

Comprometidos con la igualdad

Guía de acción
para delegados
y delegadas
sindicales

ai aulas y
andamios
editora



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



NACIONES UNIDAS
ARGENTINA

Comprometidos con la **igualdad**

Guía de acción
para delegados
y delegadas
sindicales

Autoras/es

Florencia Guedes, TRAMA
Hugo Huberman, Lazo Blanco
Laura Montanaro, Fundación UOCRA
Lucila Tufro, TRAMA

Equipo asesor

Especialistas en género, derechos humanos, infancia, trabajo decente de las distintas instituciones participantes en el Programa Conjunto ARG/13/001 “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades” (Disponible en: <http://www.onu.org.ar/onu-en-la-argentina/accion-inter-agencial/>).

Edición de estilo

Guillermo Palmisciano,
Fundación UOCRA

Diseño y diagramación

Gomo | Estudio de diseño

© Organización Internacional del Trabajo (OIT), ©Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU MUJERES), © Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), © Organización Panamericana de la Salud (OPS), © Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), © Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), © Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales

ISBN: 978-987-1597-48-2

Impreso en Argentina

Primera Edición, Julio de 2015, 1.000 ejemplares.

100 p, 28 cm x 19 cm

Esta publicación fue realizada por distintas agencias, fondos y programas de las Naciones Unidas en Argentina, conjuntamente con la Fundación UOCRA y con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y es el resultado del trabajo de un equipo técnico de profesionales.

El análisis y las recomendaciones incluidas en la misma no reflejan necesariamente las opiniones de las instituciones participantes.

Todos los derechos están reservados. Se autoriza la reproducción de cualquier sección de esta publicación, mencionando la cita completa del documento.

Se garantizará, especialmente, el permiso de reproducción gratuito a las organizaciones educativas o sin fines de lucro.

Agradecimientos

La elaboración de esta guía contó con la inestimable colaboración de un conjunto amplio de personas y organizaciones. En primer lugar, queremos agradecer el generoso y decisivo apoyo de las autoridades de las instituciones participantes en el Programa Conjunto que dio origen a la publicación, ARG/13/001 “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”.

En particular, quisiéramos agradecer a las delegadas y delegados sindicales, como también a los gremios que representan, por haber dedicado su valioso tiempo para la validación del material, a través de la participación en diversas jornadas presenciales realizadas durante el transcurso del año 2014. Entre las/os mismas/os se encuentran, por orden alfabético y por sindicato: Horacio Albornoz, Julio Ricardo Almeida, Julio Adrián Araya, Ramón Benítez, Héctor Brest Gastón, Sebastián Calvo, Maximiliano Díaz, Adrián Dourado, Ariel Gómez y Enrique Hermann, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina; Nicolás Altamirano del Castillo, Yamila Domínguez y Johana González, A.M.A. Modelos Argentinos - Asociación de Trabajadores de la Moda e Imagen en la Publicidad; Encarnación Azpeytia, Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines; Karina Benemerito, Unión Ferroviaria; María Inés Costilla y Ariel Pérez, Sindicato de empleados de comercio; Iara Domínguez y Lidia Juárez, Asociación Obrera Textil; Alicia Labat; Sindicato Único del Personal de Aduana de la República Argentina; Silvia Mantino, Graciela Piccinini, María Elisa Prada y Zunilda Valenziano, Unión del Personal Civil de la Nación; Marta Osorio y Liliana Piriz, Federación de Trabajadores de la Sanidad; Mirta Raya, Unión de Docentes Argentinos; y a Raúl Santillán, Unión Cortadores de Indumentaria.

Por último, no podemos dejar de reconocer a todas las instituciones que apoyan financiera y técnicamente a los organismos integrantes del Programa Conjunto y que por lo tanto participaron de forma implícita en la elaboración del material.

Índice

Capítulo 1

Derechos Humanos y Género8

¿Qué son los Derechos Humanos?9

Diversidad de derechos9

Derechos históricos y progresivos11

Los DDHH y las responsabilidades del Estado 12

Cultura de derechos humanos. 13

La igualdad de género, fundamental en una cultura de derechos humanos 14

Primer paso: sexo y género 15

Identidad y roles de género 16

División sexual del trabajo 18

Estereotipos como límites. 19

La equidad como camino a la igualdad. 21

Ejercicios de integración26

Capítulo 2

Género y Masculinidades30

El género también es masculino 31

La masculinidad hegemónica. 31

Hay beneficios pero también hay costos33

Muchas formas de ser 41

Ejercicios de integración45

Capítulo 3

Desigualdades en el mundo del trabajo 48

Ojos que ven 49

Desigualdades de género en el mundo del trabajo 51

Discriminaciones que amplían desigualdades 52

La diversidad sexual en el trabajo 67

Trabajo infantil 70

Contribuciones del trabajo sindical para la erradicación del trabajo infantil 73

Ejercicios de integración 75

Capítulo 4

Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género 80

Sindicatos: ¿una organización de y para hombres? 81

Avances hacia la igualdad 83

Un tema central para la igualdad: erradicar la violencia de género 86

La violencia laboral 89

Explotación sexual y trata de personas 90

Ejercicios de integración 93

Introducción

En los últimos veinte años, ha habido en Argentina un aumento constante de la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, todavía persisten desigualdades en el mercado laboral que impiden a las mujeres insertarse en las mismas condiciones que los varones. Las mujeres participan mayoritariamente de sectores asociados con las actividades de cuidado (servicio doméstico, educación, salud, etc.) y se desarrollan en puestos de menor jerarquía que los varones. Todavía ganan, en promedio, menos que sus pares varones y se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo.

En el país se han desarrollado en los últimos años distintas iniciativas impulsadas por actores clave del mundo del trabajo, como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, los sindicatos y la cooperación Internacional, para generar condiciones más equitativas en el mercado laboral. Se promovió, en general, la inserción de las mujeres en el mercado laboral a través de la capacitación y la orientación laboral, llevadas a cabo principalmente “por mujeres” y “para las mujeres”.

Desde el trabajo académico y desde los organismos internacionales¹, se ha puesto de manifiesto la importancia de la participación de los hombres en las estrategias para la promoción de la igualdad de género y para el empoderamiento de las mujeres. Así, se desarrolló la perspectiva de las masculinidades, que permite analizar cómo el “modelo hegemónico” o “patriarcal” de masculinidad, y las prácticas asociadas al mismo, tiene un efecto negativo principalmente sobre las mujeres, pero también sobre los varones que no lo cumplen.

En este marco, se puso en marcha el programa conjunto “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, con la participación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de la Fundación UOCRA y de distintas agencias, fondos y programas del Sistema de Naciones Unidas en el país. El objetivo del programa es fortalecer las capacidades del sector sindical para la promoción de la igualdad de género, a través de la introducción de una perspectiva innovadora, como es la de las masculinidades.

Para el cumplimiento de este objetivo, se elaboró la presente guía. Esperamos que sea de utilidad para delegados y delegadas sindicales, quienes, con interés y compromiso, son actores clave para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en sus ámbitos laborales.

1. Existe a nivel internacional una serie de instrumentos que ponen de manifiesto 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. Entre ellos, se destacan el Programa de Acción de El Cairo (1994) y la Plataforma de Acción de Beijing (1995).

Capítulo ①

Derechos Humanos y Género

¿Qué son los Derechos Humanos?

Los derechos humanos (DDHH) son atributos **inherentes** a toda persona por el simple hecho de serlo sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, religión, lengua o cualquier otra condición.

Son derechos **universales** que corresponden a todo habitante de la tierra. Su origen se remonta al surgimiento de la propia humanidad y, por lo tanto, existen más allá de que sean reconocidos o no por parte de un determinado Estado. Además, son **inalienables**, esto significa que no deben ser suprimidos salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad de una persona si un tribunal de justicia establece que es culpable de haber cometido un delito.

Estos derechos fundamentales son variados y de diversa naturaleza pero todos tienen la misma jerarquía e importancia, es decir, son **indivisibles**. En la **Declaración Universal de Derechos Humanos**¹ están descritos todos los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, y no se establecen diferencias entre unos y otros.

Un derecho siempre está en relación con algún otro: el cumplimiento de uno facilita el cumplimiento de los demás, en tanto que la violación de algún derecho afecta negativamente a los demás también. Esto significa que los derechos son **interdependientes y se interrelacionan** entre sí. Por ejemplo, no es posible ejercer el derecho al trabajo si no tenemos acceso a otros derechos como la libertad, la salud, la educación, el descanso, la afiliación libre a sindicatos, etc.

Diversidad de derechos

No hay unos derechos más importantes que otros. Simplemente son de diferente tipo: los hay civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Cuando se habla de trabajo decente, de igualdad de género, de sindicalización, de acceso a la vivienda, de libertad de expresión, de

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Los DDHH están inspirados en los valores de dignidad, justicia, igualdad y libertad.

¿CÓMO SON LOS DDHH?

- Son **inherentes**: pertenecen a las personas desde que nacen.
- Son **universales**: para todas las personas sin ningún tipo de excepción.
- Son **inalienables**: no se pueden quitar salvo en determinadas situaciones según las debidas garantías.
- Son **indivisibles**: todos tienen la misma importancia y jerarquía.
- Son **interdependientes**: el cumplimiento o la violación de un derecho impacta en los demás.

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos fue redactada por representantes de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y todas las naciones deben esforzarse.

Los DESC abarcan el acceso a la salud, a la educación, a los bienes de la cultura, al trabajo, entre otros.

derecho a la intimidad, de ambiente sano, de derecho a la vida, de derecho al desarrollo o a la libertad; siempre estamos tratando cuestiones de derechos humanos.

Los **derechos civiles y políticos** protegen la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de las personas, así como su derecho a participar en la vida pública. En principio, estos derechos exigen una acción negativa del Estado, un “no hacer”. Es decir, el Estado debe abstenerse de violarlos: por ejemplo, el Estado no debe matar, censurar, torturar o privar a nadie de su libertad de forma arbitraria.

Entre los derechos civiles y políticos, se destacan los siguientes: a la vida, a la integridad, a la libertad, a la nacionalidad, al nombre, a no ser torturados ni esclavizados, a participar de los asuntos públicos, a peticionar a las autoridades, a la propiedad, a las garantías judiciales, a la igualdad, entre otros.

Los **derechos económicos, sociales y culturales -conocidos como DESC-**, aseguran el acceso a condiciones de vida dignas, apuntan a la inclusión social, al logro de la justicia social y económica, y enfatizan el respeto por la diversidad de lenguas, de identidades y de culturas. Requieren del Estado acciones específicas -como políticas públicas adecuadas- que viabilicen su efectivo acceso por parte de todas las personas.

El derecho al trabajo es uno de los derechos económicos y sociales que nos posibilita tener las condiciones necesarias para vivir dignamente. Se lo debe asegurar en condiciones satisfactorias y equitativas, garantizando igual remuneración por igual tarea sin distinción entre sexos. Además, protege a niños, niñas y adolescentes, de la explotación y la esclavitud.

En la actualidad, los derechos humanos han evolucionado hasta el reconocimiento de nuevas categorías de derechos que incluyen los **derechos colectivos de la humanidad**, como el derecho al desarrollo, el derecho a un ambiente sano, el derecho a la paz y al respeto del patrimonio común de la humanidad, entre otros.

MÁRTIRES DE CHICAGO: UN ANTES Y UN DESPUÉS PARA LOS DERECHOS LABORALES

Las huelgas masivas que paralizaron la industria de Estados Unidos el 1° de mayo de 1886 fueron producto de la organización de trabajadores que venían sufriendo jornadas laborales de 12, 14 y hasta 16 horas, en terribles condiciones. En su mayoría eran migrantes mal pagados, mujeres explotadas y niños que trabajaban a la par de las personas adultas. Varios de esos obreros fueron ejecutados al año siguiente. La principal exigencia: la jornada laboral de 8 horas. La fuerza del reclamo de estos obreros marcó un antes y un después en la historia laboral y por eso se conmemora el Día del Trabajador como forma de recordar y seguir luchando por condiciones de vida y de trabajo dignas. Hoy nadie podría pensar que esto no es un piso mínimo de dignidad para los trabajadores.

- Si mira hacia atrás en su historia laboral, ¿reconoce alguna medida o reivindicación que haya significado un paso hacia adelante en sus condiciones de trabajo?

Derechos históricos y progresivos

Ya vimos que los derechos humanos son de todas las personas, nadie se los puede quitar y no hace falta que un Estado los reconozca para que alguien pueda tener la certeza de que los posee. Además, estos derechos son históricos, dado que surgen de las contradicciones sociales y son producto de importantes luchas por la reivindicación de necesidades de grupos y personas concretas que lograron su reconocimiento a nivel mundial.

La adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 se dio al finalizar la Segunda Guerra Mundial, momento en que se vivieron graves abusos y en que era necesario limitar el poder de los Estados para establecer un estándar de dignidad mínimo y común a todas las personas en el mundo.

Numerosas situaciones que hoy consideramos injustas y violatorias de los derechos humanos no siempre fueron vistas como tales: muchas de ellas han sido parte de las prácticas habituales de las sociedades. Sin embargo, una vez que un derecho es reconocido, ya no hay vuelta atrás

porque los derechos son progresivos y siempre buscan mayor protección y promoción de la dignidad humana.



EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Trabajo decente para todos y todas

La Argentina promulgó en abril de 2013 la Ley N° 26.844, de “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares”, que garantiza los derechos laborales a las personas que ejercen sus funciones en el ámbito doméstico, independientemente de la cantidad de horas y de jornadas semanales trabajadas, y que iguala a este colectivo de personas con la Ley de Contrato de Trabajo. Sin duda, esto significa un paso adelante en la conquista de derechos de las personas trabajadoras, en su gran mayoría mujeres, que solían estar en condiciones de informalidad y gran precariedad.

• ¿Qué otros grupos de trabajadores considera que aún son especialmente afectados por el trabajo informal y no registrado, viendo restringido su acceso a los derechos básicos?

• ¿Cuál es la situación en su sector o rama de actividad?

OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS

- Respetar es no interferir en el disfrute de los DDHH.
- Proteger es prevenir cualquier violación de los DDHH.
- Garantizar es facilitar el acceso y el goce de los DDHH.

Los DDHH y las responsabilidades del Estado

Los Estados están obligados a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Su violación se comete desde el poder público –o con su aprobación– por acción u omisión. Más claramente, hay responsabilidad del Estado cuando hizo algo que no debía –por ejemplo, la tortura o la desaparición forzada de personas– o cuando no hizo lo que debía –por ejemplo, la ausencia de políticas públicas que aseguren la educación, la salud o el trabajo.

Dentro de cada Estado, los derechos humanos logran una vigencia efectiva si existen mecanismos para su promoción, prevención, protección, control y sanción. Por eso en cada país se debe contar con legislación adecuada que reconozca derechos y libertades, y asegure un

sistema de justicia para restituir derechos vulnerados y sancionar a los responsables. Pero no alcanza con leyes solamente. También hacen falta programas concretos a cargo de los Estados que promuevan el desarrollo integral de varones y de mujeres en todas las etapas de su vida.

Cultura de derechos humanos

En sociedades históricamente marcadas por desigualdades y situaciones de dominación, los derechos humanos son el desafío constante hacia democracias justas, con espacio y con derechos para todas las personas.

La responsabilidad de los Estados en lograr los ideales de dignidad, igualdad, equidad e inclusión, es clara e indelegable pero no alcanza. Cada una de las personas y los grupos tenemos un rol clave para aportar al fortalecimiento de la cultura de derechos. Así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás. Sin embargo, si no conocemos estos derechos y su importancia en la vida cotidiana, es muy probable que las situaciones injustas se perpetúen.

De eso se trata, del compromiso diario con una transformación cultural que:

- Construya lazos sociales basados en los valores de los DDHH.
- Redefina las relaciones entre las personas.
- Renueve las formas de ser y hacer en todos los ámbitos de la vida: el trabajo, la familia, el ocio, la política, etc.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Negociación colectiva, una herramienta para sumar derechos

“En los últimos diez años hubo diez paritarias, es decir, diez rondas de negociaciones colectivas entre sindicatos y empleadores para establecer salarios y condiciones de trabajo. Para los jóvenes que ingresaron al mercado de trabajo después de 2003 es un hecho natural. Sin embargo, las paritarias están muy lejos de ser un hecho natural. En los casi 50 años



posteriores al derrocamiento del peronismo sólo hubo tres: 1962, 1975 y 1989. Los salarios se imponían por decreto presidencial o por decisión unilateral del empleador. Esta década de paritarias se ha concentrado en recuperar el nivel del salario. Pero últimamente han comenzado a aparecer, aun tímidamente, otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, tan o más decisivas que el salario mismo: salud, obra social, tercerizaciones, registración de trabajadores ‘en negro’², formación profesional, discriminación, igualdad de género, jornada de trabajo, licencias, el equilibrio trabajo-familia-estudio, etc. La próxima década de paritarias tendrá que darles mayor importancia a estas cuestiones no salariales, fundamentales para consolidar una sociedad de trabajo sin excluidos”³.

- ¿Conoce el convenio colectivo que es de aplicación en su sector o empresa?
- ¿Desde cuándo está vigente?
- ¿Ha participado de alguna instancia de preparación para la negociación colectiva?
- Enumere dos mejoras clave que propondría para incorporar en el convenio que rige su actividad.

La igualdad de género, fundamental en una cultura de derechos humanos

Como vimos en el punto anterior, las desigualdades están presentes en todos los ámbitos y los niveles de la vida, desde el nivel más macro hasta lo más cotidiano: la familia, el trabajo, la calle, las organizaciones, la comunidad, etc.

Muchas de estas desigualdades son “invisibles” porque la tradición y la cultura las han vuelto naturales para todos y todas. Son vistas como algo común, algo que no se cuestiona. Una de ellas es

2. Esta expresión se refiere al empleo informal que se caracteriza por la ausencia de protección para las personas trabajadoras en situaciones que pueden incluir: el no pago de salarios, la obligación de hacer horas o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud.

3. Robles, Alberto. “10 paritarias en 10 años: una conquista sin precedentes”, Miradas al Sur, Argentina, 1º de junio de 2013. El autor es director de Investigaciones del Instituto del Mundo del Trabajo “Julio Godio”, de UNTREF.

la desigualdad que se da en las relaciones entre varones y mujeres, que ha permeado formas de ser y de hacer, y que exige revisiones y cambios. Esta desigualdad es un claro obstáculo en el camino hacia una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva, que viva según los valores de los DDHH.

A modo de ejemplo, podemos pensar en el mundo del trabajo que suele estar organizado desde una perspectiva marcadamente masculina (lo que se conoce como **androcentrismo**). Hay desigualdades que están muy presentes pero, aún hoy, muchos las consideran como situaciones naturales: el varón es visto como el responsable de las tareas productivas y remuneradas y la mujer, como la responsable de las tareas domésticas y reproductivas no remuneradas y de menor reconocimiento social. Pese a las luchas y las conquistas alcanzadas, las injusticias persisten: las trabajadoras suelen tener salarios más bajos, son excluidas de ciertas tareas, les cuesta acceder a puestos de decisión y su desarrollo profesional se ve obstaculizado por cuestiones que no tienen que ver con falta de capacidad o formación.

ANDROCENTRISMO Y PATRIARCADO

La visión masculina del mundo estableció lo que se conoce como patriarcado. Un sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas, que mantiene al varón como parámetro de la humanidad, otorgándole privilegios e institucionalizando su dominio y superioridad sobre la mujer. Se expresa en todos los ámbitos de la vida de las personas y también consiente otras formas de poder sobre las mujeres como el **sexismo** y el **machismo**.

Primer paso: sexo y género

Si queremos comenzar a descubrir qué cosas entendidas como obvias y naturales, porque siempre han sido de una manera, están, en realidad, encubriendo desigualdades e injusticias, es importante comprender a qué alude el concepto “género” y en qué se diferencia del sexo de las personas.

En los formularios de muchos trámites que se hacen diariamente se solicita aclarar qué sexo se tiene y, para ello, suele haber un recuadro con las opciones “F” para femenino y “M” para masculino. Aunque en el último tiempo ha cambiado, antes era bastante común ver en estos



GLOSARIO

ANDROCENTRISMO

Define la visión del mundo desde la perspectiva masculina únicamente. Tiene al varón como medida y centro de todas las cosas. Esto conlleva el desarrollo de actitudes extremas de discriminación hacia las mujeres.

SEXISMO

Es una forma de ejercer poder sobre las mujeres a partir de menospreciar y desvalorizar lo que ellas hacen por considerar como inferior al sexo femenino. Un ejemplo de esto es definir a las mujeres como parte del “sexo débil”.

MACHISMO

Es una forma de resaltar lo masculino y desvalorizar lo femenino, haciendo uso de la violencia sexual, física, verbal y psicológica, en las relaciones interpersonales.



GLOSARIO

SOCIALIZACIÓN

Es el proceso mediante el cual las personas que pertenecen a una sociedad (o una cultura) interiorizan o aprenden un repertorio de normas, valores y formas de percibir la realidad, a través de la convivencia familiar, de la educación, de los medios de comunicación, etc.

CUANDO SEA GRANDE QUIERO SER

Niñas: maestra, enfermera, mamá o bailarina.

Niños: bombero, policía, doctor o astronauta.

La identidad y los roles de género se aprenden desde pequeños.

formularios el título “género” o “sexo” indistintamente. Aunque a veces se los mencione como lo mismo, sexo y género no definen las mismas cosas.

El **sexo** de las personas refiere a las características físicas y anatómicas que desde el nacimiento son diferentes para varones y para mujeres (por ejemplo, los órganos sexuales y reproductivos internos y externos). A nivel biológico, la naturaleza dota a las mujeres y a los varones de diferentes características que no han cambiado a lo largo de la historia y que tampoco dependen de la etnia o el lugar de origen.

En cambio, el concepto **género** describe el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que definen lo que significa ser varón o ser mujer en una cultura y en un momento histórico determinados, y que se convierten en parámetro para definir las formas de ser y de sentir, las oportunidades y las responsabilidades de las personas. No remite sólo a la comprensión de los problemas de discriminación que pueden sufrir las mujeres, sino que permite comprender qué se entiende por lo masculino y qué por lo femenino en una sociedad.

A su vez, el género es una condición social y cultural construida históricamente. Es el conjunto de actitudes, roles, valores y comportamientos, que determinan lo que deben ser un varón y una mujer, impuestos a cada sexo mediante el **proceso de socialización**.

Desde que nacemos, aprendemos las formas “adecuadas” y posibles de sentir, de comportarnos, de vestir, de actuar en el trabajo o en la pareja o con las amistades; de acuerdo a lo que cada sociedad considera que significa ser varón o mujer. Si hay convencimiento general de que las mujeres son sensibles, maternales, cuidadoras, lloronas o dependientes; y de que los varones son fuertes, valientes, inquietos, independientes o poderosos; esto tiene que ver con que hemos aprendido a vivir según estas formas de ser, hacer y relacionarnos. Sin embargo, no son las únicas válidas ni definitivas.

Identidad y roles de género

Lo que uno siente siendo mujer o varón, es decir, la vivencia interna o individual del género, es lo que se conoce como identidad de género. Desde antes de nacer, las familias comienzan

a orientar la **identidad de género** de los niños y las niñas desde opciones muy sencillas y comunes: la elección de un color para la habitación, la ropa, los primeros juguetes, etc. A medida que se crece, estas pautas van educando en la identificación con un género u otro: por un lado, el color rosa, las muñecas, los juegos con elementos de cocina, de limpieza o de cuidado, o la referencia a las “princesas” como todo aquello que es propio de las niñas; y, por otro lado, lo masculino construido a partir de niños vestidos de celeste, que juegan al fútbol o a la guerra, y que desde muy pequeños aprenden que no deben llorar y deben ser héroes todopoderosos.

En cada etapa de la vida, desde la niñez hasta la adultez, se refuerzan diariamente estos patrones para cada género. **Por eso, desde muy pequeños, cuando todavía no se conocen claramente las diferencias biológicas, ya tenemos conciencia de nosotros mismos como varones y mujeres.** Sin embargo, esta forma de aprender y de ser según una determinada **identidad de género** no es algo dado por la naturaleza. La sociedad nos va formando el deber ser de mujeres y de varones a lo largo de toda la vida.

En este camino, tanto mujeres como varones cumplen un **“papel” o rol** esperado por toda la sociedad, asumiendo determinadas tareas y responsabilidades que tienen diferente valor según sean consideradas masculinas o femeninas.

En todos los ámbitos de la vida se aprende a ser mujer o varón de una determinada manera y no de otra. Como personas trabajadoras también se dan identificaciones que remiten a esos mismos patrones. No es casual que haya trabajos definidos como específicamente masculinos y otros como femeninos.

IDENTIDADES “TRANS”⁴

La categoría “trans” es utilizada para expresar un conjunto de identidades (trans), entendidas como las identidades de las personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente al sexo

4. Estas categorías no son completamente excluyentes y su significado varía entre países.



GLOSARIO

IDENTIDAD DE GÉNERO

La Ley 26.743 sancionada en 2012 define la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. Por ello, más allá de las diferencias biológicas y de cómo la sociedad nos vaya formando, la persona tiene la posibilidad de elegir su género.



GLOSARIO

ROL DE GÉNERO

Se refiere a los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social, que hacen que sus miembros perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades y responsabilidades, y las jerarquicen y valoricen de manera diferenciada.

Ámbito público: entendido como el mundo **productivo**, reconocido socialmente, de interés general, universal, político y generalmente relacionado con “lo masculino”.

Ámbito privado: entendido como el mundo **reproductivo**, familiar, del cuidado, cerrado, sin espacio ni interés en las agendas políticas porque pertenece a la esfera de lo que es íntimo y generalmente asociado a “lo femenino”.

asignado al nacer. Es una expresión genérica que engloba a travestis, transexuales, transgéneros (con identidad masculina o femenina).

Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada. De acuerdo al deseo o necesidad de la persona, pueden implicar modificaciones sobre su cuerpo para la construcción de su identidad, a través tratamientos hormonales y/o quirúrgicos, incluyendo intervenciones de reconstrucción genital.

División sexual del trabajo

A lo largo de la historia, y con matices según los contextos económicos, sociales o culturales, se fue configurando una **división sexual del trabajo** que atraviesa las actividades que se realizan tanto en el ámbito **público** como en el **privado** o familiar.

La **división sexual del trabajo** no sólo determina qué actividades deben ser cumplidas por varones o mujeres, sino que también les asigna un valor diferente que crea desigualdades.

A las tareas que se realizan en el **ámbito reproductivo** o doméstico no se les reconoce valor económico. Este trabajo, realizado mayoritariamente por las mujeres, es condición indispensable para el desarrollo de las fuerzas productivas, se realiza por lo general en soledad y no es trabajo remunerado. Cuando estas tareas se constituyen en oficios y ocupaciones dentro del sector de los servicios (de educación, de salud, de cuidado), se reproduce la falta de reconocimiento social que se manifiesta como desigualdad en las condiciones de trabajo y en los ingresos en relación con otros ámbitos o sectores de actividad.

En el **ámbito productivo** se desarrolla el trabajo que tiene valor económico y reconocimiento social, que implica la interacción con otros y el contacto con las innovaciones tecnológicas y el conocimiento, que facilita la independencia económica y que promueve el ascenso y el desarrollo de la carrera⁵.

5. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. “Género y Negociación Colectiva”, Módulo 1, Julio de 2014. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Colectiva-Modulo1.pdf

OTROS FACTORES QUE HACEN A LA IDENTIDAD DE LAS PERSONAS

La identidad de género no es lo único que condiciona la forma de ser y el estilo de vida de las personas. La conformación de su identidad también está influenciada por otros factores como la etnia, la edad o la clase social. Esto también impacta de forma diferente en cómo las personas aprenden a ser en cada uno de los ámbitos en que desarrollan su vida. Por ejemplo, no es lo mismo ser una joven europea especialista en publicidad y marketing que una mujer mayor, madre soltera e inmigrante que trabaja en una casa particular realizando tareas domésticas o de cuidado. No es lo mismo tampoco ser un joven artista norteamericano afrodescendiente y gay que un trabajador golondrina afrodescendiente del nordeste brasileño.

Estereotipos como límites

Mucho de todo lo dicho hasta aquí en cuanto a las relaciones de género como organizadoras de la vida deja entrever que las personas se mueven según ideas **estereotipadas** que limitan su desarrollo pleno. La asignación diferenciada de tareas y de responsabilidades según el sexo es vivida como natural y es raro que sea cuestionada. De hecho, es común ver que alguien es noticia por hacer algo que la sociedad considera fuera de lo establecido, como, por ejemplo, por ser una mujer árbitro de fútbol profesional o una maestra transexual.

Aceptar los estereotipos de género como forma de dar sentido a todo lo que se hace implicaría impedir el desarrollo libre de deseos, intereses y habilidades, tanto de varones como de mujeres. Moverse según estos estereotipos limita a las personas y, por ejemplo, impide a las mujeres desarrollarse en roles tradicionalmente conocidos como “masculinos” y a los varones en los supuestos trabajos “propios de las mujeres”. Esto, además, tiene costos graves para varones y para mujeres –y para la sociedad en su conjunto.

Se puede concluir, por tanto, que ser hombre o mujer define, en parte, el acceso diferente de las personas a todos los ámbitos de la vida: la educación, el mercado de trabajo, etc. Y, como se dijo anteriormente, este acceso está marcado por una fuerte y muy injusta desigualdad.

Las innumerables tareas que se realizan en el ámbito del hogar no son consideradas trabajo y, en consecuencia, las estadísticas nacionales no suelen contabilizarlas a la hora de dimensionar el esfuerzo productivo de un país.



GLOSARIO

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Indican lo que se considera apropiado para uno y para otro sexo. Son imágenes basadas en prejuicios sobre lo que es propio de la feminidad y de la masculinidad, presentadas como rasgos excluyentes de uno u otro género.



EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Te canto las 40, las 40 ideas estereotipadas

*Que sepa
coser,
que sepa
bordar*

*Hacen así,
así las lavanderas,
hacen así,
así me gusta
a mí*

*Mambrú
se fue
a la guerra*

*Y al pasar
por el cuartel,
se enamoró
del coronel*

*Dios, que
como Dios
pudo escoger,
quiso hacerse
hombre y
no mujer*

*Hombre pobre
hiede a muerto;
mujer virtuosa
nunca
está ociosa*

*El hombre
en la plaza
y la mujer
en casa*

*Toma casa
con hogar
y mujer que
sepa hilar*

Desde nuestra infancia, hemos escuchado estas canciones o dichos populares y aún hoy, como personas adultas, utilizamos muchas frases como esas para reforzar lo que queremos afirmar.

• ¿Se había puesto a pensar qué esconden las miradas estereotipadas acerca de varones y de mujeres?

• ¿Utiliza cotidianamente otros refranes, dichos populares o frases, que también reflejen este tipo de ideas?

• ¿Hay alguna idea, frase o expresión típicamente utilizada para identificar a los trabajadores o las trabajadoras de su sector o rama de actividad?

La equidad como camino a la igualdad

Los derechos humanos hablan muy claramente del ideal de **igualdad** entre las personas. Esto se traduce en que todas cuenten con las mismas condiciones de partida para ejercer esos derechos, en que puedan contribuir de igual forma al desarrollo de todos los aspectos de la vida en sociedad y también en que puedan recibir sus beneficios sin distinciones. Sin embargo, todo tipo de discriminaciones excluye a muchos grupos de personas —no sólo a las mujeres— del acceso al ejercicio pleno e igualitario de los derechos.

La noción de género permite comprender que estas desigualdades no son naturales, sino que responden a una determinada forma de ejercicio del poder a partir de la creencia de la superioridad masculina sobre todo aquello considerado femenino. Esto genera múltiples formas de discriminación que son justificadas por la diferencia entre los sexos. El androcentrismo, el patriarcado, el machismo y el sexismo son expresiones claras de estas relaciones de dominación.

Por eso, las medidas de **equidad** buscan aportar a la igualdad para que las discriminaciones que viven muchos trabajadores y trabajadoras no se perpetúen. Las medidas para la equidad en cualquier ámbito de la vida aseguran un trato justo —ya sea igual o diferente— de varones y de mujeres según sus propias necesidades.

Una decisión que busca la equidad reconoce la diversidad y equilibra las desventajas que hacen que algunas personas no puedan gozar de los mismos derechos que otras.

UN EJEMPLO PARA LOGRAR LA IGUALDAD

Las medidas de acción positiva buscan corregir la discriminación que puede estar sufriendo un grupo de personas ya sea por su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia o religión. En estos casos, no alcanza con que todos tengan iguales derechos porque hay que asegurar la igualdad de oportunidades para acceder a ellos.

Por ejemplo, la ley de cupo sindical se gestó desde este espíritu para ir transformando progresivamente los ámbitos de decisión en el mundo sindical y estimular la presencia de mujeres y varones en los lugares de representación y conducción.

La igualdad entre mujeres y hombres puede ser definida como “trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres en lo que respecta al goce y el ejercicio de todos sus derechos humanos”. A su vez, la equidad de género puede ser definida como “el trato imparcial de mujeres y de hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado”⁶.

6. Centro Regional del PNUD. “¿Igualdad y/o equidad?”, Nota para la igualdad N° 1. Disponible en: http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf



GLOSARIO

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Refiere a toda distinción, exclusión y/o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.



Documentos para promover la igualdad de géneros

A. Sin discriminación en todo ámbito de la vida de las mujeres

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW⁷, por su sigla en inglés) fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y significó una ampliación de la Declaración Universal y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos⁸ al promover estrategias concretas para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres.

- Enfatiza la importancia de la “igualdad de oportunidades” como el derecho de las mujeres a tener acceso a los recursos de un país en igualdad de condiciones que los varones. Esto se debe asegurar por medio de un sistema de leyes y políticas, es decir, acciones concretas que involucren a todos los que tienen alguna incidencia en los ámbitos donde se desarrolla la vida de las mujeres. Por ejemplo, el mundo de trabajo y el sindical.
- Se debe garantizar que no existan obstáculos que impidan a las mujeres el disfrute y la plenitud de sus derechos. De esa manera, “el acceso a la igualdad de oportunidades” es otro elemento importante.

7. Para conocer la CEDAW, visitar: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

8. Estos acuerdos son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Más información en: <http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>

- La igualdad real se entiende sin discriminaciones en todo sentido. O sea, no sólo las obvias sino aquellas que pueden ser invisibles.

El derecho al trabajo y la autonomía económica de las mujeres son extensamente abordados en la CEDAW. Establece que las mujeres deben contar con libertad de elección de profesión y empleo y que se deben brindar las mismas posibilidades de acceso al empleo y de formación y capacitación, la igualdad en criterios de selección y todos los derechos laborales correspondientes al trabajo decente.

B. ¿Dónde se encuentran reconocidos los derechos de las mujeres?

La CEDAW fue el antecedente de una serie de normativas y conferencias internacionales sobre los derechos de la mujer.

- **La Declaración y Programa de Acción de Viena 1993** instó a los gobiernos y demás instituciones a intensificar esfuerzos en favor de la protección y la promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.

En lo que respecta al trabajo y a la participación económica tuvieron especial relevancia:

- **La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, realizada en 1995 en Beijing, reclamó, en su Plataforma de Acción, a los Estados a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas de acción, con miras a asegurar el acceso de las mujeres a los recursos productivos en igualdad de condiciones y a promover su participación en el desarrollo económico y productivo de sus comunidades. También exigió especial protección de las personas empleadas en el trabajo doméstico.
- **La Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia**, desarrollada en 2001 en Durban, reafirmó que los Estados tienen el deber de adoptar la perspectiva de género, ya que el goce de los derechos de las mujeres es esencial para el desarrollo de las sociedades en el mundo. Y mencionó medidas concretas para eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo y para asegurar la plena igualdad en la legislación laboral.

- **La Declaración del Milenio**, emitida en 2000, estableció ocho objetivos de desarrollo en una agenda global. El Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) N° 3 hace hincapié en la promoción de la igualdad entre los sexos y en la autonomía de la mujer a través de la equidad de género y del combate contra la discriminación en el mundo del trabajo.

C. Convenios de la OIT

Cinco convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁹ son clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo. Fueron evolucionando desde la protección de las mujeres en su papel de madres hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para ambos sexos:

- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.

D. Leyes argentinas

- **Ley de Contrato de Trabajo**, N° 20.744, de 1976: Es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación entre las personas trabajadoras por todos los motivos posibles, incluido el sexo.
- **Reforma Constitucional**, de 1994: Otorga jerarquía constitucional a la CEDAW. También atribuye al Congreso nacional la facultad de promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y el ejercicio de los derechos reconocidos por ella y por los Tratados Internacionales (art. 75, inc. 23).
- **Ley de Cupo Sindical**, N° 25.674, de 2002: Establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. Dispone que cada unidad de negociación

9. Para conocer los convenios de OIT, visitar: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>

colectiva de las condiciones laborales debe contar con la participación proporcional de las mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

- **Ley argentina de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales,** N° 26.485, de 2009: Apunta a la prevención, la sanción y la erradicación de la violencia en todos los ámbitos de la vida de las mujeres. Se ocupa de las violencias doméstica, institucional, laboral, mediática y obstétrica, y de la libertad reproductiva.



Según pasan los años | Aportes para pensar los ciclos vitales

Cuando decimos que los derechos humanos son inherentes al ser humano, estamos reconociendo que es necesario pensarlos a lo largo de todos los ciclos o etapas de la vida. Algunos grupos necesitan ciertas condiciones para poder ejercer sus derechos y eso se plasma en diversos documentos legales.

La Convención sobre los Derechos del Niño¹⁰ es la herramienta fundamental para proteger y garantizar los derechos de niños, niñas y adolescentes, desde su nacimiento y hasta los 18 años. En su Artículo N° 5 señala que los Estados, las familias y las comunidades, son responsables de impartir, “en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño(a) ejerza los derechos reconocidos en la presente convención”. También establece que la niñez y la adolescencia son etapas en las que es necesaria una protección especial y que, por lo tanto, demanda importantes medidas y políticas públicas activas para garantizar la mejor calidad de vida posible.

A partir de la juventud (desde la mayoría de edad) y hasta la vejez, los derechos humanos se plasman en un sinnúmero de documentos, que ya hemos analizando, a los que se irán sumando otros en la medida en que la evolución de las sociedades del mundo lo requieran. Cabe señalar que la suma de nuevos derechos no elimina ni reduce los derechos que ya han sido conquistados.

10. Para conocer la Convención sobre los Derechos del Niño, visitar: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_MNcdn.pdf



EJERCICIOS DE INTEGRACIÓN

Juegos de rol

A continuación presentamos algunas características que suelen asociarse a los varones o a las mujeres. Le pedimos que identifique y complete los cuadros con lo que se suele identificar a unos y otras.

	A LOS VARONES SE LOS ASOCIA CON:	A LAS MUJERES SE LAS ASOCIA CON:
INTELIGENCIA		
RACIONALIDAD		
CAPACIDAD DE DIRECCIÓN		
AFECTUOSIDAD		
MUCHAS NECESIDADES SEXUALES		
COMPETITIVIDAD		
LIDERAZGO		
DESORDEN		
PROLIJIDAD		
EXPRESIVIDAD		
CAPACIDAD INTUITIVA		
SENSIBILIDAD		
ESFUERZO		
PASIVIDAD		
CONFLICTIVIDAD		
ROMANTICISMO		

- ¿Cómo se suele considerar al varón y a la mujer en su lugar de trabajo?
- ¿Qué otras características agregaría a las ya mencionadas?
- ¿A través de qué situaciones, hechos o mensajes, se expresan estas creencias sobre los roles de género?

El valor de los tiempos

Le pedimos que imagine una semana tipo y anote detalladamente todas las actividades que realiza junto con su pareja o en familia y cuántas horas destina a cada una de ellas. En caso de no estar en pareja, le pedimos que tome en cuenta a aquella persona que comparte estas actividades con usted en lo cotidiano (madre, padre, hermanos/as, amigos).

ACTIVIDADES	CANTIDAD DE HORAS SEMANALES	
	YO	LA OTRA PERSONA
LAVAR LA ROPA Y PLANCHAR		
COCINAR, LAVAR LOS PLATOS Y ORDENAR LA COCINA		
LIMPIEZA DEL HOGAR		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR (ARREGLOS, ETC)		
ATENCIÓN DE ANIMALES, DE PLANTAS, DE JARDÍN		
HACER LAS COMPRAS		
CUIDAR A HIJAS E HIJOS Y/O ATENDER FAMILIARES MAYORES		
REUNIONES ESCOLARES Y OTRAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE NIÑAS Y NIÑOS		
VOLUNTARIADO O TRABAJO COMUNITARIO EN ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD		
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (REMUNERADO FUERA DEL HOGAR)		
ACTIVIDAD POLÍTICA EN EL TRABAJO Y EL SINDICATO (ROL DE DELEGADO/A GREMIAL)		

Ahora le pedimos que observe este **tarifario de actividades cotidianas** y complete la columna denominada “Costo total semanal” con el cálculo de horas realizado por cada persona considerada.

TARIFARIO DE ACTIVIDADES COTIDIANAS	COSTO POR HORA ¹	COSTO TOTAL SEMANAL	
		YO	LA OTRA PERSONA
LAVAR LA ROPA Y PLANCHAR	\$ 40		
COCINAR, LAVAR LOS PLATOS Y ORDENAR LA COCINA	\$ 40		
LIMPIEZA DEL HOGAR	\$ 40		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR (ARREGLOS, ETC)	\$ 40		
ATENCIÓN DE ANIMALES, DE PLANTAS, DE JARDÍN	\$ 30		
HACER LAS COMPRAS	\$ 30		
CUIDAR A HIJAS E HIJOS Y/O ATENDER FAMILIARES MAYORES O CON ENFERMEDAD	\$ 50		
REUNIONES ESCOLARES Y OTRAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE NIÑAS Y NIÑOS	\$ 50		
VOLUNTARIADO O TRABAJO COMUNITARIO EN ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD	\$ 40		
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (REMUNERADO FUERA DEL HOGAR)	\$ 50		
ACTIVIDAD POLÍTICA EN EL TRABAJO Y EL SINDICATO (ROL DE DELEGADO/A GREMIAL)	\$ 40		

1. El costo por hora no pretende ser real, sino una referencia numérica a los fines del ejercicio.

- ¿Coincide esta suma 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?

Capítulo 2

Género y Masculinidades

El género también es masculino

Como vimos en el capítulo anterior, la sociedad divide a las personas según su género y define “conductas apropiadas” para hombres y para mujeres de acuerdo a lo que significa para esa cultura lo “masculino” y lo “femenino”.

Las **masculinidades** son las formas en que los varones han sido educados y socializados para cumplir con ciertos mandatos, roles, tareas y comportamientos en una sociedad, a fin de poder ser considerados “hombres”.

La realidad nos demuestra que existen múltiples maneras de ser hombre. Nuestra cultura todavía incentiva y valora como positivos ciertos comportamientos como la competitividad, la demostración de virilidad, la búsqueda de riesgo y el uso de la violencia en determinadas circunstancias. Si bien es visible el daño que este modelo genera en la vida y las aspiraciones de las mujeres, los trabajos de varios autores¹ de las últimas décadas nos permiten afirmar que también produce sufrimiento y frustración en muchos hombres.

La masculinidad hegemónica

A los hombres, desde muy pequeños, se les dice de diferentes formas que deben ser fuertes, valientes y agresivos, y que deben tener el poder y el control en todos los ámbitos de la vida.

Aprenden que ser un “verdadero” hombre es lo opuesto a:

Ser mujer: no deben mostrar su fragilidad ni sus sentimientos y, en muchos casos, tampoco expresar cariño. En cambio, deben ser prácticos, no complicar las cosas.

Ser niño: deben asumir todas las responsabilidades, no tener miedo, enfrentar las situaciones y demostrar siempre ser el más fuerte.

Muchas veces se piensa el género como sinónimo de mujer. Sin embargo, así como un director de teatro indica a sus actores el papel de cada personaje a representar, y espera que así sea cumplido, cada sociedad espera de varones y de mujeres diferentes comportamientos, roles y actitudes. La masculinidad es el papel de género que les toca cumplir a los varones.

1. Kimmel S., Michael, “Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina”. En: Teresa Valdés y José Olavarría, Masculinidad/es: Poder y Crisis, Santiago de Chile, Isis Internacional / FLACSO-Chile, Ediciones de las Mujeres N° 24, 1997.

Connell, Robert, Organización Social de la Masculinidad. Isis Internacional, 1997.

Gilmore, David, Hacerse hombre: Concepciones culturales de la masculinidad, Barcelona, Paidós, 1994.

Bonino Méndez, Luis, Micromachismos: la violencia invisible en la pareja, 1998. Disponible en:

http://www.joaquimontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf

También pueden consultarse otros artículos sobre el tema en: <http://vocesdehombres.files.wordpress.com>

La masculinidad patriarcal, también llamada hegemónica, es la manera en la que nuestra sociedad les dice a los varones cómo deben comportarse, pensar y manejar los sentimientos para ser considerados hombres.



GLOSARIO

HEGEMONÍA

Desde un aspecto social, se entiende como «hegemonía cultural» la dominación y el mantenimiento de poder que ejerce una persona o un grupo sobre otro u otros sometidos o minoritarios (o ambas cosas), imponiendo sus propios valores con el fin de conseguir que sean considerados los únicos posibles.

Ser homosexual: deben mostrar en todo momento virilidad, deseo sexual y capacidad de conquistar a todas las mujeres. No deben establecer relaciones de cariño ni afecto con otros hombres.

Son mensajes, mandatos y roles que incorporamos desde que nacemos y en todas las etapas del ciclo vital. Al seguir al pie de la letra lo que imponen estos valores, los varones adoptan actitudes machistas (y también homofóbicas), al asumir que mujeres, niños, niñas y homosexuales son seres inferiores, con menos capacidades y derechos que los hombres.

Esta forma de pensar, sentir y vivir las relaciones, se denomina masculinidad patriarcal o hegemónica. Aunque no es la única forma de ser hombre, es la más valorada en las familias, en los grupos de amigos, en los lugares de trabajo; en definitiva, en nuestra sociedad.

Según estudios del antropólogo David Gilmore (1994), en todas las sociedades patriarcales hay al menos cuatro mandatos que los varones deben cumplir para demostrar su masculinidad:

Ser proveedores: Este mandato “obliga” a los hombres a ser el jefe de familia, a llevar el sustento a la casa, a mantener económicamente a la familia.

Ser protectores: Este mandato le asigna al hombre la función y la responsabilidad de cuidar a las demás personas, especialmente a mujeres y a niños y niñas.

Ser procreadores: Este mandato les dice a los hombres que un verdadero “varón” tiene la capacidad de fecundar y de tener hijos, y debe ser siempre sexualmente activo y estar disponible para la conquista amorosa.

Ser autosuficientes: La autosuficiencia económica (y en muchos otros ámbitos de la vida) significa hacer todo solo y no necesitar ayuda. Este mandato exige no depender ni confiar en nadie; por el contrario, seguir e imponer sus propias reglas sobre los demás.

A estos mandatos deberíamos sumar el de **ser valiente**, el cual, según las circunstancias, puede tener muchos significados como veremos más adelante.



Testimonio

“En la casa te dicen que debes ser responsable, trabajador, luchador, honesto, respetar a la mujeres, ser el sostén moral de la familia; es decir, un superhombre. Y tus amigos te van a decir que debes debutar, que no debes arrugar en las peleas, que debes tener mucha experiencia sexual, también un superhombre; pero el peso es distinto”².

Héctor, de 27 años



En síntesis

Una de las principales características de la masculinidad patriarcal o hegemónica es que exige al hombre demostrar constantemente “lo macho que es”, sin importar que ya tenga fama de “hombre hecho y derecho”. ¿Cómo debe demostrarlo? Ejerciendo todo el tiempo su poder sobre las mujeres y otros hombres, ganando dinero, enfrentando peligros, negando el miedo, escondiendo los sentimientos, ostentando la potencia sexual; en definitiva, mostrándose como si tuviera una armadura de hierro. Esta exigencia pone a prueba su “hombría” constantemente.

Hay beneficios pero también hay costos

Como señalamos anteriormente, la cultura y los valores patriarcales permiten a los hombres obtener ciertos beneficios de sus roles de género. Ejercer el poder les permite, tanto en la vida privada como en la pública, tomar las decisiones de acuerdo a su criterio y muchas veces imponerlas sobre quienes considera “inferiores”: mujeres, niños y niñas, y hombres que no cumplen con los mandatos de la masculinidad patriarcal. Sin embargo, también padecen algunos “costos”, dependiendo del tipo de mandato.

2. Vásquez Del Águila, Ernesto, “Constitución de las representaciones sociales de género y sexualidad”. En: El placer sexual masculino. Masculinidades y sexualidades en los relatos de vida de varones adultos jóvenes de clase media de Buenos Aires, 2000.

A. Ser proveedores

MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
LA MAYORÍA DE LOS HOMBRES TIENE UN EMPLEO AL QUE DEBEN DEDICAR UNA GRAN CANTIDAD DE TIEMPO (CADA VEZ MAYOR) PARA GENERAR LOS INGRESOS NECESARIOS PARA MANTENER A SU FAMILIA.	<p>ESTO LES PERMITE, DENTRO DE SUS FAMILIAS, SER QUIENES TIENEN LA CAPACIDAD DE DECIDIR CÓMO USAR EL DINERO. EN MUCHOS CASOS, ESTO IMPLICA TENER MÁS PODER PARA DECIDIR, POR EJEMPLO, ADONDE IR DE VACACIONES, QUÉ ARTEFACTOS COMPRAR, ETC.</p> <p>TIENEN MAYORES POSIBILIDADES QUE LAS MUJERES DE ACCEDER A LUGARES DE LIDERAZGO EN LA VIDA PÚBLICA, EN LA POLÍTICA Y EN LAS EMPRESAS; EN DEFINITIVA, A LUGARES DE PRESTIGIO.</p> <p>OTRO BENEFICIO IMPORTANTE ES QUE CREEN QUE, POR TAL MOTIVO, NO DEBEN ASUMIR OBLIGATORIAMENTE LAS TAREAS DOMÉSTICAS, NI LA CRIANZA DE HIJOS E HIJAS NI EL CUIDADO DE OTROS MIEMBROS DE SUS FAMILIAS; YA QUE “PARA ESO ESTÁN LAS MUJERES”, A QUIENES SE LES SIGUE EXIGIENDO QUE CUMPLAN EL ROL DE CUIDADORA SIN PERCIBIR UN SALARIO POR SU TRABAJO.</p>	<p>PARA MUCHOS HOMBRES, ESTE MANDATO IMPLICA DESCUIDAR Y NO DISFRUTAR DE OTROS ASPECTOS IMPORTANTES DE LA VIDA FAMILIAR, COMO EL CUIDADO DE HIJAS E HIJOS, LA RELACIÓN DE PAREJA, OTRAS VOCACIONES O EL CUIDADO DE SU SALUD.</p> <p>ADEMÁS, CUANDO PIERDEN SU TRABAJO, MUCHOS SE DEPRIMEN O SE SIENTEN INÚTILES Y ESO LES CAUSA MUCHO MALESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO.</p>



EJERCICIO DE REFLEXIÓN

El sexo oculto del dinero³

“He podido observar, a lo largo de 9 años ininterrumpidos de investigación sobre el tema, que las mujeres tienden a administrar el dinero del mes, los ‘dineros chicos’, los de la casa y la comida, mientras que los varones, casi sin excepción, administran los dineros grandes, como si existiera una *división sexual del dinero*. Los dineros grandes, los que son bien visibles, los que dejan huella y pueden ser usados para ejercer el poder, resultan impropios con el ‘ser femenino’ y por lo tanto son administrados por los hombres”.

Clara Coria, psicóloga y escritora argentina

3. Extraído del artículo de Clara Coria “El dinero sexuado: una presencia invisible”. Disponible en: http://bvirtual.uco.mx/descargables/254_dinero_sexuado.pdf

Pensando en sus experiencias de pareja:

¿Qué gastos maneja la mujer y cuáles el hombre?

¿Cómo se toman las decisiones para gastar el dinero?

¿Quién se hace cargo en forma práctica del manejo del dinero, las cuentas bancarias, los pagos?

¿Se cumple lo que Clara Coria denomina *división sexual del dinero*?

¿Cree que el dinero puede ser utilizado para ejercer el poder dentro de la pareja?

RADIOGRAFÍA DE LA DESIGUALDAD DENTRO DE CASA⁴

Una encuesta del INDEC⁵ sobre el trabajo doméstico no remunerado, la primera en su tipo a nivel nacional en nuestro país, mostró que la distribución equitativa de los quehaceres domésticos es más discurso que realidad: de las mujeres, lo hacen el 90 por ciento; de los varones, menos del 60 por ciento.

Las mujeres que más toman a su cargo las tareas son aquellas en relación de pareja estable, sea formal o informal (el 95,3% de ellas lo hace), seguidas por las jefas de hogar (el 89%) y por hijas, hijastras o nueras (el 79,8%). La encuesta dio cuenta de cómo se reproducen al interior de las familias estereotipos y roles de género en las nuevas generaciones.

La medición en horas también exhibió fuertes desigualdades: en promedio, por día, las mujeres dedican 5,7 horas a las actividades domésticas no remuneradas, mientras que los varones dedican 2 horas, menos de la mitad.

4. Extraído de la nota "Radiografía de la desigualdad que se vive puertas adentro", Página/12, 11 de julio de 2014. Disponible en:

<http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-250529-2014-07-11.html>

Se puede consultar también el artículo "Tu tiempo no es tu tiempo", Página/12, suplemento Las 12, 18 de julio de 2014. Disponible en:

<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-8992-2014-07-18.html>

5. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), "Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo", el último trimestre de 2013. Disponible en: http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

B. Ser protectores

MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
<p>UNA CULTURA QUE CONSIDERA A MUJERES Y A NIÑOS Y NIÑAS COMO GRUPOS QUE TIENEN UNA CONDICIÓN DE MAYOR “DEBILIDAD” QUE LOS HOMBRES LES EXIGE A ELLOS QUE SE HAGAN CARGO DE LA PROTECCIÓN FAMILIAR.</p>	<p>PARA MUCHOS HOMBRES, TENER QUE PROTEGER A SUS FAMILIAS Y A PERSONAS CERCANAS (COMPAÑERAS DE TRABAJO, AMIGAS) LOS HABILITA A PENSAR QUE TIENEN DERECHO (Y EL DEBER) DE CONTROLARLAS. SI BIEN IMPLICA UN ESFUERZO Y UN TRABAJO, PARA MUCHOS VARONES, ES UNA FORMA DE SENTIRSE IMPORTANTES Y “NECESARIOS” ANTE UNA AMENAZA O UN PELIGRO.</p>	<p>ESTE MANDATO LLEVA A ALGUNOS HOMBRES A TENER CONDUCTAS ABUSIVAS Y A CAUSAR SUFRIMIENTO EN ELLOS MISMOS Y EN SUS PERSONAS CERCANAS.</p> <p>LOS CELOS Y EL CONTROL EXCESIVO SON FORMAS DE MALTRATO QUE MUCHOS HOMBRES EJERCEN SOBRE SUS PAREJAS, SUS HIJOS Y OTRAS PERSONAS CERCANAS.</p>



Testimonio

“Él me controlaba mucho y quería la contraseña de mi Facebook para borrar a los amigos que yo tenía. Y yo le decía: ‘No, entrés a mi muro todos los días’. Era mucho control, yo me sentía asfixiada. No me gusta que me controlen, porque yo no controlo. Él les escribía a todos mis amigos y eso me molestaba”⁶.

Una mujer de 17 años

6. Asociación Civil Trama, “Jóvenes, relaciones de pareja y malos tratos en el noviazgo”, Mimeo, 2014. Disponible en: https://docs.google.com/file/d/OB_Rz3JL3Gwjtek5mWFVLNzNoeDg/edit

C. Ser procreadores

MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
<p>EN MAYOR O EN MENOR MEDIDA, LOS VARONES SIENTEN QUE DEBEN ESTAR SIEMPRE PREPARADOS PARA LA CONQUISTA Y EL AMOR, PARA SENTIR Y DEMOSTRARLE AL MUNDO SU CONDICIÓN DE HOMBRE PROCREADOR.</p>	<p>LOS HOMBRES, GENERALMENTE, TIENEN LA INICIATIVA EN LAS RELACIONES SEXUALES PARA QUE SEAN COMO ELLOS QUIEREN Y CUANDO ELLOS QUIEREN, Y LOGRAN SATISFACER SUS DESEOS CON MUCHA MÁS FACILIDAD QUE LAS MUJERES.</p> <p>Y TAMBIÉN SE SIENTEN CON MUCHA MÁS LIBERTAD DE SOSTENER RELACIONES AFECTIVAS O SEXUALES PARALELAS PORQUE LA CONDENA SOCIAL ANTE SUS INFIDELIDADES ES MÍNIMA SI LA COMPARAMOS CON AQUELLA QUE VIVEN LAS MUJERES EN LA MISMA SITUACIÓN.</p>	<p>ESTAR SIEMPRE “DISPONIBLE” NO ES UN MANDATO FÁCIL DE CUMPLIR. EL “FRACASO” ANTE LA DEMANDA SEXUAL PUEDE LLEVAR A MUCHOS HOMBRES A PERDER SU AUTOESTIMA.</p> <p>ANTE EL MIEDO A SER TILDADOS DE “POCO HOMBRES” O DE “DOMINADOS”, REPRIMEN SUS VERDADEROS DESEOS. ESTE MANDATO TAMBIÉN IMPLICA QUE MUCHOS HOMBRES MANTENGAN RELACIONES SEXUALES (OCASIONALES O NO) SIN PROTECCIÓN Y SE EXPONGAN A EMBARAZOS NO DESEADOS, A CONTRAER ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL COMO VIH/SIDA, SÍFILIS Y HEPATITIS.</p>



Testimonio

“En ambientes de hombres, la necesidad de hablar de aventuras sexuales a través de relatos reales o ficticios, chistes, anécdotas, o el uso frecuente de vocabulario que hace alusión al pene o a la sexualidad son una manera de poner en práctica esta demostración permanente de la sexualidad activa. Es algo así como: *Soy hombre porque pienso en sexo todo el día*”⁷.

Álvaro Campos Guadamuz

7. Extraído del manual “Así aprendimos a ser hombres”. Disponible en: http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/This%20is%20How%20We%20Learned%20to%20be%20Men_Spanish.pdf

D. Ser autosuficientes

MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
<p>DESDE PEQUEÑOS, LOS HOMBRES TIENEN MÁS LIBERTAD PARA SALIR DE CASA Y PUEDEN SER MÁS INDEPENDIENTES. SE LOS ESTIMULA A QUE TOMEN DECISIONES Y DESARROLLEN SUS CAPACIDADES FÍSICAS E INTELECTUALES.</p>	<p>EL HECHO DE TOMAR DECISIONES ESTIMULA A LOS VARONES A ACEPTAR DESAFÍOS, A BUSCAR NUEVAS FORMAS DE ENCARAR LOS PROBLEMAS Y A ASUMIR LUGARES DE LIDERAZGO CON COMODIDAD Y CONFIANZA. ESTAS CONDICIONES SON MUY VALORADAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO, DE LA POLÍTICA Y DE LAS RELACIONES SOCIALES. SER AUTOSUFICIENTE ES UNA CLAVE PARA EL ÉXITO PERSONAL.</p>	<p>LA CONTRACARA DE ESTE MANDATO LA CONSTITUYEN LA PROFUNDA SOLEDAD Y LA IMPOSIBILIDAD DE MOSTRAR INSEGURIDAD O DUDAS. CREER QUE UN FRACASO LOS DEJA FUERA DE JUEGO Y QUE LOS CONVIERTE EN PERSONAS DÉBILES E INÚTILES EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA. ESTO LOS SOMETE A UN CONSTANTE STRESS. SER AUTOSUFICIENTE LES IMPIDE PENSAR QUE PUEDEN SER EXITOSOS DE OTRA MANERA, COMPARTIENDO CON OTRAS PERSONAS LAS RESPONSABILIDADES. TAMBIÉN IMPLICA NO PRESTAR ATENCIÓN A SU SALUD HASTA QUE ES DEMASIADO TARDE.</p>



Testimonio

“Los hombres, en general, no hablan de sus problemas de salud porque constituiría una demostración de debilidad, propio de las mujeres. La imagen que tienen los hombres de los servicios de salud, según un estudio reciente, es que éstos son para ancianos, mujeres, niños o para enfermos. Y los varones consideran que no caen en ninguna de esas categorías, por lo tanto, les son ajenos”⁸.

Susana Cubillos, médica psiquiatra

8. Extraído del artículo “Masculinidades y salud mental. ¿De qué se enferman los varones? ¿Cómo influye el género en la génesis de patología?”. Disponible en: http://www.bagochile.cl/pdf/revista_neurociencia/revista_neurociencia17.pdf

E. Ser valientes

MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
<p>EN NUESTRA SOCIEDAD SE ESPERA QUE LOS HOMBRES "FORMEN SU CARÁCTER", QUE NO SE DEJEN AMEDRENTAR Y QUE CUIDEN SU TERRITORIO Y SU FAMILIA.</p>	<p>TENER CONDUCTAS VALIENTES, TENER "CÓDIGOS", "SALTAR" POR LOS COMPAÑEROS, LOS AMIGOS Y LA FAMILIA, SON ELEMENTOS ALTAMENTE VALORADOS EN NUESTRA SOCIEDAD. SON VALORES CASI "INDISCUTIBLES".</p>	<p>DESDE CHICOS, "HACERSE HOMBRE" SIGNIFICA ARRIESGARSE EN EL TRABAJO, EN LA CALLE, ENTRE AMIGOS. LA CONSECUENCIA CLARA ES QUE MUCHAS VECES LOS HOMBRES NO SON CAPACES DE PERCIBIR EL PELIGRO Y, POR ENDE, DE CUIDARSE A SÍ MISMOS.</p> <p>TAMPOCO PERCIBEN LAS CONSECUENCIAS DE LOS EXCESOS EN LOS CONSUMOS DE ALCOHOL Y DE DROGAS.</p> <p>EN TODOS LOS PAÍSES, SER VARÓN ES ESTAR AL TOPE DE LAS ESTADÍSTICAS DE MUERTES Y DE LESIONES POR ACCIDENTES, DE PELEAS Y OTROS TIPOS DE VIOLENCIAS.</p>



Testimonio

"Reconozco que durante mi vida he cometido "riesgos": he abusado del alcohol, he andado en vehículos a excesos de velocidad y he participado de peleas. Por suerte para mí y para mis amigos, en ninguno de esos episodios las cosas han salido mal. Pero podría haber sucedido y haber terminado aportando a las miles de muertes y lesiones por accidentes de tránsito y por las agresiones".

Jorge, 32 años

¿A SU SALUD?

Según Luis Bonino⁹, muchos trastornos de salud de los varones están vinculados con un estilo de vida particular, el masculino. Este estilo está caracterizado por el hiper consumo de alcohol, de tabaco y de colesterol y grasas animales, por estrés, mal humor crónicamente reprimido, actitudes temerarias, por la no consulta al médico. Este estilo es el que promueve el modelo de masculinidad tradicional o hegemónica con sus valores. La competencia, la dureza, la represión emocional, el éxito como meta exclusiva, el afrontamiento temerario del riesgo, la omnipotencia y autosuficiencia, tienen un importante papel en este sentido, favoreciendo la desvalorización de la prudencia, las prácticas de riesgo, el déficit de autocuidado y/o la sexualidad ansiosa o no controlada.

El resultado de este estilo de vida se visualiza en el hecho de que la esperanza de vida masculina haya aumentado en los últimos 50 años menos que la de las mujeres. Por esto podemos decir que la masculinidad hegemónica es en sí misma un factor de riesgo para los propios varones.

Según datos del Ministerio de Salud de la Nación¹⁰, el 69% de las muertes de varones entre 15 y 24 años se produce por las denominadas “causas externas”: accidentes de tránsito, suicidios, homicidios, lesiones intencionales y no intencionales. Debido a esas causas, la cantidad de muertes de varones es cinco veces mayor que la de mujeres. Y en el caso de los suicidios es diez veces mayor. A ello debemos sumar las lesiones o las secuelas de quienes sobreviven.

Estas cifras confirman que el mandato de ser valientes es muy costoso para los hombres, sus familias y la sociedad en su conjunto.

9. Bonino, Luis, “Salud, varones y masculinidad”. Disponible en:
<http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Fitxers/salud-varones-masculinidad.pdf>

10. Ministerio de Salud de la Nación, “Boletín de Vigilancia de Enfermedades No Transmisibles y Factores de Riesgo 2013”. Disponible en: http://www.msal.gov.ar/ent/images/stories/vigilancia/pdf/2014-03_boletin-epideomologia-06.pdf



En síntesis

Es importante señalar que estos mandatos también son aprendidos y reproducidos por las mujeres y, en consecuencia, esperan y exigen a los varones que los cumplan. Si estos mandatos son vividos de manera extrema, son la mejor forma de mantener el poder de los varones sobre las mujeres. Si no cumplen con esas exigencias, los varones sienten que está en crisis su masculinidad y su identidad como hombre.

Muchas formas de ser

Si miramos a nuestro alrededor con atención, vemos que lo que propone la masculinidad patriarcal no es posible y, en la mayoría de los casos, tampoco es deseable.

Con mayor frecuencia, más hombres plantean que no se sienten cómodos en el papel de “machos” y no están dispuestos a asumir lo que les exigen los mandatos. Quieren expresar sus emociones, deseos y problemas sin que ello implique ser “menos hombres”. Sienten un inmenso peso cuando tienen la obligación de estar siempre dispuestos, activos y exitosos sexual y económicamente.

Como vemos, es imposible hablar de una masculinidad en singular. Hoy podemos ver que existe una multiplicidad de formas de ser hombre. Y este hecho abre muchas puertas, da una libertad que no tuvieron las generaciones anteriores.

Asumir la igualdad y la equidad como valores que marquen la vida de hombres y de mujeres implica que los varones puedan elegir su modelo de masculinidad pero siempre respetando una serie de principios que acercan a una convivencia más justa:

- Revisar constantemente los modelos de masculinidad para no caer en los engaños del patriarcado y sus mandatos.
- Permitirse escuchar y expresar los sentimientos ante cada situación de la vida.
- Ser sensibles y atentos a las necesidades y los sentimientos de las personas cercanas.
- No ser cómplices ni observadores pasivos de situaciones de violencia contra mujeres, niños, niñas y otros hombres.

- Respetar y contribuir al desarrollo de las mujeres con las que conviven.
- Nunca utilizar la violencia para resolver conflictos.
- Aprender a comunicarse y a pedir ayuda cuando las situaciones los superan.
- Estar presentes en la crianza y la educación de sus hijos e hijas y educarlos para la igualdad, el respeto y la solidaridad.

Sabemos que el desafío es grande, pero vale la pena. Muchos hombres que están transitando este camino ven día a día cómo pueden estar más cerca de lo que desean ser y no de lo que se les impone desde afuera. Es un cambio personal, que, sin embargo, también debería ser acompañado de un compromiso con la promoción de nuevos valores en todo tipo de instituciones públicas y privadas, en los medios de comunicación, en las organizaciones sociales, en los sindicatos, en los ámbitos educativos.



Documentos para promover la igualdad de géneros

En la **Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (1994)** se afirmó la necesidad de “promover la equidad de género en todas las esferas de la vida, incluyendo la familia, la vida comunitaria, y alentar y permitir que los hombres tomen responsabilidad por sus comportamientos sexuales y reproductivos y por sus roles familiares y sociales”¹¹.

En línea con la **Declaración de Beijing, la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre Mujeres** realizada en 1995 señala, en su punto 25, que es necesario “alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad”¹².

11. Para conocer más sobre esta conferencia, visitar: <http://www.un.org/es/development/devagenda/population.shtml>

12. Para conocer la declaración, visitar: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

La **Comisión de Naciones Unidas sobre el Estatus de las Mujeres** remarca, en su documento “El papel de hombres y niños en el logro de la igualdad de Género”, la importancia de los varones para cambiar las relaciones entre los géneros¹³.

La **Organización Mundial de la Salud** (OMS) insta en muchas de sus recomendaciones a involucrar a los hombres en los programas de salud reproductiva y en las iniciativas de prevención de VIH.



Según pasan los años | Aportes para pensar los ciclos vitales

Como señalamos a lo largo de todo este capítulo, los roles de género y los mandatos de la masculinidad se aprenden en contacto con mensajes y con modelos que nos brinda la sociedad (y su cultura particular) a través de la familia, de la educación, de los medios de comunicación, de los grupos de pares, de películas, de cuentos.

La **Convención sobre los Derechos del Niño** establece, en su artículo 18, que “ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y al desarrollo del niño”. Para lograr una mayor igualdad de género, es necesario que esta obligación sea también un derecho de los papás (varones), quienes pueden estar presentes de distintas maneras:

- Participar en el cuidado diario, la crianza y la estimulación de su hijo o hija, compartiendo con la pareja las tareas domésticas y los cuidados, tales como: alimentar, vestir, pasear, hacer dormir, jugar, bañar, realizar tareas escolares.
- Estimular el desarrollo de su hijo o hija en cada etapa de su vida.
- Tener una relación afectuosa e incondicional con él o ella.
- Criar de manera respetuosa, poniendo límites con buen trato.
- Mostrar que no hay roles ni tareas “femeninas” o “masculinas”, que todos y todas podemos desarrollar las mismas habilidades y capacidades si nos dan tiempo y no nos imponen mandatos.

13. Para conocer el documento, visitar: http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/08-52641_Women2000_SP_FIN.pdf



EJERCICIO DE REFLEXIÓN

La licencia de paternidad en Tierra del Fuego¹⁶

Santiago Valiente atiende el teléfono con mucha naturalidad: del otro lado de la línea, uno no tiene la impresión de estar hablando con un hombre que lleva a upa a un bebé de cuatro meses y que con el pie hamaca a su mellizo. “¿Hablamos en otro momento?”, es la pregunta obligada. “No, no. Hablemos ahora que estoy tranquilo”, dice. Él sabe lo que es lidiar con mamaderas y cochecitos por dos. Es uno de los primeros hombres argentinos en hacer uso de una “licencia por maternidad”.

Es jefe de turno de la unidad de detención de Río Grande, en Tierra del Fuego, donde rige desde marzo de 2014 una ley que equipara los derechos de los hombres con respecto a las mujeres a la hora de tomar licencia laboral por la llegada de un hijo.

La ley, que por ahora rige sólo para la administración pública, busca fomentar que los recién nacidos queden al cuidado de sus padres y poner en igualdad de condiciones en el mercado laboral a las mujeres, muchas veces víctimas de discriminación durante su edad fértil. La ley prevé que los hombres, ante la llegada de un hijo, puedan tomarse 15 días y que en caso de nacimientos múltiples se agreguen 10 días por cada hijo. Santiago hizo uso de esa licencia y, cuando llegó el momento de volver al trabajo, los mellizos Gabriel y Alejandro todavía eran muy demandantes como para que Marcela, que es sargento de la misma unidad, quedara a cargo. Para la madre, la ley contempla una licencia de 180 días, pero prevé que ella pueda ceder o compartir con su pareja el uso de esos días. Así fue que Marcela y Santiago decidieron restar un mes a la licencia de maternidad de ella y prolongársela a él. Además de los mellizos, son padres de Maximiliano, que tiene ocho años. “Esta licencia fue fundamental”, dice Santiago.

REFERENCIAS

Si le interesa conocer más sobre paternidad activa, puede consultar estos materiales:

Guía para padres “Paternidad Activa”, editada en forma conjunta por el Ministerio de Educación de Chile, Unicef y Fundación Cultura Salud¹⁴. Campaña “Tú eres mi papá”, de MenCare América Latina¹⁵.

14. Disponible en: <http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2014/02/guia-paternidad-activa-y-corresponsabilidad-de-la-crianza.pdf>

15. Disponible en: <http://www.campanapaternidad.org/>

16. Extraído de la nota “En Tierra del Fuego, los padres se toman licencia”, La Nación, 13 de septiembre de 2013. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1620534-en-tierra-del-fuego-los-padres-se-toman-licencia>

Desde su experiencia personal y gremial:

- ¿Qué opina sobre iniciativas como la que acabamos de relatar?
- ¿Le parece que pueden ayudar a que los varones participen más de la crianza de sus hijos e hijas y a que las mujeres no vean perjudicadas sus carreras laborales?
- ¿Estaría de acuerdo en impulsar este tipo de medidas desde su sindicato?
- ¿Qué otras medidas o propuestas podrían ayudar a los hombres a disfrutar de su paternidad?

EJERCICIOS DE INTEGRACIÓN

El cajón de los recuerdos

“Estaba decidido a enfrentarme y a no fallar en aspectos que algunos hombres de mi familia ya habían fallado. Yo tenía modelos muy cercanos a seguir. En mi familia, no faltaban hombres serios, con dinero, mujeriegos, que nunca estaban presentes en casa, en fiestas ni en cumpleaños. Claro, estarían haciendo alguna cosa más importante. Algo de ‘hombres’. Ese era el futuro al que estaba destinado y era el único camino que se me presentaba en los ejemplos que conocía. Pero ese era un modelo que me estaba costando adoptar en la práctica. Ser inteligente y sensible no combinaba con el modelo de hombre que había elegido para mí y eso me frustraba”¹⁷.

Reginaldo Bianco



Ejercicio N° 1

Tomando como ejemplo el testimonio de Reginaldo Bianco, le proponemos que por un instante cierre los ojos y recuerde a uno o a varios hombres que hayan sido importantes en su vida. Luego lea detenidamente las preguntas y responda por escrito:

17. Bianco, Reginaldo, “Do «Último tango» a «Julietta e Romeu»”. En: *Homens e masculinidades*, San Pablo, ECOS/ Editora, 1998.

¿Qué actitudes, valores u otros rasgos personales de ellos, influyeron en su formación?

.....

.....

.....

Durante su infancia y adolescencia, ¿recuerda qué actitudes de los varones eran premiadas y cuáles castigadas?

.....

.....

.....

¿Cómo debían ser los hombres de acuerdo a lo que le decían desde la religión, la escuela, la familia, los amigos, la publicidad?

.....

.....

.....

Pensando en sus experiencias y su vida actual, ¿cuáles de esos rasgos, actitudes y características de la masculinidad le parecen positivos o negativos? ¿Alguno de ellos puede generar desigualdad o discriminación hacia las mujeres? ¿Alguno de ellos puede provocar costos para los varones?

.....

.....

.....

Ejercicio N° 2

Periodista

Le proponemos que elija a dos o tres personas cercanas a usted, que les realice una breve entrevista a partir de las preguntas que usted completó en el ejercicio anterior y que compare sus respuestas con las suyas.

- ¿Qué diferencias o similitudes encuentra?
- ¿Son diferentes las respuestas de varones y de mujeres?
- ¿Los rasgos que señalaron como positivos o negativos coinciden o son diferentes?
- ¿Cuáles de esos rasgos, actitudes y características pueden generar situaciones de desigualdad entre varones y mujeres?

Capítulo ③

Desigualdades en el mundo del trabajo

Ojos que ven

En los capítulos anteriores conocimos los derechos humanos, reflexionamos sobre las relaciones de género y descubrimos cómo ellas forman parte de la vida de mujeres y de hombres. Este recorrido nos permite mirar el mundo con otros ojos y reconocer en nuestras tareas en la familia, en el trabajo y en el sindicato, dónde se esconden las desigualdades.

Cuando conocemos las desigualdades, las discriminaciones y el sufrimiento que ellas generan, se hace más fácil pensar y proponer cambios para avanzar hacia la igualdad de género.

Así como el patriarcado separa a las personas según su sexo (varones por un lado, mujeres por otro) y les asigna ciertos roles, características y mandatos de género que deben cumplir, también define que uno de ellos, el masculino, es más importante y, en consecuencia, tiene la posibilidad de obtener mayores beneficios, recursos y privilegios en la vida social, económica y política.

Si bien en nuestro país las mujeres han avanzado significativamente y hoy ocupan importantes espacios en la esfera pública (antes considerada exclusivamente masculina), lo cierto es que ha sido a un costo muy alto y tampoco ha significado un cambio más generalizado de la situación de las mujeres.

Como señalamos anteriormente, para las mujeres de nuestro país, educarse, trabajar fuera de casa, tener una carrera profesional y participar en la vida política y sindical, son todas tareas que se han sumado a sus actividades reproductivas. Estas incorporaciones no han sido acompañadas de un cambio en los roles masculinos en el reparto de tareas dentro de las familias.

El Trabajo Decente¹ resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y los hombres.

MUJERES Y TRABAJO EN LA ARGENTINA²

La participación femenina en el mercado de trabajo se consolidó hacia 1960, pero sin modificarse la tendencia a concentrarse en actividades y ocupaciones asociadas a las habilidades consideradas naturales para su sexo: “basta con ser mujer para saber hacerlo”.

1. Definición sobre Trabajo Decente de OIT en el *Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015*. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013.

2. Datos extraídos del manual “Género y Negociación Colectiva”, publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, julio de 2014, módulo 1.

A partir de la década del '70, las mujeres de entre 30 y 55 años comenzaron a ingresar en el mercado de trabajo. Hasta ese entonces, las mujeres que trabajaban de manera remunerada eran mayoritariamente jóvenes solteras de entre 20 y 24 años que se retiraban del mundo del trabajo en ocasión del matrimonio o al inicio de la maternidad.

Las crisis económicas, más algunos cambios en las pautas culturales que incidieron en los proyectos de vida de las mujeres y en las relaciones de género, profundizaron durante la década del '80 la tendencia a que éstas permanecieran en el espacio público laboral aun en la etapa de crianza de los hijos. La participación femenina en el mercado laboral se incrementó sensiblemente en la década del '90 por la fuerte crisis económica, que provocó el cierre de fuentes de trabajo y el crecimiento de la desocupación. En ese contexto, el comercio, los servicios y el cuentapropismo –actividades con mayor presencia femenina relativa– avanzaron sobre las actividades “masculinizadas”, como el empleo industrial.

En 1990, la tasa de actividad mostraba que 40 de cada 100 mujeres trabajaban o deseaban hacerlo. Hacia 2012, esa proporción aumentó al 46,8 por ciento. En el caso de los varones la cifra se mantuvo estable en torno al 70 por ciento.



En síntesis

La división social y sexual del trabajo define ciertas tareas y responsabilidades como propias de cada género, las valoriza de manera diferente y esto se traduce en una distribución desigual de poder y autoridad entre mujeres y varones.

Cuando las mujeres, además de hacerse cargo de las tareas reproductivas salen al mercado de trabajo, también se encuentran con situaciones que las ponen en desventaja respecto de los varones. A continuación, veremos cuáles son esas situaciones de discriminación y sus consecuencias. También abordaremos **la otra cara de la moneda**: aquellas situaciones que, por motivos del modelo de masculinidad hegemónica, pueden provocar dolor, sufrimiento o poner en riesgo la vida de los varones.

Desigualdades de género en el mundo del trabajo

Ya hemos conocido un poco mejor que ser varones y ser mujeres significan cosas muy diferentes en la cultura y que eso tiene consecuencias en todos los ámbitos de la vida. De hecho, ahora sabemos con claridad que las cosas no son así por obra de la naturaleza, sino que se aprende a ser mujer y a ser varón de una manera particular y que eso impacta en cómo las personas son, crecen, hacen y se vinculan con otras personas. Pero también sabemos que esto puede cambiarse. Que, aunque es un camino largo, es importante animarse a transformar aquellas actitudes o situaciones de la vida cotidiana que alejan a las personas de sus posibilidades de desarrollarse plenamente.

Para seguir mirando con nuevos ojos lo que hoy puede resultar natural aunque esconda injusticias, ahora vamos a profundizar en cómo esas formas estereotipadas de ser varones y mujeres se traducen en desigualdades en el mundo del trabajo. Es decir, en las posibilidades reales y concretas que tenemos de acceder, insertarnos, desarrollarnos y crecer como trabajadores y trabajadoras.



En síntesis

“Mujeres y varones no realizan las mismas tareas ni acceden a los mismos puestos de trabajo y profesiones –es lo que se conoce como segregación ocupacional en función del sexo–, siendo este último uno de los determinantes de las diferencias salariales. También se dan discriminaciones directas e indirectas, esto es que, ocupando los mismos puestos, se establecen tablas retributivas diferentes en perjuicio de las trabajadoras. El principio de ‘igual salario por trabajo de igual valor’ apunta a eliminar las discriminaciones en los salarios, al evaluar los puestos de trabajo en función de los requerimientos que entrañan y no del sexo de las personas”³.

3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, “Género y Negociación Colectiva”, Módulo 2: Temas y contenidos específicos para promover la igualdad de género a través de la negociación colectiva, 2014, página 35. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Colectiva-Modulo2.pdf



GLOSARIO

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La segregación horizontal define la mayor o la menor concentración de trabajadoras en ciertas ocupaciones y sectores. La segregación vertical refiere a la menor presencia de mujeres en puestos calificados y en niveles jerárquicos.



GLOSARIO

DISCRIMINACIÓN

La discriminación directa es toda distinción, exclusión o preferencia, basada en el sexo que impide la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. La discriminación indirecta se da cuando se toman medidas que parecen neutrales pero que producen un impacto negativo en un determinado grupo.

Discriminaciones que amplían desigualdades

Hay situaciones en las condiciones de trabajo y empleo que producen discriminaciones y desigualdades de género que, mayoritariamente, afectan la permanencia y las posibilidades de desarrollo de las mujeres trabajadoras.

Algunas de esas discriminaciones son evidentes y visibles, pero otras están ocultas o forman parte de muchos “usos y costumbres” propios de la cultura patriarcal y tienen impactos muy negativos para las trabajadoras (aunque no únicamente). Sucede muchas veces que se toman medidas anti-discriminatorias que quedan como declaraciones formales, dado que no llegan a concretarse en la práctica.

Ahora vamos a señalar algunas dimensiones clave en las que se suele dar la discriminación:

A. La asignación de responsabilidades familiares no es pareja y limita a las trabajadoras

La división sexual del trabajo tiene un gran impacto en las formas de entender el lugar y la valoración social de varones y de mujeres en el trabajo productivo remunerado. El estereotipo que ubica a las mujeres como dedicadas únicamente a la familia fue perdiendo fuerza. Sin embargo, su participación como trabajadoras no es acompañada por responsabilidades compartidas en el cuidado de la familia y la atención del hogar.

El **trabajo no remunerado** que se hace en el hogar es una parte importante para la reproducción social pero no es considerado como trabajo ni se lo suele tomar en cuenta como parte de las políticas públicas de desarrollo.

Las mujeres que se insertan en el mercado laboral resuelven a través de diferentes estrategias la crianza de sus niños y niñas y/o el cuidado de familiares con discapacidad o de adultos mayores de la familia: los dejan al cuidado de otro familiar, requieren de alguna institución de gestión pública o privada, contratan a otras mujeres (trabajadoras de casas particulares). Sin embargo, suelen seguir siendo las principales responsables del cuidado en sus familias y tienden a estar detrás de la planificación, de los detalles y de cubrir las posibles contingencias o imprevistos.

La distribución desigual de la carga de trabajo familiar entre varones y mujeres impacta negativamente en la vida laboral de las mujeres. El hecho de que el trabajo doméstico esté a cargo de las mujeres les quita tiempo para el trabajo remunerado, para capacitarse y para desarrollar actividades personales.



La otra cara de la moneda

Según una encuesta del INDEC⁴, las mujeres siguen dedicando el doble de horas por día a las actividades domésticas y al cuidado de familiares que sus compañeros varones. Entre las nuevas generaciones hay muchos varones dispuestos a cambiar esa realidad. Sin embargo, cuando intentan conciliar su vida laboral y familiar, se encuentran con barreras legales e institucionales que impiden un reparto de tareas más equitativo.



Testimonio

“Las licencias no aparecen como un derecho sino como un privilegio, lo que ha derivado, por citar un ejemplo, en que el 50 por ciento de las mujeres no alcance los seis meses del período de lactancia. La distribución cultural de roles familiares conlleva a la discriminación laboral de la mujer, pero también la de los varones que eligen o deben hacerse cargo de las tareas de cuidado. Es clásico que les pregunten ¿por qué no se ocupa su esposa?”⁵.

Trabajadora Social de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

4. Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Disponible en:
http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

5. Extraído de la nota “Para ellas, ni Justicia”, Página/12, 13 de julio de 2014. Disponible en:
<http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-250649-2014-07-13.html>

“Al tomar la decisión de contratar a una mujer, uno sabe que inevitablemente va a haber más días perdidos que si fuese hombre. No es solamente que perdés el salario que pagás, que te lo compensa el sistema, sino que falta la gente y tenés complicaciones. Con lo cual te diría que es la única discriminación”⁶.

Empresario

“El empleador sesga, si puede elegir, elige varón porque es menos costoso el puesto. Esta es una actitud que desde el punto de vista empresario no está ni bien ni mal. Pero desde el punto de vista de género no es lo deseable, debería encararse de otra manera”⁷.

Empresaria

“La situación es que el empresario tiene que pagar la sala maternal. Es otro tema que vuelve como un boomerang a la hora de contratar a una mujer. Hasta dos años después de estar embarazada se tiene que calcular un adicional al básico. No estoy haciendo juicio de valor, sino que digo cómo es”⁸.

Empresario

B. Las mujeres sufren desigualdades en el acceso a un empleo

Las mujeres enfrentan muchos obstáculos a la hora de acceder a un empleo y esto hace que una gran cantidad de ellas no se lo planteen como posibilidad siquiera. La maternidad y las responsabilidades domésticas suelen ser motivo de abandono de la carrera laboral de forma definitiva o temporal.

6. Testimonio extraído del informe de investigación “Igualdad de género en el mercado de trabajo desde el sindicalismo y el empresariado argentino”, del PNUD Argentina, Mimeo, 2009, Proyecto de investigación: Reducción de la Pobreza, igualdad de género y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

7. *ibid.*

8. *ibid.*

Los **procesos de selección de personal** suelen ocultar discriminaciones basadas en prejuicios. En varios sectores se pueden encontrar puestos que están predefinidos en cuanto al sexo de quien deberá ocuparlo, en función de determinadas características o habilidades que la tarea requiere. Esto generalmente sucede porque dichos puestos se asocian de manera estereotipada a varones o a mujeres.

El embarazo y la maternidad, además del trabajo doméstico y de otras responsabilidades familiares asociadas a las mujeres, también dificultan su acceso igualitario a un puesto de trabajo. Esto es visto como un “costo extra” para el empleador y puede llegar a tener un peso importante al momento de decidir la contratación de una mujer o de un varón. Por ejemplo, las eventuales licencias por maternidad, los subsidios para guarderías y las cargas sociales por asignaciones familiares, entre otros “costos extra”. Estos mecanismos que buscan conciliar las responsabilidades familiares con las del trabajo pueden convertirse en un obstáculo para su contratación.

La organización de la **formación profesional** para insertarse en el mercado de trabajo también suele reproducir estereotipos que hacen que las opciones y las expectativas de varones y de mujeres sean diferentes al elegir una profesión: las personas suelen elegir aquello que se “espera” de ellas como mujeres o como varones.



Testimonio

“En el diseño interviene la percepción, la delicadeza de observar. Y la mujer para eso tiene más preparación desde la cuna. La mujer sale a la calle y observa las flores, los colores, todo eso marca tendencias que para su trabajo son fundamentales”.

Dirigente sindical varón

“La sensibilidad de la mujer en lo que se refiere a olores, colores, sabores, es muy superior a la del hombre. Por ejemplo, en la selección del tamaño de frutas, ahí la mayoría es mujer”.

Empresario

“Creo que una mujer sería menos eficiente en una ferretería, donde normalmente los clientes son hombres. Los que usan más esos productos son los hombres y son quienes más conocen. Yo creo que esas no son discriminaciones, son diferencias que se dan naturalmente”.

Empresario

“Hay sectores en que la mujer es mucho más apropiada para el trabajo: en trabajos repetitivos, con monotonía, las mujeres se adaptan mejor. El hombre tiene menor tendencia a tener una rutina de trabajo repetitiva. En las líneas de montaje de electrónica o de alimentos se adapta mejor la mujer. Te repito que eso no es discriminación”⁹.

Empresario

C. Las mujeres padecen condiciones de trabajo más precarias y se ven expuestas al maltrato

Debido a que deben asumir la doble carga del trabajo remunerado y de las responsabilidades familiares, es más común que las mujeres accedan a puestos temporales o de tiempo parcial, hecho que las relega y les quita autonomía. Además, también sufren más la informalidad o el trabajo no registrado, lo que las excluye de toda protección y de la posibilidad de proyectarse a largo plazo.

Una vez contratadas, las trabajadoras están más expuestas a situaciones de **maltrato y de exigencias que exceden sus responsabilidades**. Más aún, muchas mujeres suelen considerar como natural el hecho de trabajar de más y de realizar tareas que no les corresponden sin percibir un reconocimiento o un pago extra o acorde a esas responsabilidades.

9. Ibid.



Testimonio

Se estima que hay 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, en su mayoría mujeres y niñas, y que muchos de estos trabajadores son migrantes, lo cual los coloca en una situación de mayor vulnerabilidad. “La concentración de las mujeres y las niñas en el trabajo del hogar está relacionada con su condición en la sociedad. Las mujeres y las niñas tienen menos acceso a oportunidades de trabajo y a la educación. Por esta razón, se concentran en los sectores que no están bien regulados y en mayor riesgo de sufrir abusos”¹⁰.

Nisha Varia, investigadora especializada en derecho de la mujer de Human Rights Watch

“Creo que en el comercio hay mucha desigualdad entre la mujer y el hombre. Con respecto al trato, claro. Yo no sé si pasa en un almacén de barrio, porque en los grupos familiares no. Pero yo veo en los comercios del centro, del shopping y demás, que las mujeres son maltratadas”¹¹.

Empresario

“La situación de malos tratos es recurrente en varios sectores, entre los que se destacan el de comercio y, principalmente, en las actividades tercerizadas del sector textil, en las que las mujeres y las personas inmigrantes tienen alta participación. Asimismo, en el sector de alimentación, se evidencian situaciones de este tipo. En el caso puntual de las panaderías, las cajeras y las vendedoras reciben maltrato y, en gran proporción, no están registradas”¹².

10. Extraído de la nota “Gremio mundial de trabajadores del hogar”, Página/12, 30 de octubre de 2013. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-232424-2013-10-30.html>

11. Testimonio extraído del informe de investigación “Igualdad de género en el mercado de trabajo desde el sindicalismo y el empresariado argentino”, del PNUD Argentina, Mimeo, 2009, Proyecto de investigación: Reducción de la Pobreza, igualdad de género y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

12. ibid.

D. Las posibilidades de crecimiento de las mujeres en el trabajo son limitadas

Una vez insertadas en el mercado de trabajo, el **acceso a capacitación** tampoco es igualitario. Los cursos de perfeccionamiento, por ejemplo, se dictan en su mayoría fuera del horario laboral, y esto suele excluir a las mujeres que asumen las responsabilidades familiares y domésticas.

Las **posibilidades de permanecer en un puesto y de ascender** también están marcadas por los prejuicios. Por ejemplo, los varones están asociados a capacidades de dirección y de toma de decisiones y a la ambición de progresar. A las mujeres se las considera menos ambiciosas en este sentido y como más problemáticas o sin “pasta” para conducir.

Los **mecanismos de promoción y ascensos** no suelen estar normativizados y se pueden dar situaciones de discrecionalidad. Por ejemplo, la antigüedad limita a las mujeres que ingresaron tardíamente al mercado de trabajo, al igual que la exigencia de capacitación continua extra laboral y la disponibilidad extendida o incondicional para con el empleador. También entran en juego los vínculos personales entre jefes y empleados que suelen profundizarse en actividades por fuera del horario laboral y que suelen excluir a las mujeres.



Testimonio

“La mujer, además de trabajar, por lo general, tiene las obligaciones de su hogar, de la familia. Entonces, por ahí no tiene los tiempos para quedarse charlando de lo que pasó en el país. O ir a tomar una cerveza simplemente. Eso hace que, en definitiva, cuando haya una posibilidad de ascenso en igualdad de condiciones, se la den al hombre y no a la mujer. No porque hoy en día se diga “es mejor el hombre”, sino porque ese hombre ha hecho una relación con sus jefes que la mujer no ha tenido la oportunidad de hacer. Creo que este es uno de los temas que a las mujeres nos juegan en contra en el sentido de que hay una elección que tiene que hacer la mujer, que es muy difícil, sobre qué priorizar: la familia o el trabajo. El hombre no tiene que hacer ese trabajo”.

Empresaria

“Todavía los que seleccionamos somos hombres, y tenemos tendencia a tomar hombres. Estamos acostumbrados a que los hombres manden, con lo cual, no estamos acostumbrados a aceptar a una mujer a cargo. Absolutamente prejuicio”.

Empresario

“Me gusta más una supervisora que un supervisor. Son más detallistas las mujeres, mucho más detallistas, minuciosas y todo lo demás. Y los hombres somos más... cosas más grandes, siempre arreglamos el mundo y las mujeres realmente cocinan para que podamos comer ese día, para decirlo muy gráfico”.

Empresario

“Los hombres culturalmente están obligados a asumir el costo. La valoración social del hombre es todavía, y creo que por mucho tiempo, por lo que alcanza. ¿O no? Sí, en las mujeres es menos relevante”.

Empresario

“Supongo que debe ser por formación porque el hombre en su escuela secundaria tiende a buscar un título profesional, a ir a la universidad o a capacitarse en comercialización. Como para buscar un destino, un cargo que pueda amparar a su familia, como jefe de familia”¹³.

Empresario



La otra cara de la moneda

Ya abordamos en el Capítulo 2 los costos de la masculinidad hegemónica en la vida de los varones. Cuando hablamos de acceso al empleo, de condiciones de trabajo y de posibilidades de crecimiento, damos cuenta de un tema central en la vida de los varones. Muchos de los elementos de su identidad se relacionan con el **rol de proveedor** dentro de la familia y esto significa que el trabajo ocupa un lugar central en sus vidas. Considerarse exitosos,

13. Testimonios extraídos del informe de investigación “Igualdad de género en el mercado de trabajo desde el sindicalismo y el empresariado argentino”, del PNUD Argentina, Mimeo, 2009. Proyecto de investigación: Reducción de la Pobreza, igualdad de género y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

importantes y reconocidos siempre tiene que ver con aspectos de su desempeño laboral. Los cambios sociales y económicos en todo el mundo, y también en nuestro país, han generado una gran cantidad de hombres desempleados que no pueden ser proveedores. En esta situación muchos tienen que manejar su frustración en silencio y llegan a sufrir depresiones o situaciones de violencia.

Para aquellos que sí tienen trabajo, también los costos invisibles pueden ser altos. En muchas actividades laborales tienen que soportar largas jornadas y realizar horas extra para obtener salarios que lleguen a cubrir las necesidades económicas. La mayoría de los hombres cree validar su masculinidad siendo autosuficientes, minimizando enfermedades y descuidando su salud.

E. El salario también refleja desigualdades entre trabajadores y trabajadoras

En general, las mujeres perciben salarios más bajos que los varones por diferentes motivos. Cuando acceden a **empleos precarios, informales y no registrados**, sus ingresos son inferiores a la media. Si la mujer está registrada, su sueldo es más bajo debido a que se suelen insertar en trabajos y/o sectores de baja productividad o a que cumplen un horario más limitado por la doble carga de responsabilidades laborales y domésticas.

También hay saltos significativos entre muchos trabajos que suponen las mismas habilidades y dificultades pero que suelen estar asociados a uno u otro sexo: los “femeninos” están menos reconocidos y peor pagos.

Los estereotipos de género también hacen diferencias: se define al hombre como el principal sostén de la familia y, por lo tanto, el merecedor de una remuneración más alta. En tanto, al ingreso de la mujer le asignan un valor de complemento o ayuda para la economía doméstica.

Hay **diferencias salariales informales e invisibles**. En los convenios colectivos, a igual trabajo le corresponde una misma retribución. Pero en la realidad no se da así: los premios, los bonos y las horas extra no se suelen transparentar en los recibos pero benefician mayormente a los hombres.

Las desigualdades también se dan en los puestos de mayor jerarquía, dado que estos quedan fuera de los convenios y se suele favorecer más a los varones que a las mujeres.



Testimonio

“Los hombres desarrollan en menor medida sus aspectos emocionales y esto les permite animarse a reclamar e incluso enfrentar una posible negativa, sin involucrarse emocionalmente”¹⁴.

Empresario

“Una zurcidora tendría que ganar como un tejedor porque es un trabajo de artesanía, pero esa diferencia [de ser mujer] hace que sea otro sueldo”¹⁵.

Mujer delegada sindical

“A la trabajadora le pagás el sueldo, se lo liquidás como corresponde. Y al trabajador, porque es varón o porque te cae simpático o porque sos machista, le querés dar un salario no declarado –lo que se suele decir ‘en negro’–, o una bonificación de ticket canasta y se la hacés figurar como horas extras. Eso, realmente, no sé cómo lo manejan las empresas pero eso lo pueden hacer y vos no podés decir nada. Solamente queda comprobar –si lo podés comprobar– que realmente te están discriminando. Es una discriminación. Yo no lo haría bajo ningún aspecto, para mí son todos iguales”¹⁶.

Empresario

“La incorporación masiva de mujeres al subte se dio en los ‘90 como forma de bajar costos de contratación. Se las contrataba para el sector comercial y esto permitía pagar salarios más bajos que a los varones”¹⁷.

14. ibid.

15. ibid.

16. ibid.

17. Dillon, Marta, “Trabajo bajo tierra”, *Página/12*, 20 de septiembre de 2002, suplemento Las 12. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-352-2002-09-25.html>

F. La protección de la salud y la seguridad en el trabajo tampoco alcanzan a las mujeres teniendo en cuenta sus necesidades como trabajadoras

Tanto varones como mujeres están expuestos a riesgos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Sin embargo, hasta ahora, **las políticas de seguridad y de salud en el trabajo se han focalizado en los empleos considerados peligrosos y en sectores y ocupaciones conocidos como “masculinos”**.

A pesar de que las mujeres participan en un gran número de actividades y sectores, **sus problemas y necesidades suelen ser considerados desde la lógica que las ve –casi exclusivamente– como madres y cuidadoras del hogar**. Es necesario transformar esto y pensar normas de salud y de seguridad que tenga en cuenta sus características como trabajadoras más allá de los roles que les son asignados tradicionalmente.

EL TRABAJO INSALUBRE Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO¹⁸

La Ley de Contrato de Trabajo establece algunas medidas que sólo rigen para las mujeres. Por ejemplo, el artículo 176 establece la prohibición de emplear mujeres en trabajos que revistan el carácter de penosos, peligrosos e insalubres. Por su parte, el artículo 175 de la misma ley prevé “protecciones” que también resultan anacrónicas y contradictorias con el principio de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades. Dicho artículo prohíbe la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa. Se ha sostenido que la finalidad de esta prohibición es la de evitar la sobrecarga de trabajo de la mujer y que se violen los límites de la jornada máxima de trabajo. Estas medidas de protección deben ser revisadas en el marco del principio de no discriminación y equidad en el trabajo. El ámbito laboral debe ser seguro para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, independientemente de su sexo, género u orientación sexual. Del mismo modo, la prohibición de extender la jornada laboral por fuera de lo estipulado por ley debería ser de carácter general y aplicarse también a los trabajadores.

18. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, “Género y Negociación Colectiva”, 2014.

Las mujeres corren riesgos específicos relacionados con el tipo de tareas que realizan: posturas de trabajo inadecuadas, largas horas de pie, manipulación de objetos pequeños, trabajos repetitivos y riesgos relacionados con la organización del trabajo, etc. Los varones, en cambio, se enfrentan a riesgos vinculados con la seguridad y con la manipulación de objetos pesados.

Las mujeres, a su vez, están más expuestas a **riesgos psicosociales** de trabajo. Y esto se acentúa con la sobrecarga que implica la superposición de responsabilidades en el hogar, en el trabajo, en el ámbito de formación, en otras tareas comunitarias.

Los riesgos vinculados a la salud reproductiva se han asociado casi exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, esto debería encararse de forma más global, superando mitos y estereotipos, porque tanto varones como mujeres están expuestos a riesgos que pueden afectarlos en su salud reproductiva.

Por ejemplo, en los sectores con presencia predominante de mujeres, como son el sanitario, el de enseñanza y el de personal de casas particulares, las mujeres se ven expuestas a posturas forzadas y a la manipulación manual. A nivel psicosocial, tienen demandas emocionales muy exigentes y la violencia está extendida. En la industria de la alimentación, deben realizar movimientos repetitivos durante largas horas y, en general, a temperaturas muy bajas. En el sector textil también se da el trabajo repetitivo en cadena, en las máquinas hay trabajo muy intenso y a esto se suman situaciones de violencia y acoso. En los centros de atención telefónica, o “call centers”, las posturas inadecuadas se combinan con el excesivo sedentarismo, la repetitividad de la tarea y la demanda o el maltrato incesante por parte de los clientes¹⁹.

19. Síntesis realizada sobre la base de una caracterización incluida en “Educación obrera para el trabajo decente”, Posada, Mauro, y González, Marita (coord), Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014, módulo 5: Condiciones de trabajo.



La otra cara de la moneda

Sabemos que la participación de hombres y de mujeres en el mercado laboral –su distribución y concentración en determinadas actividades económicas– está fuertemente condicionada por el género. Para unas y para otros, el trabajo puede ser un ámbito inseguro o insalubre aunque los afecte de forma diferente. Veamos el siguiente ejemplo²⁰:

Incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos, según el género

	HOMBRES	MUJERES
ZONA AFECTADA	MENOR DISPERSIÓN MÁS EN ZONA LUMBAR	MAYOR DISPERSIÓN MÁS EN HOMBROS, CUELLO, MIEMBROS SUPERIORES
MOMENTO EN QUE SE PRODUCE	A MENOR EDAD	A MAYOR EDAD
TIPO DE TRASTORNO	MÁS LESIONES POR SOBREESFUERZO	MÁS LESIONES POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS AMPLIA VARIEDAD DE DOLOR Y MOLESTIAS
RECONOCIMIENTO LEGAL	MÁS ACCIDENTES DE TRABAJO	MÁS ENFERMEDADES PROFESIONALES
SECTOR	CONSTRUCCIÓN DEL METAL (INCLUYENDO INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL) E INDUSTRIA CÁRNICA	TEXTIL, COMERCIO, SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES, LIMPIEZA, MANUFACTURAS

20. ibid.

Entonces, cuando hablamos de riesgos diferenciales por género, hacemos referencia a que una parte importante de la accidentabilidad y de la enfermedad laborales se explica por los roles o las tareas que asumen mujeres y varones.

NÚMEROS DE LA DISCRIMINACIÓN

- Casi el 85% de las personas encuestadas le asigna alta o mediana importancia a la discriminación como problemática social. Y esta cifra se mantiene para quienes perciben que en la Argentina se discrimina mucho o bastante.
- El 35% de las mujeres manifiesta haber sufrido discriminación de forma personal alguna vez.
- Al consultar por los ámbitos en los que sufrieron dicha discriminación, el 38% señala el educativo, el 32%, la esfera laboral; el 12%, el transporte y la vía pública; y el 7%, el ámbito familiar.
- Y dentro del ámbito laboral, el 54% dice haber sufrido discriminación “por ser mujer”.

Datos del mapa nacional de la discriminación 2013 - INADI

TRABAJO NO REMUNERADO PERO QUE VALE

- En la Argentina, casi 9 de cada 10 mujeres (88,9%) se encargan de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos y las hijas (el trabajo no remunerado).
- En cambio, el 57,9% de los varones usa parte de su tiempo en ello. Es decir, 4 de cada 10 varones no hacen ninguna tarea en el hogar.
- En promedio, las mujeres destinan 6,4 horas diarias al trabajo no remunerado y los hombres, 3,4 horas, casi la mitad que las mujeres.

Datos de la 1ª Encuesta Nacional sobre Trabajo no remunerado y uso del tiempo - INDEC - Julio de 2014



EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Mi vecina es colectivera. ¿En serio? ¡No puede ser!

Mirtha Sisnero es una mujer de 42 años que se capacitó y cumple con todos los requisitos para postularse como chofer de colectivos en la ciudad de Salta. Como las empresas locales no la quieren contratar “por ser mujer”, está luchando desde hace varios años en los tribunales para lograr acceder a un puesto en igualdad de condiciones que los varones. Después de varias idas y vueltas, y teniendo en cuenta que no es fácil demostrar la discriminación en el proceso de selección, la Corte Suprema de Justicia de la Nación avaló en mayo de 2014 su planteo que pone sobre el tapete el alcance del derecho a elegir libremente una profesión y a no ser discriminada en el acceso al puesto, y mandó al tribunal de Salta a resolver la situación de Mirtha de una manera acorde al derecho a la igualdad y no discriminación. Actualmente, ella se gana la vida y mantiene a sus hijos con un maxikiosco y como asistente terapéutica pero sabe que tiene derecho a acceder a un trabajo bien pago y con mayor seguridad porque se capacitó para eso y es lo que desea. En una nota en *Página/12* expresó: “Como los empresarios sólo ven los números, no ven los derechos de las mujeres. Y les dan sólo trabajo a los varones. Han puesto excusas increíbles, como que no tenían baños para mujeres. Eso es una zoncera. O que es un trabajo muy pesado para nosotras. El colectivo es como un auto pero más grande. No se necesita más fuerza. No tengo que empujarlo para manejarlo”. Mirtha sabe que su caso será una oportunidad para que otras mujeres puedan elegir libremente su profesión sin discriminación²¹.

A la luz de este caso, le proponemos que analice su sector o rama de actividad y reflexione acerca de las discriminaciones basadas en prejuicios y estereotipos de género que pueden presentarse:

- ¿Su actividad está identificada socialmente como típicamente masculina o femenina?

21. Material extraído de la nota “El derecho de Mirtha a ser colectivera”, *Página/12*, 22 de mayo de 2014. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-246780-2014-05-22.html>

• ¿Conoce situaciones de discriminación que obstaculizan las oportunidades de mujeres o de varones para acceder a un puesto?

• Si vuelve a leer la historia de Mirtha Sisnero, ¿cuál considera que sería su función como delegada o delegado para acompañar a una persona trabajadora que pasa por una situación similar? ¿Cómo cree que hubiera sido la mejor manera de enfrentarla? Enumere tres acciones.

• ¿Considera que estas acciones responden adecuadamente a la problemática? ¿Siente que le falta algo para poder abordar el tema de la mejor manera? ¿Qué le pediría a su organización sindical para sentirse mejor preparada/o?

Las situaciones de discriminación de género en el mundo de trabajo que analizamos hasta ahora pueden profundizarse cuando se combinan con otros aspectos como, por ejemplo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad o la situación migratoria.

La diversidad sexual en el trabajo²²

La **orientación sexual** y la **identidad de género** de las personas también son motivos de discriminaciones y exclusiones muy importantes en el trabajo. Las personas del colectivo LGTBI (lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales e intersexuales) sufren dificultades particulares que suelen marginarlas en sus puestos de trabajo o excluirlas directamente del acceso a ellos.

Los ámbitos de trabajo suelen estar organizados según patrones culturales heteronormativos, situación que hace creer que lo común y universal es que todas las personas sean heterosexuales y vivan según los modelos tradicionales de familia: eso es “lo que está bien” a nivel público y, por ende, otras formas de vivir la sexualidad y el género deben quedar como opción del mundo privado. El lenguaje y las conversaciones cotidianas se cargan de muchos prejuicios y de bromas ofensivas sin tener en cuenta que no todos viven sus vidas de igual manera. Sin embargo, a pesar de que aún

22. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, “Trabajo y Diversidad Sexual”, 2015.



GLOSARIO

ORIENTACIÓN SEXUAL

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.



GLOSARIO

HETERONORMATIVIDAD

Es el criterio que establece como norma la heterosexualidad, organizando los sistemas de valores y de instituciones de una sociedad a partir de esa suposición. Conlleva situaciones de discriminación hacia las personas que cuestionan estos valores y creencias o que viven de otras formas.

hoy algunas personas LGTBI se esconden e invisibilizan por temor, tienen tanto derecho a expresar y vivir su orientación sexual e identidad de género como aquellas con opciones más cercanas a los patrones hegemónicos.

Además de estas discriminaciones cotidianas y generalizadas, otras discriminaciones ponen en serio riesgo su derecho al trabajo decente. Por ejemplo, aunque sea de forma encubierta, a muchas personas gays y lesbianas se les niega la posibilidad de ascensos y, hasta hace muy poco, no se les garantizaba las prestaciones de seguridad social para su pareja o sus hijas e hijos. A las personas trans, directamente se les hace prácticamente imposible el acceso al empleo en la gran mayoría de sectores y ramas de actividad.

¿Por qué es importante tener esto en cuenta? Porque si la meta es lograr espacios de trabajo sin discriminaciones para nadie, **la cuestión de la diversidad sexual ayuda a poner sobre la mesa muchas y legítimas formas de pensar, sentir y desear de las personas, más allá de lo que sea considerado como lo más común o tradicional.** Esta perspectiva tiene que instalarse en todos los espacios organizados de las personas trabajadoras como lo son los sindicatos. Estos tienen que trabajar fuertemente en promover ambientes **laborales igualitarios y respetuosos de la libre orientación sexual e identidad de género.** Además, tienen mucho por recorrer en cuanto a asegurar el acceso igualitario y el trato justo a todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, edad, etc.



Documentos para promover la igualdad de géneros

LEY 26.743 - IDENTIDAD DE GÉNERO

Esta ley, de mayo de 2012, establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada dignamente de acuerdo con dicha identidad. En particular, a ser identificada de ese modo en los documentos que acreditan nombre de pila, imagen y sexo²³.

23. El texto completo está disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Acciones que se pueden llevar adelante desde un sindicato para promover un ámbito laboral inclusivo:

- La capacitación de delegadas y delegados sobre la temática LGTBI que les brinde herramientas para prevenir y/o acompañar a los trabajadores y las trabajadoras en caso de situaciones de discriminación.
- El uso de un **lenguaje adecuado y respetuoso** para garantizar un ambiente inclusivo, evitando chistes, expresiones o gestos, con connotaciones LGTBI fóbicas.
- El uso del pronombre femenino o masculino, según corresponda, para personas trans.
- La incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual en la negociación colectiva.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Vencer la discriminación es ganar derechos

En 2012, Silvina Maureen Buyutti solicitó acceder a los derechos contemplados en la Ley de Identidad de Género y pidió un nuevo nombre y sexo. En 2013, se convirtió en la primera maestra transexual en obtener la titularización de un cargo docente en Entre Ríos. Ella nació como hombre en una familia muy pobre pero siempre se sintió una mujer. Debido a las necesidades de su casa, comenzó a cursar la secundaria a los 18 años. A los 25, obtuvo el título de maestra y accedió en 2005 a un puesto como docente integradora aunque con su anterior identidad. Antes de ello, su vida laboral había comenzado a los 8 años: cargaba cajones de verdura y limpiaba un local. Luego trabajó en un taller mecánico, en una explotación apícola, cuidó niños y fue panadera. En una nota periodística, Silvina expresó: “No sentía vergüenza por el trabajo que me tocaba, pero sentía que me discriminaban por mi condición aunque nunca me lo decían directamente. A lo sumo, te decían que no había más trabajo y te dejaban en la calle”²⁴.



24. Adaptado de la nota “La trans que adoptó a cuatro chicos”, Página/12, 12 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-248424-2014-06-12.html>

- En su lugar de trabajo, ¿las personas pueden identificarse libremente como gays, lesbianas o trans? ¿Pueden manifestarse y compartir sus experiencias cotidianas libremente?
- Como delegado/a, ¿desarrolló alguna actividad específica para acompañar a compañeros o compañeras que hubieran padecido una situación de discriminación?
- ¿Recibió capacitación de parte de su sindicato?
- Le pedimos que reflexione y puntualice en qué aspectos necesitaría mayor capacitación.

El trabajo infantil en la Argentina es ilegal. La normativa nacional (Ley 26.390) prohíbe el trabajo de los niños y las niñas por debajo de los 16 años, y protege el trabajo adolescente de jóvenes de entre 16 y 18 años.

La precariedad laboral, aunque no es excluyente, es un factor que aumenta las posibilidades de que haya niños y niñas en situaciones de trabajo infantil.

Trabajo infantil

En nuestro país se considera **trabajo infantil** a toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños que se encuentran por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso. Se comprende por niña y niño a todo ser humano por debajo de los 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

En la Argentina, las niñas y los niños que trabajan participan en distintos sectores o rubros: agricultura, industria, minería, construcción, trabajo doméstico, comercio, servicios.

La mayoría de los niños, las niñas y adolescentes que trabaja lo hace porque sus familias viven en una situación de pobreza que les impide obtener los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades de alimentación, vivienda, vestimenta, salud, educación, recreación, entre otras. Esto sucede porque muchas veces sus padres o madres no tienen buenos empleos que les permitan ganar el dinero suficiente para garantizar la supervivencia de la familia.

El costo del trabajo infantil es muy alto: niños, niñas y adolescentes pierden su presente y sacrifican su futuro. Su presente porque en vez de dedicarse a estudiar y a jugar, se ven involucrados en trabajos propios de los adultos que los hace retrasarse o tener un mal rendimiento escolar. Sacrifican su futuro porque al no haber recibido una educación adecuada, tendrán

menos oportunidades de obtener buenos empleos y, por ende, probablemente reproducirán la situación de pobreza de su familia de origen.

A pesar de ser ilegal, muchos chicos y chicas tienen que trabajar y también aquí vemos cómo la división sexual del trabajo se hace presente.

TRABAJO INFANTIL EN LA ARGENTINA²⁵

En el tercer trimestre de 2012, el trabajo infantil –prohibido por la legislación vigente– alcanzaba al 3% de los niños y las niñas de entre 5 y 15 años. La tasa de trabajo infantil pasó del 7,8% al 3,4%. Esta reducción ubica al trabajo infantil en la Argentina entre los índices más bajos de América Latina.

Según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, en nuestro país, los niños y las niñas desarrollan actividades económicas en el contexto de talleres y comercios (talleres mecánicos, de confección, pequeños comercios de venta de alimentos, venta de ropa). Estos sectores involucran a la mitad de los niños y las niñas que trabajan.

El resto de las actividades laborales en las que se insertan los pequeños conforma un grupo heterogéneo dentro del cual se destacan algunos casos que implican importantes riesgos: ayuda en la construcción, venta en la vía pública, trabajo doméstico para terceros y cartoneo. Entre esas actividades, las niñas se dedican principalmente a la venta ambulante y los varones ayudan en la construcción y cartoneo.

Entre las situaciones más riesgosas, se registran el trabajo nocturno, que afecta al 3,6% de quienes realizan actividades económicas; el esfuerzo físico, que implica “llevar cargas pesadas” y que fue mencionado por el 5% de los niños; y las situaciones que comprometen el medio ambiente de trabajo (olores fuertes, poca luz, mucho ruido) fueron percibidas como máximo por el 7% de los niños que trabajan.

25. Datos extraídos del informe “Situación del Trabajo Infantil en el Total del Urbano Nacional”, publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/destacados/140611_trabajoinfantil.pdf

Los niños y las niñas que recogen basura pasan gran parte del día en un medio contaminado, sucio y perjudicial, en el que tienen contacto con sustancias peligrosas y objetos punzo-cortantes, que muchas veces les producen heridas. Además, sufren infecciones diarreicas y respiratorias agudas.

En la venta ambulante en plazas, en semáforos y en ferias, los niños, las niñas y las y los adolescentes se exponen a enfermedades de los pulmones y a dolencias en las muñecas, los tobillos, las piernas y los brazos, debido a las largas horas que pasan de pie. Se enfrentan al sol, al frío y a la contaminación de las grandes ciudades. Siempre están en riesgo de ser atropellados y maltratados por las personas adultas.

Las largas jornadas que pasan en las calles exponen especialmente a las niñas trabajadoras al riesgo de ser víctimas de abuso sexual. Los riesgos psicológicos, físicos y morales son altísimos, pues ellos pasan la mayor parte de su tiempo en un ambiente hostil y violento, sin afecto ni protección.

EL TRABAJO DOMÉSTICO²⁶

Se entiende por **trabajo doméstico infantil** el trabajo de niños y niñas en hogares de terceros o empleadores, con o sin remuneración. El trabajo doméstico infantil requiere de una particular atención debido a las condiciones en que trabajan los niños, muchos de los cuales viven en la casa de su empleador, aumentando su vulnerabilidad y exposición al riesgo. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar niños, ancianos o enfermos de la familia, realizar trabajos de jardinería, vigilar la casa, e incluso cuidar animales domésticos.

Estas actividades se consideran trabajo infantil si son realizadas dentro de una relación laboral por quienes no alcanzaron aún la edad mínima legal de admisión al empleo o en condiciones consideradas peligrosas o análogas a la esclavitud. En la Argentina, la edad mínima es 16 años.

26. Información extraída de la publicación “No al trabajo Infantil. No al trabajo doméstico”, editada por la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/music/wcms_221850.pdf

El trabajo infantil doméstico es “invisible” porque se produce dentro del hogar sin ningún sistema de control. Muchas niñas viven aisladas y afrontan graves problemas de autoestima y de salud, pues no tienen la posibilidad de compartir su vida con otras personas de su edad. Muchas pequeñas son víctimas de discriminación, maltratos, violencia física y/o verbal, y están expuestas al abuso sexual por uno o varios miembros de la familia empleadora. En ciertos lugares, este trabajo también puede ser considerado esclavo porque las niñas no reciben un salario sino que trabajan a cambio de casa y comida.

También se consideran tareas domésticas intensas aquellas actividades realizadas dentro del propio hogar y que excedan las 10 horas en niños de entre 5 y 13 años, y aquellas que sobrepasen las 15 horas en el caso de niños menores de 16 años. Si bien no se realizan dentro de una relación laboral (o contrato de trabajo) ni se denominan trabajo doméstico, sus consecuencias son equiparables, en muchos casos, a las del trabajo infantil. Las **tareas domésticas intensas** afectan el desarrollo de niños y niñas e interfieren en la escolarización.

Es muy difícil en ambas situaciones (trabajo doméstico infantil o tareas domésticas intensas) que las prácticas mencionadas se hagan visibles y, por ende, que el Estado pueda intervenir para garantizar la ley.

Contribuciones del trabajo sindical para la erradicación del trabajo infantil

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT y de la CGT²⁷, las organizaciones sindicales son actores clave en la lucha contra el trabajo infantil. Sus principales aportes pueden ser:

- **La detección a través de la observación.** Delegados y dirigentes sindicales recorren constantemente los establecimientos productivos, ya sean fábricas, comercios, chacras, estancias o cualquier emprendimiento donde se encuentran los niños y las niñas que trabajan. La capacidad de detección y de denuncia es altísima, por lo que resulta primordial la sensibilización y la formación del propio sector.

27. Recomendaciones incluidas en el manual “Educación obrera para el trabajo decente”, editado por el Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente de la CGT y la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_249892/lang--es/index.htm

REFERENCIAS

- Plan nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil²⁸.
- Construyendo territorios sin trabajo infantil²⁹.
- El Trabajo Infantil y Protección Social, OIT, Junio de 2014³⁰.
- Educación obrera para el trabajo decente, OIT, 2014³¹.
- Trabajo infantil en hornos de ladrillos, Las Heras, Mendoza, COPRETI de Mendoza, UNICEF, OIT y el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente³².
- Trabajo infantil en basurales de Jujuy, COPRETI de Jujuy, UNICEF, OIT y el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente (OTIA)³³.

- **Denuncia.** Cuando se detectan situaciones de trabajo infantil, los sindicatos pueden denunciarlas ante el Ministerio de Trabajo y pueden también participar de los operativos con las autoridades.
- **La participación en los espacios tripartitos de diálogo social.** Por ejemplo, en las Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI). Además, se puede impulsar la creación de mesas intersectoriales locales que aborden estas problemáticas y generar instancias de articulación para su abordaje.
- **Sensibilizar e informar.** Generando espacios a través de los cuales se informe y se sensibilice sobre el tema de trabajo forzoso, trabajo infantil y lo que implica, en términos de la vulneración de sus derechos.



EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Teniendo en cuenta la información presentada sobre trabajo infantil, le proponemos algunas preguntas para que reflexione sobre la realidad de su sindicato y su rama de actividad:

- En su rama de actividad, ¿hay antecedentes de trabajo infantil?
- En su comunidad o municipio, ¿hay otras actividades económicas que impliquen trabajo infantil?
- ¿A qué grupos de niños, niñas o adolescentes, afecta más frecuentemente? ¿Qué tareas realizan más frecuentemente? ¿Son acompañados por sus padres?

28. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/PUBLI_Plan-Nacional2011-2015.pdf

29. Disponible en: http://www.unicef.org/argentina/spanish/proteccion_junio_Trabajowebdoble.pdf

30. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_246395.pdf

31. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249892.pdf

32. Disponible en: http://www.unicef.org/argentina/spanish/PUBLICACION_DEFINITIVA_Trabajo_infantil_ladrilleras_Mendoza.pdf

33. Disponible en: http://www.unicef.org/argentina/spanish/PUBLI_Trabajo_infantil_basurales_jujuy_WEB.pdf

- ¿Cómo afecta su inserción y rendimiento escolar?
- ¿Conoce si su sindicato u otro gremio han desarrollado acciones para detectar y denunciar trabajo infantil en su comunidad? Si las realizó, ¿qué resultado tuvieron?
- Teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT y de la CGT, ¿qué actividad cree usted que podría desarrollar su sindicato para contribuir a la erradicación del trabajo infantil?

EJERCICIOS DE INTEGRACIÓN

El convenio colectivo con ojos que ven desigualdades



A lo largo de todo el capítulo hemos profundizado y reconocido las diferentes desigualdades que conllevan discriminaciones de todo tipo entre varones y mujeres. Ahora, le proponemos que tome el convenio colectivo que rige su sector o actividad y analice cómo son las cláusulas que se refieren a los siguientes puntos:

- La conciliación entre las responsabilidades de la vida familiar y el trabajo para varones y mujeres
- Las condiciones de acceso, permanencia y posibilidades de crecimiento
- Las definiciones acerca de salarios
- La protección de la salud y seguridad en el trabajo

En el siguiente ejercicio, le sugerimos que anote en la columna de la derecha ideas que puedan proponer algunas modificaciones tendientes a transformar situaciones de desigualdad o discriminación³⁴.

34. Este ejercicio fue elaborado siguiendo las orientaciones incluidas en “Género y Negociación Colectiva”, publicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, julio de 2014, módulo 2: Temas y contenidos específicos para promover la igualdad de género a través de la negociación colectiva.

Acerca de la conciliación entre familia y trabajo

¿QUÉ MIRAR?	¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?
¿PUEDEN LAS PAREJAS ELEGIR QUIÉN OPTA POR PERMISOS PARENTALES COMO EXCEDENCIAS, FLEXIBILIDAD HORARIA, ADAPTACIÓN DE LA JORNADA U OTROS, SIN IMPORTAR SI ES VARÓN O MUJER?	
¿VARONES Y MUJERES ACCEDEN A LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y AL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES DURANTE UN TIEMPO DETERMINADO?	
¿CUÁNTO DURAN LOS PERMISOS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD? ¿SON IGUALES PARA VARONES Y MUJERES?	
¿EL PERMISO POR LACTANCIA ESTÁ CONTEMPLADO PARA VARONES Y MUJERES? (LA LACTANCIA TAMBIÉN INCLUYE LA ALIMENTACIÓN AL RECIÉN NACIDO CON MAMADERA).	
¿HAY MEDIDAS DE AYUDA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS, NIÑAS Y FAMILIARES DEPENDIENTES, COMO, POR EJEMPLO, JARDINES EN LOS LUGARES DE TRABAJO?	
¿LAS DEFINICIONES ACERCA DE ESTOS TEMAS SON INCLUSIVAS PARA FAMILIAS CONFORMADAS POR DOS MAMÁS O POR DOS PAPÁS?	
¿CÓMO ESTÁ CONTEMPLADA LA ADOPCIÓN? ¿PRESENTA LAS MISMAS CONDICIONES QUE EQUIPARAN DERECHOS DE ADOPCIÓN AL DE NACIMIENTO?	
¿SE ATRIBUYEN EXCLUSIVAMENTE A LAS MUJERES LOS DERECHOS Y LOS BENEFICIOS VINCULADOS CON LA MATERNIDAD Y CON EL CUIDADO DE NIÑOS, NIÑAS Y FAMILIARES DEPENDIENTES?	

Acerca del acceso al empleo y de los procedimientos de selección y de las modalidades de contratación

¿QUÉ MIRAR?	¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?
¿HAY CATEGORÍAS IDENTIFICADAS CON NOMBRES QUE REMITEN A UN SEXO DETERMINADO Y QUE, POR TANTO, EXCLUYEN A PERSONAS DE OTRO SEXO O IDENTIDADES DE GÉNERO?	
¿HAY CLÁUSULAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN QUE PUEDAN INCLUIR ELEMENTOS DISCRIMINATORIOS COMO, POR EJEMPLO, LOS EXÁMENES DE EMBARAZO?	
¿HAY REGLAS COMUNES PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS SIN DISTINCIÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	
¿HAY PROCEDIMIENTOS QUE PARECEN NEUTROS PERO ESCONDEN DIFICULTADES PARA ALGÚN GRUPO?	
¿SE PREVÉN MECANISMOS CORRECTORES O MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CATEGORÍAS RECONOCIDAS COMO MASCULINAS, Y VICEVERSA?	
¿HAY RESGUARDOS ESPECIALES PARA EVITAR EL TRABAJO INFANTIL?	
¿ACCEDEN TODAS LAS PERSONAS A LOS MISMOS DERECHOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS SIN IMPORTAR QUE TENGAN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?	

Acerca de los mecanismos de promoción y ascenso

¿QUÉ MIRAR?	¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?
¿HAY REQUISITOS QUE SE BASAN EN CRITERIOS QUE ÚNICA O MAYORITARIAMENTE PUEDEN CUMPLIR LOS VARONES, COMO ANTIGÜEDAD O DISPONIBILIDAD HORARIA?	
¿LAS MUJERES PIERDEN ANTIGÜEDAD DEBIDO A INTERRUPCIONES POR MATERNIDAD Y EXCEDENCIA?	
¿EXISTEN PROCEDIMIENTOS PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN? ¿CÓMO SON? ¿ESTÁN PREVISTOS DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO?	
¿EL SINDICATO PARTICIPA DE ESTOS PROCESOS?	

Acerca del salario

¿QUÉ MIRAR?	¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?
¿HAY CATEGORÍAS RECONOCIDAS COMO FEMENINAS QUE ATRIBUYEN HABILIDADES, CAPACIDADES Y COMPETENCIAS A "DOTES NATURALES" DE LAS MUJERES Y, POR TANTO, NO SON VALORADAS COMO PARTE DEL TRABAJO?	
¿EXISTEN DIFERENTES DESIGNACIONES PARA CATEGORÍAS U OCUPACIONES QUE, EN REALIDAD, SON IGUALES O SIMILARES?	
¿CÓMO SON LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN? ¿ES POSIBLE QUE ESTÉN CONCEBIDOS EN FUNCIÓN DE LAS EXIGENCIAS DE LOS EMPLEOS TRADICIONALMENTE IDENTIFICADOS COMO MASCULINOS?	
¿EL PLUS O LOS COMPLEMENTOS ESTÁN DEFINIDOS DE MANERA OBJETIVA Y MEDIBLE?	
¿HAY CATEGORÍAS LABORALES QUE NO CONTEMPLAN PLUS O COMPLEMENTOS? ¿QUÉ PERSONAS LAS SUELEN OCUPAR?	

Acerca de la salud y la seguridad

¿QUÉ MIRAR?	¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?
<p>¿FIGURA UNA SECCIÓN ESPECÍFICA PARA ABORDAR ESTE TEMA EN EL CONVENIO? ¿CÓMO ESTÁ DEFINIDO?</p>	
<p>¿EXPLICITA MECANISMOS PARA ANALIZAR Y EVALUAR LOS RIESGOS QUE ENFRENTAN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR EL TIPO DE PUESTO QUE OCUPAN?</p>	
<p>¿SE ESTABLECEN CRITERIOS SOBRE CÓMO DEBE HACERSE EL SEGUIMIENTO DE LOS PROBLEMAS DE SALUD DISTINGUIENDO LAS NECESIDADES DIFERENTES DE VARONES Y DE MUJERES?</p>	
<p>¿DICHOS CRITERIOS RESPONDEN TAMBIÉN A TEMAS RELATIVOS A LA PROTECCIÓN DE LA REPRODUCCIÓN PARA VARONES Y MUJERES, DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA, Y DE LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO</p>	
<p>¿SE INCLUYEN DEFINICIONES SOBRE VIOLENCIA LABORAL (ACOSO MORAL Y ACOSO SEXUAL) Y SOBRE CÓMO AFRONTARLA?</p>	

Capítulo 4

Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género

Sindicatos: ¿una organización de y para hombres?

Los sindicatos son organizaciones fundamentales en la construcción de una democracia con justicia social. Su histórico desafío de garantizar –a través de la negociación colectiva y su participación en procesos de concertación sindical– el trabajo decente en condiciones seguras, con salarios dignos y con protección social básica, se combina hoy con otro tipo de necesidades que plantean las trabajadoras, los trabajadores y sus familias. Muchos sindicatos actúan como una verdadera red social que aborda temas de salud, de educación, de capacitación laboral y sindical, de investigación y de esparcimiento y actividades culturales, convirtiéndolos en actores fundamentales de nuestra sociedad.

Las organizaciones sindicales fueron creadas a imagen y semejanza de sus miembros, por eso fueron pensadas desde su nacimiento por varones para varones. A pesar de que en nuestro país siempre han existido mujeres trabajadoras, las organizaciones sindicales fueron durante muchas décadas un espacio de participación exclusivamente de los hombres y tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral.

Como señalan investigaciones especializadas, desde la década de 1940 hasta la recuperación democrática en 1983, las mujeres eran invisibles tanto en el mundo de los sindicatos como del trabajo, lo que no significa que no fueran adherentes o que no trabajaran. Eran percibidas como competidoras en el mercado de trabajo que obtenían salarios básicos, o como adherentes del sexo débil que necesitaban más protección que derechos. Esta idea de “cuidado” hacia las mujeres se plasmó en medidas y en leyes de protección de la maternidad y de prohibición de su participación en tareas forzosas o insalubres y en licencias por cuidados familiares.

Hoy sabemos que la equidad requiere mirar el mundo laboral y la participación de las mujeres en clave de derechos. En las últimas décadas, las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda sindical pero todavía su participación en los cargos de conducción y decisión es muy inferior respecto de la cantidad de mujeres trabajadoras y afiliadas.

La libertad sindical, el derecho de sindicalización y la negociación colectiva constituyen derechos humanos fundamentales. A estos derechos se debe agregar, de modo inseparable, el derecho a la igualdad y no discriminación.

MUJERES VISIBLES¹

Las mujeres constituyen el 35% de los 3,9 millones de afiliados sindicales (en las organizaciones que declaran la cantidad de afiliados por sexo).

En las organizaciones sindicales de la administración pública, de enseñanza y de salud, que cuentan con algo más de 2 millones de afiliados, las mujeres constituyen el 60% de ese total.

Las mujeres afiliadas a los sindicatos de la administración pública, de enseñanza y de salud, constituyen el 89% del total de afiliadas mujeres y el 31% del total de afiliados sindicales.

Aún en los sectores en los que la afiliación de las mujeres a los sindicatos es relativamente elevada y próxima a su presencia en el empleo, la conformación por sexo de los cargos directivos sindicales revela una fuerte primacía masculina:

- En la administración pública, apenas 16 de las 158 secretarías generales relevadas están ocupadas por mujeres, a pesar de que ellas representan el 41% del total del sector y el 46% de la afiliación sindical.
- En enseñanza, las mujeres ocupan la secretaría general sólo en 22 de los 58 sindicatos, pese a que en el sector el 77% de las personas empleadas y el 75% de las afiliadas son mujeres.
- En salud, 12 de las 41 secretarías generales identificadas están a cargo de mujeres, pese a que ellas constituyen el 72% de los empleados y el 55% de la afiliación sindical del sector.

La falta de presencia de mujeres en puestos de decisión sindical implica la ausencia de sus demandas. Las reivindicaciones relacionadas con la distribución de tareas familiares y laborales, con la igualdad de trato y de oportunidades en comparación con los varones, con condiciones de trabajo, con políticas de capacitación en los lugares de trabajo y con equiparación de los salarios, entre otras, aparecen y se tornan importantes cuando hay mujeres que las instalan y mantienen en la agenda sindical y en las convenciones colectivas de trabajo.

1. Datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales incluidos en la publicación "Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales", editado por el Consejo Nacional de las Mujeres y PNUD. Disponible en: http://www.conabip.gob.ar/sites/default/files/conflicto_laboral_y_genero.pdf

Avances hacia la igualdad

La equidad en la participación de varones y de mujeres en el interior de los sindicatos y la igualdad de género en los lugares de trabajo y en el empleo están profundamente relacionadas. El aumento de la participación sindical de las mujeres y su presencia (aún incipiente) en lugares de poder, así como una mayor apropiación de esta problemática por parte de los varones, ha contribuido a que los sindicatos luchen por mayor igualdad y equidad en el mundo del trabajo.

Veamos algunas acciones concretas que se han aplicado en nuestros sindicatos en favor de la igualdad entre varones y mujeres:

A. Ley de Cupo Sindical Femenino

Vigente desde 2002, la **Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino**, surgió del reconocimiento de que la participación femenina en los ámbitos sindicales era escasa y de que las trabajadoras carecían de poder institucional. Esta ley ha sido una **medida de acción positiva** sustancial, que brinda herramientas para comenzar a superar la participación desigual en la toma de decisiones entre varones y mujeres en el ámbito sindical. La ley establece que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad”. ¿Qué quiere decir esto? De cada diez candidatos que se presenten en una misma lista, al menos tres deben ser mujeres, o una relación proporcional a esa distribución según las particularidades de cada sector. Además, la ley puntualiza que las mujeres deben integrar las listas “en lugares que posibiliten su elección”.

B. Espacios para pensar las relaciones de género

En varios sindicatos y centrales gremiales se conformaron nuevas comisiones, departamentos



GLOSARIO

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Pretenden establecer políticas que den a un determinado grupo social, que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o la distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con los objetivos de mejorar la calidad de vida y de compensarlos por los prejuicios o la discriminación sufrida en el pasado.

o secretarías “de la mujer”, y se consolidaron y fortalecieron las existentes. Estos ámbitos, en algunos casos, pasaron a denominarse “de igualdad de oportunidades y de género”, “igualdad de género” o similares, haciendo manifiesta la intención de revisar las relaciones de género presentes en la vida laboral, social, económica y sindical.

C. Capacitación y formación

Se han desarrollado cursos y actividades de capacitación y formación sobre temas de género para delegados, delegadas y dirigentes sindicales.

D. Convenios colectivos

Algunos convenios colectivos han comenzado a ser revisados y se han incorporado cláusulas generales y específicas de género que abordan las discriminaciones mencionadas en el capítulo 3 de este manual.

NI UN PASO ATRÁS

Presentamos algunas sugerencias elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación² para ser contempladas en las cláusulas que promuevan la igualdad en los convenios colectivos de trabajo.

Cláusula declarativa sobre igualdad de oportunidades

Las partes firmantes impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración. En ese sentido, ambas partes acuerdan que:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan menciones que induzcan a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Nuevos contenidos de la negociación colectiva, disponible en:
http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_informes/negociacion2010.pdf

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.
- Se impulsará la inserción laboral de personas con discapacidad.

Cláusula sobre no discriminación en general

Las partes firmantes del convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, así como la no discriminación por cuestiones de raza/etnia, o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios internacionales suscriptos por nuestro país. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en el acceso a y la estabilidad en el empleo, en la igualdad salarial en trabajos de igual valor, en la formación y la promoción profesional y en un ambiente laboral exento de violencia laboral.

Cláusula sobre no discriminación por razones de sexo

Las partes firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. Las partes reafirman la importancia de la toma de medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de forma sistemática y planificada sobre los siguientes objetivos:

- Que tanto las mujeres como los varones gocen de igualdad de oportunidades en relación al empleo, a la formación, a la promoción y al desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y varones reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los varones.

.....

Un tema central para la igualdad: erradicar la violencia de género

Además de las diversas discriminaciones de género que hemos identificado en el mundo laboral y en el sindical, existen otras de carácter más general y que tienen un fuerte impacto en la vida de mujeres y de varones. Y que también afectan su vida laboral.

Una de las principales violaciones a los derechos humanos de las mujeres es la violencia de género, entendida como **“toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”**. Esta definición proviene de la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, vigente en nuestro país.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES, SEGÚN LA LEY 26.485

- **Violencia física:** Aquellas agresiones que se ejercen contra los cuerpos y que suelen dejar huellas externas en la persona agredida, por lo que pueden ser percibidas objetivamente por otros, como por ejemplo empujones, patadas, golpes, lesiones causadas con las manos o algún objeto o arma. En casos extremos, terminan en homicidio.
- **Violencia sexual:** Se ejerce mediante presiones físicas o psicológicas que pretenden imponer una relación sexual no deseada mediante coacción o intimidación. Incluye la violación dentro o fuera del matrimonio, el abuso sexual infantil, el acoso sexual, la humillación sexual, el matrimonio o la cohabitación forzados, la prostitución forzada, la trata de personas con fines de explotación sexual, el aborto forzado y la denegación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o a adoptar medidas de protección contra enfermedades.
- **Violencia psicológica:** Se trata de una forma de maltrato que es más difícil de percibir o detectar que la violencia física. Incluye amenazas, insultos, humillaciones, desprecio y desvalorización del trabajo y de

las opiniones de las víctimas. Dentro de esta categoría también se engloban otros tipos de violencia que llevan aparejado sufrimiento psicológico para la víctima, en los que se utilizan coacciones, amenazas y manipulaciones para lograr sus fines, como por ejemplo la violencia social (el agresor limita los contactos sociales y familiares de su pareja, aislándola de su entorno).

- **Violencia económica y patrimonial:** Este tipo de violencia ocasiona la pérdida y/o la limitación en el uso o el control de los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres o sus familias.
- **Violencia simbólica:** Es aquella que se produce a través de mensajes y valores que reproducen la dominación, la desigualdad y la discriminación en las relaciones sociales. Por ejemplo, los mensajes discriminatorios y denigrantes hacia las mujeres en los medios de comunicación y en la publicidad.

La violencia de género contra las mujeres tiene sus orígenes en la desigualdad existente entre varones y mujeres; es decir, en cómo se construyen los modelos de masculinidad y de feminidad y las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres, que implican la subordinación de estas últimas. Se constituye como un fenómeno histórico y dinámico a partir y dentro de relaciones sociales dadas. Sus consecuencias son muy amplias y graves, influyen en todos los aspectos de la vida de las mujeres, su salud y la de sus hijos e hijas, y se propagan, además, al conjunto de la sociedad.

LA MASCULINIDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Algunas investigaciones en América Latina muestran que las violencias física y emocional, como así también la sexual, forman parte de los “roles” de género, en los cuales estas agresiones son justificadas por los varones alegando que las mujeres han roto ciertas “reglas” del juego patriarcal, ya sea porque ellas tuvieron relaciones sexuales fuera de la pareja o porque no cumplieron con sus “obligaciones domésticas”. Muchos varones educados en una masculinidad patriarcal aprenden que las mujeres y las niñas deben cumplir obligaciones hacia ellos: cuidar la casa y a los hijos y las hijas, tener relaciones sexuales con ellos, aun cuando ellas no quieran (CulturaSalud, 2010), entre otras.

Sobre la base de ciertos estereotipos, los varones, mayormente, son socializados para reprimir sus emociones. La rabia e incluso la violencia física resultan formas socialmente aceptadas para que ellos expresen sus sentimientos. Debido a esto, muchos varones no aprenden a expresarse verbalmente y de forma adecuada para resolver sus conflictos mediante el diálogo y la conversación.

Algunos varones jóvenes y adultos, que asumen una masculinidad rígida que les impide manifestar sus sentimientos, cuando no son “capaces” de cumplir con el mandato de proveedores o protectores, se sienten “menos hombres”. Piensan que esto los expone a perder poder dentro de sus familias y de su pareja. Una autoestima pobre y una baja tolerancia a la frustración pueden derivar en situaciones de ira y de violencia hacia otras personas de la familia, generalmente las más débiles: mujeres, niños, niñas y personas ancianas.

Resumiendo, los hombres no son “natural” o “biológicamente” más violentos que las mujeres, sino que son educados así, puesto que viven en una cultura que legitima la violencia masculina. Sin embargo, este hecho no les quita responsabilidad. Al contrario, si reconocen que la violencia es cultural, entonces quiere decir que pueden cambiar y que tienen la responsabilidad de hacerlo.

LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

En el marco de los lineamientos de la Ley 26.485, se presentó el 23 de septiembre de 2014 un anteproyecto de ley³, impulsado por ATE y CTA de Santa Fe, para crear la licencia laboral por violencia de género, con el objetivo de visibilizar el tema, ya que, en general, las trabajadoras que son víctimas de violencia de género se suelen tomar licencias psiquiátricas, hecho que no refleja el problema real que enfrentan y que excede a su vida privada. En palabras de Liliana Reyes, redactora de la iniciativa y referente de ATE Santa Fe: “La ley surgió de un caso concreto de una compañera asistente escolar que llegó en muy mal estado producto de las pastillas que le daba el psiquiatra por la violencia de género que soportó por muchos años. Las compañeras no están locas, tienen que tomarse licencia por violencias de todo tipo. Luego vinieron casos de femicidio de compañeras y con otros colectivos logramos que en Rosario se declare la emergencia

3. Para conocer más información, visitar: <http://www.ctacapital.org.ar/por-una-ley-contra-la-violencia-de-genero-en-el-trabajo/>

de género por tantos casos de este tipo. Ahí arrancó el camino de este proyecto de ley”.

Contenidos destacados del anteproyecto:

- Abarca tanto el ámbito estatal como el privado y las diferentes modalidades de contratación.
- Justifica las licencias que pueda requerir la víctima, sea por razones físicas o psicológicas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o centros de salud. En igual sentido, se justifican las faltas de puntualidad en el horario de trabajo.
- Se prevé el derecho a la reducción de la jornada, a la re-ordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y a la suspensión de la relación laboral, con la reserva de su puesto de trabajo.
- La víctima no podrá ser despedida en los dos años posteriores a la realización de la denuncia.

La violencia laboral

La Ley 26.485 define en su artículo 6 las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos: doméstica, institucional, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y laboral.

La violencia laboral contra las mujeres es entendida como aquella que:

- Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados.
- Obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.
- Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.
- Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

ACOSO LABORAL

El maltrato y el hostigamiento laboral se verifican en todos los ámbitos y de múltiples maneras. Clara, de 32 años, comparte lo que le tocó vivir cuando era camarera en un restaurante: “Yo trabajaba sólo tres o cuatro turnos porque necesitaba tiempo para mis talleres de murga y percusión. Hubo un cambio de dueños, nos sacaron el presentismo y empezaron a pagar en negro. Al nuevo encargado no le gustaba que yo tuviera una vida fuera del restaurante y me redujo los pocos turnos que tenía. También empezó a gritarme frente a los demás y a robarme en la cara las propinas que me dejaban en las mesas. Además, me exigía más rapidez, más mesas, más de todo. Y si llegaba un minuto tarde, aunque me sacaban el presentismo, me insultaba. Cuando se atrasaban con los pagos del sueldo y yo preguntaba, me decía que por eso, por preguntar, me iba a pagar última. Y para coronarla, me empujaba cuando pasaba con la bandeja hacia el salón. Era, decía, para que caminara más rápido: ‘Y si no te gusta, ya sabés donde está la puerta’”⁴.

El sexo con niños, niñas y/o adolescentes, es delito. En cambio, no es delito el sexo entre adultos libres y mediando consentimiento mutuo.

La trata con fines de explotación sexual es un delito que deja grandes ganancias y que se mantiene porque hay gente que paga por tener sexo con niñas, niños, jóvenes y/o mujeres adultas.

Explotación sexual y trata de personas

Otra de las formas de la violencia hacia las mujeres está asociada a la explotación sexual y a la trata de personas, que son formas que afectan a menor cantidad de mujeres pero en una medida gravísima, porque vulneran simultáneamente muchos de los derechos esenciales de las víctimas.

¿Cuántas veces hemos compartido charlas en algún descanso del trabajo en las que se cuentan experiencias de salidas entre compañeros que incluyen el pago por sexo? Muchos se excusan en frases como “somos hombres y necesitamos liberar las tensiones” o “somos laburantes sacrificados que necesitamos un poco de diversión inofensiva”. Estas situaciones suelen ser vistas como necesidades “naturales” entre los varones, como parte de la “biología masculina que necesita de muchas mujeres”.

Aunque quien paga por ese “servicio” no lo sepa o no le interese saberlo, muchas de las mujeres que brindan servicios sexuales son víctimas del **delito de trata de personas**.

4. Extraído de la nota “Yo sufrí acoso laboral, hasta que dije basta”, Clarín. Disponible en: http://entremujeres.clarin.com/trabajo/sufri-acoso-laboral-dije-basta_O_587941278.html

La trata de personas con fines de explotación sexual es una de las violencias más graves y poco visibles hacia personas de diferentes edades, sexos, orientaciones sexuales e identidades de género. Mayoritariamente, las víctimas son niños, niñas, jóvenes, mujeres, travestis y transexuales, que se encuentran en situaciones de gran vulnerabilidad y sin posibilidades de decidir.

Las personas que son víctimas de trata son engañadas, amenazadas y/o secuestradas para ser llevadas lejos de su casa a fin de ser explotadas ya sea sexual o laboralmente.

Aunque cueste creerlo, gran parte de las whiskerías, de los prostíbulos o de otros locales nocturnos que conocemos y que están a pasos de nuestra casa o lugar de trabajo, se valen del abuso y la violencia para hacer funcionar el negocio. ¿Y por qué siguen trabajando ahí si es tan así? Porque suelen ser llevadas a través de un engaño, por una oferta laboral diferente y tentadora que, aunque las aleje de sus familias, les permitirá enviarles más dinero. O porque directamente fueron llevadas por la fuerza o amenazadas a nivel personal o familiar.

La trata con fines de explotación laboral se da cuando se obliga a las personas a trabajar en condiciones cercanas a la esclavitud: encerradas, sin acceso a un salario digno, sin respeto por un máximo de horas diarias, con retención de documentación personal, etc. Por ejemplo, muchos trabajadores y trabajadoras, a veces con sus hijos e hijas, son llevados y obligados a trabajar en campos o en talleres clandestinos de confección textil.

La trata con fines de explotación sexual se refiere al movimiento ilícito y clandestino de personas a través de fronteras nacionales o internacionales, principalmente de países en vías de desarrollo y de otros cuyas economías se encuentran en transición, con el objeto de forzar a mujeres y a niñas a involucrarse en situaciones sexual y económicamente opresivas y de explotación. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, dos millones de niñas de entre 5 y 15 años de edad son introducidas al mercado del comercio sexual cada año⁵.

5. Lederer, Edith M., *Sexual Exploitation of Women (Explotación Sexual de la Mujer)*, 6 de junio de 1996, Informe sobre la discusión del panel en Estambul en relación con el Congreso Mundial sobre Explotación Sexual de Menores, previo a la Conferencia de Hábitat II.



En síntesis

La trata de personas implica engaño, reclutamiento, traslado y explotación de una persona, con fines sexuales, de trabajo forzoso o de alguna otra práctica análoga a la esclavitud. La trata de personas es el tercer negocio ilícito más rentable del mundo, después del narcotráfico y del tráfico de armas.

LEY 26.364

En 2008 se aprobó en el país la Ley 26.364, de Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. Como resultado de esta ley, se creó la Oficina de Rescate y Acompañamiento a Personas damnificadas por el delito de trata de personas, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Tiene la función de acompañar los operativos de rescate de personas en situación de trata y promueve la información, la capacitación y la sensibilización, de la comunidad en general para la disminución y eventual erradicación de la trata de personas en la Argentina. A través de la línea telefónica 145, recibe denuncias de manera gratuita y anónima durante las 24 horas, los 365 días del año. **Se puede llamar al 145 desde cualquier lugar del país. Desde mayo de 2008 hasta junio de 2014, el programa ha permitido rescatar 6992 víctimas en 3288 allanamientos realizados en conjunto con las fuerzas de seguridad.**



Testimonio

Lola⁶ nació en 1993 en Hipólito Yrigoyen, Salta. Abandonó la escuela en 9º grado, cuando quedó embarazada de su hijo. A los 17 años vió un aviso en el diario solicitando “coperas”

6. Experiencia extraída de la publicación “33 Historias. La explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia en Argentina”, editada en forma conjunta por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), agosto de 2013.

para una whiskería en Orán, a pocos kilómetros de su casa. Ella, sus dos hermanas y una prima comenzaron como “coperas” y al poco tiempo “atendían” clientes desde las 23 horas hasta las 10 horas del día siguiente, cuando retornaban a su casa. Los días que no se presentaban en la whiskería debían pagar una multa de \$ 200. Frecuentemente, el propio regente las llevaba y las traía en su auto. Luego de unos primeros meses en el local de Orán, comenzaron a rotar por distintas provincias, con “plazas” de 20 días. Aparentemente, antes del allanamiento a la whiskería de Orán, ya habían sido encontradas en una whiskería en Córdoba. Cuando Lola ingresó al proyecto de asistencia, las tres hermanas vivían juntas, con sus hijos (el hijo de Lola y dos niños de una de sus hermanas), y contaban con cierto apoyo de sus padres. Al principio, Lola rechazó la asistencia médica y psicológica y, dos meses después, rechazó la asistencia de cualquier clase. Pese a los esfuerzos del equipo técnico, no fue posible retomar el contacto ni con ella ni con sus hermanas.

EJERCICIOS DE INTEGRACIÓN

Violencias en plural

En este ejercicio proponemos reflexionar sobre los diferentes tipos de violencia y cómo se relacionan con nuestra vida.

1 - Le pedimos que lea detenidamente el siguiente texto:

La clasificación utilizada por la Organización Mundial de la Salud en el “Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud” plantea tres grandes categorías de violencia según quién comete el acto violento: violencia colectiva (institucional), violencia dirigida contra uno/a mismo/a (autoinfligida) y violencia interpersonal. A su vez, estas tres amplias categorías se subdividen para precisar tipos de violencia más específicas:

- **Violencia colectiva:** Se refiere a la agresión ejercida por grandes conjuntos sociales, como el Estado, grupos políticos organizados, milicias o agrupaciones terroristas. La violencia colectiva implica el uso instrumental de la fuerza por personas que se identifican a sí mismas como miembros de un grupo, ejercida contra otro grupo o conjunto de individuos, con el



fin de lograr objetivos políticos, económicos o sociales. Adopta diversas formas: conflictos armados dentro de los Estados o entre ellos, genocidio, represión y otras violaciones de los derechos humanos, terrorismo, crimen organizado y narcotráfico.

- **Violencia autoinfligida:** La agresión dirigida contra uno mismo comprende los comportamientos suicidas y las autolesiones (por ejemplo, la automutilación). El comportamiento suicida va desde el mero pensamiento de quitarse la vida al planeamiento, la búsqueda de medios para llevarlo a cabo, el intento de matarse y, por supuesto, la consumación del acto.
- **Violencia interpersonal:** Se refiere a la violencia ejercida por un individuo o un grupo pequeño de individuos. Se divide en cuatro subcategorías:
 - Violencia de pareja: Es la que se produce entre miembros de la pareja y/o entre compañeras y compañeros sentimentales actuales o del pasado, y puede acontecer en el hogar, aunque no exclusivamente.
 - Violencia intrafamiliar: Abarca formas como el maltrato a niños, niñas y adolescentes y contra personas ancianas o con alguna discapacidad.
 - Tráfico, trata y prostitución forzada.
 - Violencia comunitaria: Acontece entre personas que pueden conocerse o no, generalmente fuera del hogar. Incluye los actos violentos ocasionales, las violaciones y las agresiones sexuales por parte de extraños, y la violencia en establecimientos como escuelas, lugares de trabajo, sindicatos, clubes, prisiones y residencias de ancianos.

2 - Ahora le pedimos que, sobre la base de sus experiencias personales, reflexione sobre los tipos de violencia señalados anteriormente y responda las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipo de violencias ha recibido a lo largo de su vida? ¿De quién o quiénes la recibió?
- ¿Qué tipo de violencias ha practicado a lo largo de su vida? ¿Sobre quién o quiénes la practicó?
- ¿Cómo se sintió al recibir esas violencias?

- ¿Cómo se sintió al practicar esas violencias?
- ¿Cuáles son las violencias más frecuentes en su entorno? ¿Alguna de ellas se relaciona con su actividad sindical?
- Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, ¿qué medidas o acciones propondría para prevenir o sancionar esas violencias?
- ¿Sabe dónde denunciar una situación de violencia en su sindicato? ¿Conoce el proceso administrativo para hacerlo?

Comprometidos
con la **igualdad**