

Femeneidades y Masculinidades en el Sindicalismo. Una relación
conflictiva. El Caso UOCRA

Nora Goren - UNPAZ/UNAJ-CIC - norgoren@gmail.com

Ma. Celeste Alvarez - Fundación UOCRA - mcalvarez75@gmail.com

Palabras Claves: División Sexual del Trabajo, Cuidados, Masculinidades

Introducción

En los últimos años, ha habido un importante aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo. No obstante, las desigualdades persisten, mujeres y varones no hacen los mismos trabajos, ni en el ámbito productivo, ni en el reproductivo. Asimismo, si bien existe una estrecha vinculación entre la forma que asume la inserción laboral de las mujeres y el reparto de las responsabilidades familiares, esta distribución se termina plasmando aun cuando la doble participación no existe.

Buscando dar respuesta a esta inequidad, desde la academia, la sociedad civil y los organismos internacionales, se ha puesto de manifiesto la importancia de la participación de los varones en la búsqueda de estrategias para buscar desandar la tradicional división sexual del trabajo. En esa dirección, se han llevado adelante experiencias de capacitación con varones y mujeres que han buscado cuestionar el modelo hegemónico de la masculinidad y las prácticas asociadas al mismo.

Así, el presente trabajo tiene por objetivo compartir algunos resultados de las capacitaciones que se desarrollaron durante el año 2016 a ciento ochenta trabajadores/as de la Unión Obrera de la Construcción -UOCRA-, en el marco de un proyecto conjunto SNU (Sistema de las Naciones Unidas) UNPAZ (Universidad de José C. Paz) y la Fundación UOCRA, dando cuenta de las representaciones sobre el trabajo productivo y reproductivo con las cuales se acercaron a ellas los y las participantes; y los aspectos que sufrieron cambios y persistencias finalizadas las capacitaciones.

Para ello presentamos los resultados de las encuestas que fueron aplicadas al inicio y al final de las capacitaciones mencionadas.

¿Cómo surge la propuesta?

En el año 2012 y a partir de una creciente incorporación de las mujeres a la industria de la construcción, la Fundación UOCRA¹ se puso en contacto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Argentina para tratar de dar una respuesta a una preocupación en particular: ¿cómo abordar temas de género en una población altamente masculinizada? Como objetivo principal, entonces, se pensó en la formación en torno al género buscando disminuir las posibles barreras que las mujeres encontrarían cuando quisieran incorporarse a la industria de la construcción. Basados en el supuesto de que en estos casos existiría discriminación, se decidió llevar adelante acciones de formación como habilitadores de procesos cambios sociales.

De esta forma, a mediados del año 2012 se firmó el programa conjunto de Naciones Unidas, “promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, con el objetivo de desarrollar una *Guía de capacitación para delegados y delegadas sindicales “Comprometidos con la igualdad”*

A partir de ello se elaboró un proyecto que fue presentado en el Programa de Formación Sindical del Ministerio de Trabajo que contemplaba el dictado de los cursos, donde participaron la Fundación Uocra, el Programa de Género y política pública de la Universidad Nacional de José C. Paz y el MTEySS.

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

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

¹ La Fundación UOCRA se dedica al desarrollo y la gestión de diversas acciones que permiten dar respuestas a las demandas de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias en particular y de la sociedad en general, brindando una educación de excelencia, actualizada e integral, que permita la inclusión social, laboral y educativa.

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

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

Formación para delegados y delegadas sindicales en género a través de la perspectiva de las masculinidades en la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)

En el año 2016 se llevó adelante un proyecto de Formación sindical realizado a través de siete cursos en distintos puntos del país, a delegados y delegadas sindicales de UOCRA. Se buscó trabajar sobre las experiencias de las personas asistentes a las jornadas, generando un espacio de reflexión y construcción colectiva sobre los distintos temas que se iban abordando.

Para tener un diagnóstico previo, se aplicó una encuesta con algunas afirmaciones tomadas de encuesta internacional de masculinidades y equidad de género IMAGES, que las personas debían responder desde sus opiniones, precepciones y representaciones personales.

La encuesta en tanto herramienta nos permitió conocer, a modo de fotografía, las opiniones sobre una serie de tópicos relativos a las desigualdades de género.

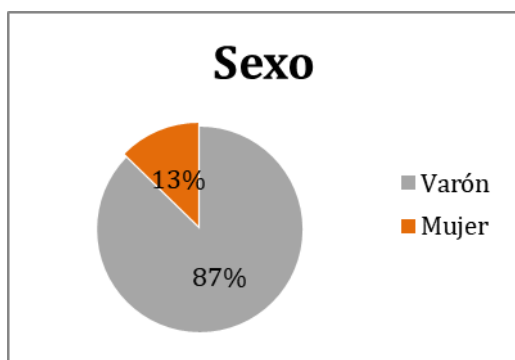
Quienes participaron de la capacitación

Las capacitaciones se llevaron adelante en siete seccionales de la UOCRA, en Río Tercero (provincia de Córdoba), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Moreno (zona

oeste del GBA), Acassuso (zona norte del GBA), Posadas (provincia de Misiones), San Lorenzo - Rosario (provincia de Santa Fe), San Juan (provincia de San Juan).



Fueron capacitadas un total de 181 personas, de las cuales, el 87% fueron varones y el 13%, mujeres.

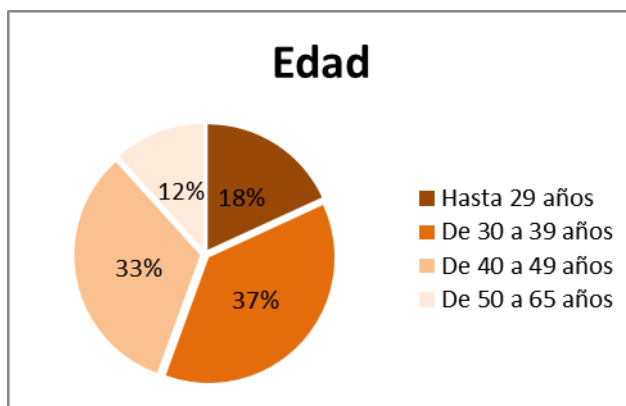


La mayor presencia de mujeres se situó en la provincia de Córdoba, con el 43%, seguida por la provincia de Posadas con un 31% y zona norte del Conurbano con un 6%. En el resto de los lugares, la población fue exclusivamente masculina. A diferencia de lo que suele ocurrir cuando se convoca a trabajar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

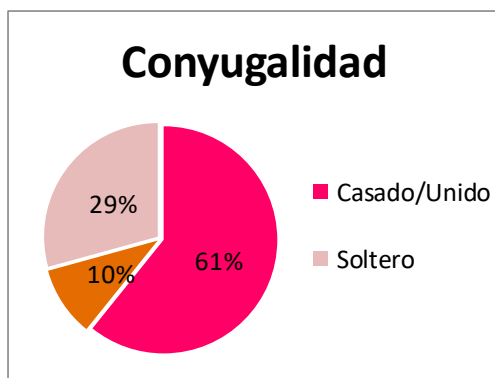
En su gran mayoría se trató de delegados y delegadas sindicales; no obstante, también participaron trabajadores/as administrativos/as, jerárquicos y, en un caso, receptores del Plan Trabajar que participaban de formación en oficios.

Zona	Varones	Mujeres	Total	% varones	% mujeres
CABA	23	-	23	100%	-
Moreno (Z. Oeste)	30	-	30	100%	-
Acassuso (Z. Norte)	16	2	18	88%	11%
Córdoba (Rio Tercero)	12	9	21	57%	42%
Misiones (Posadas)	27	12	39	69%	31%
San Juan (San Juan)	21	1	22	95.5%	4.5%
Santa Fe (San Lorenzo)	28	-	28	100%	-
Total	157	24	181	87%	13%

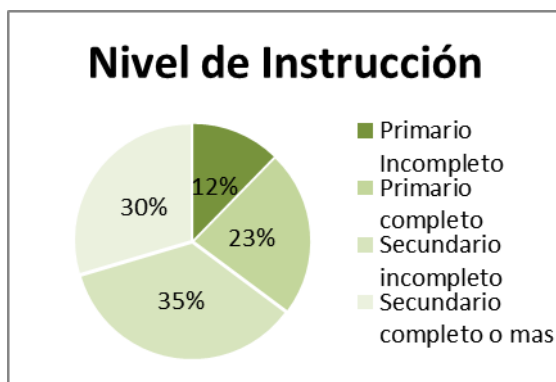
La edad de los/as participantes osciló entre los 29 y los 65 años; y la mayor concentración se halló entre los 30 y los 49 años de edad.



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



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



Desigualdades desde las opiniones y representaciones individuales.

El cuestionario aplicado al inicio de los talleres, nos permitió recoger evidencias sobre como el grupo de varones y mujeres que participaron en ellos, se posicionaban frente a diversos temas contemplados en la Guía y que luego son trabajados a lo largo de los encuentros. Este diagnóstico previo fue un insumo importante para el pensar el desarrollo de los talleres, así como para que una vez finalizados se pudiera llevar adelante una evaluación de los mismos.

Los datos que presentamos en este punto brinda información relevante, que se vuelven más interesantes cuando podemos establecer vínculos relacionales entre ellas, ya que es, en muchos casos, ese dialogo el permite observar la fotografía de manera dinámica y aproximarnos a la complejidad que le subyace a esas opiniones y que refleja la estrategia pedagógica que se buscó trabajar en los talleres. Así, nos aproximamos por un lado a los supuestos sobre los que se construyen las opiniones y por el otro a las

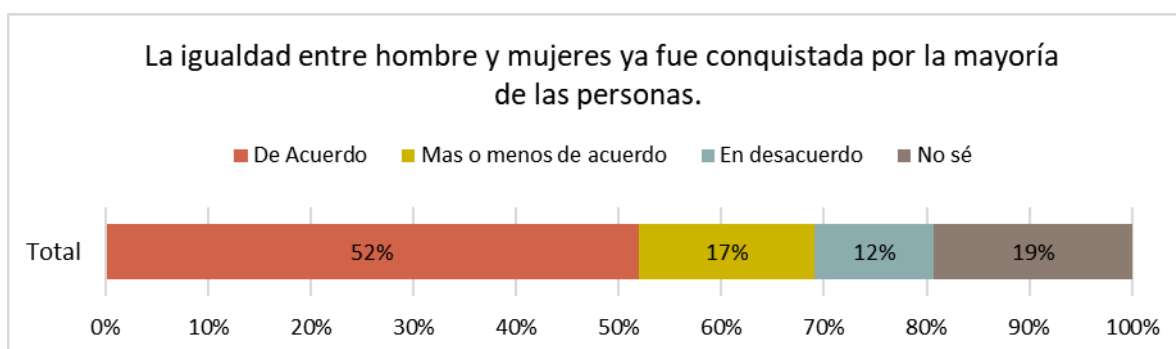
tensiones y contradicciones que conviven en ellas, dando cuenta de la complejidad del tema abordado.

Para la interpretación de las opiniones partimos de los contenidos mismos de la Guía, buscando dar cuenta de que las normas de género/os no siempre están claramente explicitadas y que a menudo se transmiten de manera implícita a través del lenguaje y otros símbolos. De esta forma un lenguaje específico en cuanto al género influye en la manera en que se piensan o se dicen las cosas, dando por sentado los supuestos que le subyacen a la construcción de las masculinidades y las femeneidades.

¿Qué nos dicen los cuestionarios?

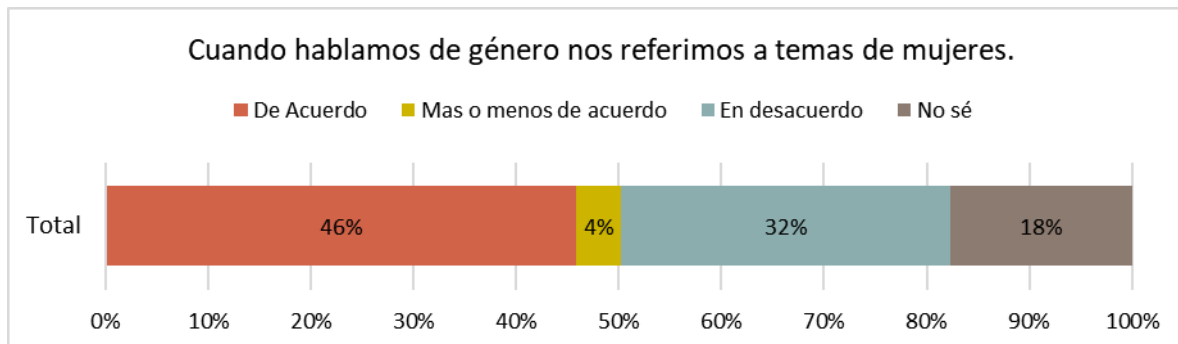
La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que varones y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto; pero también sabemos que la distancia entre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

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



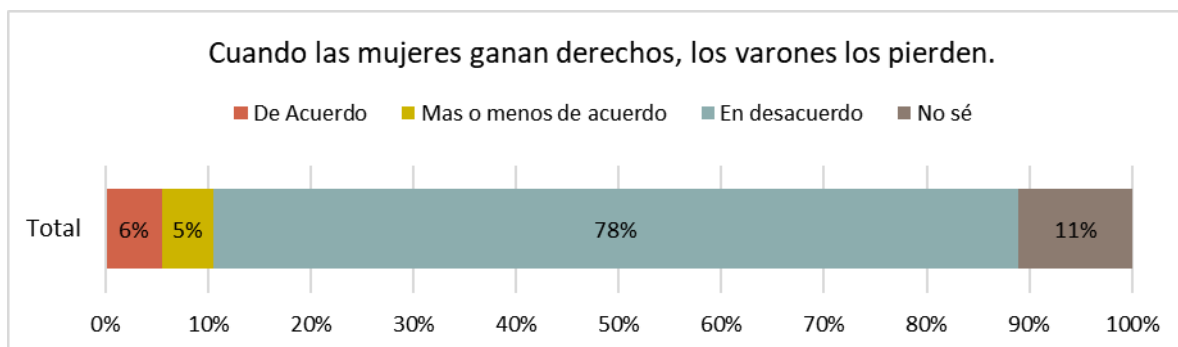
Esto, por un lado, nos puede estar informando cuanto ha anclado en el conjunto de la sociedad expresarse de manera políticamente correcta, pero también que la dimensión relacional que subyace al abordaje de la categoría de género no es una dimensión que esté presente al verter tales opiniones. Esto último queda claramente expresado, cuando

el 82% de los/as respondentes señala que cuando hablamos de género nos estamos refiriendo exclusivamente a las mujeres.

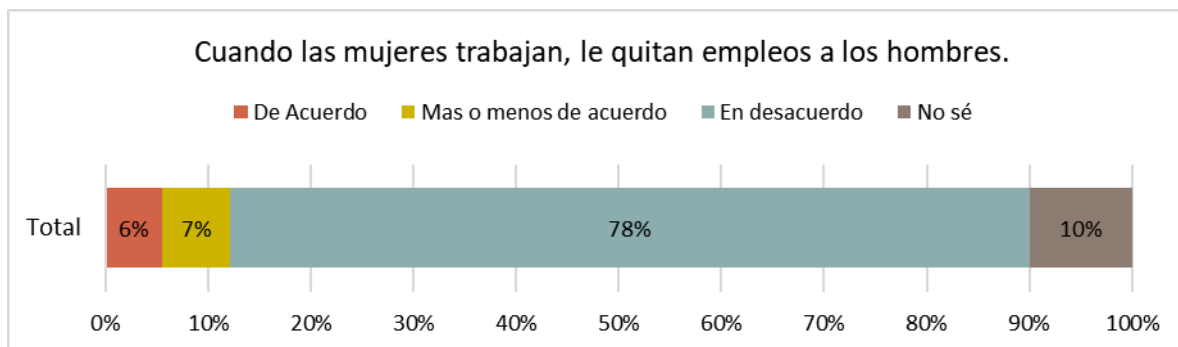


En una relación social hay dos partes siempre implicadas, no pudiéndose entender una sin la otra, de modo que resulta central trabajar sobre la construcción social de la femeneidad, en relación con construcción social de la masculinidad, sin perder de vista las relaciones de poder y autoridad que allí se disputan y quienes tienen la hegemonía del poder. De modo que la centralidad de incluir e involucrar cada vez más a los varones como sujetos que producen género parece resultar central para pensar en intervenciones que busquen desandar las desigualdades laborales y que se propongan prevenir las situaciones de violencia de género.

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



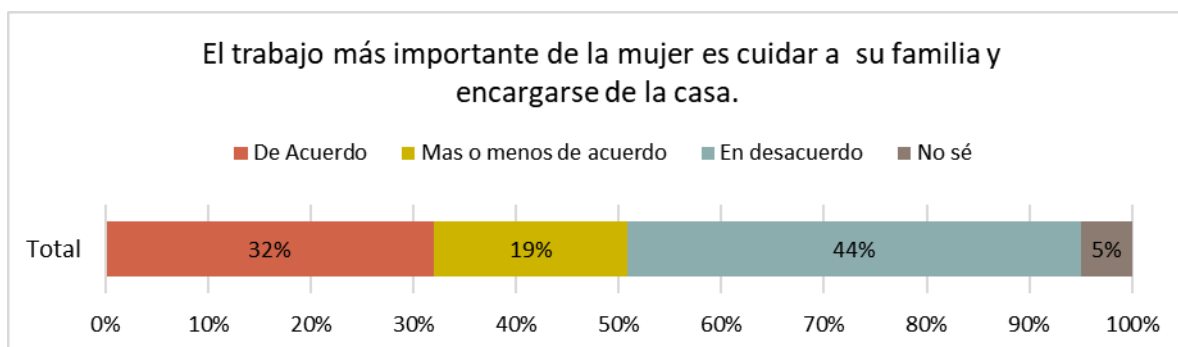
En la misma dirección, se responde a la pregunta, si *las mujeres trabajan le quitan empleos a los varones*. Quienes opinan que no se pierde derechos, también señalan que las mujeres al trabajar no le quitan empleo a los varones y viceversa como en el caso anterior.

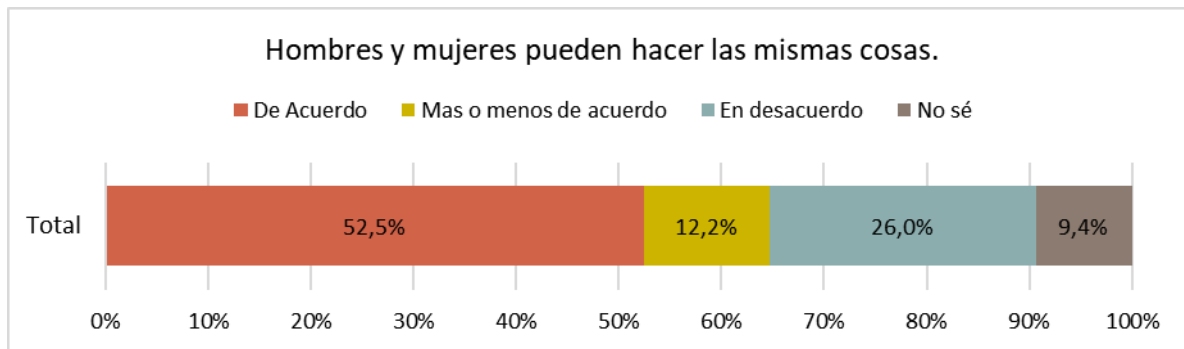


Afirmaciones que son luego complejizada y comprendida a partir de los intercambios en los talleres, donde resulta central aproximarse a que se entiende por derechos y de qué manera se visualiza a la mujer en tanto trabajadora y que el grupo de respuestas que se abordan a continuación nos dan una pauta de ello.

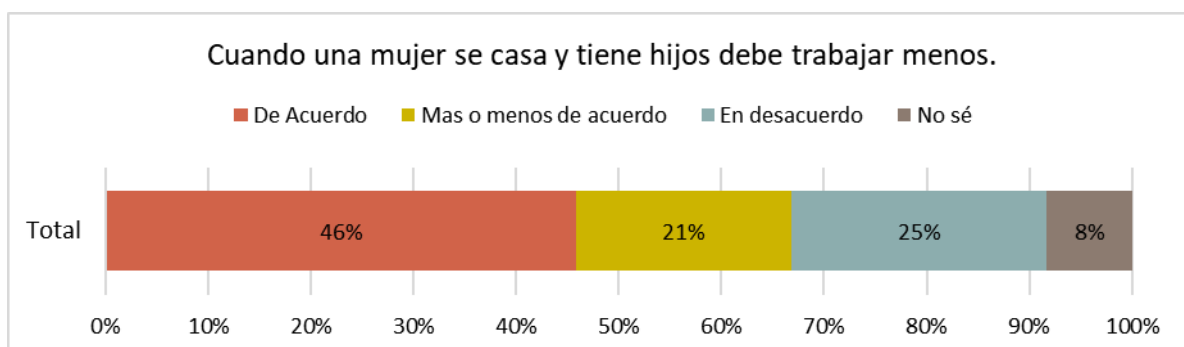
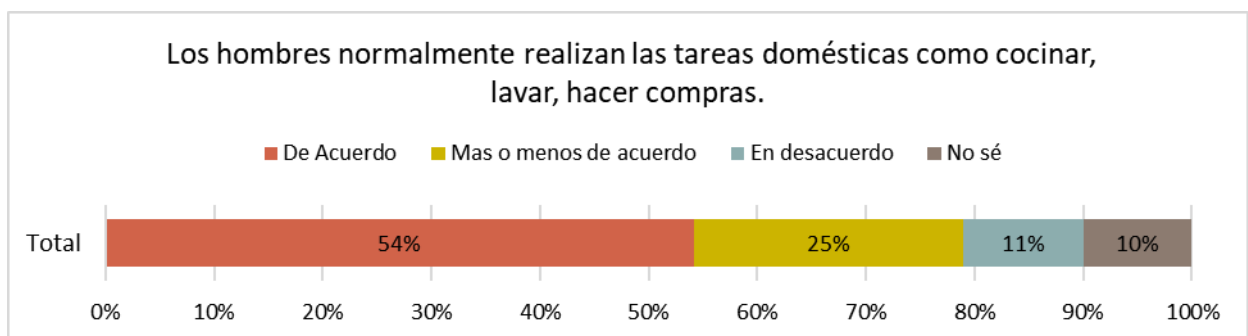
Hay un grupo de preguntas que abordan la forma que asume la división sexual del trabajo ya que partimos de la afirmación de que esta es el mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral de varones y mujeres. Esta división hace referencia al reparto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

De las respuestas obtenidas se observa que el cuidado y encargarse de la familia es considerado por más de la mitad de los/as participantes como el trabajo más importante de las mujeres -51%-. Paralelamente se señala que los varones normalmente realizan las tareas domésticas como cocinar, lavar, hacer compras, presentándose como un espacio a ser complejizado a partir de los mandatos y autopercepciones. En este cruce, pareciera que el concepto de ayuda y el de corresponsabilidad pierden su especificidad.





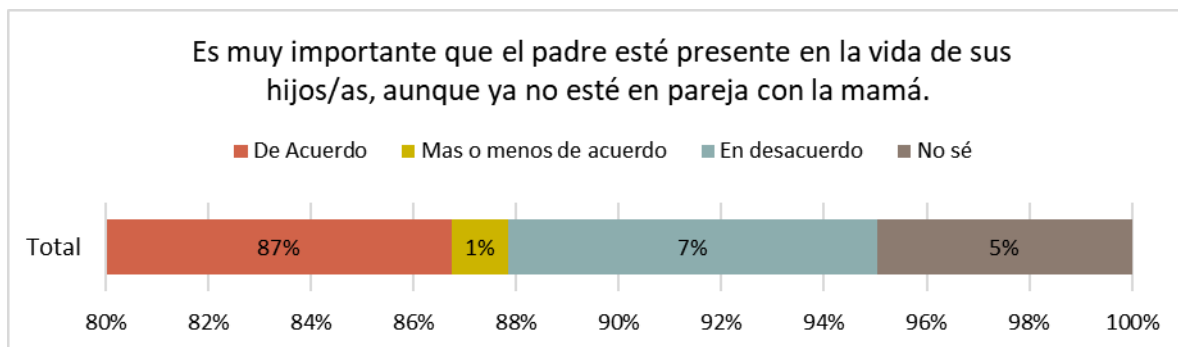
Detrás de estas opiniones se encuentra la representación, con mayor, menor o ninguna intensidad, de cuáles son las actividades principales para unos y otras, donde la mujer es principalmente ama de casa y cuidadora y el varón que participa en alguna de esas actividades será en condición de ayuda, manifestando, el 52%, que mujeres y varones pueden hacer las mismas cosas. No obstante, los supuestos biologists vuelen a tensionar esa afirmación.



Estas opiniones nos sitúan ante la alerta de trabajar como se entiende la participación masculina, si en términos de complementariedad de ayuda o de corresponsabilidad en la unidad residencial. La noción de complementariedad entre los sexos y conciliación entre vida familiar y laboral refieren a tareas principales y secundarias para cada uno de los sexos donde se supone existe una especie de armonización del tiempo dedicado a la vida

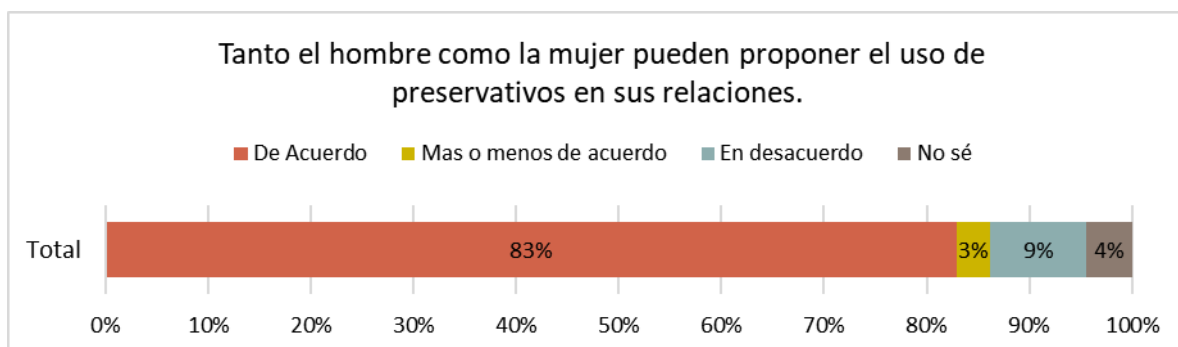
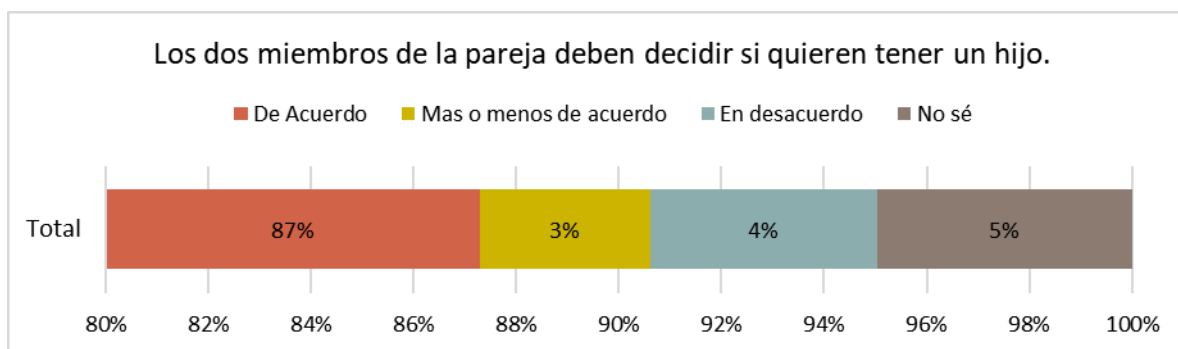
familiar, a partir de una serie de actividades que se han definido como principalmente femeninas y masculinas.

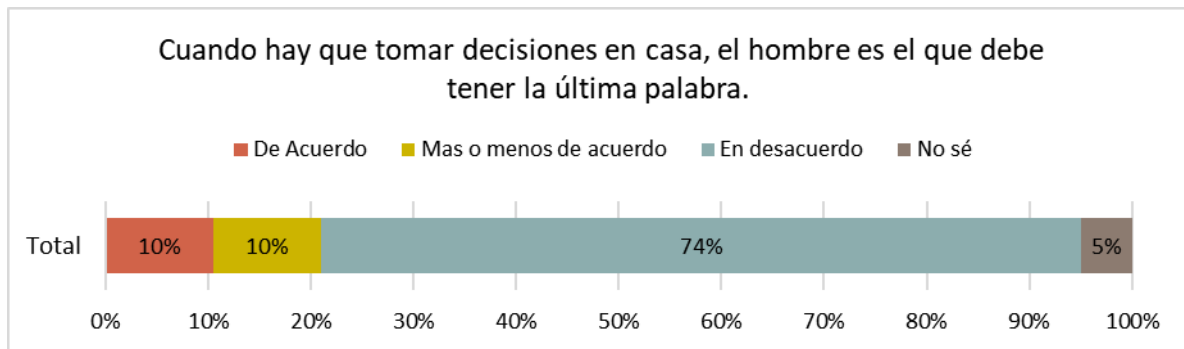
En esa línea, que será problematizada a lo largo de los encuentros, se expresa el acuerdo sobre la importancia de que el padre esté presente en la vida de sus hijos/as, aunque no esté en la pareja con la madre – 87%-.



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

La gran mayoría -74%- está en desacuerdo que cuándo hay que tomar decisiones en la casa, el hombre es el que debe tener la última palabra, mientras que un 26%, está de acuerdo o cercano a ellos. Asimismo, se señala mayoritariamente que la decisión de tener hijos/as es de ambos así como el uso de preservativo.

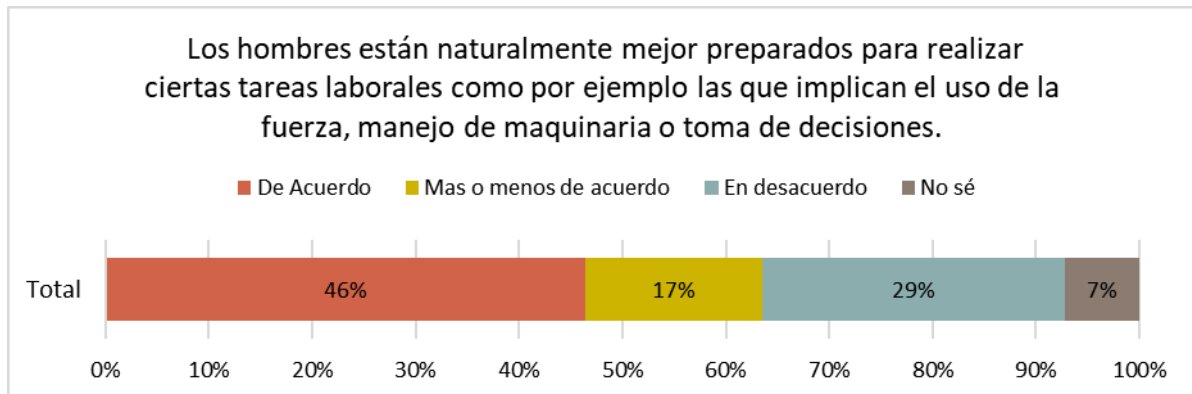




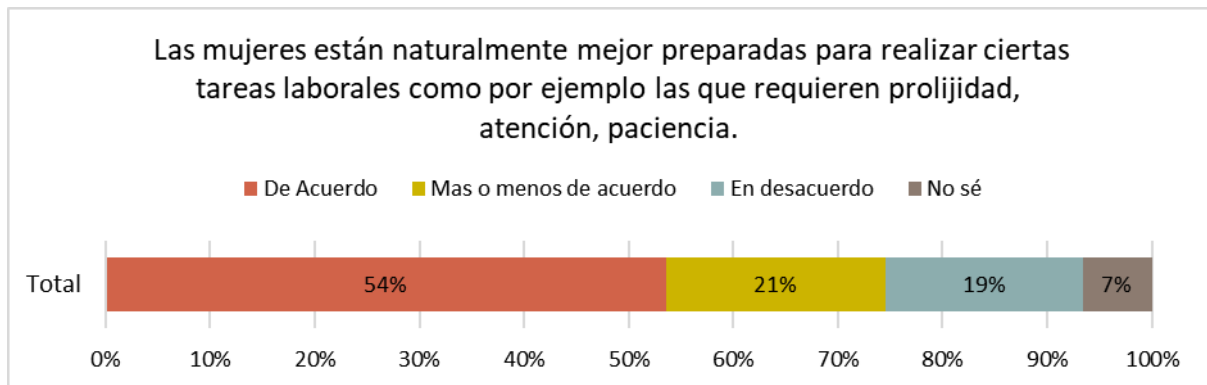
Sabemos que el género en tanto construcción cultural, moldea la femeneidad y la masculinidad distando de ser productos de un destino biológico, pero también es cierto que es sobre este supuesto, que se convierte en afirmación, mandato, representación e identidad, sobre el que se basa y justifica gran parte de las desigualdades de género.

Así observamos que este aspecto nodal sobre el cual se construye y legitima dicha desigualdad dificulta la cabal comprensión y deconstrucción de la desigualdad.

Así, como antes se señalaba que hombres y mujeres pueden hacer las mismas cosas, también se señala en un 63% que los varones están naturalmente mejor preparados para realizar ciertas tareas laborales como por ejemplo las que implican el uso de la fuerza, manejo de maquinarias o toma de decisiones.



Por su parte se señala que las mujeres están naturalmente mejor preparadas para realizar ciertas tareas laborales como por ejemplo las que requieren prolijidad, atención y paciencia.

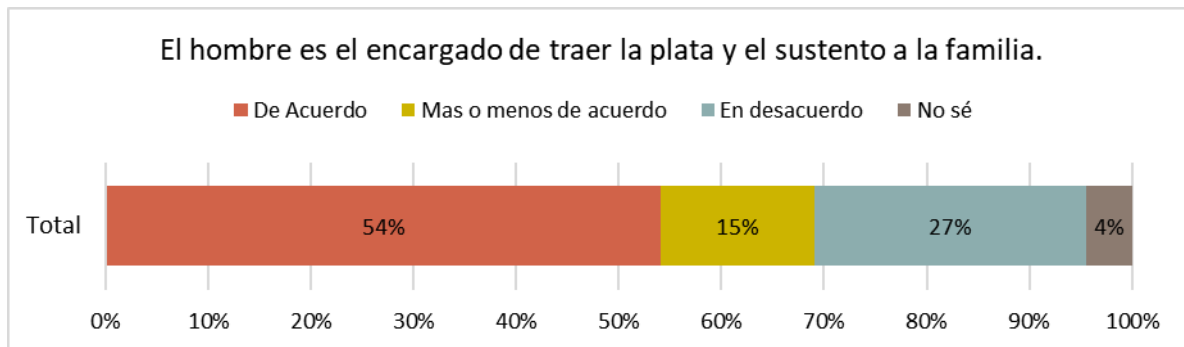


Los mandatos, nos aproximan a conocer como se plasman las normas de género. En este caso, las preguntas vinculadas a los de la masculinidad nos aproximan a como se construyen un tipo de masculinidad que resalta ciertos valores y jerarquías en tanto un diferenciador de género, central para entender las relaciones de poder y autoridad las atraviesa.

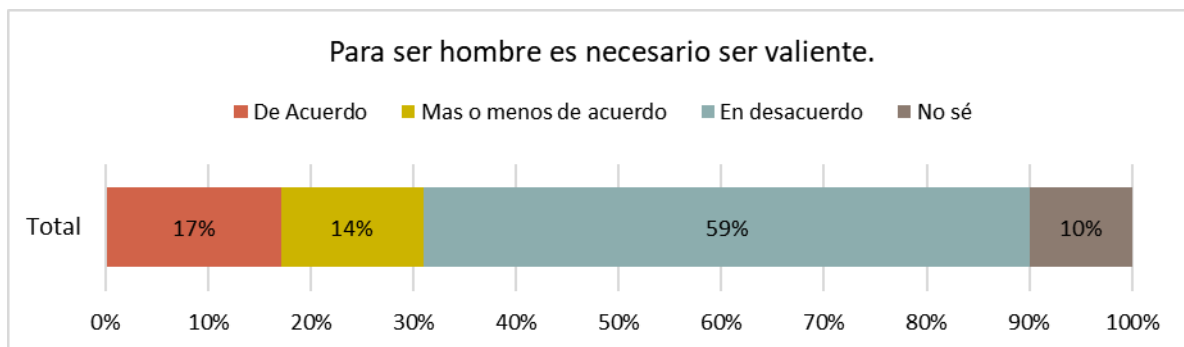
Los estereotipos sobre lo que significa ser varón son normas que dimensionan las valoraciones sobre las acciones de los varones en sus relaciones con otros varones y con las mujeres. Dentro de esas normas se encuentra, como demanda relevante el asumir funciones de proveedor de la familia cuando adulto dentro de la unidad doméstica. Mandatos que por un lado son cumplidos de manera diferente según sectores sociales de pertenencia y que en un contexto cambiante se vuelve cada vez más complejo alcanzar, generándose diversos tipos de conflictos, pero no desapareciendo en tanto tal.

El mandato de ser proveedor es uno de los ámbitos centrales, de los nudos más duros, de la masculinidad dominante y a su vez una fuerte fuente de poder.

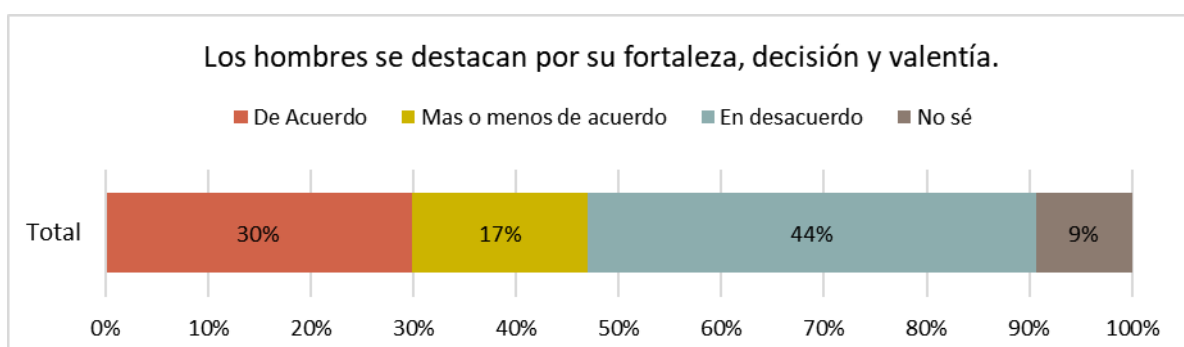
En ese sentido es de destacar que el 69% de los/as participantes manifiestan con mayor o menor acuerdo que el varón es el encargado de traer la plata y el sustento a la familia, un 29% no está de acuerdo y un 16% más o menos de acuerdo. En ese sentido es difícil pensar en la corresponsabilidad antes señalada, mientras se mantengan estos estereotipos y mandatos. Así mismo la afirmación antes presentada de que varones y mujeres pueden hacer las mismas cosas empieza a tomar cuerpo en su jerarquización.



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



En ese sentido un 44% no está de acuerdo que los varones se destacan por su fortaleza, decisión y valentía, mientras que un 64%, está de acuerdo en mayor o menor medida.



Mandato este, que en el ámbito laboral puede implicar exponerse a fuertes riesgos laborales y resistencias a utilizar dispositivos que disminuyan riesgos laborales.

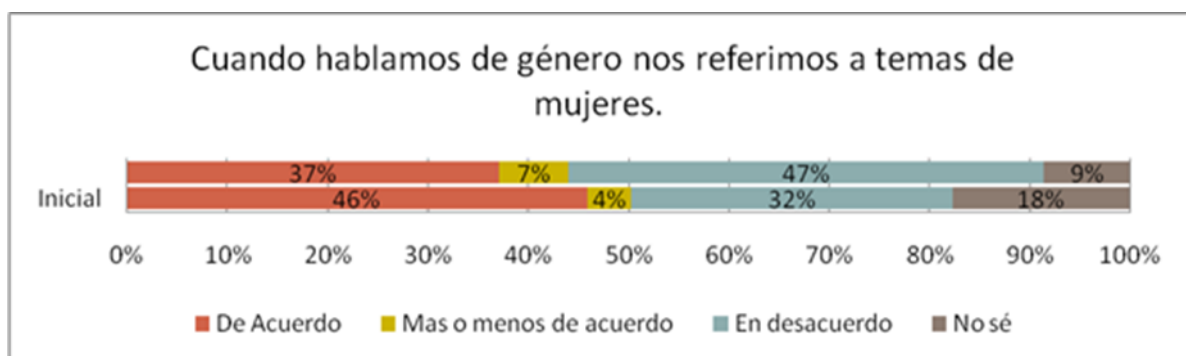
A su vez, el 57% señala no estar de acuerdo en usar la fuerza para defender su honra, un 14% si está de acuerdo en usarla y un 15% no lo sabe, un 8% no lo sabe

Cambios y persistencias

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

De este modo se selecciono un grupo de preguntas realizadas al inicio de los cursos que luego fueron replicadas una vez finalizados, lo cual nos permitió comparar una misma pregunta en dos momentos diferentes del proceso. En ese sentido podemos señalar algunas modificaciones, tensiones, combivencias ambiguas y tambien persistencias.

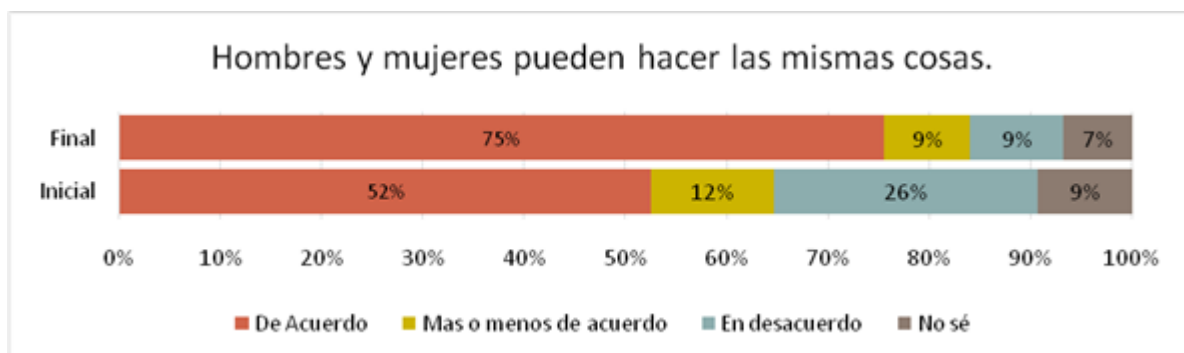
Entre las principales modificaciones vemos que se hay indicios de que se ha incorporado la dimensión relacional del género, al dejar de ser visto éste como un tema exclusivo de mujeres, pasando de un 44% a un 55%.



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



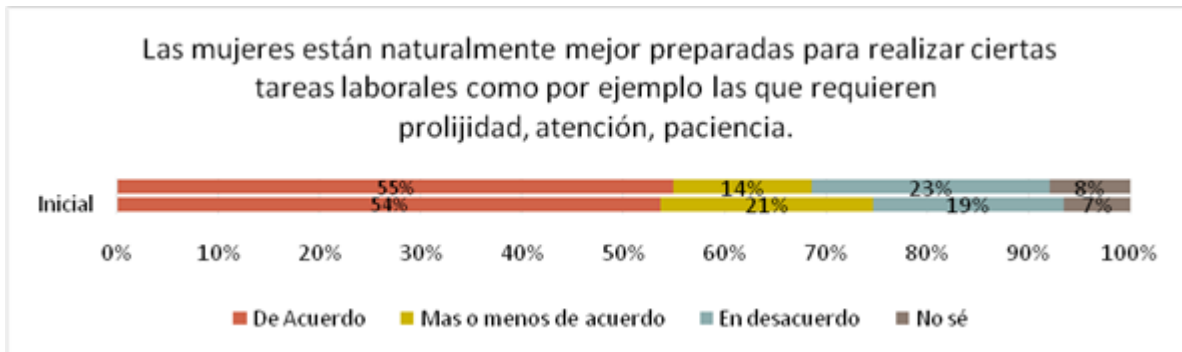
Por su parte, si tenemos en cuenta que uno de los núcleos duros sobre los que se asienta la división sexual del trabajo, es considerar que a varones y mujeres les subyace una naturaleza que se traduce en calificaciones y competencias innatas diferentes, podemos observar que a esto se ha sufrido modificaciones.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



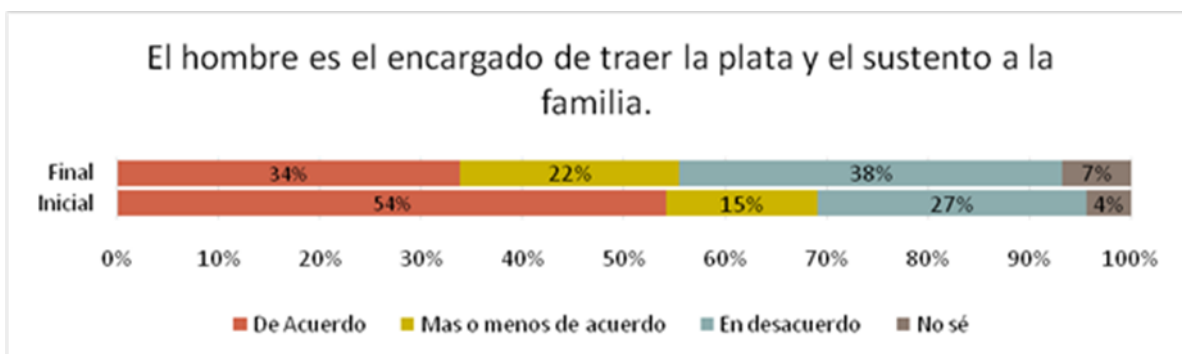
Respuesta que debe ser leída en relación con la importante disminución de respuestas afirmativas a que el trabajo más importante de la mujer es cuidar a su familia y encargarse de la casa. Esto nos habla de que se comienza a problematizar, poner en cuestión, la posibilidad o imposibilidad que unos y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



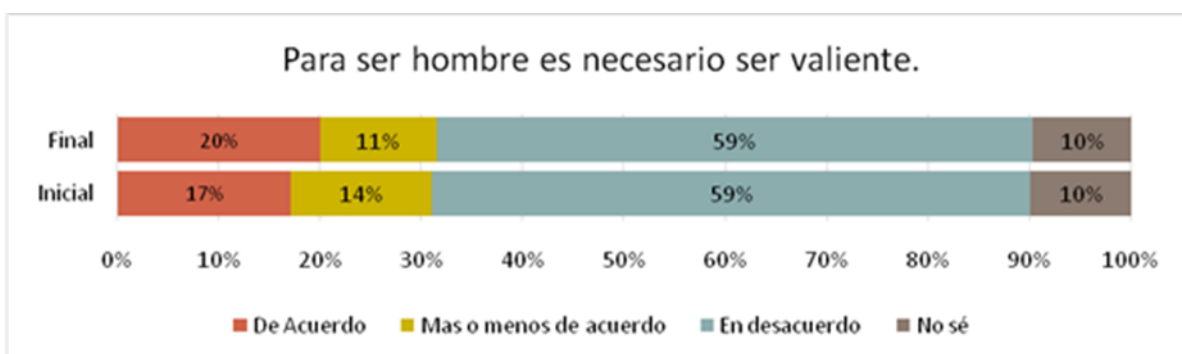
Estos cambios podrían hacernos suponer que la naturalización de roles es cuestionada, pero lo cierto es que no y que conviven en un mismo tiempo y espacio y por cierto entran en fuerte tensión, ya que si bien se presentan algunos cambios en las respuestas habiendo un mayor porcentaje que está en desacuerdo en que las mujeres están naturalmente mejor preparadas para realizar ciertas tareas laborales que requieren prolijidad y atención, lo cierto es que persisten la naturalización de ciertos estereotipos arraigados en tanto patrones culturales que son vividos por las personas como aspectos no cuestionables de su propia identidad.



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



No produciéndose cambios en el mandato vinculado a la valentía



Reflexiones finales

A lo largo del trabajo, se buscó dar cuenta cuales son las opiniones y representaciones de los y las participantes de un curso de capacitación desarrollaron durante el año 2016 a ciento ochenta trabajadores/as de la Unión Obrera de la Construcción -UOCRA-, donde el desafío estuvo centrado en incorporar la perspectiva de las masculinidades desde una mirada de Derechos Humanos y de Género como forma de aportar a desandar las injusticias sociales en el ámbito sindical.

Así dimos cuenta de la complejidad que implica abordar esta temática ya que se entrecruzan mandatos, relatos de lo políticamente correcto y fuertes miradas biologisitas, que en última instancia son las que dan cuenta del complejo entramado que le subyace a la construcción social del género, de las feminidades y las masculinidades. Asimismo, hemos dado cuenta que el transcurrir por un trayecto formativo ha habilitado a producir cambios en aspectos centrales para pensar en desandar la tradicional división sexual del trabajo, donde claro está que existen fuertes persistencias y núcleos duros a seguir trabajando y que por sobre todo se precisan de políticas estatales integrales para abordarlas.

Bibliografía consultada

Encuesta IMAGES Chile. Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género. The International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) Disponible en:

https://drive.google.com/open?id=0B_Rz3JL3GwjtTER1MGpFWFJ2UEk