORMACIÓN PARA DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES EN GÉNERO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MASCULINIDADES	13
Características generales	
Quiénes participaron de la capacitación	
Opiniones y representaciones individuales	
DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO.....	25
Introducción	
Las visiones previas	
El taller en acción	
Sexo-género: hacia una desnaturalización de los estereotipos	
“Entonces, ¿yo le tengo que pagar?”. División sexual del trabajo, regulaciones y el rol del sindicalismo en la promoción de la igualdad	
Reflexiones compartidas	
GÉNERO Y MASCULINIDADES	39
Objetivo general	
¿Qué conceptos y cómo trabajamos en el taller?	
El taller en acción	

Construir herramientas conceptuales	
Trabajar los mandatos de la masculinidad hegemónica	
Cierre con final abierto	
LAS DESIGUALDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO	53
El desarrollo de los talleres	
Momentos de intercambio: experiencias, tensiones y herramientas	
Desigualdades de género en el mundo del trabajo y precariedad laboral	
Segregación ocupacional (horizontal y vertical) y brecha salarial	
La otra cara de la moneda y el precio que se paga por los privilegios en el mercado laboral	
Experiencia y aprendizajes	
UNA VEZ FINALIZADOS LOS TALLERES	67
Cambios y persistencias	
Reflexiones finales	
CÓMO SEGUIMOS	73
SOBRE LOS/AS AUTORES/AS	75

PRÓLOGOS

Derechos humanos, género y masculinidades

En el contexto actual del mundo del trabajo la igualdad entre mujeres y hombres es considerada de suma importancia para promover el trabajo decente y lograr así cambios sociales e institucionales que produzcan un desarrollo sostenible e inclusivo.

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que deberían beneficiar a todas las personas, sin importar si son hombres o mujeres.

En los últimos años ha habido en nuestro país un aumento relevante en la inserción laboral de las mujeres, sin embargo, todavía persisten brechas de desigualdades en el mercado laboral que impiden a las mujeres insertarse en las mismas condiciones que los hombres.

Esta situación no escapa a lo que sucede en nuestra industria de la construcción, actividad que por su naturaleza siempre ha sido preminentemente masculina.

Pese a que en las últimas décadas ha habido avances en el aumento de la participación de la fuerza de trabajo femenina, el objetivo de la igualdad de género en la industria de la construcción continúa siendo una materia pendiente.

El abordaje de temas de género en una población altamente masculinizada se vuelve necesario y central.

Es por ello que, en el marco de la promoción permanente del trabajo decente con igualdad de derechos, desde la Red Social UOCRA se vienen desarrollando diferentes acciones específicas para trabajar su inclusión.

Así nació el proyecto que se relata en esta publicación, poniendo foco en la formación en torno al género para intentar disminuir las posibles barreras que las mujeres encontrarían cuando quisieran incorporarse a la industria.

Decidimos llevar adelante acciones con la convicción de que las herramientas indicadas para producir verdaderos cambios sociales son la educación, el conocimiento y la formación.

Desde la Fundación UOCRA en trabajo conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina nos propusimos dar una respuesta a un interrogante en particular: ¿cómo abordar temas de género en una población altamente masculinizada? Y sobre la base de las características propias de nuestra industria y una mirada conceptual inclusiva se desarrolló este proyecto novedoso que aborda la problemática de la igualdad de género a través de la perspectiva de las masculinidades.

Gerardo Martínez

*Secretario General UOCRA
Presidente de Fundación UOCRA*

Los desafíos en el abordaje de las masculinidades

Frente a una historia en la que las demandas de los movimientos feministas y de mujeres han visibilizado a estas como actrices políticas y sujetas de derecho, podemos hablar de un antes y un después en la historia de las relaciones entre varones y mujeres. El incremento de la participación en el mercado de trabajo, en la educación superior, en la política; el cuestionamiento de los estereotipos y mandatos o el reclamo por el control pleno de la reproducción son solo algunos de los cambios que han tenido como protagonistas a las mujeres desde finales del siglo XIX y que han posibilitado quiebres en las estructuras simbólicas de las sociedades. Una de estas es, sin dudas, la masculinidad tradicional, vinculada, entre otros aspectos, a la idea del varón proveedor exclusivo, autoridad del hogar, que no debe mostrar emociones o signos de debilidad. Esa necesidad de reafirmación constante hoy se ve severamente cuestionada y precisa de nuevos modelos de ser y de hacer.

La centralidad de abordar las masculinidades desde una perspectiva de género radica en poder elaborar nuevos marcos de interpretación que pongan particularmente en cuestión la masculinidad hegemónica, con énfasis en las implicancias que tiene para la vida de las mujeres y de los varones y, por sobre todo, en la desigual distribución y ejercicio de poder que aquella supone; para buscar nuevas formas sobre las cuales anclar las identidades.

De este modo, y sobre la base del compromiso que desde la Universidad asumimos con los derechos humanos, la justicia social y la equidad de género es que, a través del Programa de Políticas Públicas de Género, acompañamos esta iniciativa surgida por parte de la Fundación UOCRA en conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo y que se llevó adelante para capacitar a delegados y delegadas sindicales de la UOCRA en esta perspectiva.

Esperamos que la lectura de la experiencia presentada a lo largo de estas páginas sea nada más que el inicio de múltiples acciones en este sentido.

Federico G. Thea

Rector UNPAZ

Nora Goren

Directora IESCODE, UNPAZ

Transformando el enfoque de masculinidades en el ámbito sindical

La igualdad entre hombres y mujeres constituye un derecho humano fundamental, resguardado por normas nacionales e internacionales. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030, nueva agenda de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, son instrumentos para el avance de la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta última destaca la participación y el liderazgo de las mujeres como agentes fundamentales en todos los ámbitos del desarrollo. La Agenda sostiene que, junto con el fomento de los logros educativos, es también necesario erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres, asegurar su participación plena y efectiva, la igualdad de derechos en cuanto a recursos económicos y remuneraciones, y la igualdad de oportunidades en todos los niveles decisorios.

La República Argentina ha mostrado avances significativos hacia la igualdad de género en todos los ámbitos. Sin embargo, aún resulta necesario continuar trabajando para transformar los estereotipos, normas y comportamientos, que tienden a excluir a las mujeres del mercado de trabajo o los puestos de decisión, teniendo siempre en cuenta la importancia de la participación de los hombres en las estrategias para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Esta publicación sistematiza el trabajo realizado y los hallazgos obtenidos en el marco de la iniciativa conjunta “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, llevada adelante por la Fundación UOCRA, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La misma contó con el apoyo del Área de Formación Sindical, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el acompañamiento del Programa de Género y Políticas Públicas de la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ).

Desde el PNUD y la OIT, celebramos esta nueva publicación que sin duda contribuirá a promover una mayor igualdad real entre hombres y mujeres en sus ámbitos laborales, en consonancia con las metas de género de la Agenda 2030 en el país.

Pedro Américo Furtado de Oliveira

Director

Organización Internacional del Trabajo en Argentina

René Mauricio Valdés

Representante Residente

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

INTRODUCCIÓN

En los últimos años tuvo lugar un importante aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo. No obstante, las desigualdades persisten; mujeres y varones no hacen los mismos trabajos, ni en el ámbito productivo ni en el reproductivo. Para tratar de dar respuestas a esta inequidad, desde la academia, los sindicatos, la sociedad civil y los organismos internacionales se ha puesto de manifiesto la importancia de la participación de los varones en la búsqueda de estrategias para comenzar poco a poco a desandar la tradicional división sexual del trabajo. En este marco, en el año 2012 y a partir de una creciente incorporación de las mujeres a la industria de la construcción, la Red Social de la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) se puso en contacto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Argentina para reflexionar en torno a un interrogante en particular: ¿cómo abordar temas de género en una población altamente masculinizada? Como objetivo principal, entonces, se pensó en la formación en torno al género con la idea de disminuir las posibles barreras que las mujeres encontrarían cuando quisieran incorporarse a la industria. De esta forma, ese mismo año se firmó el programa conjunto de Naciones Unidas, con el objetivo de desarrollar una guía de capacitación para delegados y delegadas sindicales. Así, se desarrolló la publicación *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*, una propuesta novedosa cuyo objetivo es favorecer la incorporación de la mirada de género en el ámbito de los sindicatos desde el enfoque de la construcción social de las masculinidades.

Una vez publicada la guía y con base en ella, se elaboró un proyecto que fue presentado ante la Coordinación de Formación Sindical del Ministerio de Trabajo para el dictado de cursos de Formación Sindical. De estos participaron el área mencionada, la Fundación UOCRA y el Programa de Género y Políticas Públicas de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE).

El libro relata esta primera experiencia de capacitación y está organizado de la siguiente forma: en una primera parte se presentan sintéticamente los contenidos de la guía, para luego adentrarse en la experiencia de los siete talleres de capacitación realizados en distintas provincias del país con delegados y delegadas sindicales de la UOCRA. Luego, desde las voces de quienes estuvieron a cargo del dictado de las capacitaciones, se relatan las experiencias vividas a lo largo de cada uno de los encuentros sostenidos. Se busca dar cuenta de cómo se abordó cada uno de los

temas, de las estrategias didácticas utilizadas y, sobre todo, de hacer presente el taller. Por último, se exponen los resultados de la evaluación realizada al finalizar las capacitaciones.

Comprometidos con la igualdad *Guía de acción para delegados y delegadas sindicales¹*

La publicación *Comprometidos con la igualdad* constituye una propuesta novedosa cuyo objetivo es favorecer la incorporación de la mirada de género en el ámbito de los sindicatos desde el enfoque de la construcción social de las masculinidades. Con un lenguaje sencillo, introduce el encuadre conceptual y los recursos didácticos para facilitar el acercamiento de delegadas y delegados sindicales a los contenidos vinculados con el desarrollo de una mirada de derechos humanos y de la perspectiva de género en el mundo del trabajo.

Su elaboración estuvo a cargo de especialistas en el tema e incluyó las consideraciones de los delegados y las delegadas, quienes participaron de una serie de jornadas de intercambio.

Organizada en cuatro capítulos, *Comprometidos con la igualdad* caracteriza una amplia gama de temas y problemáticas propias de las realidades que viven los trabajadores y las trabajadoras de diferentes gremios y ramas de actividad.

Los dos primeros apartados introducen las bases sobre la igualdad de género desde el paradigma de los derechos humanos y la definición del enfoque de masculinidades, que permite discutir las concepciones acerca de lo que significa ser hombres y sus consecuencias para varones y mujeres. El tercer capítulo hace foco en evidenciar cómo las formas estereotipadas de ser varones y mujeres se traducen en desigualdades concretas en el mundo del trabajo, que van en detrimento, principalmente, de las mujeres trabajadoras. Se incluyen apartados especiales para dar cuenta de cómo las situaciones de discriminación de género se profundizan cuando se combinan con otros aspectos, como, por ejemplo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad o la situación migratoria. Por último, en el cuarto capítulo se presentan los desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales para avanzar hacia estructuras y prácticas más igualitarias, inclusivas y exentas de violencia de género.

¹ Recuperado de http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/GuiaAccion.html

CURSOS DE FORMACIÓN PARA DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES EN GÉNERO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MASCULINIDADES

Nora Goren y María Celeste Álvarez

Características generales

En el año 2016, se llevó adelante un proyecto de formación sindical que se concretó con la realización de siete cursos en distintos puntos del país, destinados a delegados y delegadas sindicales de UOCRA, tomando como base la guía Comprometidos con la Igualdad antes descripta. La estrategia pedagógica adoptada fue la de trabajar sobre las experiencias de las personas asistentes a las jornadas, en las que se generó un espacio de reflexión y construcción colectiva sobre los distintos temas que se iban abordando.

Para tener un diagnóstico previo, se aplicó un cuestionario con algunas afirmaciones tomadas de la encuesta internacional de masculinidades y equidad de género IMAGES, que las personas debían responder desde sus opiniones, percepciones y representaciones personales. La encuesta, en tanto herramienta, nos permitió conocer, a modo de fotografía, las opiniones sobre una serie de tópicos relativos a las desigualdades de género.

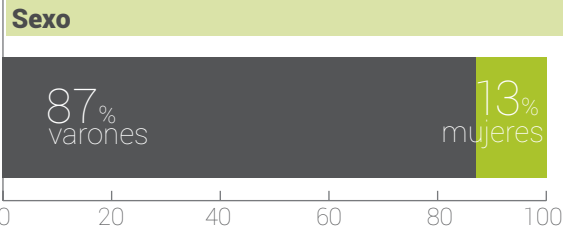
Quiénes participaron de la capacitación

Las instancias de capacitación fueron siete y se llevaron adelante en distintas seccionales de la UOCRA: Río Tercero (provincia de Córdoba), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Moreno (zona oeste del GBA), Acassuso (zona norte del GBA), Posadas

(provincia de Misiones), San Lorenzo - Rosario (provincia de Santa Fe) y San Juan (provincia de San Juan).

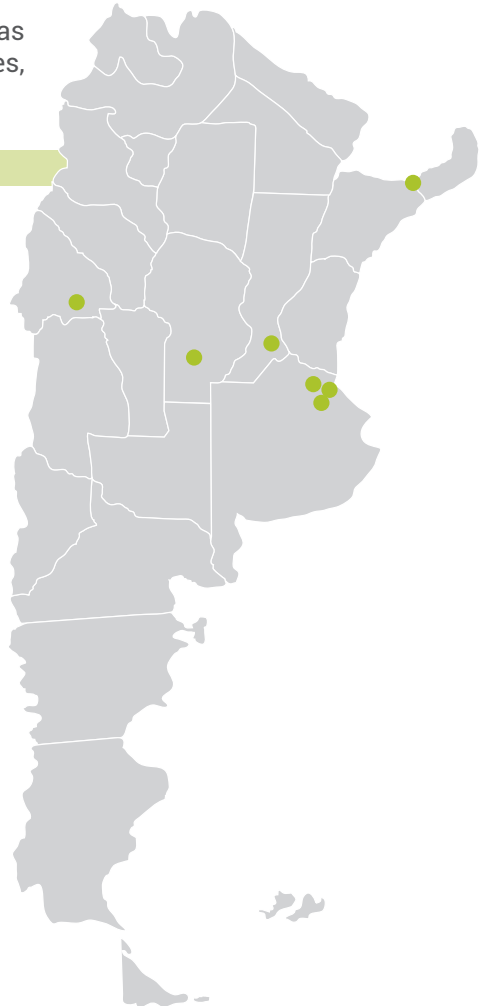
ZONA	VARONES	MUJERES	TOTAL	% VARONES	% MUJERES
CABA	23	-	23	100%	-
Moreno (Zona Oeste)	30	-	30	100%	-
Acassuso (Zona Norte)	16	2	18	88%	11%
Córdoba (Río Tercero)	12	9	21	57%	42%
Misiones (Posadas)	27	12	39	69%	31%
San Juan (San Juan)	21	1	22	95,5%	4,5%
Santa Fe (San Lorenzo)	28	-	28	100%	-
Total	157	24	181	87%	13%

A ellas asistió un total de 181 personas, de las cuales el 87% fueron varones y el 13% mujeres, tal como se describe en el siguiente gráfico.

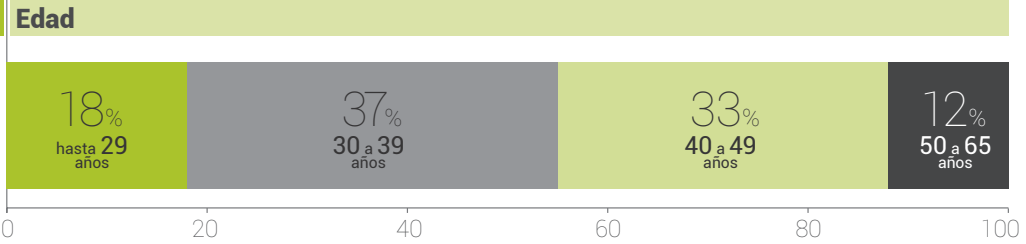


La mayor presencia de mujeres se situó en la provincia de Córdoba, con el 43%, seguida por la ciudad de Posadas, con un 31%, y la zona norte del conurbano, con un 6%. En las restantes localidades, la población fue exclusivamente masculina. A diferencia de lo que suele ocurrir cuando se convoca a trabajar temas relacionados con género, en este caso y dada la gran mayoría de varones en la industria de la construcción, se trató de que, en la medida de las posibilidades reales, hubiera presencia femenina.

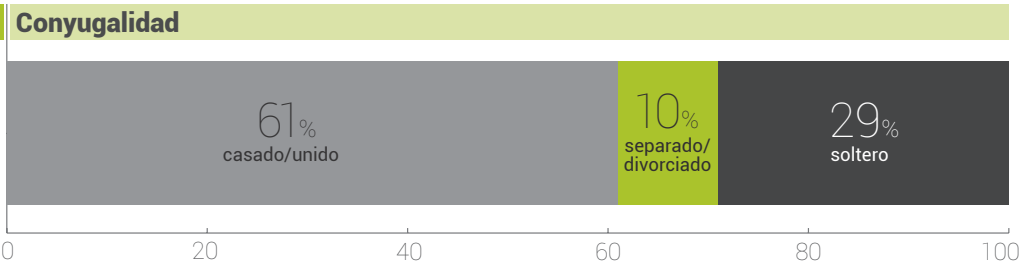
La mayor parte de la asistencia estuvo conformada por delegados y delegadas sindicales; no obstante, también participaron trabajadores/as administrativos/as, jerárquicos y, en un caso, receptores del Plan Trabajar que participaban de la formación en oficios.



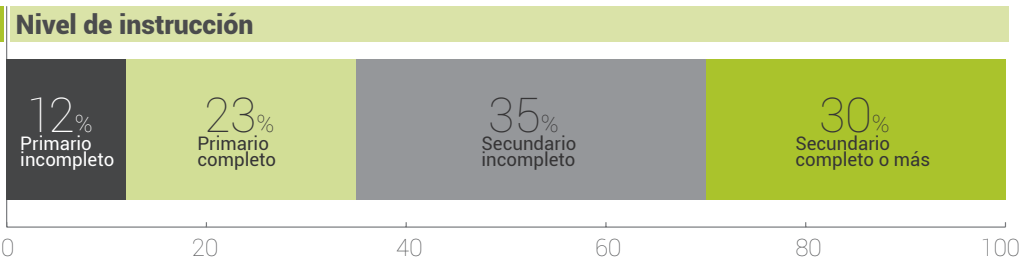
La edad de los/as participantes osciló entre los 29 y los 65 años; y la mayor concentración se halló entre los 30 y los 49 años de edad.



En cuanto al estado civil, la mayor parte de los/as participantes eran casados/as o unidos/as entre el 33% y el 82%, seguidos por los/as solteros/as entre el 9% y el 43% y una menor proporción de separados o divorciados entre el 3% y el 24%. En su gran mayoría –un 81%– tienen hijos/as.



En cuanto al nivel de instrucción, este se ubica entre primario incompleto y secundario completo y más. Del total de participantes, el 12% tiene primario incompleto; el 23%, primario completo; el 35%, secundario incompleto; y el 30%, secundario completo o más.



Opiniones y representaciones individuales

Diferencias y desigualdades

El cuestionario aplicado al inicio de los talleres nos permitió recoger evidencias sobre cuáles eran las posiciones de los/as asistentes frente a diversos temas contemplados en la guía y que luego fueron abordados a lo largo de los encuentros. Este

diagnóstico previo fue un insumo importante tanto para pensar el desarrollo de los talleres, como para evaluarlos una vez finalizados.

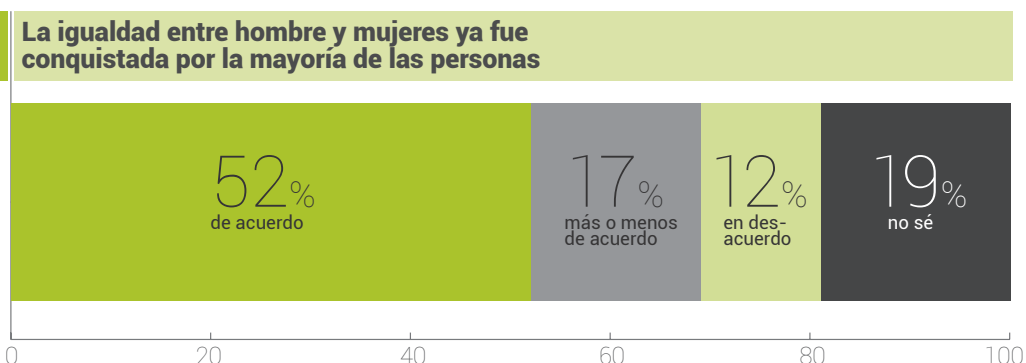
Los datos que presentamos en este punto brindan información relevante y se vuelven más interesantes cuando podemos establecer vínculos relacionales entre ellos, ya que, en muchos casos, ese diálogo nos permite observar la fotografía de manera dinámica y aproximarnos a la complejidad que subyace a esas opiniones y que refleja la estrategia pedagógica que se buscó trabajar en los talleres. Así, por un lado, nos aproximamos a los supuestos sobre los que se construyen las opiniones y, por el otro, a las tensiones y contradicciones que conviven en ellas, todo lo cual da cuenta de la complejidad del tema abordado.

Para la interpretación de las opiniones partimos de los contenidos mismos de la guía, buscando dar cuenta de que las normas de género/s no siempre están claramente explicitadas y que a menudo se transmiten de manera implícita mediante el lenguaje y otros símbolos. De esta forma, un lenguaje específico en cuanto al género influye en la manera en que se piensan o se dicen las cosas, al dar por sentados los supuestos que subyacen a la construcción de las masculinidades y las femineidades.

Igualdad: ¿solo ante la ley?

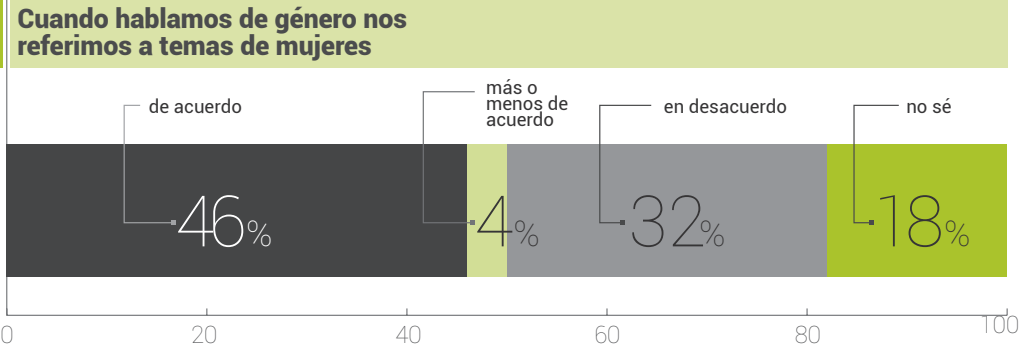
La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que varones y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna, gozan de los mismos derechos y deberes frente al Estado y a la sociedad en su conjunto. Sin embargo, sabemos también que la distancia entre la ley y la praxis es significativa y está atravesada por múltiples desigualdades.

En ese sentido, si bien en las últimas décadas se produjeron avances en relación con la igualdad entre los géneros, las desigualdades expresadas en sus más diversas formas siguen estando presentes, y hoy, la existencia de un número importante de femicidios –como máxima expresión de la violencia de género– da cabal cuenta de ello. Así y en consonancia con un discurso de época, la gran mayoría de las opiniones vertidas por los/as participantes (un 70%), con mayor o menor certeza, señalan que la igualdad entre mujeres y varones ya fue conquistada por la mayoría de las personas.



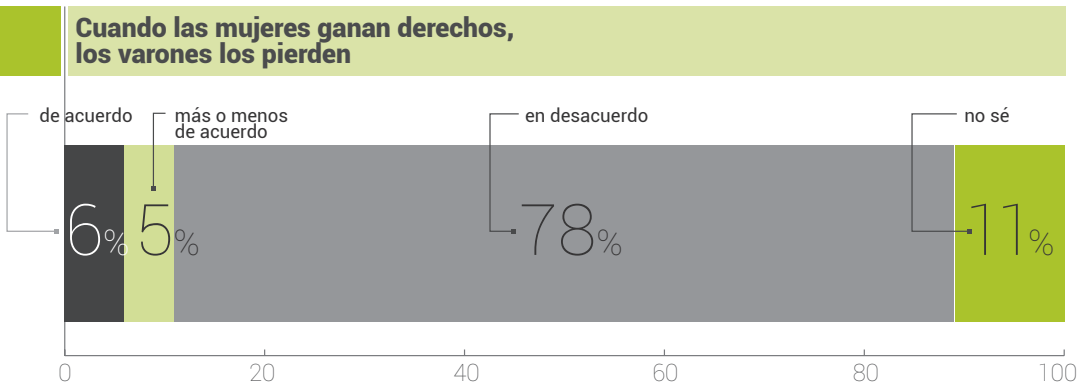
Esta opinión, por un lado, podría informar cuánto ha anclado en el conjunto de la sociedad expresarse de manera políticamente correcta, pero también, que la dimen-

sión relacional que subyace al abordaje de la categoría de género no está presente al verter tales opiniones. Esto último queda claramente expresado cuando el 82% de los/as respondentes señala que al hablar de género nos referimos exclusivamente a las mujeres.



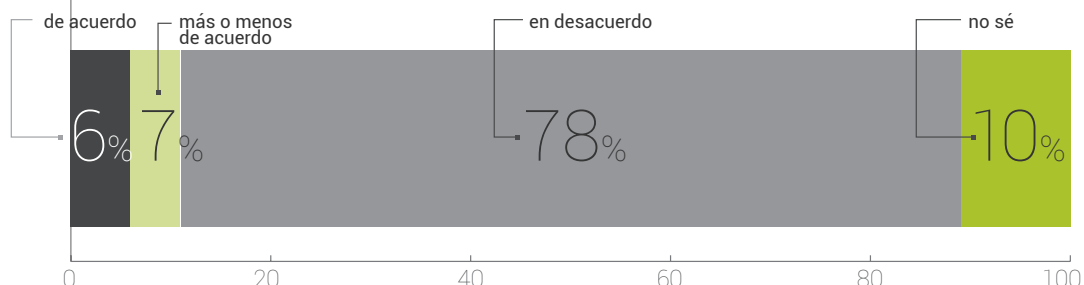
En una relación social siempre hay dos partes implicadas, ninguna de las cuales puede entenderse independientemente de la otra. En tal sentido, resulta central trabajar sobre la construcción social de la femineidad en relación con la construcción social de la masculinidad, sin perder de vista las relaciones de poder y de autoridad que allí se disputan y quiénes tienen la hegemonía del poder. De modo que la centralidad de incluir e involucrar cada vez más a los varones como sujetos que producen género parece resultar sumamente relevante para pensar en intervenciones que busquen desandar las desigualdades en general y las laborales en particular, y que se propongan prevenir las situaciones en que dichas desigualdades se expresan.

Otra de las preguntas fue si *cuando las mujeres ganan derechos*, los varones los pierden. Allí se observó que la gran mayoría no está de acuerdo con ello (78%), y un porcentaje menor opina lo contrario o manifiesta no saberlo (22%).



En la misma dirección, quienes a la pregunta anterior respondieron que al ganar derechos las mujeres no les quitan derechos a los varones, responden, en la misma línea, que al trabajar las mujeres no les quitan empleo a los varones, ni viceversa.

Cuando las mujeres trabajan, le quitan empleos a los hombres



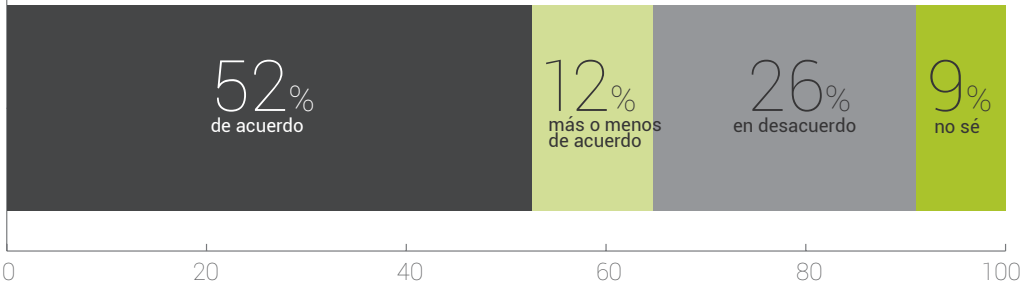
Estas afirmaciones, luego, en los intercambios que tuvieron lugar en los talleres, pudieron ser complejizadas y comprendidas. En ellos resultó central aproximarse a qué se entiende por derechos y de qué manera se visualiza a la mujer en tanto trabajadora. El grupo de respuestas que se presentan a continuación busca dar una pauta de ello.

Hay un grupo de preguntas relativas a la forma que asume la división sexual del trabajo. En ellas, se parte de la afirmación de que esta constituye el mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral de varones y mujeres. Esta división hace referencia al reparto de tareas o actividades según sexo-género y, para abordarlo, el cuestionario contempla un grupo de preguntas que remiten a los roles sociales. Estos informan acerca del comportamiento que se espera de las personas por su condición femenina o masculina, así como la manera que las personas se representan a sí mismas.

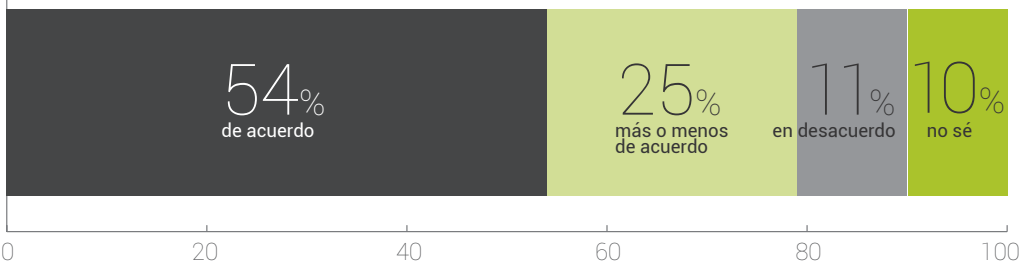
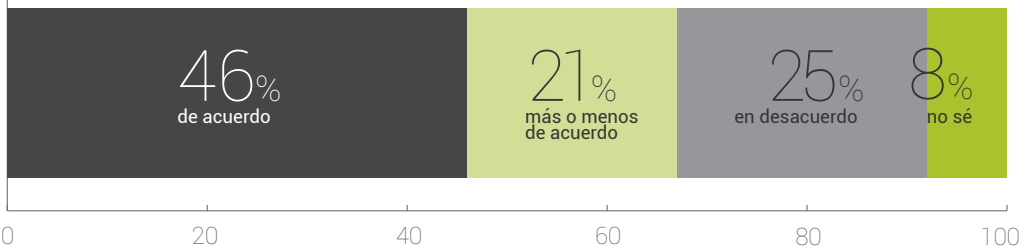
De las respuestas obtenidas se observa que el cuidado y encargarse de la familia es considerado por más de la mitad de los/as participantes (el 51%) como la labor más importante de las mujeres. En forma paralela, se señala que los varones normalmente realizan las tareas domésticas, como cocinar, lavar, hacer compras, lo cual permite inferir que dicho espacio requiere ser complejizado a partir de los mandatos y las autopercepciones. En este cruce, pareciera que el concepto de ayuda y el de corresponsabilidad pierden su especificidad.

El trabajo más importante de la mujer es cuidar a su familia y encargarse de la casa



Hombres y mujeres pueden hacer las mismas cosas

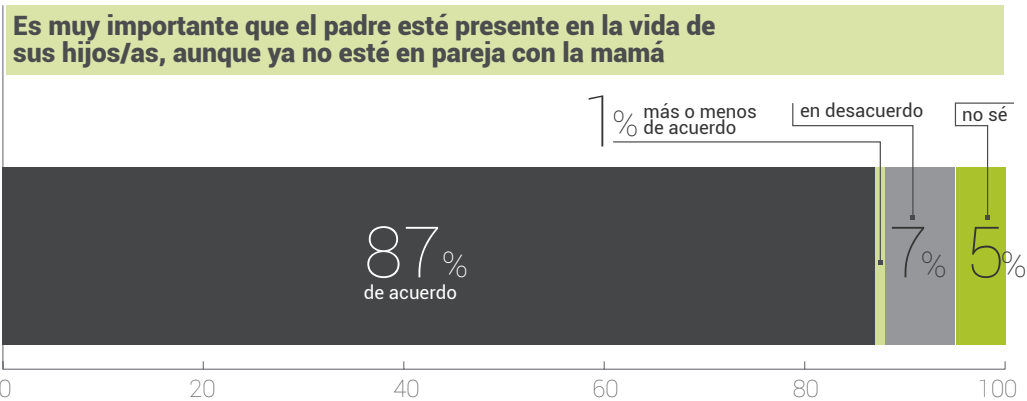
Detrás de estas opiniones se encuentra la representación, con mayor, menor o ninguna intensidad, de cuáles son las actividades principales para unos y otras, y en ellas, la mujer aparece fundamentalmente como ama de casa y cuidadora. Aun cuando en el 52% de los casos se señala que varones y mujeres pueden hacer las mismas cosas, si el varón participa en alguna de actividad del hogar o del cuidado, es en condición de ayuda. Como se ve a partir de estas respuestas, los supuestos biologicistas vuelven a tensionar esa afirmación.

Los hombres normalmente realizan las tareas domésticas como cocinar, lavar, hacer compras**Cuando una mujer se casa y tiene hijos debe trabajar menos**

Estas opiniones nos sitúan ante la alerta de trabajar la manera en que se entiende la participación masculina, si en términos de complementariedad de ayuda o de corresponsabilidad en la unidad residencial. La noción de complementariedad entre

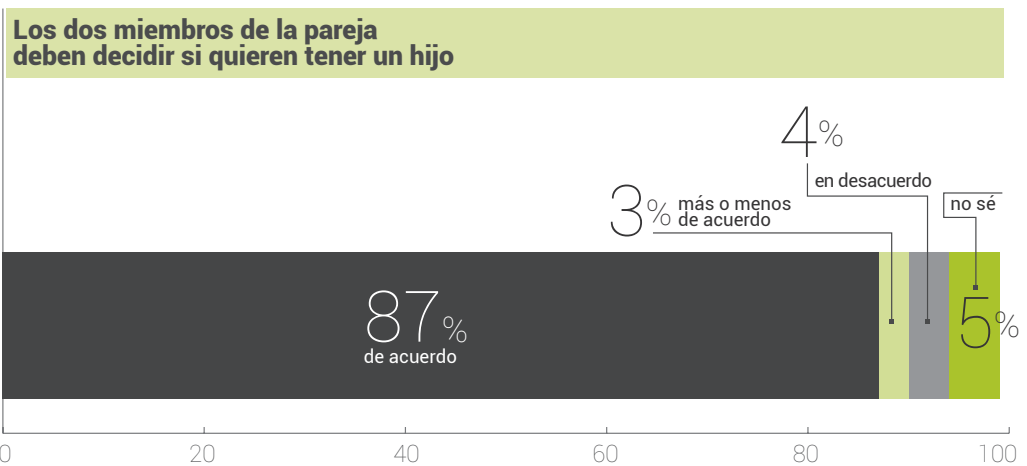
los sexos y la conciliación entre vida familiar y laboral refieren a tareas principales y secundarias para cada uno de los sexos, dado que se supone existe una especie de armonización del tiempo dedicado a la vida familiar, a partir de una serie de actividades que se han definido como principalmente femeninas y masculinas.

En esa línea, que sería problematizada a lo largo de los encuentros, se expresa el acuerdo sobre la importancia de que el padre esté presente en la vida de sus hijos/as, aunque no esté en pareja con la mamá (87%).

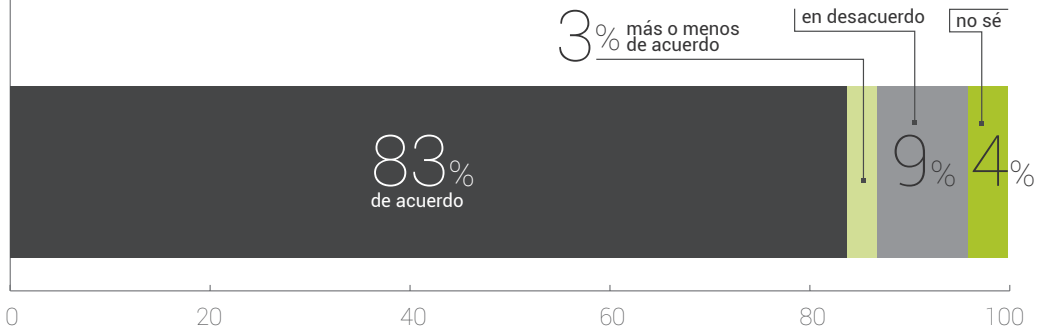


Otro aspecto sobre el que se indagó fue el de la toma de decisiones, que hace referencia a la forma en que las personas deciden o no –por sí mismas o de manera compartida– lo relativo a diferentes aspectos de la vida familiar y laboral.

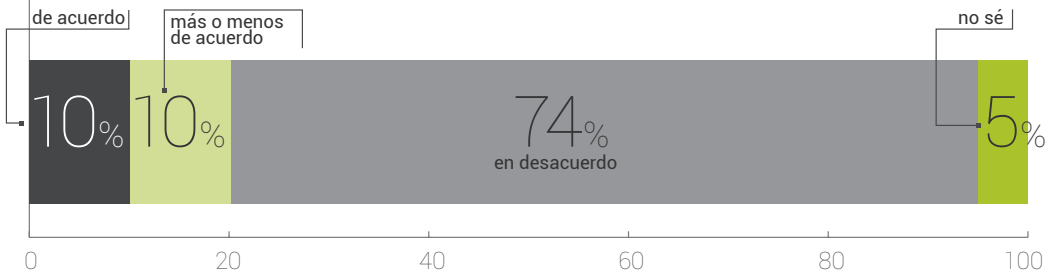
La gran mayoría (74%) está en desacuerdo respecto de que, cuando hay que tomar decisiones en la casa, el hombre es el que debe tener la última palabra, mientras que un 26% está de acuerdo con dicha afirmación o tiene una opinión cercana a ella. Asimismo, se señala mayoritariamente que la decisión de tener hijos/as es de ambos, así como el uso de preservativo.



Tanto el hombre como la mujer pueden proponer el uso de preservativos en sus relaciones



Cuando hay que tomar decisiones en casa, el hombre es el que debe tener la última palabra

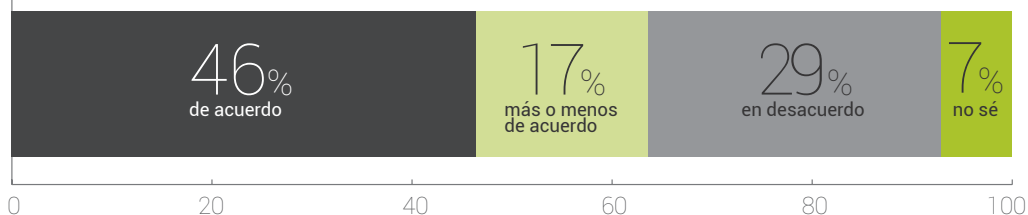


Sabemos que, en tanto construcción cultural, el género moldea la femineidad y la masculinidad, características que distan ya de ser el producto de un destino biológico. Pero también es cierto que sobre este supuesto –que se convierte en una afirmación, un mandato, una representación e identidad– es sobre el que se basan, justifican y legitiman gran parte de las desigualdades de género.

Así, observamos la dificultad que supone comprender y deconstruir la desigualdad que surge de esta construcción.

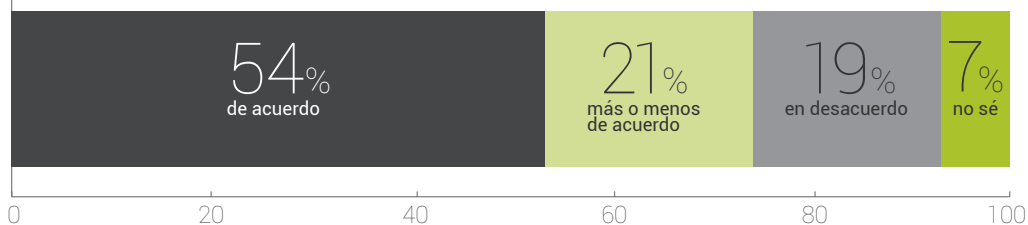
Antes se mencionaba que, según las respuestas, varones y mujeres pueden hacer las mismas cosas; sin embargo, un 63% de los/as entrevistados/as indican que los varones están naturalmente mejor preparados para realizar ciertas tareas laborales, como por ejemplo, las que implican el uso de la fuerza, el manejo de maquinarias o la toma de decisiones.

Los hombres están naturalmente mejor preparados para realizar ciertas tareas laborales como por ejemplo las que implican el uso de la fuerza, manejo de maquinaria o toma de decisiones



Las mujeres, por su parte –según indican las respuestas–, estarían naturalmente mejor preparadas para llevar adelante tareas laborales que requieran prolijidad, atención y paciencia.

Las mujeres están naturalmente mejor preparadas para realizar ciertas tareas laborales como por ejemplo las que requieren prolijidad, atención, paciencia

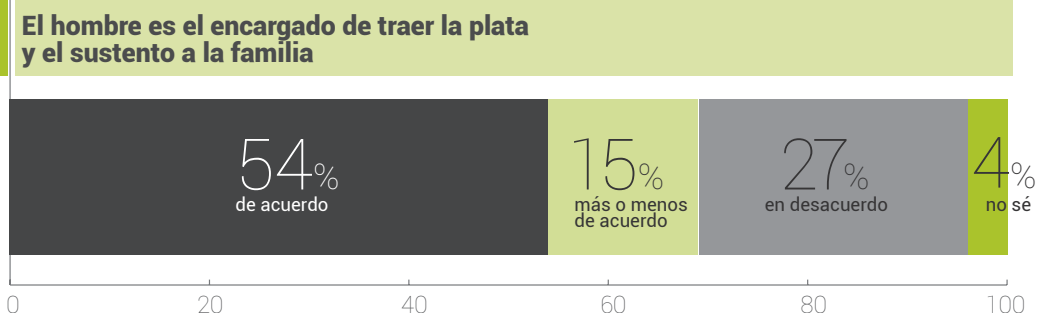


Al abordar los mandatos de masculinidad o la masculinidad por mandato, nos aproximamos a la comprensión de cómo se plasman las normas de género. Así, en las respuestas se puede apreciar cómo se construye un tipo de masculinidad que resalta ciertos valores y jerarquías en tanto diferenciadores de género. Esta construcción resulta central para entender las relaciones de poder y de autoridad.

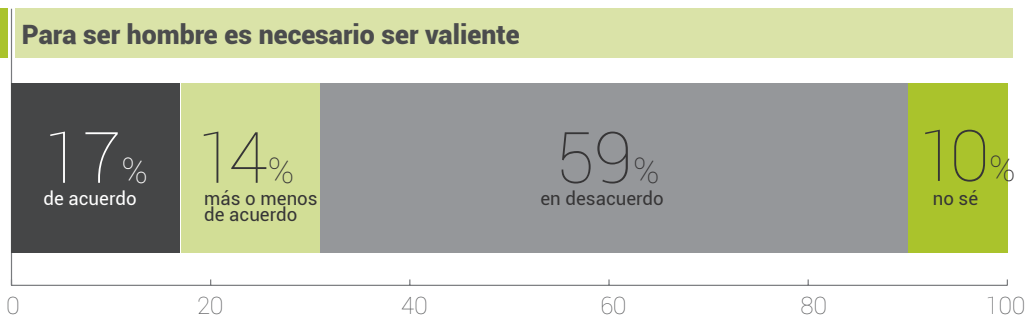
Los estereotipos sobre lo que significa ser varón son normas que dimensionan las valoraciones respecto de las acciones de los varones en sus relaciones con otros varones y con las mujeres. Dentro de esas normas se encuentra, como demanda relevante, que asuman funciones de proveedores de la familia en tanto adultos dentro de la unidad doméstica. Estos mandatos, por un lado, son cumplidos de manera diferente según los sectores sociales de pertenencia y en un contexto cambiante se vuelven cada vez más complejos de sostener, lo cual genera diversos tipos de conflictos, pero no desaparecen en tanto tales. El mandato de ser proveedor es uno de los preceptos centrales, de los nudos más duros de la masculinidad dominante, y a la vez, constituye una fuerte fuente de poder.

En ese sentido, es de destacar que el 69% de los/as participantes manifestaron con mayor o menor acuerdo que el varón es el encargado de traer la plata y el sustento a la familia; un 29% no está de acuerdo con esta afirmación y un 16% está más o me-

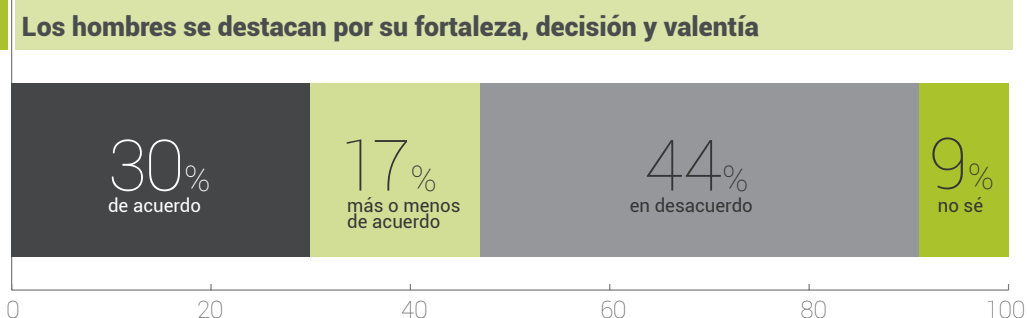
nos de acuerdo. En ese sentido, es difícil pensar en la corresponsabilidad antes señalada, mientras se mantengan estos estereotipos y mandatos. Asimismo, empieza a tomar cuerpo la jerarquización de la afirmación anterior, referida a que varones y mujeres pueden hacer las mismas cosas.



La valentía es también un mandato con fuerte anclaje en la conformación de la identidad de los varones, y fue señalado por un 57% de los/as participantes como un atributo no necesario para ser hombre, mientras que el 31% manifiesta estar más o menos de acuerdo con ello, lo cual lo coloca como un mandato de menor intensidad respecto del anterior.



Mientras tanto, un 44% no está de acuerdo en que los varones se destacan por su fortaleza, decisión y valentía, al tiempo que un 64% está de acuerdo en mayor o menor medida con esta afirmación.



Este mandato puede implicar, en el ámbito del trabajo, no tan solo exponerse a fuertes riesgos, sino también a demostrar resistencias al momento de utilizar dispositivos que los disminuyan.

A su vez, el 57% señala no estar de acuerdo en usar la fuerza para defender su honra, un 14% sí lo está y un 15% no lo sabe.

Como indicábamos, este primer diagnóstico nos brindó información sustantiva, que fue tomada en cuenta a lo largo del desarrollo de los talleres, sabiendo con qué opiniones y representaciones íbamos a encontrarnos y, sobre todo, al momento de diseñar estrategias pedagógicas que nos permitieran tratar de desandar los nudos más complejos de la desigualdad. Los tres capítulos que siguen dan cuenta de la experiencia vivida en cada uno de ellos.

DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

Johanna Maldovan Bonelli

Introducción

A lo largo de las siguientes páginas nos proponemos dar cuenta de la experiencia en el dictado del módulo uno de *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*. Para ello, sistematizamos los aspectos más importantes que emergieron en los encuentros, haciendo hincapié en los discursos de los/as participantes, en las tensiones; en los momentos de cambio, de resistencias; y en las estrategias adoptadas para construir espacios de reflexión sobre las temáticas abordadas.

El objetivo general de este primer módulo es presentar la perspectiva de género en el marco del enfoque de los derechos humanos (DDHH), a partir de la reflexión sobre los siguientes temas:

- **Derechos humanos:** qué son los derechos humanos, la diversidad de derechos, su carácter histórico y progresivo, las responsabilidades del Estado, los lazos sociales y la cultura.
- La **igualdad de género**, fundamental en una cultura de derechos humanos.
- Primer paso: **sexo y género**.
- **Identidad y roles** de género.
- **División sexual** del trabajo.
- **Los estereotipos** de género.
- **La equidad** como camino a la igualdad.

De estas temáticas emergen algunos interrogantes centrales que operaron como disparadores del debate, en tanto que atraviesan el enfoque y los contenidos que nos propusimos abordar: ¿por qué pensar el género en el marco de los derechos humanos? ¿Cómo se vinculan ambos enfoques? ¿Cuál es el papel del derecho en la promoción de la igualdad de género? ¿Por qué ello nos interpela en nuestro rol de delegados y delegadas sindicales? ¿Qué papel tiene el género en nuestras formas de ser, de pensar

y de vivenciar el mundo? ¿Cómo operan los estereotipos en la organización de nuestra vida cotidiana? ¿Qué relación hay entre ellos y el mundo del trabajo?

Para comenzar, queremos mencionar que este primer módulo presentó, al menos, dos grandes desafíos: por un lado, fue el encuentro más "conceptual" de todos los que se dieron en el marco del taller. Por otro, fue el primer acercamiento a un tema que nos interpela y cuestiona nuestra vida cotidiana, nuestros pareceres, nuestras acciones y nuestros sentires, lo cual conlleva la aparición de múltiples resistencias. Y ello, más aún, en un sector de actividad donde la amplia mayoría de trabajadores son varones. Entonces, ¿por dónde empezar?

Las visiones previas

Ahora, desde la distancia y habiendo transcurrido un tiempo desde la realización de los talleres, es posible visualizar la experiencia vivida con un grado de mayor claridad.

Los ejes trabajados en este primer módulo pueden darnos algunos indicios para pensar cómo se expresan estas percepciones al momento de pensar concretamente las relaciones de género y reflexionar sobre esta perspectiva en el marco de los DDHH.

El taller en acción

El enfoque de género en el marco del paradigma de derechos humanos

El primer tema abordado en los talleres es el de los derechos humanos. Como disparador proyectamos un video² en el que distintas voces de especialistas hablan sobre el tema y, a partir de eso, planteamos los siguientes interrogantes:

- ¿Qué son los derechos humanos?
- ¿Siente que sus derechos humanos son respetados?
- ¿Alguna vez vivió una vulneración de sus derechos?

De una u otra manera, sea por los diarios, por alguna lectura, una película, la televisión o la radio, todos y todas escuchamos hablar de los derechos humanos. Sin embargo, la historia de su regulación, su contenido y el porqué de la necesidad de regularlos resultaban relativamente confusos. De ahí que entre las principales intervenciones de los/as participantes aparecieran algunos interrogantes y afirmaciones: "¿Quién aplica los derechos humanos?", "los derechos humanos siempre existieron, que el Estado no se haga cargo es otra cosa", "tenemos que darle importancia a la educación y las creencias de nuestro pueblo", "los derechos humanos son naturales, son de todos". En otras palabras: los derechos, ¿siempre existieron? ¿Son naturales? ¿Cuál es la importancia de los derechos en nuestra sociedad? ¿Qué papel tiene cada uno de nosotras/os para promover una cultura basada en los DDHH? ¿Quién regula su cumplimiento? ¿Qué rol le compete en este sentido al Estado?

2 Argentina, Secretaría de Cultura, Presidencia de la Nación, Centro de Producción e Investigación Audiovisual (CEPIA). (2015). Introducción a los derechos humanos. En *Con todo el derecho* [material audiovisual]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=L_9isU0nBPA&t=17

Estos disparadores muestran la complejidad que tiene –y tuvo, al momento de la realización de los talleres– el abordaje de la temática y anticipan una tensión que estaría presente a lo largo de todo el módulo: la percepción de la realidad como algo “natural” o como algo “socialmente construido”. Esto significa comenzar por pensar estrategias para explicar la dimensión social e histórica de la experiencia humana y cómo es que lo social nos moldea, nos construye y habilita posibilidades, pero también límites. Y a la par de ello, pensar cómo, si nuestras prácticas son sociales –así como las instituciones y normas de nuestras sociedades–, implica que han sido construidas a lo largo del tiempo y que, por ende, son susceptibles de ser cambiadas. A partir de estas afirmaciones propusimos reflexionar sobre cómo las regulaciones y el avance en los derechos tienen un papel central para allanar el camino hacia la construcción de relaciones más justas e igualitarias.

Aparecieron, entonces, las dimensiones de lo histórico, lo normativo, la reproducción y el cambio, entre otras. En el taller, comenzamos por mencionar brevemente la historia de los derechos humanos y retomamos algunas de las frases del video proyectado como disparador, que resultan esclarecedoras para seguir nuestra reflexión, tales como:

La idea del propio surgimiento de un conjunto de derechos que corresponden a la humanidad, en tanto ciudadano y en tanto ser humano, tiene que ver con la posibilidad de poner límites al ejercicio del poder. Si el único que va a usar la violencia es el Estado, entonces tiene que haber una serie de mecanismos que puedan limitar ese uso de la violencia.

Las normas, muchas veces, son expresiones ideales pero que realmente no se verifican en la realidad. Lo importante para mí, en tanto sociedad, es poder construir una sociedad en donde la normatividad y la normalidad sean una realidad conjunta.

La igualdad debiera existir, no existe.

A partir de ellas, reflexionamos en conjunto acerca de la conquista de derechos como producto de una lucha, de relaciones de poder, de un determinado contexto. La participación en esta instancia fue variada; en algunas seccionales fue amplia, en otras, escasa. En este punto, la referencia a los derechos laborales –en tanto que forman parte del mundo más cercano y conocido por parte de los/as delegados/as– fue una estrategia importante para la reflexión. Así, a partir de pensar la historia sobre los derechos del trabajo y, específicamente, las luchas que llevaron a la incorporación de distintas cláusulas del convenio colectivo en la actividad y las discusiones paritarias, abordamos la dimensión histórica de las normas y el rol que como colectivo sindical podemos adoptar en la construcción de regulaciones y prácticas que apunten a una mayor igualdad de oportunidades. La referencia al papel de las regulaciones en el sector hacía que la atención y la participación de los/as delegados/os se elevara notablemente. Este “partir de lo conocido” resulta, entonces, central para poder abordar las distintas temáticas del taller, dado que permite poner en juego las propias historias y experiencias y tiende a suavizar las resistencias.

Uno de los puntos más discutidos en este eje fue el debate sobre las responsabilidades en el cumplimiento y la promoción de los derechos. Si bien es cierto que los derechos existen, también lo es que, para amplios sectores, muchos de estos derechos están

negados, o bien aquellos no tienen la posibilidad de ejercerlos plenamente. Las normas se enfrentan, entonces, con una realidad desigual que fue expresada de diferentes maneras por los/as participantes. En ocasiones, ello lleva a desacreditar su existencia. En este punto, el desafío consistió en reafirmar la importancia de las regulaciones para sentar un piso de derecho sobre el que se puedan desplegar prácticas y relaciones más igualitarias. Nuevamente, volver sobre el derecho del trabajo nos permite pensar la diferencia que se presenta en la vigencia o no de los derechos. **En el caso de la construcción, nos referenciamos en los altos niveles de informalidad del sector y en la importancia de la existencia del sindicato y del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para disputar la inclusión de todos/as los/as trabajadores/as en el marco legal.**

Estas tensiones ponen en juego el papel de los distintos actores sociales en la promoción de la igualdad: así como el Estado aparece como el garante del cumplimiento de los derechos, también nosotros tenemos un papel fundamental –y sobre todo cuando nuestro rol es el de delegados/as– al momento de disputar por el avance en las posibilidades de acceso, así como en el ejercicio de prácticas que se ajusten a los valores de la justicia y la igualdad. A partir de estas reflexiones es que abrimos el camino para pensar el enfoque de género en el marco del paradigma de derechos humanos.

Sexo-género: hacia una desnaturalización de los estereotipos

El primer paso para abordar el enfoque de género requirió de algunas primeras definiciones. ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género? ¿Qué es el género? Para ello, comenzamos por poner en común lo que cada uno/a entendía por estos conceptos. Las primeras respuestas mostraron una visión más clara sobre la noción de sexo, pero se tornaban difusas al definir género. La gran mayoría de los/as participantes asociaba el género, o bien con la identidad de género, o bien con la orientación sexual: “la orientación sexual”, “las creencias, los gustos... no todos somos iguales”, “que puede ser hombre y se siente mujer”, “es lo que vos sentís”; otros/as plantearon respuestas más amplias como “el género es uno solo, todos somos hombres”, “somos todos del mismo género, pero no todos tenemos las mismas ideas”, “el género somos todos, género femenino, masculino”. En algunos casos se hace referencia a la dimensión social del género: “lo que piensa la sociedad de cada uno”, “algo que te condiciona socialmente”; y en otros se mencionó el desconocimiento del tema: “yo nunca escuché hablar de esto”.

Frente a la amplitud de las respuestas y las confusiones que surgían, comenzamos por hacer algunas distinciones. Diferenciamos, en primer lugar, al género de la identidad de género y de la orientación sexual, especificando que esos temas se abordarían en mayor profundidad en el módulo tres. Luego, tomamos el manual para leer las definiciones que allí aparecen. El apoyo sobre el texto resultó fundamental para poder legitimar nuestro discurso como capacitadores/as. Si está escrito allí –y más aún, en un manual que fue refrendado por los propios compañeros y compañeras–, es porque hay una cierta “objetividad” en el planteo. No es solo la opinión de la tallerista frente a la de los/as participantes, sino que hay una herramienta sobre la que apoyarnos. En este sentido, la palabra escrita se referencia como un “discurso de verdad” más complejo de desandar que la voz del/de la capacitador/a.

La lectura conjunta de la definición de género, tal como está expresada en el manual, llevó en la mayor parte de los encuentros a dificultar más la comprensión del concepto que a esclarecerla. Fue necesario, entonces, desarmar esta definición, deconstruirla y ligarla con situaciones concretas que luego nos permitieran movilizar los sentidos contruidos y explicitar los estereotipos que traemos naturalizados. La estrategia fue –nuevamente– inductiva: partir de lo concreto, apelar a lo conocido, para luego ir a un plano más general. Para ello construimos colectivamente una tabla de dos columnas –una correspondiente a varones y otra a mujeres– en la que consignamos cuáles son las características que cada participante creía que correspondían a unos y otras. Ante esta pregunta, la mayoría respondió que “no hay diferencias”, “somos iguales”, “eso era antes; hoy ya no tiene vigencia”. Tal como se expresaba en las encuestas, las primeras respuestas tendieron a reflejar un discurso de aparente igualdad. Buscamos, entonces, reformular la pregunta y agregamos cierto grado de despersonalización: ¿cuáles son las características que *tradicionalmente* la sociedad asigna a varones y mujeres? Es decir, no ya lo que “cada uno/a” piensa, instancia en la que corremos el riesgo de exponernos y ser criticados/as, sino lo que “la sociedad” nos impone y que trasciende nuestros pensamientos al respecto. Este disparador trajo prácticamente las mismas respuestas a lo largo de todos los encuentros.

En el siguiente cuadro reproducimos algunas de las principales características señaladas.

MUJERES	VARONES
sensibles	más valientes
prolijas	emprendedores
están en las buenas y en las malas	en el mundo, los líderes son hombres
buenas cocineras	proveedores
son mejores en la crianza	competitivos
buenas para la educación	inteligentes
más organizadas	racionales
menstruación	desordenados
exigentes	más sexuales
autoritarias	son un desastre
maternales	menos vuelteros
domésticas	hablan menos
detallistas	más simples
románticas	
conflictivas	
lloran	
son más estéticas	
comprensivas	
inteligentes	
cuidan más el dinero, invierten mejor	
son buenas administradoras	

Una primera reflexión al respecto: las características asignadas a cada sexo se construyen, en la mayoría de los casos, de manera dicotómica. Si “nosotros somos más callados”, es porque “ellas hablan mucho”; o si “nosotros resolvemos las cosas más fácilmente”, es porque “ellas son vuelteras”, etc. Y aquello que en un principio se esbozaba como un discurso ajeno empezó a aparecer como propio; surgieron entonces diversas estrategias defensivas que se expresaban desde el enojo, las risas, las acusaciones y la ironía, entre otras reacciones.

Esta situación nos pone, como talleristas, en una posición muchas veces incómoda: así como nosotros/as buscamos interpelar a los/as participantes, esa interpelación no es unidireccional y vuelve constantemente de diversas maneras: “vos nos llevaste a decir esto, no es lo que pensamos”, me interpeló un delegado, mientras varios de sus compañeros asentían y otros mencionaban que “es la sociedad la que nos lleva a decir estas cosas”, porque “vivimos en una sociedad machista y vamos a decir eso”. Para otros, “el cuadro es viejo, puede ser que tengamos un poco más de fuerza, pero nada más”. Por otra parte, algunas intervenciones utilizaban otra forma de resistencia a lo esbozado, haciendo referencia a sus propias experiencias: “acá dicen que el asado lo hacen mejor los hombres, pero mi mamá me pasó el trapo hace rato”. Entonces, como sucede en el abordaje de cualquier problemática social –y en esta, con sus particularidades– es necesario buscar estrategias para “salir” del caso personal y trascender a una dimensión de reflexión social. Es decir, tratar de articular las vivencias personales con la dimensión colectiva y pensar nuestra propia realidad como parte de relaciones sociales más amplias.

Algunas escenas de lo transcurrido en los encuentros ilustran con claridad el proceso de resistencias y cómo las formas de reflexionar y expresar las propias vivencias generan reacciones diversas en los grupos. Podemos sintetizarlas en: a. aquellas en las cuales la sanción del colectivo lleva a una retracción y una vuelta al estado de orden anterior, inhabilitando los procesos de cuestionamiento y cambio; b. otras en las cuales se reconoce la necesidad de cambio en las prácticas, pero se sitúa a las mujeres como el principal obstáculo para ello. En estos casos, uno de los principales obstáculos sigue siendo la división tajante que se expresa entre “cosas de mujeres” y “cosas de varones”, como espacios separados y desarticulados. La realización de tareas que no se corresponden con los estereotipos continúa siendo vista como la ocupación del espacio del otro/a, antes que como un ejercicio de corresponsabilidad, por ejemplo, ante la gestión del hogar; c. algunos casos en los cuales el relato de situaciones de cambio es abordado desde una perspectiva relacional en la cual quedan claramente expresados los resultados positivos de dicha transformación en pos de una mayor igualdad, dejando opacadas las actitudes defensivas.

- a. En relación con el primer caso, en uno de los talleres, un delegado dijo “a mí me gusta cocinar”, lo que conllevó como respuesta una risa generalizada. Mientras que algunos decían –en tono burlesco– “miren que a X le gusta cocinar”, otros buscaban explicar la situación afirmando que “lo que pasa es que la cocina es un don natural de la mujer”. Frente a esto, el compañero justificó su gusto por la cocina diciendo “es que a mi mujer no la manden a cocinar que no te cocina nada”. En este caso, la risa opera como un

descargo del descontento; emerge como forma de sanción colectiva frente a un corrimiento de lo que se espera de “un buen varón”. Podemos leer entre líneas que la justificación de la ocupación de ese espacio feminizado –como es la cocina– reconvierte una situación de gusto y deseo por otra de obligación: si lo hago no es porque lo disfruto, sino porque ella no cumple con su responsabilidad. Esta situación se repitió, bajo otros formatos, en diversas ocasiones en los talleres, y resulta un buen ejemplo de cómo las sanciones de los propios varones contribuyen a reafirmar los estereotipos, lo que impide, por momentos, avanzar en la reflexión.

- b.** Con relación al segundo tipo de reacciones, dos situaciones permiten ejemplificarla. La primera sucedió en una discusión entre un delegado y una delegada:

Participante varón: La tendencia de la sociedad es que las mujeres defienden muchas cosas de las mujeres, pero reclaman intervenir en cosas de los hombres. Ahora está encontrando la mujer espacios que antes no tenía y reclama accesibilidad en otras cosas, pero no dejan que el hombre tenga accesibilidad a otras.

Participante mujer: ¿Como por ejemplo?

Participante varón: No sé qué pensás de que tu novio se pinte los labios.

Participante mujer: No me jode (todos se ríen). Una vez mi hijo se quería pintar las uñas, yo le dije que sí, pero mi marido saltó mal que no quería, yo lo dejé.

Esta división entre “cosas de varones” y “cosas de mujeres” obstaculiza la visión relacional de la problemática y tiende a que, cuando se busca cambiar las prácticas, se perciba la tensión que se genera en ambas partes al tratar de ocupar los espacios tradicionalmente ocupados por unos y otras, o bien a llevar a cabo prácticas que se corren del estereotipo de la femineidad y la masculinidad. Al respecto, un segundo ejemplo lo constituye la expresión de uno de los delegados: “es que están acostumbradas, digo, yo voy a la cocina y me dice ‘no, dejá, yo hago’”, “Yo solo llevo a mi nieta al colegio y no me deja hacer nada más. Es muy difícil, porque la mujer también se acostumbra”. Entonces, así como en el punto anterior emergían las resistencias al cambio por parte de los varones presentes en el curso, en este caso el cuestionamiento aparece dirigido hacia las mujeres como obstaculizadoras de esa transformación. A lo largo de los talleres, estas “acusaciones” a unos y otras como responsables de la reproducción de los roles establecidos fueron frecuentes. Si bien en un primer momento este tipo de intervenciones tienden a clausurar el diálogo y la reflexión, nos sirven también para retomar la idea de reproducción social y del carácter relacional del género. Así, buscamos pensar cómo propiciar situaciones de cambio implica un reposicionamiento de ambas partes de la relación, aunque sin dejar de lado que las relaciones de género son relaciones de poder y que en ellas existe una situación de desigualdad.

- c. Finalmente, otro de los casos representa un cambio de perspectiva: cuando las reflexiones expresaban los aspectos positivos que traen aparejados los cambios de lugar, generaron atención en los/as participantes y las actitudes defensivas quedaron de lado. En esta línea se expresaba uno de los delegados:

Participante varón: Cuando se cambia, las relaciones cambian. Cuando planchás, cocinás, cosas que antes no hacías, te hacés cargo de la casa, la relación cambia. Mi relación cambió y es mucho mejor. Cuando aprendés que el otro tiene los mismos derechos y empezás a cambiar mejora mucho la relación. Yo me río, pero a mí me resultó y no volvería atrás.

Estas situaciones, entre otras, nos permitieron abrir el debate en torno a cómo los procesos de socialización nos demarcan, nos construyen y cómo esa construcción se basa en los estereotipos de género que delimitan posibilidades de acción para varones y mujeres. Es decir que la presentación del concepto de género –si bien trae aparejadas múltiples resistencias– implica también un punto de ruptura. Un quiebre a partir del cual pudimos, en varios de los encuentros, retomar lo dicho para repensar los espacios y modelos en los cuales nos formamos y cómo el género atraviesa –de manera cuasi imperceptible– cada uno de ellos.

La escuela, la familia, el barrio, los juegos, los medios de comunicación, los/as amigos/as, aparecen como los espacios donde los ejemplos del peso de los estereotipos y las resistencias se expresan con más claridad. Y en muchas ocasiones, las historias, los recuerdos y las vivencias no tan lejanas empiezan a cobrar más sentido y las/os participantes comienzan a expresar su malestar cuando ciertas prácticas o lugares les son vedados por el solo hecho de ser varones o mujeres: “me criticaban por usar zapatillas rosas, me gritaron tantas cosas que las usé solo una vez, y eso que a mí me encanta el rosa”, comentaba un delegado, lo que dio paso a un debate sobre el “género de los colores” y cómo ello está presente desde antes de llegar al mundo; “yo lo veo con mi abuela, que cuando uno de los chicos iba a hacer la cama, decía ‘no, que no la haga, que él es nene’”, comentaba otro compañero, y varios/as delegados/as reafirmaron esta situación con relatos similares.

Y llegado este punto fue que en varios de los talleres comenzó a aparecer una idea que se sintetiza en la frase de uno de los delegados: “lo que pasa es que socialmente hacemos las cosas en automático. Nosotros mismos hacemos las discriminaciones en automático”. La imagen de la automatización refleja claramente cómo la naturalización de los estereotipos se expresa en la vida cotidiana, lo cual reafirma en el día a día una “normalidad” construida sobre la base de prácticas y sentidos asignados a la masculinidad y la femineidad que refuerzan las diferencias entre una y otra.

Por otra parte, la noción de actuar “en automático” deja también entrever la complejidad que necesariamente hay que atravesar para generar un cambio. Este requiere, entre otras cosas, de una constante reflexión sobre las propias prácticas; implica un cuestionamiento de todo lo aprendido y de lo que socialmente es validado como normal y positivo. Desandar los mandatos, deconstruirnos como varones y mujeres

signados por los estereotipos de género conlleva muchas veces un alto grado de malestar, y ello se vivenció en muchas ocasiones a lo largo del dictado de este módulo.

Frente a esto, algunas aclaraciones aparecen como necesarias y deben ser reafirmadas constantemente: cuando hablamos de relaciones de poder, no estamos hablando de “buenas y malas”, sino de relaciones sociales instituidas que nos trascienden y en las que estamos profundamente inmersos/as por haber sido socializados/as en este tipo de vínculos. Pero atención: si estas relaciones de poder que implican una estructura asentada sobre la dominación masculina son producto de nuestra cultura y nuestra historia –es decir, son sociales–, es porque pueden ser modificadas. Y es en este punto donde nuestro papel como actores y actrices sociales tiene una centralidad vital, más aún, cuando nuestro rol es el de la representación gremial. Para ello, será necesario romper con el esquema tradicional que compartimenta espacios de la masculinidad y la femineidad y pensar estrategias para que el cambio esté centrado en las relaciones, antes que en cada una de las partes como entes autónomos. Y un espacio central para pensar estas tensiones, por el lugar que ocupa en nuestras vidas, es el mundo del trabajo.

“Entonces, ¿yo le tengo que pagar?” División sexual del trabajo, regulaciones y el rol del sindicalismo en la promoción de la igualdad

La última parte del taller tuvo por objetivo introducir la problemática de las desigualdades de género en el mundo del trabajo, para dejar asentados algunos conceptos que luego se retomarían. En base a este objetivo se propuso reflexionar sobre el papel que juegan los estereotipos de género en la distribución del trabajo en nuestra sociedad y cómo las características socialmente asignadas como “naturales” a la femineidad y a la masculinidad operan en la asignación de roles y tareas que se expresan en posiciones a ocupar en el ámbito público y en el privado. Y, en este marco, pensar cómo dichas posiciones implican colocar a varones y mujeres en una situación de desigualdad dada por las diferentes jerarquías, legitimaciones y reconocimientos que cada uno de dichos espacios posee. Un eje central de análisis para esta parte del taller fue el concepto de división sexual del trabajo. Para presentarlo, comenzamos por poner en común la definición que presenta el manual y caracterizamos las tareas principales que se vinculan a la labor productiva y a la reproductiva.

Para ahondar un poco más en cómo la división del trabajo en productivo y reproductivo se expresa en nuestra vida cotidiana –y las desigualdades que ello conlleva–, realizamos la actividad de la guía “El valor de los tiempos”. Para cumplir con la consigna, los/as participantes recibieron una tabla con un listado de actividades que refieren a ambos tipos de trabajo en la que debían asentar, en una columna, la cantidad de horas semanales que ellos/as y/o la persona con la que viven dedican a cada una de estas tareas. Luego, se les pidió que multiplicaran esa cantidad de horas por un valor hora “x”. Finalmente, debían sumar los montos de cada columna y responder unas preguntas de manera grupal.

Esta suma, ¿coincide con la proporción de dinero que recibe cada persona por mes como salario?

¿Quién realiza más frecuentemente las actividades que no se pagan con dinero?, ¿el varón o la mujer? ¿Por qué?

¿Quién dedica más horas a las actividades más valoradas socialmente? ¿Por qué cree que esto sucede?

Los resultados, para todos/as aquellos/as que vivían en pareja, fue el mismo: el ingreso de los varones se asimilaba a sus salarios, mientras que el de sus parejas mujeres distaba bastante de la realidad. Incluso en los casos en los cuales las mujeres –principales encargadas de la labor reproductiva– también trabajaban en el ámbito privado, esta diferencia continuaba siendo considerable. Una cuestión importante sobre la que se propuso reflexionar fue, entonces, definir qué es trabajo y las características e implicancias que los distintos tipos de trabajos tienen en nuestra sociedad y cómo ello implica una relación de poder desigual.

Para definir qué se entiende por trabajo, se abordó el concepto desde una doble dimensión: una referida a qué es –y por ende, a los contenidos de su significado– y otra centrada en los sentidos que se le otorgan. Lo que nos interesaba remarcar es que es trabajo toda actividad de transformación de un bien (material o simbólico) que tiene por fin producir un valor de uso; es decir, toda actividad humana mediante la cual, a partir de la transformación de “algo”, producimos otro bien que tiene una utilidad para nuestras vidas. Es decir que un primer paso es separar la noción de trabajo de la de remuneración, dado que, generalmente, solo se piensan como trabajo aquellas actividades que tienen un valor en el mercado. A partir de ahí buscamos reafirmar que las tareas y actividades que se llevan a cabo en el ámbito privado se corresponden generalmente con la labor reproductiva y que, aunque no estén remuneradas, se encuentren invisibilizadas y carezcan de reconocimiento social, también son trabajo. Al respecto, si bien en términos discursivos los/as participantes suelen acordar que el trabajo reproductivo es trabajo, a lo largo de los talleres se observó una fuerte persistencia en la falta de legitimidad que se les otorga a las tareas reproductivas, lo cual ponía en tensión dicho reconocimiento. La forma más frecuente de expresar esta denigración del trabajo doméstico se centra principalmente en el no reconocimiento del esfuerzo de las mujeres en la gestión del hogar. Frases como “miran novelas”, “salen a hacer las compras y ahí socializan”, “la ropa la lava el lavarropas”, ejemplifican estas afirmaciones. En este caso, la presencia de delegadas permitió enriquecer el debate y señalar con más fuerza las implicancias de esta invisibilización: “como ama de casa no vas a hablar con nadie”, “aparte, no tenés tu propio sustento económico”, “las tareas de la casa no están reconocidas socialmente”, expresaron algunas participantes.

Una de las estrategias más frecuentemente utilizadas para tensionar estas resistencias fue proponer a los delegados que pensaran cómo se sentirían si los roles en su vida cotidiana estuvieran invertidos. Es decir, qué ocurriría si fueran ellos quienes estuvieran a cargo del trabajo reproductivo. Este reposicionamiento imaginario trajo varias reflexiones que nos interesa remarcar. Por un lado, varios delegados mencionaron las sanciones sociales que pesan para los varones en el caso de optar por “quedarse en el hogar”, al ser tildados de “vagos” o “vividores”. En segundo lugar, al pensarse inmersos en esa cotidianeidad, muchos mencionaron que “no lo aguantaría” o que “me aburriría”, lo que dio lugar a repensar las afirmaciones realizadas con anterioridad.

Por otra parte, la actividad evidenció, tal como señala la encuesta inicial, la persistencia de una fuerte naturalización en la asignación de las tareas reproductivas a las mujeres, “porque desde chicas les enseñan esa cultura”, “es natural, es lo que le

enseña la madre", "la cultura, como dijo la señora, le enseña eso", "por las cuestiones culturales es que la mujer se encarga de la casa", "la mujer hace la mayoría de las tareas de la casa por la simple razón de que el hombre es el sostén de la casa", mencionaron los delegados en los diferentes encuentros. Esta situación se reforzó aún más en el caso de las tareas del cuidado de los/as niños/as: "¿quién cría mejor que una madre?"; "está bueno que las oportunidades estén, pero no siempre están. Mi nena tiene dos años y yo prefiero que mi esposa se quede con ella y no pagarle a alguien"; "mi mujer me ofreció trabajar y yo le dije que mientras se pueda no, por el bienestar de la familia"; "no es machista que la mujer esté en la casa, sino que es por el bienestar de la familia". Así, el reconocimiento de la dimensión cultural y aprendida de las tareas domésticas no implica un cuestionamiento de ese deber ser y, por el contrario, se asocia a una naturalidad de las prácticas que se justifican, en gran parte de los casos, en el "bienestar familiar" fundado en el rol de la mujer en el ámbito doméstico.

En contraposición a las características y sentidos asignados al trabajo reproductivo, el trabajo productivo aparece referenciado como aquello que "tiene una trascendencia mayor que las actividades domésticas"; algo que proporciona un "aprendizaje", "independencia", "posibilidad de capacitarse", "desarrollo personal", "vínculos", "compromiso", "amigos", "experiencia", "cansancio"; porque, como sintetizaba un delegado, "el trabajo productivo tiene un prestigio". De ahí que una de las cuestiones que buscamos destacar es que el trabajo –cuando se lleva a cabo en el ámbito público– no es solo el principal medio de generación de ingresos, y por ende, de subsistencia de las mayorías en nuestra sociedad, sino que es también fuente de identidades (individuales y colectivas), lugar de encuentro, de realización y proyección, espacio de satisfacciones y de creación de vínculos sociales. Aunque, también, el trabajo tiene una dimensión de pena y sufrimiento, de sometimiento y expoliación, fundamentalmente cuando las relaciones bajo las cuales se organiza son más desiguales y se rigen por una lógica de explotación. Es decir, si bien el centro de la desigualdad entre el trabajo productivo y el reproductivo es económico (uno se paga y el otro no), también hay otro conjunto de dimensiones implicadas que hacen reforzar esas desigualdades, como lo son el tipo de tareas, los vínculos que potencialmente se generan en los distintos espacios, el reconocimiento, la legitimidad, etc.

En relación con la desigualdad económica, durante el desarrollo de la actividad se observaron distintas resistencias a problematizar el tema, que se expresaron con reacciones diversas, como la sorpresa, la risa o el enojo. Una pregunta que se repitió en los talleres mientras los delegados completaban el cuadro fue: "y entonces, ¿yo le tengo que pagar por esto a mi mujer?", "¿quién se lo va a pagar?", "es negocio ser soltero", "o te casás con un hombre, es negocio". En ocasiones, la reflexión apuntaba, de manera risueña, a la relación de poder en la pareja: "si ella ganara esto, me deja", "con esta plata se va con otro", se escuchó en varios espacios. Así, uno de los puntos que debieron problematizarse en todos los casos fue la tensión entre obtener un ingreso y recibir dinero para manejar el hogar; en tanto que uno de los obstáculos principales fue visualizar la relación de poder implicada en el acceso desigual que implica recibir una remuneración por el trabajo realizado.

Lo que buscamos fue destacar que la dependencia económica coloca a la parte dependiente en un lugar de desigualdad y que el acceso a un ingreso es una de

las bases fundantes de la asimetría en las relaciones de género. En función de ello, tomamos algunos ejemplos para realizar una reflexión: ¿qué sucede cuando una pareja se quiere separar y la mujer estuvo por fuera del mercado de trabajo durante décadas?, ¿cómo podría garantizar su subsistencia?, ¿qué pasa si el proveedor decide no “darle” dinero a su pareja?

Llegado este punto, retomar lo charlado al inicio del encuentro habilita a una reflexión sobre el propio posicionamiento con respecto a las desigualdades y al modo de construir caminos alternativos que conlleven relaciones más igualitarias. Aquí, el papel de las regulaciones e instituciones volvió a cobrar un lugar central. Así como al inicio del encuentro pensamos el rol de los CCT y los tratados de derechos humanos como bases sobre las cuales apoyarnos para un camino hacia la construcción de un marco de mayor igualdad y justicia social, lo mismo ocurrió al momento de pensar herramientas para la promoción de la igualdad en las relaciones de género. Conocer y utilizar las normativas existentes es un primer paso; sobre esta base, tratar de ampliar los derechos conquistados es un accionar imprescindible en función de fortalecer el papel del sindicalismo en esta tarea.

Reflexiones compartidas

Habiendo llegado a esta instancia, quisiera compartir algunas reflexiones personales sobre lo que ha significado mi transcurso de esta experiencia como tallerista, de la que he participado dictando el módulo relatado en siete encuentros.

Lo primero que me interesa destacar es el enorme desafío que supone llevar a cabo este rol. El trabajo del tallerista nos coloca siempre en un punto de incertidumbre. Se pueden planificar contenidos, tiempos, materiales, disparadores, pero nunca podemos saber, con certeza, qué es lo que ocurrirá a lo largo del taller. Y ello es, fundamentalmente, porque trabajar en un taller implica –siempre– un diálogo y un encuentro con otros/as desconocidos/as. Podemos intuir y realizar reflexiones previas, diseñar estrategias, pensar formas de abordaje de los temas previstos, pero nunca saber de antemano cuáles van a ser las reacciones, las miradas y las respuestas de quienes participan de estos espacios. Esta cuota de incertidumbre es, sin embargo, siempre enriquecedora. No se puede transitar por los talleres sin estar dispuestos/as a enfrentarnos con los propios sentires, miradas y acciones. El taller es un espacio de interpelación permanente. Y ahí es donde se ponen en juego no solo los saberes que buscamos compartir y sobre los que buscamos reflexionar, sino también nuestra posición en el mundo, nuestro rol como mujeres o varones y nuestras formas de llevar a cabo esos vínculos. Y sobre todo en este caso, nuestras formas de producir y reproducir las relaciones de género.

En mi caso, la experiencia transcurrió en un momento muy particular y especial de mi vida: mientras estaba embarazada de mi primer hijo, que nacería dos meses después de finalizados los talleres. Ser mujer, estar embarazada –con todas las implicancias que el mandato y el rol de la maternidad tiene en nuestra sociedad y en la construcción de los roles de género– llevó a que esta interpelación no solo estuviera destinada a mis acciones presentes, sino también a mis posibles acciones futuras: “¿qué color de ropa vas a usar para tu bebé?”, “¿qué juguetes le vas a comprar?”,

“¿te vas a ir a trabajar y dejarlo a cargo del padre?”, “¿y cuando se enferme?”, fueron algunas de las preguntas que emergieron como una constante en los distintos encuentros. Y la respuesta no es fácil ni unívoca. Porque correrse de lo aprendido como válido y socialmente legítimo es un ejercicio cotidiano de posicionamientos y reposicionamientos que nos muestra constantemente las contradicciones en las cuales estamos inmersos y la dificultad de generar procesos de cambio.

En segundo lugar, una de las dificultades principales que emergieron a lo largo del taller se vinculó con la extensa cantidad de contenidos y conceptos que lo componen. El abordaje y la estrategia de dictado requieren aquí de ser lo suficientemente flexibles como para resaltar algunos temas frente a otros y adaptar la planificación a cada grupo. La estrategia inductiva resultó central para esta tarea: buscar indagar sobre los propios saberes de los/as participantes, afinar la escucha, retomar las reflexiones emergentes y, fundamentalmente, tratar de desarticular las múltiples resistencias que trae aparejadas la problematización de estos temas.

Finalmente, me interesa destacar la riqueza e importancia de estas acciones. Si bien, como hemos pensado muchas veces a lo largo de los encuentros, “un taller no alcanza para cambiar las relaciones de género”, representa sí –indudablemente– un momento de quiebre, un espacio para pensar en cosas generalmente no dichas, no cuestionadas y, en definitiva, fuertemente arraigadas y naturalizadas. El momento relatado constituye apenas un primer disparador en un recorrido más amplio que retomará lo aquí trabajado y buscará avanzar en la deconstrucción de aquellos preceptos que conforman algunas de las bases sobre las que se asientan las desigualdades entre varones y mujeres.

GÉNERO Y MASCULINIDADES

Pablo Martín y Marcelo Zelarallán

Una afirmación que se trae del primer taller es que las relaciones entre los géneros van cambiando con el paso del tiempo. No obstante, para muchos varones todavía supone un desafío la presencia y participación de las mujeres en el ámbito público. En muchos espacios familiares, educativos, sociales, laborales y de comunicación masiva se siguen reproduciendo roles y estereotipos de género tradicionales que cuestionan o contradicen valores básicos como la igualdad de derechos para todas las personas.

Al mismo tiempo, se van abriendo espacios donde –partiendo de poner en cuestión algunas expresiones de las formas hegemónicas de la masculinidad– algunos varones van asumiendo la importancia de reflexionar sobre cómo interviene la dimensión del género en la reproducción de las desigualdades sociales. Propiciar que las femineidades y las masculinidades se expresen y desarrollen sus potencialidades y capacidades, lejos de ser vivido en términos amenazantes, debería ser considerado una cuestión de dignidad.

Una de las condiciones necesarias para empezar a modificar patrones machistas y sexistas es reconocer que se parte de una situación concreta de desigualdad. En este sentido, no podemos dejar de mencionar el impacto que vienen teniendo en la sociedad las masivas marchas contra la violencia machista, que traen a la arena pública la reflexión sobre la masculinidad hegemónica al visibilizar el lado más cruel y brutal en que se expresa.

El taller Género y Masculinidades se corresponde con el capítulo 2 de la guía *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*, que aborda el reconocimiento de la desigualdad sobre la que se construyen las relaciones genéricas; para ello, resulta fundamental identificar las formas cotidianas en que se expresa la masculinidad hegemónica, con el objetivo de ponerla en cuestión y evitar su reproducción.

Este proceso de reconocimiento implica reflexionar sobre cómo vamos adquiriendo los mandatos de género; de qué modo aprendemos a vincularnos con nosotras/os mismas/os y con los otros géneros; preguntarnos por los privilegios de la masculinidad; actuar sobre las consecuencias que esa masculinidad tiene sobre las feminei-

dades y también sobre otras masculinidades que son consideradas devaluadas. En definitiva, supone analizar cómo los mandatos hegemónicos inhabilitan, sancionan o reprimen otras formas de manifestar y experimentar relaciones más equitativas y democráticas.

Desarrollar este taller en el sindicato de la construcción –mayoritariamente masculino y masculinizado– resultó una acción innovadora y un desafío. Se generaron charlas y debates –algunos de ellos, acalorados– muy interesantes, tanto dentro como fuera del espacio del taller. Las personas participantes pusieron en juego sus dichos, creencias, silencios, risas, gestos, razonamientos y actitudes; y permitieron un análisis crítico y colectivo con el objetivo de aportar a la construcción de una respuesta política frente a la desigualdad en las relaciones de género.

Objetivo general

El taller buscó abordar, desde la perspectiva de género, la masculinidad hegemónica como uno de los grandes obstáculos para alcanzar la equidad y la igualdad.

Para ello, buscamos analizar y reflexionar colectivamente cómo operan, y las consecuencias que tienen, los mandatos de la masculinidad hegemónica en la socialización masculina.

¿Qué conceptos y cómo trabajamos en el taller?

Tal como plantea la propuesta conceptual de la guía *Comprometidos con la igualdad*, este taller recupera lo trabajado en el primero de los encuentros sobre el carácter relacional de la perspectiva de género, con la finalidad de centrarnos en la construcción de la masculinidad.

Se aborda la definición de masculinidad hegemónica y los mandatos que este modelo determina para conquistar el lugar de privilegio masculino. Las actividades propuestas buscaron que los y las participantes pudieran reconocer cómo impactan en las subjetividades masculinas los mandatos sociales de tener que ser proveedor, ser protector, ser procreador, ser autosuficiente, ser valiente. Luego, y como resultado de la reflexión anterior, se plantearon algunas acciones que se pueden llevar adelante con el fin de superar esos mandatos desde la acción gremial.

La metodología de taller abre la oportunidad para que, a partir de la experiencia personal, podamos pensar, reconocer, elaborar y compartir distintos puntos de vista sobre qué respuestas hemos ido encontrando a las exigencias de la masculinidad hegemónica que nos ayudaron a ser los varones adultos que somos hoy, cómo ese modelo permea nuestras formas de pensar, de hacer y de relacionarnos con las demás personas en los distintos espacios en que nos movemos habitualmente.

En este sentido, el taller no es un espacio para la elaboración de juicios sobre las personas participantes, sino para reflexionar sobre cómo la desigualdad en la que hemos sido socializados/as y educados/as nos impide la construcción de relaciones de género más equitativas e igualitarias o se transforma en un obstáculo para hacerlo.

Esta distinción es particularmente importante al aproximarse a estas temáticas, que implican que las personas –en particular, algunos varones– puedan llegar a sentir que son cuestionadas o sus puntos de vista puestos en duda. Esta situación suele emerger a partir de distintas formas de disconformidad respecto del enfoque teórico de los talleres, que puede expresarse de un modo directo, a través de opiniones o posiciones muy alejadas –y por momentos opuestas– a dicho enfoque, y otras veces más indirectamente, en la forma de murmullos, charlas paralelas, miradas y risas cómplices, chistes, etc.

Con relación a la incomodidad, nos parece importante destacar que la reflexión nos convoca a ir más allá de lo que cotidianamente se nos presenta como “natural”; por ejemplo, la forma en que los cuerpos femeninos son utilizados en la publicidad para vender todo tipo de productos. Así como para la explicación de lo que nos resulta obvio alcanza una frase del tipo “las cosas siempre fueron o se hicieron así”, cuando reflexionamos sobre algún hecho o situación, ese tipo de respuestas no nos alcanzan.

La reflexión nos invita a detenernos, a analizar distintas variables, a escuchar a quienes piensan distinto que nosotros/as, a considerar argumentos y relaciones que antes no habíamos tenido en cuenta. Siguiendo con el ejemplo anterior, tenemos que hablar del concepto de género, de su significado e implicancias en la vida social y personal, de cómo la lógica del mercado utiliza en su beneficio las valoraciones distintas de lo masculino y lo femenino, de cómo nos posicionamos frente a estas situaciones, etc. La reflexión supone conocer lo que sucede en el exterior y, al mismo tiempo, permite una mirada hacia el interior de nosotros/as mismos/as. En este sentido, aunque no siempre es sencillo generar este tipo de espacios, es importante contar con ellos y, si la reflexión nos genera cierta incomodidad, significa que estamos empezando a salir de la seguridad que nos da el mundo de lo dado, de lo obvio.

El taller en acción

Recuperar lo trabajado

El taller se inició, como ya se dijo, recuperando algunos conceptos e ideas trabajados en el primer encuentro, y para ello comenzamos preguntando “¿Por qué les parece importante que en el sindicato nos planteemos la necesidad de construir igualdad?”. Algunos varones respondían “porque no hay mujeres [trabajadoras en esta actividad]”, “por la discriminación que hay”, “por la necesidad de incluir a las mujeres en el sindicato”. Recordando una dinámica del primer taller, en la que se propuso reflexionar sobre los modelos de femineidad presentes en algunas publicidades, una mujer comentó “a mí me hizo sentir mal las publicidades...” e inmediatamente agregó “en la vida cotidiana no te das cuenta de que pasa esto”. Para reflexionar y conocer cómo se expresa la desigualdad de género en la vida cotidiana es necesario contar con espacios para hacerlo. De este modo se abrió la puerta para avanzar con la temática propia de este encuentro.

Construir colectivamente este punto de partida como base del trabajo de los talleres fue un momento importante teniendo en cuenta que algunas de las personas que asistieron a ellos reconocen la desigualdad en las relaciones de género y, al mismo tiempo, piensan que no tienen necesidad de modificar sus prácticas.

A modo de ejemplo de lo que venimos diciendo, un participante expresó “ayer [en referencia al primer taller] decíamos de un tema: cómo está la mujer en la sociedad...”. Pareciera que la desigualdad es un problema, pero para las mujeres; no necesariamente para los varones. Se constituyó como un desafío instalar la idea de que cambiar las relaciones de desigualdad implica tomar en cuenta la situación de desventaja femenina, lo que supone cuestionar, simultáneamente, el lugar de privilegio masculino.

Como una primera aproximación al abordaje de la masculinidad, en algunas oportunidades se proyectó un video de una campaña peruana sobre el acoso callejero. Luego se abrió el debate, en el que muchas de las afirmaciones de las personas participantes del taller buscaron culpabilizar a las mujeres a través de comentarios como por ejemplo “cuando las mujeres salen con el cachete al aire, es una provocación”, o relativizaban los hechos con expresiones del tipo “las mujeres también te dicen cosas”. Cuando en los talleres había participantes mujeres, estos dichos eran puestos en cuestión más fácilmente. En este sentido, por ejemplo, frente al argumento de la “provocación”, una participante replicó: “ella es dueña de su cuerpo”, y como respuesta a por qué las mujeres pueden decirles cosas a los hombres, el argumento usado fue “la mujer tiene derecho, también, a decir cosas”.

Las prácticas violentas que conforman el acoso callejero nos sirvieron para reflexionar sobre una de las maneras en que se expresa la naturalización de la relación asimétrica entre los géneros en la vida cotidiana. En este momento, los participantes pusieron en juego sus pensamientos; lo que era políticamente correcto decir en ese espacio particular de trabajo. La lectura de la realidad cotidiana dejó entonces de hacerse tan clara. Al sumar el papel que adopta la masculinidad en esa realidad, volvió a hacerse presente la incomodidad.

Al sentirse cuestionados, algunos varones sumaron a la discusión su rol laboral. Así, uno de ellos dijo: “nosotros como delegados, hacemos respetar a las mujeres. La función nuestra es que la gente no se queje, entonces [les decimos al resto de los trabajadores que] no tienen que decirles nada a las mujeres”. Como vemos, algunas veces es más importante la posible queja externa –ya que podría devenir en una sanción laboral– que el respeto hacia las mujeres. La expresión del acoso callejero –ya sea mediante silbidos, los mal llamados “piropos”, los gestos obscenos, los comentarios sexuales, entre otras acciones– muestra dos características que se deben considerar en su análisis: su naturalización y la impunidad que ostenta.

Cuando la discusión tendió a reducirse encaminándose hacia posiciones más o menos personales, fue necesario volver a situar el eje de la reflexión, aclarando que no se trataba de una pelea de hombres contra mujeres, sino de hacer explícitas las distintas situaciones cotidianas en que se expresa la desigualdad, qué significa la jerarquización y valorización diferenciadas de los géneros, qué consecuencias culturales, laborales y personales tiene una sociedad que no pone en cuestión estos “patrones” de género discriminatorios. Por lo tanto, más que una reflexión contra los hombres presentes en el taller, se trataba de pensar juntos/as cómo dar respuestas a las actuales situaciones de inequidad, de violencias, y acerca de qué aportes es posible hacer para poner en práctica relaciones de género más democráticas y respetuosas.

Construir herramientas conceptuales

Luego de hacer explícitas nuevamente las coordenadas que guiaban la reflexión del taller, pasamos a trabajar la pregunta “¿Qué es la masculinidad?”. Para ello compartimos un fragmento³ de la película estadounidense *In & Out*, estrenada en 1997 y dirigida por Frank Oz. En esta comedia el protagonista se “somete a una prueba de heterosexualidad” escuchando un cassette de autoayuda que le va diciendo cómo debe comportarse un varón. Una de las indicaciones que se destacan para hacerlo es la prohibición de bailar.

Luego de la proyección de la escena, la risa fue la protagonista entre las personas integrantes del taller. Cuando preguntamos qué era lo que causaba gracia, fue difícil encontrar una respuesta. La risa, algunas veces, aparece como respuesta a lo que irrumpe y es evaluado como incongruente por el grupo.

Después de la risa, suelen aparecer intentos de una “descripción objetiva” de lo visto; por ejemplo, uno de los integrantes del taller puso el acento en que el fragmento estaba doblado al español.

Al seguir indagando sobre qué parte del fragmento de la película les resultaba más graciosa, uno de los asistentes dijo “cuando [el protagonista] se desata bailando”, otro acotó “baila aunque le digan que no” y uno más se animó a decir: “cuando desata su lado femenino”; otro asistente ya no dudó a la hora de calificar al protagonista como “flor de maricón”. Estas respuestas nos acercan a una concepción social que define a la masculinidad en términos negativos, de acuerdo con los cuales el cuerpo debe estar atado y obedeciendo las normas de género; lo más lejos posible de cualquier rasgo que pueda llegar a ser leído como “sospechoso” de femineidad. Una construcción en la que las asunciones prejuiciosas y los estereotipos son altamente efectivos como control de las expresiones del género masculino.

También, frente a la emergencia de la risa como primera reacción, nos preguntamos ¿está tan cercana a nosotros/as que no merece reflexión? ¿Simplemente tiene un efecto catártico y nada más? ¿O será que aparece en el lugar de la burla hacia esas otras masculinidades que, al verse feminizadas, pierden valor? Más que dar una respuesta concluyente a estas preguntas, decidimos confiar en la potencialidad de la risa, que pone en primer lugar emociones y sensaciones, toca tabúes, estereotipos, prejuicios, volviendo cómico lo trágico e insignificante lo que se pretende importante. A la vez que reproduce, abre una puerta para transformar. En este sentido, podemos pensar que algunas concepciones sobre la masculinidad que se encuentran fuertemente naturalizadas por las y los integrantes del taller podían llegar a ponerse en cuestión.

El trabajo continuó con la indagación sobre cómo va actuando el control de la masculinidad. Para ello, hablamos sobre las implicancias que tiene su carácter hegemónico. Cuando abrimos el diálogo sobre este concepto, las personas participantes lo relacionaban con “alguien que ejerce el poder sobre los demás”; otro decía “es el que ordena, el que dice

3 Fundación Triángulo [FTrianguloCadiz] (5 de febrero de 2011). *In & Out. Prueba de masculinidad. ¿Los machos no bailan?* [material audiovisual] Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=bBY9Zf9NGWI>

cómo debemos comportarnos". También pudieron dar cuenta de que ese poder actúa de distintas maneras y en varias dimensiones, hasta el punto de que "está en uno mismo".

De este modo, buscamos construir grupalmente el significado de *masculinidad hegemónica*, respecto del cual, más que una definición cerrada nos interesa rescatar su sentido de herramienta conceptual para operar con ella en la realidad. Para ello es necesario integrar este concepto a las ideas de *androcentrismo* y *patriarcado*, tal como aparece en la guía *Comprometidos con la igualdad*. Con estos instrumentos avanzamos en la reflexión sobre los mandatos sociales de la masculinidad que se ponen en juego a través de los procesos de socialización y educación desde la más temprana infancia. Estas formas de actuar y de pensar cristalizadas actúan como valoraciones de lo deseable y esperable para quienes integran el género masculino.

Trabajar los mandatos de la masculinidad hegemónica

Siguiendo el texto de referencia, la masculinidad hegemónica implica asumir que quienes integran el colectivo masculino "deben ser" proveedores, protectores, autosuficientes, procreadores y valientes. Para identificar cada uno de estos mandatos y analizarlos entre todos/as, se organizó a las personas participantes en cinco grupos a los que les fue entregado un conjunto de imágenes que debían vincular con cada uno de ellos. Algunas de las imágenes son más transparentes que otras en términos del mandato con el que están asociadas, otras muestran alguna acción o actividad que no es posible llevar adelante si se asume el mandato de un modo acrítico, y otras pueden ubicarse en más de un mandato; por lo tanto, esta actividad se destaca por la centralidad que asume la fundamentación en el ordenamiento de las imágenes según los distintos mandatos.

Además, estos mandatos pueden ser considerados de un modo más o menos independiente solo en términos de análisis como parte de un ejercicio; cuando se expresan en la vida cotidiana lo hacen de manera interrelacionada y sus límites se vuelven menos claros. Esto contribuye a que el debate y la justificación de la ubicación de las imágenes sea un momento de mucha implicancia entre las personas participantes.

El mandato centrado en *ser proveedor* es uno de los más naturalizados entre los y las integrantes del taller. A partir de algunas imágenes que mostraban a hombres realizando algún trabajo asociado tradicionalmente al espacio doméstico se generaban algunos diálogos como este:

Tallerista: ¿Con qué mandato asocian estas imágenes?

Participante mujer: Con ninguno, esas son tareas que suelen hacer las mujeres.

Participante varón: Te dicen que sos un pollerudo si las hacés...

Participante varón: Te van a decir eso no es trabajo.

Tallerista: ¿Qué pasa con un hombre que hace esas cosas?

Participante mujer: Llegan cansados y piensan que vos no hiciste nada...

Participante mujer: Las tareas domésticas nunca fueron valoradas.
[...]

Tallerista: ¿Qué pasa cuando (un varón) no puede ser proveedor?

Participante varón: Hasta los vecinos lo critican.

Este tipo de diálogo recuperó algunas ideas que atravesaron el análisis de este mandato por parte de las personas integrantes del taller. En ese sentido, se propuso reflexionar sobre las implicancias que tienen algunos de esos puntos de vista; por ejemplo, llamar la atención sobre las actividades diferenciadas según el género: unas son vistas como "tareas" y otras conforman la idea de "trabajo", que a su vez se corresponderían con el ámbito doméstico y el espacio público, respectivamente. Cuando una persona realiza una actividad no prevista socialmente para su género, eso la ubica en el centro de todas las miradas y, para no sufrir una sanción, deberá demostrar que ocuparse de esa acción no implica renunciar a su pertenencia genérica. Junto con esto también se muestra que las actividades referenciadas con el ámbito doméstico son socialmente desvalorizadas respecto de las que se realizan en el ámbito público.

Las personas integrantes del taller expresan claramente lo que implica sostener este mandato, por ejemplo, cuando uno de ellos dice:

Tallerista: ¿Y qué beneficio les trae ser proveedor?

Participante varón: Nos da poder de decisión.

No hay dudas con relación a que aportar recursos económicos al hogar implica, en muchos casos, ubicarse en un lugar de mayor poder respecto del resto de quienes conforman esa unidad doméstica.

Una de las imágenes que permitió considerar este mandato mostraba a un varón que compartía con una mujer una pequeña parte del total de dinero que tenía y el resto la guardaba en uno de los bolsillos de su pantalón. Esto trajo el tema de la administración del dinero, que generó distintas situaciones, por ejemplo, uno de los participantes preguntó: "¿está bien o mal darle poca guita a la mina?", y otro comentó "ahora con la inclusión laboral, las mujeres, si lo desean, se separan del hombre". Esta respuesta evidencia la importancia del trabajo remunerado como condición de la autonomía.

Se sumó a la reflexión otra situación, que tiene que ver con lo que sucede cuando alguien que asume este mandato como propio no puede realizarlo. Uno de los integrantes comentaba que se hacía cargo del rol de proveedor:

Participante varón (1): No por machista, sino porque no podés construir con tu familia.

Participante varón (2): Es que te sentís un fracasado.

Participante varón (3): Pero estos temas rompen familias...

Participante varón (4): A mí me pasó que trabajaba mucho y no estaba nunca en casa y me separé.

Participante varón (5): Pero uno trabaja mucho porque la plata no alcanza. Pero es por la mala paga.

Estas posturas nos muestran la vigencia del mandato para las personas integrantes del taller y nos permiten identificar algunas de las dimensiones que hacen depender de él, por ejemplo, la realización personal a través de formar y sostener una familia,

y el fracaso (para el varón) como una posibilidad real. Y lo que no aparece es, por un lado, el cuestionamiento del propio mandato y, por el otro lado –sin llegar “al extremo” de ponerlo en duda–, la imposibilidad de considerar que su sostenimiento depende, en gran medida, de la existencia o no de puestos de trabajo adecuadamente remunerados, cuestiones que claramente van más allá de la voluntad o el deseo personal. Cuando la reflexión avanzaba por este camino, en el taller predominaban el silencio y la escucha.

El mandato de *ser protector* busca poner en cuestión la idea de control de la masculinidad hegemónica sobre el género femenino, la niñez y la adolescencia. Abrir el debate sobre esta temática también generó cierta incomodidad entre las y los integrantes del taller, y provocó que aparecieran algunas reacciones de tipo defensivo, como, por ejemplo, cuando uno de los participantes planteó en tono desafiante a una de las personas a cargo de la dinamización del encuentro: “no sé a vos, pero a mí me cuida mi señora...”. Más allá del tono, un primer aspecto para tener en cuenta es que el cuidado aparece ligado más a las femineidades que a las masculinidades; esta asunción tiene consecuencias en el mundo del trabajo, como se verá en el próximo capítulo.

Sigamos analizando los dichos de este diálogo que se dio mientras se trabajaba sobre este mandato:

Participante varón: En ese también hay violencia [con relación a una de las imágenes que muestra a un hombre sentado cómodamente en un sillón, mientras una mujer le sirve agua, una niña limpia sus zapatos y un niño se acerca con una camisa planchada].

Participante mujer: Hay gente así, que es por cariño...

Participante varón: Puede que sea costumbre...

[...]

Tallerista: ¿Qué es ser protector?

Participante varón: Ser fuerte.

Participante mujer: Tener coraje.

Participante varón: Ser valiente, respeto.

Tallerista: Hay cosas que sí tienen que ver con proteger, pero otras que no, por ejemplo si alguien le dice a su novia o a su esposa: “dame el celular” o “¿para qué querés ir a estudiar si vos tenés todo?, ¿no te basto yo?”. A las mujeres que están acá, ¿nunca les dijeron algo así?

Participante mujer: Sí, mi marido.

Vemos cómo aparece la legitimación y naturalización de las situaciones cotidianas en las que se pone en juego el control masculino, y el afecto mezclado con esa práctica. La cercanía con las situaciones muchas veces hace más difícil asumir una posición crítica; en esta instancia fue importante realizar preguntas para que la reflexión se corriera de esa perspectiva que tendía a desdibujar el carácter coercitivo de este mandato.

Pareciera que ser fuerte, tener coraje y valentía fuesen las condiciones necesarias para la obtención del respeto ejerciendo el control. El cuestionamiento no aparece

ligado al mandato en sí mismo, sino que para las personas integrantes del taller, lo problemático es cuando su ejercicio se transforma en un “exceso”. Por ejemplo, un participante comentó que hay que ser protector “hasta cierto límite”.

La idea del “límite” nos permite avanzar en la reflexión sobre el mandato a partir de preguntas tales como ¿quién establece ese límite?, ¿cómo se lo construyó?, ¿qué grado de participación tuvo y tiene la otra persona en esa construcción?, ¿ese límite cambia de acuerdo con la situación o se mantiene invariante?, ¿qué consecuencias tiene la persona que transgrede ese límite? Con estas preguntas se buscó que los/as integrantes del taller no tomaran como natural la idea según la cual el límite formaría parte del imperativo del control masculino.

Cuando se abordó el mandato de ser autosuficiente aparecieron experiencias cotidianas que a los/as integrantes del taller les resultaba más sencillo poner en palabras que lo que sucede con los otros mandatos, puesto que les permitió convocar y expresar vivencias de su pasado; por ejemplo, uno de ellos dijo: “mi papá iba a trabajar y nunca contaba sus cosas”; otro integrante definía la autosuficiencia como “el hombre que puede con todo”.

En este mismo sentido, expresan más claramente que la soledad y estar permanentemente expuestos a riesgos son dos costos importantes que implica asumir este mandato. El siguiente testimonio nos muestra una de las maneras en que este se pone en juego:

Participante varón: Durante años yo no quise que mi mujer laburara. Y ahora entiendo que fue una pelotudez. A los 50 años le pedí que fuera a trabajar y compramos un auto. Ahora me doy cuenta que si ella hubiera ido a laburar mucho antes, a los 30 hubiéramos tenido el auto. Cuando no me dio más el físico, le pedí que fuera a laburar [...]. Yo me iba a las 6 de la mañana y volvía a las 22... Llegaba, comía y me acostaba cruzado en la cama. Llegaba tan cansado que ni hablaba con mi mujer. Un día no me dio más el físico y mi mujer salió a laburar.

Vemos que lo que hace posible el reconocimiento del mandato es haber tenido que vivir una experiencia límite en términos de su salud física y esa misma experiencia impulsó que su compañera dejara de lado la subordinación a la que había estado expuesta durante mucho tiempo.

El mandato que demanda tener que *ser procreador* trae la reflexión sobre el ejercicio de la (hetero)sexualidad; el tener que estar siempre sexualmente dispuesto y disponible al encuentro sexual. Para reflexionar sobre este mandato se utilizó el cuento “El marica”, de Abelardo Castillo, que trata sobre una confesión que quiere hacerle Abelardo, ya adulto, a César, que fue su amigo de la infancia, a raíz de una situación que vivieron junto con otros chicos siendo adolescentes y en la que César terminó siendo objeto de cargadas y humillación por parte del grupo.

Luego de escuchar el cuento, se abrió el diálogo; hubo un momento de silencio, las caras empezaron a encontrarse y comenzó a dibujarse alguna sonrisa, hasta que alguien se rio abiertamente, lo que habilitó al resto de las personas integrantes del

taller. Se buscó que, además de la risa, las/os integrantes pudieran avanzar en la reflexión sobre el mandato; para ello, se hicieron preguntas y, de a poco, aparecieron las palabras. Veamos este diálogo que se generó:

Tallerista: ¿Qué cosas [del cuento] les llamaron la atención?

Participante varón (1): La gorda, el marido y los chicos.

Participante varón (2): El sostén de la familia era ella.

Participante varón (3): A los nenes se les caían los mocos.

La primera reflexión que se va construyendo no se centra en los protagonistas del cuento, sino en una mujer que, en el relato, ofrece servicio sexual, y su grupo familiar. Siguiendo este camino tampoco aparecían en la reflexión quienes consumen ese servicio. El cuento permite abordar la iniciación sexual de los varones, los aspectos vinculados con la coacción grupal, la importancia de la mirada de "las/os otras/os", el valor de la virilidad según la concepción hegemónica de la masculinidad, las consecuencias que tiene no seguir las pautas establecidas, entre otras temáticas.

Si bien estas dimensiones no fueron puestas en discusión entre las personas integrantes del taller, lo que sí apareció con fuerza es la afirmación constante de la heterosexualidad como norma excluyente de cualquier otra forma de vivir la sexualidad.

En este sentido, a medida que se avanzaba en el diálogo sobre este mandato, una de las personas integrantes del taller interpretó que uno de los protagonistas del cuento "no se anima a salir del clóset"; otro reafirmó la idea planteando "es el famoso puto reprimido que quería demostrar algo que realmente no era". Estas opiniones muestran que, desde el modelo de la masculinidad hegemónica, la homosexualidad es presentada como algo falso, dado que la masculinidad es asociada únicamente con la heterosexualidad, lo que le da un carácter de "natural" a la relación entre esos dos conceptos. Por lo tanto, toda persona –o práctica– que no responda a los parámetros hegemónicos de lo que dicta el mandato de este tipo de masculinidad es motivo de cuidado, porque puede llegar a ser amenazante del orden sexual.

A su vez, asumir este mandato como propio presupone considerar que todas las experiencias (hetero)sexuales son siempre bienvenidas, gratificantes y placenteras. Esta prescripción no contempla, por ejemplo, la posibilidad de decir que no o de preguntar e implementar cuidados de (auto)protección. Pareciera que la relación "natural" entre masculinidad y heterosexualidad debe ser demostrada en todas y cada una de las situaciones, independientemente de cualquier otra consideración.

Si bien en el trabajo con este mandato las referencias negativas respecto de la homosexualidad tuvieron una presencia importante, durante todo el desarrollo del taller estuvo esa idea como telón de fondo. Frente a las características que no pueden ser claramente enmarcadas dentro del esquema que propone el modelo de masculinidad hegemónico, la primera consideración es evaluarlas como "no masculinas" y, por lo tanto, quienes las sostengan pueden ser juzgados negativamente usando las categorías "maricón" o "puto" como indicadores de la transgresión. También tenemos que destacar que en un momento del taller en el que no se estaba trabajando sobre este mandato en particular, uno de los talleristas preguntó: "¿alguien se anima a contar algo que haya hecho pero que sea mal visto por sus compañeros de traba-

jo?" y uno de los integrantes del taller dijo: "yo tengo un amigo gay y a veces lo negué por sentir vergüenza". De este comentario nos interesa destacar que, a diferencia de la gran mayoría de las referencias, la reflexión no va dirigida tanto hacia la orientación sexual de la otra persona, sino que intenta preguntarse por la actitud personal de negar a quien se dice estimar.

Cuando se considera el mandato de *ser valiente*, se busca reflexionar sobre la idea de asumir riesgos y correr peligro de un modo deliberado como característica propia de la masculinidad. Muchas veces, las acciones que sustentan y dan sentido a esta concepción de ser valiente, como dijo un participante, "ponen en juego la vida". De este modo, fueron apareciendo algunas prácticas –protagonizadas principalmente por los más jóvenes– que ejemplifican la asunción de este mandato, por ejemplo, las carreras de autos conocidas popularmente como "picadas" en la vía pública. Al respecto, otro integrante comentaba, "si vos estás manejando y tomás alcohol, la vida de él [acompañante] no vale un carajo", para mostrar el sinsentido de este accionar.

Cuando la reflexión respecto de este mandato se acercaba a sus prácticas laborales reconocieron que en el trabajo cotidiano de la construcción "se pelea mucho" para lograr que quienes lo llevan adelante asuman las medidas básicas de protección. En esta línea, otro asistente comenta uno de los argumentos que utiliza para convencer a sus compañeros de la importancia de adoptar las medidas de seguridad, "si perdés una mano, un brazo, perdés vos y pierdes tu familia... pierden ellos, no pierde la empresa". Esta intervención abre la posibilidad de pensar en la fuerza de este mandato, que hace que muchas veces asumir riesgos innecesarios se imponga a la adopción de cuidados básicos. Frente a este análisis, otro integrante del taller preguntó "¿pasa por eso [el no cuidado laboral] o por pasarse de vivo?"; a lo que algunas de las personas asistentes asintieron con la cabeza como modo de respaldar una respuesta que en principio parece obvia.

Esta situación sirve para dialogar sobre el tipo de explicaciones que muchas veces encontramos para situaciones vinculadas con la asunción de los mandatos que se encuentran naturalizados. En este sentido, es común atribuir el sentido de algunas prácticas sociales exclusivamente a la extravagancia o a la peculiaridad individual, sin tomar en consideración que el género indica cualidades y conductas esperables en las personas.

Este planteo sirve para volver a pensar el tema de la valentía, ya no desde lo que propone el mandato, sino tratando de encontrar respuestas a preguntas del tipo "si la valentía tiene que ver con vencer el miedo o temor frente a alguna situación, ¿reconocer y expresar ese sentimiento no es el primer paso para vencerlos?". Si una de las características de la masculinidad hegemónica es la no expresión de las emociones, ¿desobedecer ese mandato no constituye un acto de valentía?

Cierre con final abierto

La última actividad propuesta en el taller tuvo que ver con pensar colectivamente sobre qué prácticas concretas se podrían implementar para comenzar a corrernos de los mandatos de la masculinidad hegemónica sobre los que habíamos estado reflexionando. Con este fin, se buscó construir un posicionamiento que cuestionara

la reproducción de la desigualdad y al mismo tiempo generase efectos positivos en la subjetividad masculina. Luego del recorrido del taller se registraron voces de consenso sobre la necesidad de construir igualdad como una problemática compartida.

Las reflexiones producidas permiten aportar más claridad sobre cómo intervienen las prescripciones emanadas de los mandatos hegemónicos en las distintas situaciones de la vida cotidiana, tal como aparece en este diálogo:

Tallerista: ¿Somos sensibles y atentos a las necesidades y los sentimientos de las personas cercanas?

Participante varón: ¡Sí! Pero no lo manifestamos.

Tallerista: ¿Hay situaciones de violencia contra las mujeres?

Participante varón: ¡Sí! Claro que sí.

Tallerista: ¿Se les quejó alguna mujer por algún piropo?

Participante varón: Sí.

Tallerista: ¿Pedimos ayuda cuando la necesitamos?

Participante varón: No.

Después de la reflexión colectiva, estos dichos son indicadores de una mayor sensibilización frente a la temática de la desigualdad en las relaciones de género.

La pregunta que surge a partir de esta sensibilización tiene que ver con las posibilidades reales que tienen las personas integrantes del taller para incorporar modificaciones concretas en las prácticas cotidianas que llevan adelante.

Una pista que nos puede ayudar a responder esa pregunta apareció cuando los/as integrantes del taller ubicaron la temática en términos generacionales. Veamos este diálogo:

Tallerista: Ustedes, que son delegados, sería bueno que puedan llevarlo a la práctica.

Participante varón: A veces, trabajar con gente grande que viene con la vieja doctrina es complicado.

Participante varón: Ahora es más normal que los hombres se ayuden mutuamente.

Participante mujer: Esto estaría bueno que cambie, por mi hijo.

Es interesante ver que la incorporación de comportamientos más igualitarios es considerada importante, sobre todo en función de las generaciones por venir. Esta situación nos habla de la existencia en este presente de "viejas doctrinas" que aún actúan como obstáculos en la inclusión de propuestas superadoras de los roles de género tradicionales. En este sentido, para ir más allá de la expresión de deseo y alcanzar verdaderos cambios positivos, es imprescindible actuar en este presente, sabiendo que no es una tarea sencilla, pero sí absolutamente necesaria.

Rescatando la actitud favorable a la idea de construir relaciones más igualitarias y reconociendo los obstáculos que operan en sentido contrario, es importante recordar cuando, al comienzo de este capítulo, decíamos que la desigualdad aparecía

representada en las personas participantes como un problema de las mujeres que no concernía necesariamente a los hombres. En esta instancia final del taller, luego de atravesar incomodidades, risas y reflexiones, apareció una representación en la que la posición masculina fue adoptando un mayor grado de implicancia en las situaciones de inequidad y desigualdad de género.

En este sentido, tanto los/as participantes como quienes actuamos como facilitadores tenemos que seguir trabajando sobre nuestro propio posicionamiento, salir de situaciones de indiferencia, interpelar(nos), preguntar(nos), buscar nuevos modos de vincularnos con las demás personas y con nosotros/as mismos/as, porque sostener el modelo de masculinidad hegemónica implica cercenar y violentar aspectos y valores de la dignidad humana. Romper con la reproducción de este modelo genérico nos ayuda a vivir sobre la base de criterios de mayor igualdad y libertad.

LAS DESIGUALDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Elena Mingo

En nuestra sociedad, el trabajo y el empleo continúan siendo las vías de inclusión y acceso a bienes y servicios, pero también, en el terreno simbólico, proveen reconocimiento social a las mujeres y los varones que, transitándolas, se transforman en trabajadores y trabajadoras. En estos trayectos, los procesos de división sexual del trabajo colocan a mujeres y varones en puestos que se corresponden con los atributos y destrezas que socialmente se asocian al sexo biológico. En este marco, los que suelen ocupar las mujeres se asocian a saberes tácitos aprendidos en el proceso de socialización en la femineidad. Estos aprendizajes se consideran naturales y se les niega el reconocimiento social. En el caso de los varones, la socialización en la masculinidad implica el entrenamiento y aprendizaje de oficios y profesiones cuya formalización en títulos técnicos y universitarios les habilita el acceso a empleos en los que esos aprendizajes son valorados y reconocidos.

Las discusiones más difundidas sobre el mundo del trabajo se vinculan con el acceso a derechos, con los mecanismos de regulación y los niveles salariales y, más recientemente, con las condiciones de salud y seguridad relacionadas con las tareas realizadas. A la vez, comprender el mundo del trabajo implica también analizar los significados que toman al ser ejercidos por mujeres o varones. El trabajo no es neutro respecto del género, y tampoco lo es el valor simbólico que se atribuye a lo producido. Si bien los avances de las trabajadoras son importantes, e incluso ha aumentado su participación en sectores que antes les eran vedados, la tendencia hacia empleos vinculados con los mandatos de femineidad y la continuidad de las mujeres en las tareas de reproducción y cuidado siguen obstaculizando el acceso a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Justamente, el aumento de las mujeres entre la fuerza laboral no implica disminuir las brechas de acceso, reconocimiento y salario, pero tampoco ha garantizado su visibilización. Esta es una de las dificultades centrales para analizar el mundo del trabajo; por ello, es importante identificar y analizar los mecanismos que producen las desigualdades laborales basadas en las diferencias de género. Esta línea de análisis se desarrolla durante el módulo "Desigualdades en el mundo del trabajo".

Con base en los lineamientos de este módulo de la guía, se aborda el proceso que da lugar a la división sexual del trabajo y, junto con ello, las diferentes aristas en las que

este proceso se construye y se reproduce en la realidad cotidiana de las/os trabajadoras/es, que impactan en la organización de la vida familiar.

El taller se centró en las implicancias que tiene la separación entre trabajo productivo y reproductivo para comprender la forma en que la asignación de roles en cada ámbito explica una distribución desigual de reconocimiento y del poder, que tiene su correlato en las desigualdades entre varones y mujeres. Durante el taller se enfatizó en los mecanismos que operan en la producción de desigualdades en el mundo laboral buscando su visibilización y problematización, así como la reflexión sobre posibles herramientas que puedan desandar las asimetrías.

Desde esta perspectiva, durante los talleres sobre desigualdades en el mundo del trabajo abordamos los siguientes temas:

- División sexual del trabajo.
- Desigualdades en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as o de familiares con necesidades de cuidados.
- Desigualdades de género en el mundo del trabajo, precariedad.
- Desigualdades en el proceso de selección de personal.
- Segregación ocupacional (horizontal y vertical).
- Discriminaciones directas e indirectas en el mundo del trabajo.
- “La otra cara de la moneda”. Las exigencias a los varones en el mundo del trabajo.

De esta forma, las siguientes páginas tienen por objetivo compartir la experiencia acumulada a lo largo del intercambio producido en los siete talleres en los que propusimos estos temas, para dar cuenta de las posiciones, dudas y tensiones que plantearon las personas participantes y la forma en que se generaron las herramientas que permitieron poner en diálogo las experiencias con las nuevas miradas que se proponen desde la guía *Comprometidos con la igualdad*.

El desarrollo de los talleres

La experiencia reflexiva que aborda este capítulo se construye a partir de los intercambios realizados a lo largo de los talleres. Cada uno de los encuentros fue diferente, no solo por su composición, la proporción de varones y mujeres y el carácter diferente de las tareas y responsabilidades laborales de las personas participantes, sino también porque al hablar sobre el mundo del trabajo –tanto productivo como reproductivo–, el componente regional juega un rol importantísimo. Esto se pudo palpar en las experiencias, en las interpretaciones y en las necesidades de las que dieron cuenta las personas participantes. La organización del tiempo dedicado a las labores fuera del hogar, las distancias entre el lugar en que se las lleva adelante y la casa, y el tipo de organización cultural del tiempo, junto con la distribución de roles genéricos, son diferentes en cada región. Estas diferencias enriquecieron los debates y demandaron respuestas situadas que no siempre fueron fáciles de elaborar. Este fue uno de los tantos desafíos atravesados durante los talleres.

Si bien estas páginas se centran en el desarrollo del tercer taller –relativo al mundo del trabajo–, nos situamos frente a personas que en las dos jornadas anteriores habían venido reflexionando sobre cómo se construye una perspectiva de derechos humanos a partir del análisis de las desigualdades entre varones y mujeres; el “parteeaguas” que implica comprender que sexo y género son diferentes; la forma en que los mandatos de femineidad se corresponden con una construcción cultural y no con una determinación biológica y, por último, respecto de la deconstrucción de los mandatos sobre la masculinidad.

Al iniciar, dimos cuenta de este recorrido previo retomando la desnaturalización de los mandatos y roles sociales como aporte desde donde construir las ideas sobre las diferencias de género y la producción de las desigualdades. Se retomaron los mandatos sobre la masculinidad para mostrar de qué forma estos adquieren significados específicos en la vida de las personas que no siempre se revelan de forma clara en las experiencias de las/os trabajadoras/es.

De esta forma, al retomar la asignación de roles según el binomio sexo/género, se pone de relieve que la división de tareas no produce desigualdades por sí misma, sino que estas son producidas al sostener la organización del trabajo en el supuesto de las diferencias biológicas. En este sentido, el desarrollo del taller se centró en la deconstrucción de los mecanismos por los cuales se producen las diferencias entre varones y mujeres en el mercado de trabajo que limitan las opciones laborales de las personas y hasta restringen el acceso al empleo a aquellas personas cuya actitud no se corresponde con los mandatos y roles de género asignados según el sexo de nacimiento. Siguiendo esta línea, las responsabilidades familiares se visibilizan y dan cuenta, entonces, de las diferencias entre el trabajo productivo y el reproductivo, y de la forma en que esta división produce diferencias económicas y de poder entre varones y mujeres. Considerar estas cuestiones es central para adentrarnos en las desigualdades producidas en el acceso al empleo y su correlato en la feminización de aquellos puestos en sectores de mayor precarización y menor reconocimiento social y productivo.

Momentos de intercambio: experiencias, tensiones y herramientas

La división sexual del trabajo es el primero de los temas que abordamos. A lo largo de los talleres, las fórmulas de acercamiento a este tema fueron variando, desde una introducción a los motivos del aumento de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo asalariado, hasta la estrategia de iniciar el taller retomando el ejercicio sobre la construcción de estereotipos femeninos y masculinos realizada en los encuentros precedentes. En ambos casos, la idea era mostrar que la “división sexual del trabajo” da cuenta de un proceso profundamente naturalizado –“existen cosas de varones y cosas de mujeres”–; que esas “cosas” conllevan trabajar en tareas diferentes y que, justamente, ese “orden” se corresponde con los estereotipos que se venían abordando.

Desde el primer momento del taller, aparecieron las resistencias a partir de las experiencias de las personas participantes que habilitaron a desmentir la actual persistencia de las desigualdades. Algunos ejemplos de ello son expresiones tales como: “En mi casa

mi mujer también trabaja"; "yo vi mujeres trabajar de albañiles"; "Ahora hay mujeres taxistas"; "las mujeres trabajan a la par del hombre"; "yo también lavo la ropa".

En muchos casos, este tipo de testimonios fueron retomados para trabajar con la idea de que existe un plano personal, pero a la vez existe un plano social que nos permite identificar las tendencias más generales. A partir de esto, fuimos mostrando estadísticas que evidencian cómo las mujeres y los varones se "agrupaban" en sectores diferentes al trabajar fuera de sus casas. A pesar de que los datos estadísticos no fueron del todo atractivos⁴ para las personas participantes, apelamos a ellos en varias oportunidades para poder destrabar situaciones en las que las resistencias –que se expresaban en las creencias personales y se representaban a través de experiencias propias o de tercera mano– impedían avanzar en la construcción de un marco general para comprender el origen de las desigualdades entre los sexos. Es importante tener en cuenta que los temas presentados en la guía *Comprometidos con la igualdad* interpelan la subjetividad de las y los participantes; la diferencia sexual constituye una forma de ordenar el mundo en categorías binarias que permiten comprender los lenguajes de las organizaciones sociales que atraviesan nuestra vida cotidiana (familia, escuela, empleo, sindicato). De ahí, la profundidad de las dificultades para visibilizar que nuestras relaciones están construidas sobre la base de una distribución desigual de los recursos que se replica y se continúa a lo largo de la vida de las personas.

Luego de mostrar las diferencias en la distribución de las ocupaciones y su relación con los estereotipos considerados, nos centramos en analizar los significados que adquiere la división sexual del trabajo en relación con el trabajo reproductivo y cómo este ha sido y continúa siendo responsabilidad femenina. Aquí aparece una pregunta central para el desarrollo del taller: ¿cómo se distribuyen el poder y la autoridad? A partir de esta pregunta, fuimos deconstruyendo el significado material de la distribución social de las tareas a partir de la diferencia sexual. Pudimos identificar que las tareas que producen valor económico son aquellas realizadas en el espacio productivo, en el espacio público; mientras que las que se desarrollan en el ámbito privado son las que carecen de reconocimiento social porque no se les adjudica un valor económico. El paso siguiente fue identificar la feminización y masculinización de estas tareas resaltando que, más allá de las experiencias personales y de los cambios que se van produciendo, la sociedad en general continúa referenciándose en esta organización binaria de distribución de los recursos, el reconocimiento y el poder.

Uno de los desafíos durante los talleres fue recuperar estas experiencias traídas al debate para mostrar la influencia de lo social en la vida cotidiana y hasta dónde

4 La presentación y análisis de datos estadísticos fueron recibidos de formas diferentes según los grupos. Si bien algunxs participantes se mostraron interesadxs, en una buena parte de los casos, los datos no lograron funcionar como herramienta explicativa para mostrar los fenómenos de desigualdad; lxs participantes se interesaban más por las explicaciones construidas desde la palabra que desde los datos. Otras recepciones también dudaron de la credibilidad y utilidad de esta fuente; muchxs de lxs participantes se preguntaban, por ejemplo: "¿De dónde sale eso? ¿Qué tiene que ver que las desocupadas sean más las mujeres? Por ahí son ellas mismas las que no quieren trabajar". Nuevamente, la palabra de la tallerista al retomar los ejemplos construidos durante el taller logró mayor interés y "autoridad" para hablar de las desigualdades.

se limitan los márgenes de elección de las personas. La experiencia de los talleres mostró la necesidad de reactualizar las argumentaciones que presentamos sobre el binomio trabajo doméstico/trabajo asalariado como fuente de desigualdades entre varones y mujeres. Los participantes varones trajeron al intercambio el aumento de la participación en tareas reproductivas y de cuidado y, en algunos casos, resistieron la idea de aceptar que existen inequidades en el reparto de este tipo de tareas que desfavorecen a las mujeres. Para aproximarnos a estas tensiones, entre la experiencia de las personas participantes y el desarrollo conceptual de las temáticas abordadas apelamos a resaltar las tendencias generales y a mostrar datos sobre estas, y también a recuperar la palabra de las y los participantes para resignificarlas encontrando los “espacios” donde se expresan las desigualdades. La cita a continuación intenta ilustrar ese trabajo:

Participante varón (1): Todos decimos, si la mujer está en la casa por decisión de ella. Mi mujer trabaja, yo también, y en mi casa yo hago más que mi mujer.

Participante varón (2): Te están cagando.

Participante varón (3): A mí me gusta cocinar, lo que no me gusta es lavar los platos. No es tan fácil como lavar la ropa.

Tallerista: ¿No es tan fácil lavar la ropa? Hay que ver si llueve, si no llueve...

Participante varón (1): Yo tengo galería.

Tallerista: No todos tienen galería. Yo no estoy en casa y si llueve tengo que llamar a mi hija a ver si está en la casa para que la des-cuelgue. Acordarse de la ropa. Yo trabajo afuera de casa y pienso en la ropa. El hombre no está pensando en eso.

Participante varón (2): Bueno, pero la cosa es compartir, son arreglos de pareja.

Tallerista: ¿Quién manda mensaje “bajá la ropa”?

Participante varón (2): Ella.

Participante varón (1): Pero es la misma carga que se le pone a los hombres de que tienen que estudiar y trabajar.

Participante varón (2): Pero yo ayudo con la ropa. La llamo y le pregunto “mi amor, ¿te ayudo?”.

Tallerista: Fijate lo que dijiste: “la llamo y le pregunto ‘mi amor, ¿te ayudo con la ropa?’”. ¿Pero la ropa de quién es? De todos. ¿Por qué tenemos que pensar que estamos ayudando y no que es nuestra tarea?

Estos argumentos se reflexionan en conjunto y es muy importante desandar la sensación de “acusación” que produce en los varones para poder repensar el impacto de las diferencias de género y la producción de desigualdades. Retomar las resistencias expuestas y las experiencias compartidas por las personas participantes fue la estrategia más efectiva para relacionar los conceptos abordados con las diferentes

dimensiones en las que se expresan: el hogar, la familia, el trabajo, las amistades y la comunidad, entre otras.

Un ejemplo de esto se expresó en la fuerte resistencia de los varones cuando se propuso, como posibilidad, que ellos se dediquen a la labor doméstica; es decir, que un varón puede decidir dedicarse a las actividades reproductivas. Es una propuesta que genera muchísima incomodidad. Son muy pocas las voces que asumen esa posibilidad, mientras que la mayoría las identifica como tareas impropias para un varón. Esto sucede a pesar del reconocimiento de lo reproductivo que se había considerado en los talleres anteriores. Al respecto, uno de los participantes contó una anécdota, siempre de un tercero, hermano, vecino, cuñado, que había acordado realizar las labores reproductivas, mientras sus esposas eran las que desarrollaban el trabajo fuera del hogar. Mientras se narraban estos relatos se escuchaba de las personas participantes varones palabras como “vago”, “vivo”, “cafísho”, entre risas y otro tipo de bromas. Se retomaron estos comentarios intentando problematizar la idea de que, a pesar de los mandatos, se pueden elegir y acordar otras formas de organización familiar. Fue interesante lo sucedido durante la actividad con las anécdotas, porque colectivamente se pudo visibilizar que uno de los impedimentos más importantes para optar por un esquema similar es la mirada de los/as otros/as. Esto se expresaba con frases como “la familia lo trata muy mal”, “todos los vecinos dicen que es un vago”. A partir de estos relatos, reconstruimos el funcionamiento de los mandatos y el prejuicio como herramienta que influye en nuestras formas de organizar la vida cotidiana, más allá de nuestros deseos personales. Desde estos ejemplos, traídos por los y las participantes, nos aproximamos a las asimetrías en la distribución de poder en relación con el dominio del mundo público masculino y el mundo privado femenino, poniendo en duda la supuesta equidad alcanzada por el aumento de la participación de los varones en el trabajo reproductivo.

Desigualdades de género en el mundo del trabajo y precariedad laboral

El trabajo del taller se fue centrando en relacionar esos conceptos con las realidades cotidianas y mostró su influencia en la producción de las desigualdades entre varones y mujeres. En este punto, continuamos elaborando la relación entre el trabajo en el hogar con el tipo de actividad y formas de contratación a los que acceden la mayoría de las mujeres en el mundo laboral.

¿Cómo se relaciona la doble jornada con los puestos laborales a los que acceden las mujeres? Con esta pregunta ordenadora, nos centramos en el eje que vincula la asignación del trabajo doméstico y reproductivo a las mujeres y las limitaciones que ello acarrea en el acceso al empleo. Los datos censales sobre la distribución de varones y mujeres según el sector productivo ayudan a visibilizar la relación entre estereotipos y requerimientos de los puestos de trabajo, pero también las características de los sectores económicos donde se emplean las mujeres. Al describir y trabajar dicho vínculo aparecieron resistencias por parte de las personas participantes, que se expresaron, fundamentalmente, en las dificultades para separar los mandatos de género de las elecciones personales. Como decíamos más arriba, dichas resistencias se expresaron en algunas situaciones conocidas o transitadas por las

y los participantes, que fueron utilizadas para desmentir el vínculo entre los mandatos y el acceso al empleo. En este sentido, fueron reiteradas las intervenciones de las personas participantes citando casos en que las mujeres se desempeñan en sectores masculinizados, en jornadas completas y ocupando puestos de jerarquía. A medida que la reflexión avanzaba comenzaron a surgir preguntas, a partir de la reflexión simultánea sobre la dimensión de género y la de clase. El entrecruzamiento clase-género fue una herramienta utilizada para apoyar la idea de que las diferencias de género son relaciones sociales que atraviesan de diversas formas y en momentos distintos a todas las personas, pero que además se suman a otras desigualdades que las profundizan.

Participante varón: Pasa que las cosas no son como antes. Yo seis meses no trabajé y ella [se refiere a su pareja] trabajó, y a mí me mataba verla llegar cansada y nunca dejaba de darles cariño a los hijos. Pero si no, ella se quedaba en la casa con los chicos. Capaz en otros sectores sociales pueden ver más esto, pero en nuestra clase es muy difícil. Igual es bueno tratar de subir un escalón más...

Tallerista: Es verdad que tal vez en otros sectores tienen más recursos, pero las desigualdades [producidas por la división sexual del trabajo] son las mismas. Se ve menos porque capaz le pagan a alguien para que cuide a los chicos, que igualmente siempre son otras mujeres. Pero también la mujer [la madre que trabaja fuera del hogar] está todo el día con el teléfono ocupándose del hogar.

Un momento importante durante el desarrollo del taller tuvo lugar cuando las y los participantes lograron “ensamblar” la relación entre lo que se hace en la casa (el trabajo doméstico) con lo que se hace fuera de la casa (productivo). Para avanzar fue necesario que nos preguntáramos: ¿cómo se producen las desigualdades en el mundo laboral? Y a partir de acá, se tornó importante visualizar las prácticas de desigualdad invisibles en los espacios de labor remunerada. Es relevante mencionar que los mecanismos que producen desigualdades fueron de interés para las personas participantes, tanto cuando los identificaron a través de sus experiencias como cuando pedían “que se les explique” cómo una mujer gana menos que un varón por una tarea “similar, siendo que eso es ilegal”.

Por ejemplo, las mujeres profesionales que participaron de los talleres y que ocupaban puestos de mayor jerarquía dieron cuenta de experiencias en las que, a pesar de coordinar equipos de trabajo, se legitima la palabra de varones con menores conocimientos formales y menor jerarquía. Los relatos de las propias trabajadoras dejaron en evidencia situaciones en las que los saberes de las mujeres son considerados “saberes menores” sin importar, incluso, que cuenten con los avales formales que los acreditan.

Participante mujer: A mí me pasó que tuve que ir a decirle al dueño de una empresa que estaban mal puestos los puentes, y él me dijo “¿Y vos qué podés saber?”. Y yo le dije “Soy arquitecta”. Hasta me levantó la voz diciendo que él tenía razón. Y le pregunto al que hacía los pozos “Decime si tengo razón”, y él le dijo que yo tenía razón, pero tenía miedo de que lo sancionen si lo decía.

En los dos módulos anteriores se había trabajado sobre los significados de ser varón y ser mujer en una sociedad que les atribuye diferente valor a unas y otros; también sobre la idea de que los roles de género influyen en todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, al abordar la producción de las desigualdades en el mundo laboral nos topamos con la dificultad de visibilizar estas dimensiones, sobre todo cuando se ponen en juego decisiones que se toman en forma cotidiana. A medida que se avanzaba con el taller se iba logrando la identificación de los estereotipos y los mandatos de género. A la vez, aparecían dificultades para reconocer la presencia de las construcciones sociales que se ponen en juego en los diferentes aspectos de la vida cotidiana de las personas participantes.

Sin dudas, uno de los objetivos más importantes de los talleres era avanzar sobre la desnaturalización de los procesos sociales, pero también entendiendo que estas formas de actuar, pensar y sentir continúan existiendo, a pesar de haber transitado algunos cambios en la organización cotidiana de las tareas. Un ejemplo de esto es el avance de los varones en las tareas reproductivas: “yo en mi casa lavo la ropa” se utiliza como argumento para deslegitimar la persistencia de las desigualdades. En otro orden, cuando dialogamos sobre las desigualdades en el acceso al empleo o la brecha salarial se planteó que “no hay ningún lugar donde diga acá una mujer no puede trabajar” o bien “un aprendiz cobra lo mismo, sea varón o sea mujer”.

Durante el desarrollo de los talleres fue difícil romper –sobre todo al tratar de reflexionar con los delegados varones– con la idea de que las desigualdades laborales existen más allá de los instrumentos que las regulan. En este aspecto, intentamos repensar la acción sindical para identificar dónde se originan algunos procesos de desigualdad. Durante los talleres fueron apareciendo reflexiones sobre la necesidad de desarrollar estrategias que pudieran establecer parámetros de igualdad entre las/os trabajadoras/es. Un ejemplo de esto es el planteo de que, en el sector, no les es concedido con facilidad el permiso para cuidar de sus hijos, hijas o familiares enfermos/as y que, al menos, esta necesidad es cuestionada cuando se trata de un trabajador varón. A la vez, y en relación con la presencia de mujeres en la construcción, algunas experiencias traídas por las/os trabajadoras/es contradicen que este constituya una labor exclusiva de varones. La presencia de las mujeres puede ser aceptada siempre y cuando no se violente la idea naturalizada de “protección del cuerpo de las mujeres”: la fuerza física es la principal limitación verbalizada que se identifica para la participación de las mujeres en este sector. Lo expresan de este modo:

Participante varón (1): Esto va a cambiar cuando las leyes sean igual para hombres que para mujeres.

Tallerista: Pero las leyes van a cambiar; dejemos de pensar que lo normal es que es culpa del hombre que no se llegue a fin de mes y que la mujer tiene que hacerse cargo del trabajo de la casa. La ley es reflejo de la sociedad en la que vivimos y dejar de pensar que porque yo lo hago está todo el mundo salvado. No es que ayudamos, lo hacemos porque todo es de todos; cuando pensemos que todos somos iguales las cosas van a cambiar.

Participante varón (1): Pero ¿cuánto les pagan a las que limpian y a las niñeras...? 60 pesos. Ganan como nosotros.

Participante varón (2): ¿Por qué no contratan hombres que limpian?

Participante varón (1): Pero es una cuestión física, no veo a una mujer levantando paredes...

Participante varón (3): Yo estuve en una obra con mujeres y hacían tareas con menos peso. Restauración, que es más delicado.

Tallerista: ¿Qué pensás de su trabajo? Es más delicada, no que es una genia, que su trabajo es bárbaro: "es más delicada". Cuando te dicen eso hasta después te pagan menos porque se valora diferente.

Participante varón (1): Tampoco vas a mandar a levantar un ladrillo a una mujer. Yo la veo y lo hago yo. Es el instinto de proteger.

Tallerista: ¿Pero por qué un hombre no se tiene que proteger?

Participante varón (1): Y, pero es hombre...

Participante varón (3): Yo tenía compañeras que trabajaban a la par de un carpintero, albañil.

Como se puede observar, el diálogo anterior muestra el lugar en que se pone a la "ley" como herramienta de igualación y de solución a los problemas de desigualdad o de ausencia de derechos. Durante los talleres se retomaron estos discursos para visualizar la idea de que construcciones sociales tales como las diferencias de género se corresponden con distribuciones de poder y autoridad (de ahí que la sociedad valore más los bienes de consumo que aquellos que se producen dentro del hogar, como el cuidado, el acompañamiento integral de niños y niñas, etc. Como también se valoran de modo diferente las supuestas disposiciones para el trabajo productivo enraizadas en los estereotipos de género). En el discurso de las/os delegadas/os se replica la apelación, extendida en toda la sociedad, a la legislación como fuente de verdad y casi como árbitro último de los debates. Retomando esta línea, fue muy interesante el trabajo logrado sobre la complejidad de establecer parámetros de igualdad cuando las fuentes de las desigualdades permanecen invisibilizadas. A partir de reconocer esas desigualdades invisibles construimos colectivamente el proceso de identificación y visibilización dando cuenta de las dificultades para señalarlas cuando se trata de eventos naturalizados, como la asignación de un puesto de trabajo.

Un momento interesante para abordar las desigualdades en el acceso al empleo fue protagonizado por el debate que surgió a partir de la proyección del video "Igual-es, ellos también. Hombres en trabajos femeninos". El video muestra una entrevista con un docente varón de jardín de infantes. Recorre imágenes del maestro trabajando con niños y niñas, testimonios de las directoras de la escuela que comentan los criterios por los cuales seleccionaron al trabajador, en los que afirman haberlo elegido porque su aspecto físico, su voz y su imagen se correspondían con los de un varón (refiriéndose a que buscaban un docente que tuviera rasgos de masculinidad bien definidos). Luego aparecen las madres de niñas y niños que comentan las dificultades que atravesaron para aceptar a un varón en ese rol. La aceptación llegó a partir de la observación de resultados positivos sobre sus hijas e hijos. En el debate posterior, la recepción de la figura de un varón en un "trabajo femenino" tuvo diferentes grados de aceptación entre los grupos, pero nunca fue del todo aprobado por las

personas participantes. Nuevamente, los estereotipos vinculados a la masculinidad fueron los utilizados por las/os delegados/as al desarrollar sus argumentos. A continuación, observamos algunos ejemplos:

Participante varón (1): Este [refiriéndose al maestro del video] es depredador, está ahí para gatear con las madres.

Participante varón (2): Yo tengo dos nenes. Lo veo y me produce algo. Hay tantos abusos...

Participante mujer: No. Hablando en serio: yo no dejaría a mi hijo ahí. Qué pasa cuando los tiene que cambiar [por cambiar los pañales].

Aparece con mucha fuerza el temor a la pedofilia y la manifestación de estos “miedos” se revela de forma diferente según los grupos. De todas maneras, aunque se reconocen otras condiciones de trabajo en un jardín de infantes que en una obra en construcción, se prefiere la obra a realizar antes que trabajar en un jardín. Es decir, los varones prefieren aquellas tareas que se identifican con los rasgos de la masculinidad.

Segregación ocupacional (horizontal y vertical) y brecha salarial

Más arriba comentamos algunas dificultades surgidas durante los talleres para lograr la aceptación de que las desigualdades de género en el mundo del trabajo persisten aunque se perciban algunos cambios. Los conceptos de segregación ocupacional y brecha salarial que consideramos fueron dando forma a la idea de un mercado de trabajo dividido por sexos que se basa en una construcción de lo masculino y lo femenino que se encuentra naturalizada, lo que no significa que sea inmodificable. Así, fuimos “mapeando” a través de los datos estadísticos los sectores donde se emplean la mayoría de las mujeres. A partir de allí, identificamos que las mujeres se encuentran más presentes en aquellos sectores de más baja remuneración, como educación y salud, y donde el control de las condiciones laborales es más flexible, por ejemplo, el servicio doméstico, el comercio y el cuentapropismo. A la vez, pudimos identificar que estos sectores permiten articular la permanente negociación de los tiempos de las mujeres en función de lograr equilibrar la doble presencia (en el trabajo asalariado y en el doméstico). Este tema requirió poner en discusión las desigualdades “invisibles” que produce la división sexual del trabajo y, para ello, el testimonio de las mujeres participantes en los talleres fue fundamental para dar legitimidad a aquellas experiencias que no eran compartidas por todo el grupo. En este momento se pusieron en juego los estereotipos vinculados al rol social de las mujeres como esposas, madres y cuidadoras y la forma en que se apela a ellos tanto para segregar a las mujeres en determinadas ocupaciones como asignarles otras vinculadas con la naturalización de esas habilidades, como vimos en la cita anterior: “son más delicadas”.

Aquí aparece una de las tensiones que constantemente se manifestaron durante los talleres, aunque con diferentes matices según las características de cada grupo, vinculada con el proceso de jerarquización de los saberes que suele darse cuando

se cavila sobre tópicos que interpelan profundamente la vida, las ideas y las estructuras de organización entre las personas participantes.

La complejidad se presentó por dos vías: por una parte, al referirnos a las prácticas vinculadas con la forma en que las personas viven los roles de género y cómo estructuran sus vidas en función de los sentidos que atribuyen a estas prácticas. La otra se vincula con el trabajo y el contexto en que se desenvuelven las relaciones de género en ese espacio tan específico dentro de una actividad particular. Entonces, la palabra ajena sobre esas prácticas (la de la tallerista, en este caso) es una palabra externa a la que se le atribuye autoridad, siempre que no se inmiscuya en el terreno de la experiencia sectorial, dominada por las y los participantes del taller. A la vez, los conceptos y las referencias no tienen el mismo significado para todos los grupos. Como dijimos, se dictaron siete talleres, que fueron desarrollados en diferentes regiones del país, en las cuales los contextos socioeconómicos y las condiciones de las personas participantes no son las mismas, y estas diferencias muestran su impacto para la discusión sobre los temas propuestos.

No todas las temáticas captaron la misma atención por parte de los asistentes. “La brecha salarial” y los dispositivos indirectos, como el proceso de selección de personal, donde los empleadores disponen una asignación por sexo a los diferentes puestos, la asignación de cualidades para el puesto, que se vinculan con prejuicios asociados a los géneros e impiden el acceso de las mujeres a lugares de conducción y también la desvalorización permanente de los saberes y conocimientos de las trabajadoras. En esta línea, fue importante dar cuenta de que estos dispositivos atraviesan todos los sectores y todas las instituciones. El desarrollo de los mecanismos que los activan a diario interesó mucho a las personas participantes y fue ganando terreno sobre la suposición de que la legislación y algunos avances y cambios observados habían terminado con las desventajas entre varones y mujeres. A la vez, surgió la pregunta sobre la existencia de la brecha salarial a pesar de los CCT, que estipulan los escalafones y sus retribuciones por tarea. En estos casos, la descripción de los mecanismos indirectos dio visibilidad y sentido a lo trabajado respecto de la distribución desigual de poder y jerarquías. En esta línea, el despliegue de los mecanismos indirectos permitió retomar los estereotipos abordados en los dos talleres anteriores y construir un saber colectivo, en el que confluyeron lo teórico-conceptual y la experiencia de los y las participantes. En los talleres que contaban con presencia femenina, el trabajo sobre los dispositivos indirectos permitió visibilizar las propias experiencias de subordinación en función del género.

La otra cara de la moneda y el precio que se paga por los privilegios en el mercado laboral

La forma en que se expresan los mandatos de la masculinidad en el mundo del trabajo fue un tema que generó interés y atención entre las personas participantes, sobre todo entre los varones. Se logró acercar los conceptos considerados a la experiencia de los trabajadores para reflexionar sobre la desigualdad que el sistema patriarcal genera en los varones. En ese momento se planteó tangencialmente la cuestión del poder. Si bien el módulo se centra en el trabajo, se les plantea a las y los participantes que el poder que les confiere el “rol de proveedor” y que les otor-

ga prestigio y poder tiene, a la vez, un costo importante, que no es del todo puesto en cuestión ni por empleadores/as, ni por trabajadores/as, ni por las instituciones sindicales. Reconocer "los costos" que tiene sostener la figura de varón proveedor implica cuestionar la estructura de asignación de poder y también la distribución de reconocimiento, prestigio y privilegios que deriva de ello.

Para este momento del taller, las personas participantes varones se colocaron en situación de la desigualdad que provoca para ellos el sistema sexo-género en el mundo del trabajo, pero también cómo los afecta en el ámbito familiar y privado. Dentro de la metodología propuesta en los talleres, mostrar "la otra cara" es una herramienta que permite poner en cuestión el modelo de división sexual del trabajo y colocar a los varones como parte de un sistema de desigualdades y no como sus responsables. Es decir, nos brinda la posibilidad de mostrar aquellos aspectos de esta construcción social que los afecta directamente. A partir de la perspectiva de las masculinidades abordada en el taller anterior, se pudo identificar la forma en que el patriarcado moldea al trabajador varón impactando en su subjetividad; para ello se ponderan "los costos" que implica cumplir con los mandatos de la masculinidad en el lugar de trabajo y en el hogar. Este momento fue fundamental para pensar la idea de igualdad como objetivo del taller, ya que los varones comenzaron a desplazarse desde un espacio donde se sienten culpabilizados por las desigualdades que pesan sobre las mujeres, hacia otro en el que pueden identificar posibles beneficios en la construcción de la igualdad.

Asimismo, las personas participantes trajeron al debate una serie de desigualdades que observan y padecen, vinculadas con las diferencias de clase. A partir de estos debates construimos colectivamente el entrecruzamiento entre clase y género, que permitió identificar diversas formas en que se presentan y se combinan desigualdades de distinto origen. A la vez, permitió visibilizar la forma en que las diferencias de género atraviesan a toda la sociedad.

Experiencia y aprendizajes

Una de las reflexiones que me deja esta experiencia es la importancia de trabajar algunas afirmaciones sobre los ejes en los que se asienta la desigualdad de género para poder abrir el debate sobre "los cambios" y "avances" que las personas participantes suponen que han sido alcanzados.

Las experiencias personales dan cuenta de la participación en el cuidado; esas mismas experiencias reconocen las limitaciones alcanzadas apelando a un "saber cuidar" más desarrollado en las mujeres y a la clásica creencia en relación con la existencia del "instinto materno". En este sentido, trabajar con los saberes naturalizados y los dispositivos indirectos que reproducen las desigualdades en diversos espacios de la vida de los y las participantes fue más efectivo para construir colectivamente las desigualdades producidas a partir de los roles de género. Al considerar la conceptualización relativa a la división sexual del trabajo se produjeron resistencias que tienen que ver más con la distancia de los conceptos que con la falta de comprensión de estos. En tal sentido, la herramienta más efectiva fue generar empatía con las objeciones que plantearon las personas participantes. Respetar, escuchar y comprender que los/as delegados/as presentan los alcances de sus CCT (o de otras

prácticas sindicales no formalizadas) como logros que rompen con la lógica de las desigualdades.

La reflexión colectiva construida durante todo el desarrollo del taller, a la vez que era un objetivo, se constituyó en una herramienta muy efectiva para desandar los prejuicios y resistencias que trajeron las personas participantes. Construir dicha reflexión requiere de dar importancia a los logros expuestos, a los avances sobre la división sexual del trabajo que los y las participantes asumen como logrados, para así matizar el proceso de naturalización que involucran. Es decir, construir el diálogo con base en los logros expuestos y desde allí desplegar el trabajo con los conceptos teóricos permite, al mismo tiempo, insistir con la idea de que los estereotipos genéricos trascienden estos supuestos avances y, a la vez, les otorga a las experiencias vividas por las participantes un lugar en el proceso de construcción de la igualdad.

UNA VEZ FINALIZADOS LOS TALLERES

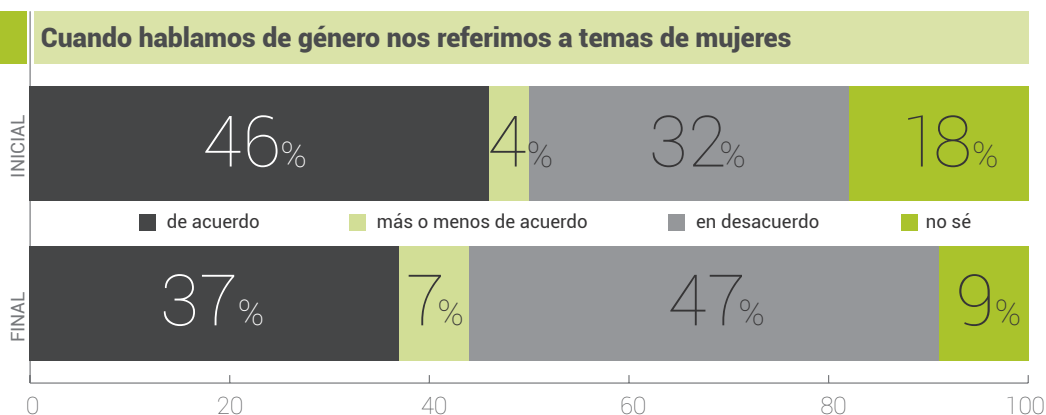
Nora Goren y María Celeste Álvarez

Cambios y persistencias

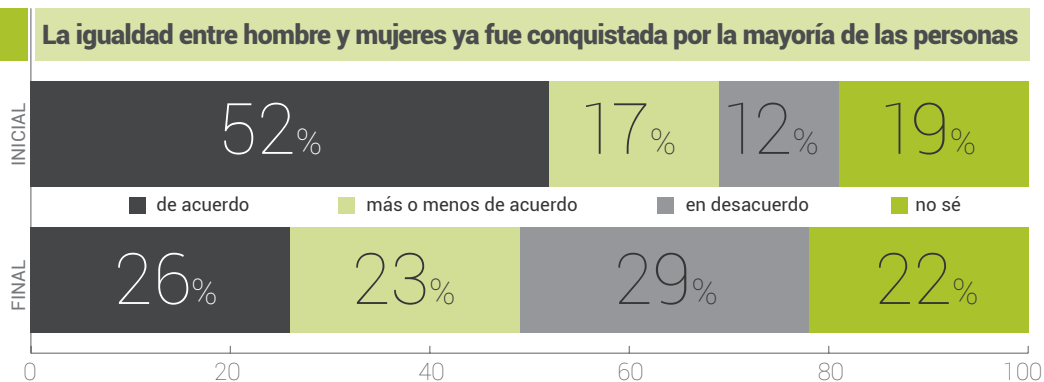
Una forma de aproximarnos a conocer los cambios operados luego de la capacitación fue a través de la aplicación de un breve cuestionario. No perdemos de vista que los procesos de deconstrucción son de largo plazo y que las opiniones, en muchos casos, solo podrían indicar que algunas nociones, ideas y estereotipos están siendo problematizadas, lo cual –por cierto– no resulta ser una tarea sencilla y sí un indicio del inicio de un trayecto.

De este modo, se seleccionó un grupo de preguntas realizadas al comienzo de los cursos que habían sido contempladas en el cuestionario inicial y que luego fueron replicadas una vez finalizados los talleres; esto nos permitió comparar una misma pregunta en dos momentos diferentes del proceso. En ese sentido, podemos señalar algunas modificaciones, tensiones, convivencia ambigua y también persistencias.

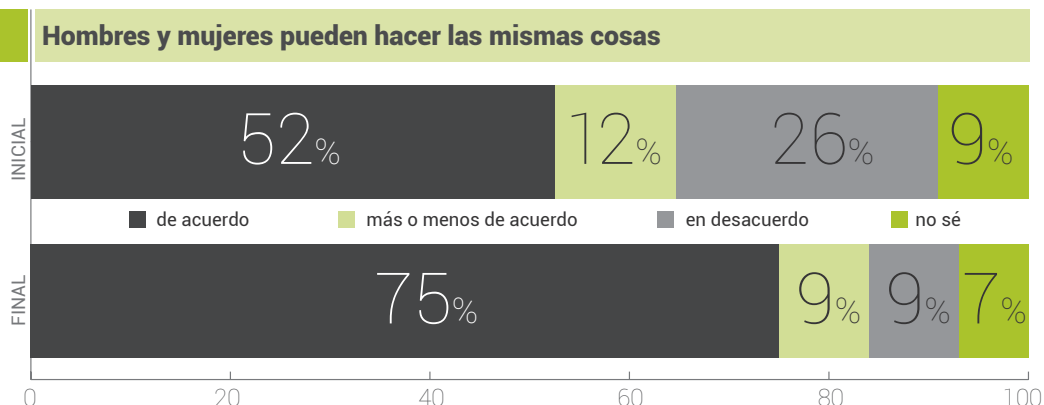
Entre las principales modificaciones, vemos que hay indicios de que se ha incorporado la dimensión relacional del género, al dejar de ser visto ese tema como exclusivo de mujeres, pasando de un 44% de respuestas afirmativas a un 55%.



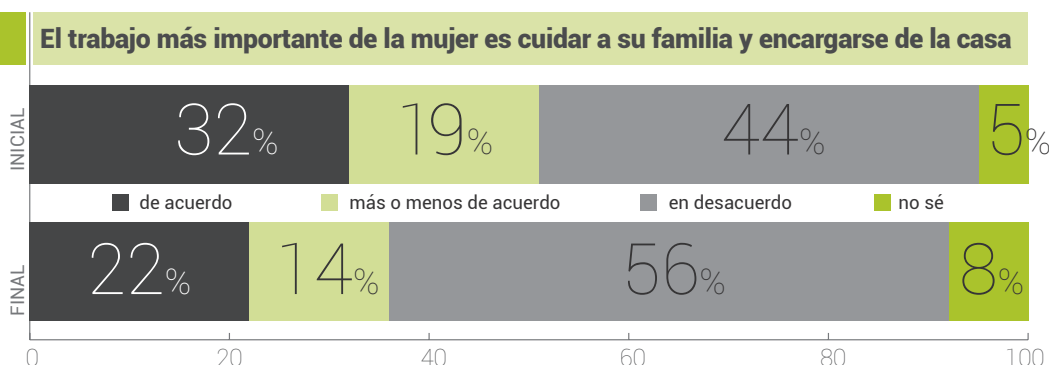
Asimismo, una vez finalizados los talleres, las respuestas nos muestran que se ha producido un reconocimiento de que la igualdad entre mujeres y varones no ha sido conquistada como se suponía al inicio de las actividades. En tal sentido, las respuestas afirmativas pasaron de un 52% a un 26%. Mientras que los que están en desacuerdo con esa afirmación pasaron de un 12% a un 29%.



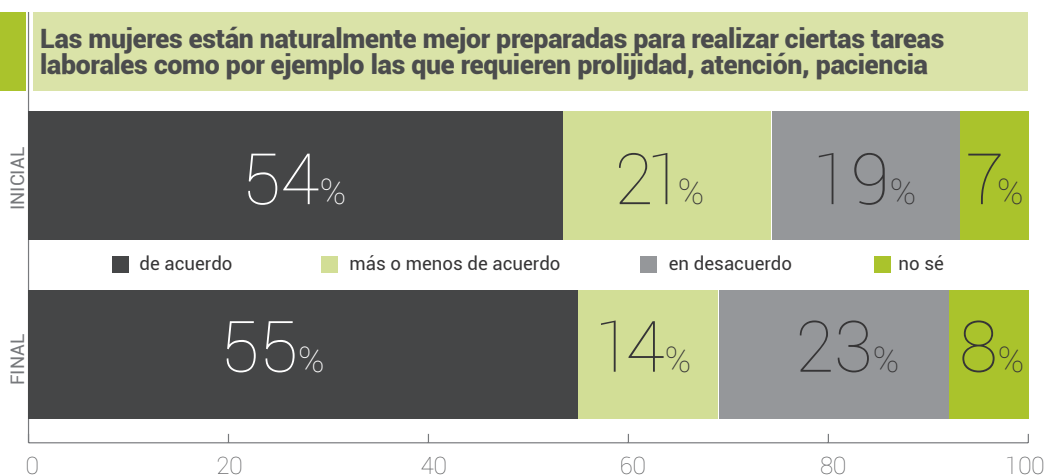
Por su parte, si tenemos en cuenta que uno de los núcleos duros sobre los que se asienta la división sexual del trabajo es considerar que a varones y mujeres subyace una naturaleza que se traduce en calificaciones y competencias innatas diferentes, podemos también observar algunas modificaciones. Mientras que al inicio solo la mitad de los/as participantes consideraban que mujeres y varones pueden hacer las mismas tareas, una vez realizados los talleres, el porcentaje de respuestas afirmativas creció a un 75%. Asimismo, el núcleo más duro de quienes no acuerdan en cambiar la distribución de tareas, expresado en la respuesta de no estar de acuerdo, disminuyó de un 26% a un 9%.



La respuesta anterior debe ser leída en relación con la importante disminución de respuestas afirmativas a que el trabajo más importante de la mujer es cuidar a su familia y encargarse de la casa. Esto nos habla de que se comienza a problematizar, a poner en cuestión, la posibilidad o imposibilidad de que unos y otras hagan trabajos similares.

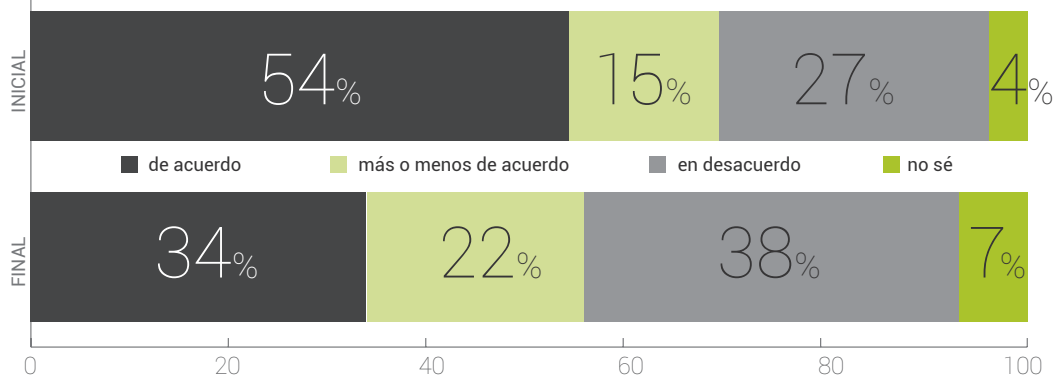


Estos cambios podrían hacernos suponer que la naturalización de roles es cuestionada, pero lo cierto es que no, y que conviven en un mismo tiempo y espacio con visiones que atribuyen a la naturaleza ciertos comportamientos y que, por cierto, entran en fuerte tensión con los cambios antes señalados. Si bien se presentan algunos cambios en las respuestas en torno a la pregunta de si las mujeres están mejor preparadas para realizar ciertas tareas laborales, como, por ejemplo, las que requieren atención y paciencia, vemos que el núcleo duro de quienes responden afirmativamente no se ha modificado, pero sí el de quienes no estaban tan convencidos/as de dicha situación. Lo cierto es que persiste la naturalización de ciertos estereotipos que nos lleva a repensar de qué manera modificar patrones que están tan arraigados y que son vividos por las personas como aspectos no cuestionables, ya que ello se ancla en sus propias identidades.

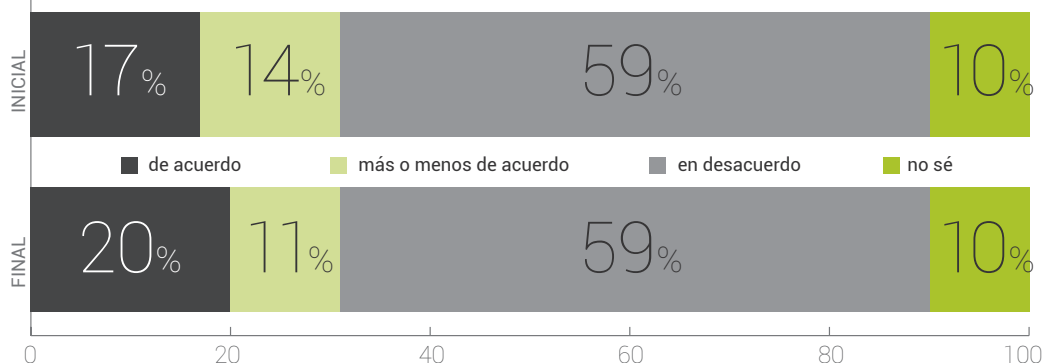


En cuanto a los mandatos vinculados a la construcción social de la masculinidad, habíamos señalado la centralidad que implica para el colectivo masculino el deber de ser proveedor. Su problematización y modificación resultan centrales para repensar la división sexual del trabajo. En ese sentido, se ha observado una disminución de quienes consideran que el varón es el encargado de traer la plata y el sustento a la familia, con lo que el porcentaje pasa de un 54% a un 34%.

El hombre es el encargado de traer la plata y el sustento a la familia



Para ser hombre es necesario ser valiente



Por último, en cuanto al mandato vinculado a la valentía, no se observan prácticamente cambios entre el inicio y el final de los talleres. En los talleres, el cuestionamiento al mandato no apareció ligado al mandato en sí mismo, sino que lo problemático surgió cuando su ejercicio se transforma en un "exceso", es decir, cuando el control masculino aparece muy vinculado al afecto. Resulta claro que, sin lugar a dudas, es un mandato que tiene más vinculación con formas subjetivas de reconocerse que pueden requerir de ser trabajadas por medio de otros abordajes pedagógicos.

De estos datos podemos observar que se han producido importantes corrimientos de las visiones con las cuales se ingresó a los talleres y que también existen núcleos duros sobre los que se debe seguir trabajando.

Reflexiones finales

A lo largo de este libro, buscamos dar cuenta del proceso de capacitación desarrollado durante el año 2016 a ciento ochenta trabajadores/as de la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA), cuyo mayor desafío lo constituyó incorporar la perspectiva de las masculinidades desde una mirada de derechos humanos y de género como forma de aportar a desandar las injusticias sociales en el ámbito sindical. Dimos cuenta de los talleres en acción; a lo largo del texto aparece con claridad la estrategia inductiva seleccionada, que buscó trabajar sobre los propios saberes de los/as participantes, de afinar la escucha, de retomar reflexiones emergentes y, fundamentalmente, de tratar de desarticular múltiples resistencias que trae aparejadas la problematización de estos temas. Complejidad que también quedó plasmada en las opiniones y representaciones expresadas en los cuestionarios.

Buscamos transmitir la multidimensionalidad que implica el abordaje de esta temática, ya que en ella se entrecruzan mandatos, relatos de lo políticamente correcto, vivencias de lo más diversas, estereotipos y miradas biologicistas, que en última instancia son las que dan cuenta del complejo entramado que subyace a la construcción social del género, de las femineidades y las masculinidades. Asimismo, hemos señalado que el transcurso por un trayecto formativo habilitó a producir cambios en aspectos centrales para pensar en desandar la tradicional división sexual del trabajo y la injusticia que ello implica. Claro está que existen fuertes persistencias y núcleos duros sobre los que hay que seguir trabajando, lo cual por sobre todo reafirma que estas acciones resultan necesarias e importantes para alcanzar los objetivos de una sociedad más justa y los enunciados en los acuerdos internacionales que nuestro país ha suscripto.

CÓMO SEGUIMOS

Nora Goren y Marcelo Zelarallán

Trabajar la perspectiva de las masculinidades es una necesidad para la transformación de una realidad marcada por estructuras, ideas y prácticas de dominación masculina que han provocado gravísimos daños a las mujeres a lo largo de la historia. A nivel social, el trabajo con hombres para la promoción de las nuevas masculinidades es clave para eliminar las causas que dan origen a la violencia de género.

Para abordar estas temáticas, partimos de la idea de que el modelo hegemónico de la masculinidad se construye desde la dominación. La validez de los hombres está en función de sus capacidades para imponer su poder. Una de las consecuencias de esta situación es la lucha permanente por demostrar la hombría, justificar la condición de varón como un constante ejercicio de dominación sobre alguien más. ¿Quiénes son esas otras personas sobre las que se ejerce el dominio? Fundamentalmente las mujeres, pero también los/as niños/as, los/as adolescentes, los/as adultos/as mayores, otros hombres que son feminizados, excusa necesaria para justificarlo.

Pero ¿cómo llegamos a esta situación? No es nuestro objetivo hacer un desarrollo histórico de esta estructura de desigualdad; simplemente queremos destacar la importancia de los roles y estereotipos de géneros que, muchas veces, se transforman en mandatos de género, es decir, marcan el guion socialmente aceptado para ser y comportarse en función del género.

A su vez, estos roles y estereotipos son la forma en que el sistema de jerarquización produce y reproduce los lineamientos básicos de conducta y ordenamiento social y, al mismo tiempo, los justifica. "Las mujeres son emocionales, y los hombres, racionales, por eso es que los hombres son mejores líderes".

Frente a esta situación, tenemos que juntarnos para dar una respuesta a esa masculinidad basada en el dominio excluyente, que mantiene y profundiza el sexismo, que propone un silencio cómplice frente a las situaciones de violencia machista. La invitación es a cargar de sentido estas frases para que dejen de ser eslóganes de buena voluntad.

Y acá se tienen que interpelar los varones: ¿por qué mantienen silencio frente a la violencia de género? No es una pregunta sencilla de responder; simplemente los invitamos a pensar en que, así como hay silencios que abren, que potencian, que

enriquecen –como, por ejemplo, el silencio de quien escucha, el silencio de los/as amantes que cancelan las palabras cuando sus cuerpos se entregan al juego amoroso–, también hay un silencio que cierra, que clausura, que niega, que entristece, que duele. Es un silencio antiguo, que forma parte de la trama con que se ha venido tejiendo la historia masculina. De este tipo de silencio se alimenta la violencia machista. Este silencio se expresa con la frase “Este no es mi problema, por lo tanto no me meto”. Este silencio es cotidiano y se transmite a través de miradas y sonrisas cómplices.

Este silencio está en la base del modelo hegemónico de la masculinidad y, en parte, es también responsable de la indiferencia masculina frente a situaciones de vulneración de derechos y, por lo tanto, ayuda a extender los patrones de desigualdad y de violencia machista.

¿Qué pueden hacer los varones frente a esta situación? Desaprender lo aprendido y dejar de reproducirlo, buscar nuevas ideas que ayuden a replantearse la forma de ser y de actuar; los anclajes identitarios. Queda permitirse la ternura reserva, expresar las emociones, de manera respetuosa. Queda atreverse a salir de la caja y romper con los mandatos y estereotipos de género. Queda ir desprendiendo poco a poco de esa necesidad de ejercer poder y abrirse a una construcción de la masculinidad mucho más horizontal.

Estamos convencidos y convencidas de que “maltratador” no es igual a “hombres” y de que “machismo” no es igual a “hombres”.

Trabajar para modificar la masculinidad no significa dejar de ser hombre, sino aprender a serlo de otra manera más plena, que se asiente sobre la base de la igualdad y la corresponsabilidad con las mujeres.

SOBRE LOS/AS AUTORES/AS

Elena Mingo es Licenciada en sociología por la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA) y Doctora en Ciencias Sociales por la UBA. Magíster en Estudios Sociales Agrarios por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Actualmente se desempeña como Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y Profesora regular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Investigadora CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).

Johanna Maldovan Bonelli es Licenciada en Sociología y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Actualmente es Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA), Profesora regular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y docente de la UBA.

Marcelo Zelarallán, es Licenciado en Antropología Social por la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Trabaja temas de género y sexualidades. Es integrante del equipo técnico del Programa Nacional de Educación Sexual Integral desde su creación.

Nora Goren es Licenciada en Sociología, Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y Doctora por la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Actualmente es la Directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ), Investigadora de la Comisión de Investigación Científicas (CIC), Profesora regular de la UNPAZ y la UNAJ.

María Celeste Álvarez es Licenciada en Marketing y Diplomada en géneros, Políticas y Participación. Coordinadora del e Programas para la Promoción de la Equidad de la Fundación UOCRA

Pablo Martín es Profesor en Antropología Social por la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Trabaja en el ámbito de la educación, en temas vinculados a las políticas de géneros y sexualidades, capacitando y produciendo materiales pedagógicos.

CÓMO TRABAJAR LAS MASCULINIDADES EN EL ÁMBITO SINDICAL

EL CASO DE LA UOCRA



A lo largo de su historia, el sector de la construcción ha presentado una mayor participación de varones, aunque actualmente puede verse una incipiente tendencia a la incorporación de mujeres en dicho ámbito. Resulta central, entonces, abordar las masculinidades en el trabajo desde una perspectiva de género, en pos de elaborar nuevos marcos de interpretación que pongan particularmente en cuestión la masculinidad hegemónica, con énfasis en las implicancias que esta supone para la vida de las mujeres y de los varones. Así, la incorporación de temas género en una población altamente masculinizada se volvió central y dio lugar al proyecto que se relata en esta publicación.

IESCODE

Instituto de Estudios
Sociales en Contextos
de Desigualdades



UNPAZ
Universidad Nacional de José C. Paz



**Fundación
UOCRA**



**Red Social
UOCRA**

ISBN 978-987-1597-90-1



9

789871

597901