



Argentina **unida**

CAPACITACIÓN

Ley Micaela:

Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos

Marco conceptual en perspectiva de género

Cuaderno de Formación 3

3



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad



Cuadernos de formación
**Ley Micaela: Hacia la construcción
de espacios de trabajo igualitarios
e inclusivos**

**Ministerio de Obras Públicas, áreas de Nivel
Central, entes, empresas y organismos
descentralizados y desconcentrados**



Cuaderno de Formación 1:
Introducción a la Ley Micaela

Cuaderno de Formación 2:
Derechos Humanos. Marco normativo



Cuaderno de Formación 3:
Marco conceptual en perspectiva de género

Cuaderno de Formación 4:
Violencias por motivos de género

Cuaderno de Formación 5:
**Políticas públicas para la equidad.
Corresponsabilidad de los organismos del Estado**



Glosario





Índice

Prólogo	6
Presentación y agradecimientos	7
Utilización de Lenguaje Inclusivo	10
Introducción	11
¿El mundo se divide en rosa y celeste o es multicolor?	12
Sobre el concepto de Género	12
¿Cuál es la diferencia entre el Género y el Sexo?	13
¿Qué pasa cuando no cumplimos con las expectativas?	14
El género como organizador de las relaciones sociales	15
Masculinidad hegemónica: ¿qué significa ser un “verdadero hombre”?	16
Costos y beneficios de la masculinidad hegemónica	18
Masculinidades plurales: ¿cómo construir relaciones más equitativas?	21
Binarismo, heteronormatividad y cissexismo	22



¿Cómo repercuten las relaciones de género en el mundo del trabajo? 24

División Sexual del Trabajo: lo público, lo privado, lo productivo y lo reproductivo 24



¿Qué hacemos? ¿Dónde lo hacemos? ¿Para quién lo hacemos? ¿Cómo se reconoce/valora lo que hacemos? 26



Brechas de género y desigualdad en las estructuras patriarcales 26

Brecha salarial 26

Segregación horizontal 27

Segregación vertical 28



Las mujeres, los cuidados, el trabajo y el Estado 30

¿A qué nos referimos cuando hablamos de los cuidados? 32

Repasando 35



Referencias Bibliográficas 36



“Haré los esfuerzos necesarios para que estén en un primer plano los derechos de las mujeres. Quiero ponerme al frente de las demandas de las mujeres, buscaremos reducir a través de distintos instrumentos las desigualdades de género, económicas, políticas y culturales. Ni Una Menos debe ser una bandera de toda la sociedad y de todos los poderes de la República”.

Alberto Fernández
Presidente de la Nación

Prólogo

Asumimos la responsabilidad y el compromiso ante la sociedad de aplicar la Ley Micaela, una normativa que nació por la lucha de los feminismos ante el femicidio de la joven Micaela García, una militante por los Derechos Humanos y el “Ni Una Menos”.

Una Ley que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y erradicación de las violencias contra las mujeres a todos los niveles y agentes del Estado, pero que nos invita a un involucramiento mayor: el de replantear nuestros modos de decir y de hacer e intentar comprender cómo esos modos afectan a los demás.

Todos los días podemos hacer algo al respecto. Comenzando por repensar nuestras prácticas cotidianas y cómo construimos nuestros vínculos con compañeras, compañeros de trabajo, con nuestras parejas, con nuestras hijas e hijos, con nuestras vecinas y vecinos. Modificando nuestros actos, reparando en cómo se sienten los demás con nuestras acciones, con nuestras palabras, con nuestros gestos. Redoblando el compromiso como trabajadoras, trabajadores, funcionarias y funcionarios, teniendo siempre presente que, en el hacer de cada obra, recomendación técnica, procedimiento administrativo y comunicación institucional, estemos construyendo igualdad y mayores oportunidades para el desarrollo y ejercicio pleno de las autonomías de las mujeres y LGBTI+.

Somos personas diferentes; celebramos la diversidad de posicionamiento ante el mundo, de saberes, de vocaciones, de opciones sexuales y de cuerpos; pero debemos tener los mismos derechos. Como agentes del Estado, estamos llamados a comprometernos con la igualdad efectiva y la Ley Micaela nos insta a darnos un espacio colectivo para reflexionar, proponer y cambiar el rumbo hacia una Argentina más justa. Es una tarea de todas y todos, y debe comenzar cuanto antes, ahora mismo.

Gabriel Katopodis

Ministro de Obras Públicas

Presentación y agradecimientos

Al comenzar la actual gestión, el Ministro de Obras Públicas, Gabriel Katopodis, nos encomendó la tarea de construir una agenda de género que impactara en las formas de hacer obras públicas.

Fue así que -con motivo del 8 de marzo de 2020- reunimos a las referentes sindicales para dialogar acerca de lo que había ocurrido años anteriores en los organismos que hoy componen el Ministerio de Obras Públicas y cuáles eran las prioridades que a su entender, debíamos encarar. Surgió allí la importancia de visibilizar el rol de las mujeres, el diseño y la puesta en marcha de los protocolos contra la violencia, la revisión de las licencias, la construcción de espacios para la lactancia, la promoción de planes de igualdad y la implementación de la Ley Micaela, entre muchos otros temas.

Un mes después, nos encontrábamos con referentes de todos los organismos, designadas por las autoridades, para analizar la agenda planteada en aquella primera reunión por las sindicalistas y establecer pasos a seguir. La agenda se fortaleció y se constituyeron grupos de trabajo para ordenar los asuntos a trabajar y darnos un plan. Abrimos asimismo la participación a quienes quisieran formar parte de esta red que sería el motor y la mecha encendida constante de la agenda de género que propuso el ministro.

Mientras tanto, por decisión del presidente Alberto Fernández, el Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad se conformaba y comenzaba a impulsar ya no sólo las prioridades de su cartera de Estado sino la del Gobierno Nacional en su conjunto, potenciando el compromiso de muchas autoridades con las políticas de género y brindando instrumentos a las personas que debían llevarlas adelante.

No fue difícil entonces avanzar porque encontramos un terreno fértil para fundar una perspectiva de género situada: en las problemáticas que las trabajadoras con años en nuestros organismos conocían y con la experiencia de otras tantas luchas de las recientemente incorporadas; con una ciudadanía y unos movimientos de mujeres y de diversidades que siguen reclamando derechos para todas las personas y marcan el espacio que existe en la sociedad argentina para continuar; y con capacidades en el Estado tanto para diseñar nuevos instrumentos de políticas públicas que efectivicen las demandas como para ampliar alianzas con organizaciones no gubernamentales expertas en cada materia.

La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas fue creciendo y discutió los 40 textos que propuso el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad para dar sustento a la implementación de la Ley Micaela; impulsó diversos conversatorios para analizar diferentes aristas de las problemáticas de violencia e igualdad; promovió espacios institucionales para llevar adelante las políticas de género en los organismos; socializó y acompañó la confección de protocolos que se debatieron en los espacios paritarios; dio respuesta a los requerimientos de otras políticas nacionales vinculadas a género y diversidad y trabaja en hacer realidad el cupo trans y el cupo para personas con discapacidad; entre otras tantas acciones.

Así, la Red, en su corta vida, obtuvo resultados muy concretos en materia institucional: dio lugar a la creación del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del ministerio; desarrolló y acompañó las estrategias para la formación en Ley Micaela y ya sensibilizó a más de 1.000 autoridades; impulsó y fortaleció los procesos de constitución de los 7 protocolos que faltaban en el marco de los convenios colectivos de trabajo; se encuentra apoyando la revisión y confección de licencias que también faltan; involucró a las áreas de Recursos Humanos, Comunicación y Prensa y a las áreas jurídicas, de planificación y de ejecución de obras de todos los entes y organismos del MOP; realizó una línea de base sobre brechas de género entre nuestras trabajadoras y trabajadores; bregó por la incorporación en la agenda el presupuesto con perspectiva de género y una línea programática de infraestructura de cuidados; trabaja para potenciar la colaboración internacional en materia del rol de las mujeres en la gestión del agua y construyó los compromisos del ministerio tanto en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género como en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad.

Esta colección de cuadernos de formación Ley Micaela MOP inaugura un conjunto de materiales que esperamos desplegar de la mano de la Red y de otras que estamos constituyendo: redes con otros ministerios para abordar toda la infraestructura con perspectiva de género, con las provincias y municipios para llevar la perspectiva a nivel federal, con los sindicatos y las cámaras del sector, con instituciones de la sociedad civil y de la cooperación internacional, con las universidades. Sin lugar a duda, paso a paso, nos haremos más fuertes y tenemos la responsabilidad de dejar bases sólidas para que la agenda de género y diversidad avance en el futuro cuando ya no estemos.

La colección está compuesta por 5 cuadernos, un glosario y un material instructivo para tutoras y tutores. El primero de los cuadernos es introductorio para brindar un panorama de todo lo que se planteará a lo largo del curso; el segundo aborda el marco normativo nacional e internacional en materia de Derechos Humanos; el tercero plantea los aspectos conceptuales más sobresalientes; el cuarto trata sobre las definiciones de violencias por razones de género; y el quinto considera la mirada integral y transversal y acciones posibles hacia la igualdad.

Todo el trabajo realizado en apenas 16 meses es muy rico y suficiente como para contarlo con el objetivo de que sirva de experiencia para otras personas que se enfrentan a desafíos semejantes. La única receta para alcanzar lo propuesto, desde nuestro humilde punto de vista, es que esas redes y esas tareas se hagan desde una perspectiva feminista, es decir, practicando la construcción colectiva en igualdad y desechando las malas prácticas que todas y todos hemos mamado del patriarcado. Si lo hacemos, edificaremos instrumentos de política pública y culturas organizacionales distintivas, mejores, y que nadie podrá remover.

Por último, debemos agradecer muy sinceramente a todas las personas que aportaron su mirada, su energía, su apoyo y aliento para que tanto estos cuadernos como todas las metas alcanzadas sean posibles, en especial, a las más de 100 personas que hoy militan, promueven e impulsan la Red de Género y Diversidad del querido MOP. Gracias a las referentes que han leído, corregido y releído estos cuadernos y empujan la agenda institucional cada día.

Gracias también al trabajo altamente profesional y comprometido de Florencia Moragas, coordinadora de Políticas de Género del MOP y activa militante feminista; a Laura Bernstein, compañera incansable y experta en formación y capacitación; y a Macarena Justel, nuestra abogada y generosa especialista.

Gracias de antemano a quienes pasarán por estos cursos y leerán los cuadernos y compartirán sus inquietudes y pareceres. El diálogo respetuoso y tolerante es el insumo básico de una sociedad democrática e inclusiva. Bienvenidas, bienvenidos y bienvenidos a esta desafiante y estimulante aventura.

María Pía Vallarino

**Directora de Relaciones Institucionales
Ministerio de Obras Públicas**

Utilización de lenguaje inclusivo

El lenguaje que utilizamos cotidianamente da forma a las maneras de entender el mundo y las relaciones entre las personas. El lenguaje inclusivo actualmente es sujeto de muchos debates porque, como sostiene Sara Pérez (2019), pone en juego si reforzamos relaciones de poder o si tratamos de modificarlas. Mediante el lenguaje se puede cuestionar un orden social y las relaciones de género imperantes y dicho cuestionamiento desafía la forma en que esto se pone de manifiesto en la lengua; eso es lo que más incomoda y perturba.

Existe una amplitud de propuestas de lenguaje inclusivo o no sexista. Aquí nos inclinamos por reemplazar el uso del masculino genérico con sustantivos colectivos neutros (esto es, por ejemplo, decir “la humanidad” por “los hombres” o “las personas que trabajan” por “los trabajadores”) y reemplazar “a” u “o” cuando denotan género por la letra “e”. Asimismo, utilizaremos el sustantivo “varones” en lugar de “hombres” por el uso pretendidamente universal del término “hombre” como sinónimo de humanidad.

Como parte del proceso pedagógico que iniciaremos en este curso, invitamos a que quienes perciban incomodidad ante el uso del lenguaje inclusivo evalúen qué y por qué les produce tal sentimiento.

La Ley Micaela nos convoca a repensar nuestras formas de actuar, a reflexionar acerca de nuestras relaciones, y el modo en que nos vinculamos con otras personas y ello incluye, inevitablemente, las formas de decir las cosas.

Guía de recursos



Vocabulario



Contenido multimedia



Normativa



Para seguir pensando



Celeste y rosa no deberían corresponder a ningún género.

Lxs niñxs tienen derecho a disfrutar del arco iris.

Los colores son de todxs.

Gabriela Mansilla (2017)¹

Introducción

En el Cuaderno de Formación 3, ofrecemos un recorrido de las herramientas normativas nacionales e internacionales que enmarcan la responsabilidad del Estado en la generación de políticas públicas dirigidas a eliminar los distintos tipos de violencias por motivos de género.

En este documento, sugerimos el siguiente contenido. Por un lado, estudiar los conceptos que permiten **visibilizar las violencias y desigualdades**, que se han mantenido en silencio durante muchísimo tiempo en todo el tejido social y que ha mantenido dichas desigualdades en el ámbito privado donde el Estado no podía intervenir. Por otro lado, les proponemos repensar nuestros espacios cotidianos desde la perspectiva de género: nuestro trabajo, las organizaciones donde nos movemos, nuestras relaciones interpersonales, los medios de comunicación e, incluso, nuestra familia.

Muchas veces, este proceso requiere de una profunda revisión de las propias ideas, creencias e historias de vida, por lo cual no siempre es un proceso fácil. Quizás, en muchos casos se trata de un primer acercamiento al tema. Por eso, invitamos a compartir las dudas y dificultades que se presenten para trabajarlas en grupo, colectivamente.

¹ Mamá de Lulú, activista, co-autora de La Revolución de las Mariposas (2017)

¿El mundo se divide en rosa y celeste o es multicolor?

Sobre el concepto de género

Como señalamos en el Cuaderno de Formación 1, a partir de la genitalidad de las personas se construyen determinadas características y –sobre todo– expectativas que son atribuibles a “lo masculino” o “lo femenino”, incluso desde antes de nacer. Es aquí cuando nos encontramos con el concepto de Género aun cuando no lo reconocemos.

Perspectiva de **género**, violencia por motivos de **género**, diversidad de **géneros**. ¿Qué significa esta palabra tan de moda?

El **género** es todo aquello que nos identifica como varones, mujeres u otras variantes. Este concepto incluye desde las características más superficiales, como el peinado y la ropa, pasando por la forma en que nos relacionamos con los demás, hasta cuestiones más implícitas, como los gestos y las expresiones corporales. Además, va a tener impacto en cada una de las esferas de nuestra vida cotidiana, desde el trabajo hasta la sexualidad.

Este concepto no se refiere exclusivamente a las mujeres –como se ha pensado durante mucho tiempo– sino que es una categoría que aborda y analiza las relaciones de poder entre mujeres, varones e identidades LGBTI+.

También dijimos que esta categoría organiza las relaciones sociales a través de los **estereotipos** y **roles de género**, los cuales se adquieren a través de la **socialización genérica**. ¿Cómo y cuándo sucede?

Socialización genérica



Se denomina socialización genérica al conjunto de procesos a través de los cuales las personas aprenden a ser femeninas o masculinas, de acuerdo con las expectativas de la sociedad en la cual viven. Es decir, no son femeninas o masculinas por su genitalidad sino por los **procesos de socialización**.

Tradicionalmente, desde la infancia, se ha enseñado a las personas la división de dos mundos: el rosa y el celeste. A las niñas, desde muy pequeñas, se les regalan muñecas para que aprendan a cuidar, maquillajes, cocinitas para que sepan alimentar, escobitas para que sepan limpiar. Juegan a la

maestra y la enfermera, para cuidar y enseñar. Las educan a ser sensibles, sumisas, tiernas, emocionales y –sobre todo– maternas.

A los niños, les regalan superhéroes para salvar el mundo, autitos para recorrer la vida pública, armas para que sepan luchar. Juegan a ser agresivos, fuertes, competitivos, inquietos, valientes, racionales y proveedores.

Esta costumbre de agrupar a las personas por determinadas características responde a los **estereotipos de género**. Dichas características se experimentan muchas veces sin cuestionamiento. Son generalizaciones, ideas simplificadas (y sobre todo binarias) sobre lo que deben ser y hacer mujeres y varones. Estas ideas, con el tiempo, se han naturalizado y se han constituido como si fueran verdades absolutas. Veamos algunos ejemplos:

- “Todas las mujeres son románticas y sensibles”.
- “Las mujeres se completan con la maternidad”.
- “Los nenes son así, juegan a lo bruto”.
- “Las nenas son tan educadas y calladitas”.
- “Los varones no lloran”.
- “El hombre es el jefe de familia, tiene llevar el sustento al hogar”.

Los **roles de género** nos enseñan cómo debemos comportarnos de acuerdo a si nuestra conducta se adecúa o no a lo que se espera. Son como una especie de matriz mediante los cuales se “moldea” a las personas. Los varones deben ser fuertes, intrépidos y valientes y, de forma opuesta, las mujeres frágiles, sensibles y miedosas. Así, resulta esperable que los varones tengan la capacidad para dirigir, mandar y gobernar. Y las mujeres, la disposición para obedecer, acompañar, atender y cuidar a las demás personas. **El mundo público para ellos; el mundo privado para ellas.**

¿Cuál es la diferencia entre el género y el sexo?

Como dijimos en el Cuaderno de Formación 1, el concepto de sexo se utiliza para referirnos a la clasificación cultural binaria de las personas y otros

seres vivos de acuerdo a criterios **genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos**. El sexo es asignado al nacer y en nuestra sociedad determina si las personas son mujeres o varones.

Solemos esquematizar que el **sexo se refiere a nuestra corporalidad** y el **género a la construcción social** acerca de cómo nos identificamos como varones, mujeres u otras identidades. Sin embargo, el concepto de sexo también se fue modificando a través del tiempo. A través de la antropología feminista², se ha estudiado y cuestionado la idea de que el sexo se reduzca a hechos biológicos como la genitalidad (macho o hembra); en cambio, se entiende que éste también se relaciona con la forma en que se construye la experiencia de la sexualidad en cada sociedad.

Desde dicha perspectiva, el único núcleo indudable es la procreación, pero no es en modo alguno natural, sino que es un proceso profundamente afectado por las relaciones sociales, económicas y de poder. Además, biológicamente no existen dos sexos únicos, sino que se trata de un espectro compuesto por una sumatoria de características (los cromosomas, las hormonas, los genitales externos, etc.) y que cuenta con muchas variantes intermedias, como veremos más adelante en el caso de las personas intersex.

Podemos ver esquemáticamente cómo estas categorías fueron aceptadas durante mucho tiempo como compartimentos estancos de la siguiente manera:

Sexo	Expresión de género	Identidad de género	Deseo sexual y/o afectivo
Vulva	Femenino	Mujer	Hacia un varón
Pene	Masculino	Varón	Hacia una mujer

¿Qué pasa cuando no cumplimos con estas expectativas?

La rigidez de estas atribuciones binarias genera presión social, como –por ejemplo– la idea de que, para completarse, una mujer debe gestar y ser madre, pero siempre con una pareja varón. Por otro lado, un varón debe

2 Narotzky, Susana (1995); “La sexualidad procreadora de las Mujeres: Representaciones Melanesias” en AAVV, Antropología y Feminismo, Madrid.

ser el “sostén económico del hogar”, el que “brinda protección a su pareja mujer y a sus hijos”.

Para reflexionar



¿Qué ocurre cuando se “desoye” un mandato de género? ¿Cuál es el costo? ¿Cuál es la respuesta social?

Para reflexionar sobre esto, les sugerimos la lectura de estas notas periodísticas:

- **BBC News: El estigma de las mujeres que deciden no ser madres**
<https://bbc.in/3IVTyE6>
- **El Universal: Ballet. Un estigma para varones**
<https://bit.ly/3Lgyf2f>

Podemos decir que la socialización de género resulta opresiva ya que – implícita o explícitamente– nos condiciona para desear algunas cosas y rechazar otras. De esta manera se vulnera nuestra autonomía y el pleno desarrollo de nuestros derechos.

Asimismo, en la medida en que la sociedad otorga diferentes oportunidades a las personas, valorando “lo masculino” y dejando en un lugar subordinado a “lo femenino”, reproduce desigualdades y situaciones de discriminación que se han hecho estructurales. A esta división en dos categorías, **masculino** o **femenino**, la denominamos **estructura binaria**.

El género como organizador de las relaciones sociales

Las relaciones entre las personas en nuestra sociedad según su género condicionan sus expectativas, posibilidades y capacidad de desarrollo. A esta organización jerárquica de relaciones sociales, políticas y económicas, que mantiene al varón como parámetro de la humanidad, se las suele denominar como **sociedades patriarcales**. Asimismo, representa un sistema de poder donde las mujeres e identidades no binarias quedan en una posición de subordinación y sometimiento que se expresa en todos los ámbitos, desde lo individual y familiar hasta los espacios colectivos.

Cuando hablamos de poder, no sólo pensamos en términos coercitivos y formas de sometimiento explícitamente violentas, sino también en términos simbólicos; es decir, como generador de prácticas y discursos legitimadores.

Desde distintas perspectivas, se ha intentado **naturalizar** y justificar este orden social con base en la capacidad reproductiva de las mujeres, y que impone la maternidad y el cuidado de hijes, hijas e hijos como su principal objetivo. En este sentido, una de las explicaciones más extendidas atribuye la subordinación femenina a la supuesta fuerza física y agresividad de los varones, que en las sociedades cazadoras y recolectoras los habilitaba a “proveer y proteger” a su familia. Sin embargo, estas explicaciones han sido rebatidas por distintos estudios sociohistóricos y antropológicos. Existen numerosas investigaciones que han encontrado evidencias históricas de que en dichas comunidades la distribución de tareas de cuidado de hijes, hijas e hijos y la provisión de alimentos eran complementarias. La idea de “hombre cazador” representa un mito, ya que las actividades de caza de animales grandes era una tarea auxiliar y la alimentación principal era a partir de la recolección y caza de animales pequeños.

Numerosos aportes derivados de los estudios de historia³ han permitido visibilizar que el sistema patriarcal, lejos de ser natural, es una creación

Para reflexionar



Tomando como ejemplo la revalorización reciente de figuras como Juana Azurduy o María Remedios del Valle, cuyas hazañas no fueron reconocidas históricamente, **¿qué mujeres de la historia que consideren que no han sido reconocidas verdaderamente pueden traer a la memoria?**

histórica que fue variando a través del tiempo y en diferentes sociedades. El patriarcado pone en el centro y en la cúspide de las relaciones a los varones, pero no cualquier varón, sino un cierto tipo específico que suele responder a aquello que conocemos como **masculinidad hegemónica**.

3 En la Introducción del libro *La creación del patriarcado*, Gerda Lerner (1990) aporta un insumo revelador desde la historiografía para entender al sistema patriarcal como un constructo histórico con múltiples variantes a lo largo de la historia de la humanidad y que los registros sobre estos procesos históricos son, en su mayoría, realizados por varones. **“El período de la formación del patriarcado no se dio de repente sino que fue un proceso que se desarrolló en el transcurso de casi 2500 años, desde aproximadamente el 3100 al 600 A.C.”**, y este proceso ha sido particular en las distintas sociedades y en cada momento histórico.

Masculinidad hegemónica: ¿qué significa ser un “verdadero hombre”?

Cuando hablamos de masculinidad hegemónica nos referimos a la construcción de un tipo de varón que ostenta poder y privilegios no sólo sobre mujeres, niños e identidades no binarias, sino también por sobre otros varones que no cumplen con un ideal determinado. Dicho ideal refiere a **un varón (cis), heterosexual** que, además, en las sociedades clasistas será de clase media o alta, y en las sociedades racistas será blanco.

La construcción de la identidad masculina hegemónica se da en oposición a lo femenino, a la niñez y a la homosexualidad: ser un “verdadero hombre” es no ser niño, ni mujer, ni homosexual. Se les enseña a los varones que deben suprimir todos los sentimientos y las actitudes que evoquen debilidad.

Sin embargo, la masculinidad no se construye únicamente a partir de discursos de negación, sino que también existen fuertes mandatos de lo que un hombre sí debe ser:

- **Ser independiente**
- **Ser proveedor**
- **Ser protector, fuerte, valiente y “tener el poder”**
- **Ser viril, heterosexual y procreador**

A las mujeres y los varones se les otorga, respectivamente, un lugar en la familia, en la sociedad, en el mundo de la economía y en el de la política, legitimando y naturalizando la desigualdad en la distribución de los espacios de decisión, y el acceso a los bienes materiales y simbólicos.

Una de las características principales de la masculinidad hegemónica es el ejercicio de poder y control sobre otras personas, que no se lleva adelante de modo deliberado o consciente. Así, en el proceso de construcción de su masculinidad, los jóvenes tienden a demostrar el poder utilizando la violencia entre sí o sobre otros (mujeres, niños, animales, naturaleza) para probar que son “hombres de verdad”. Este mandato los lleva muchas veces a exponerse a situaciones de riesgo, violencia extrema y autodestrucción.

Este tipo de masculinidad es un ideal que prácticamente nadie puede alcanzar. No existe una sola forma de masculinidad, sino que existen “masculinidades” así como existen feminidades.

El sociólogo Robert Connell se dedicó a estudiar la masculinidad como un concepto que interviene en las relaciones de género y plantea: “La masculinidad puede definirse como un conjunto de prácticas sociales en el contexto de las relaciones de género que afectan a la **experiencia corporal, a la personalidad y a la cultura** de hombres y mujeres. En la medida que la masculinidad es una práctica social, tiene un estrecho vínculo con las relaciones de poder, con las **relaciones de producción y con los vínculos emocionales**” (2003, 4).

Cumplir con los ideales de la masculinidad hegemónica tiene sus privilegios, pero también sus costos a nivel individual y también social.

Costos y beneficios de la masculinidad hegemónica

• Ser independiente

Generalmente los varones, desde chicos, tienen más libertad para salir de su casa y para manejarse con mayor autonomía en el mundo público. En general, se los estimula a ser más independientes, a que desarrollen sus capacidades físicas e intelectuales como más agresivas y competitivas, y a que tomen decisiones de manera más autónoma. Pero, también, esto hace que les sea más difícil tomar decisiones consensuadas o pedir ayuda, que es visto como una señal de debilidad que no puede mostrarse.

• Ser proveedor

Para cumplir su rol establecido en la sociedad, los varones deben ser proveedores económicos de la familia. En la vida adulta, son quienes gozan de una mejor inserción laboral. Del mismo modo, tienen mayores posibilidades para acceder a puestos jerárquicos en la política y en las empresas.

El trabajo productivo es generador de poder económico, pero también social, y otorga estatus y prestigio. Los varones poseen mayor autonomía económica, lo que les permite manejar los ingresos familiares e imponer sus reglas para la convivencia.

Como contrapartida, se les atribuye la necesidad de conseguir un trabajo para “ser alguien” y la responsabilidad de mantener el hogar económicamente. Este mandato, por un lado, genera una fuerte sobreexigencia y exclusión para quienes quedan desempleados; y, por otro lado, para aquellos varones empleados, con sobrecarga de responsabilidades y horarios, supone la imposibilidad de disfrutar de la crianza y del cuidado de la vida familiar, e –incluso– llegar a sufrir las consecuencias por ello en su salud. Asimismo, este alejamiento del ámbito del hogar, repercute en una dificultad de los varones para acompañar la crianza de los hijos y, fundamentalmente, en el exceso de trabajo no remunerado (tareas domésticas y de cuidado) en las mujeres.

Para reflexionar



Según un informe de la Oxfam (2020) los veintidós varones más ricos del mundo poseen más riquezas que todas las mujeres de África.

• Ser protector, fuerte y valiente

Si los “verdaderos hombres” son más fuertes, tienen la responsabilidad de proteger a las demás personas, especialmente a las mujeres, niñas y niños. Esta supuesta caballerosidad les quita a las mujeres el reconocimiento en tanto sujetas semejantes. La cultura patriarcal las ubica como objetos valiosos. El cuerpo de las mujeres muchas veces se cosifica y mercantiliza, poniéndolas en un lugar de inferioridad y fragilidad.

En este caso, la protección no está vinculada al cuidado sino al sentido de propiedad y se puede convertir en ejercicio de poder y control hacia ellas. El ejemplo más representativo de esto son algunas de las formas de la violencia de género: no respetar su privacidad, controlar cómo se viste, a dónde va y con quién.

Cosificación



El término cosificación se refiere al proceso de deshumanización de las mujeres, a través del cual se las reduce a un objeto, poniéndolas a disposición del disfrute de otros.

Ser fuerte y valiente requiere no demostrar sensibilidad y debilidad. Ello repercute en los vínculos emocionales y lleva a muchos varones a no poder

expresar sus sentimientos, o incluso tener conductas abusivas que causan sufrimiento a ellos mismos y a las personas que los rodean.

Para reflexionar



Revisemos algunos fragmentos de letras de canciones populares:

- “La maté porque era mía”
 - “Si te agarro con otro te mato”
 - “Te vas porque yo quiero que te vayas. A la hora que yo quiera te detengo. Yo sé que mi cariño te hace falta. Porque quieras o no, yo soy tu dueño”.
- ¿Qué significados le otorgan a la masculinidad hegemónica? ¿Qué representaciones surgen del cuerpo de las mujeres?

• Ser viril y procreador

El tipo de sexualidad exigida también tiene sus costos. El “verdadero hombre” debe estar dispuesto a tener relaciones sexuales más allá de su deseo erótico para no ser catalogado como homosexual, como si ello fuera un insulto. Desde muy jóvenes, son presionados, por sus pares y por varones adultos de referencia, a una iniciación sexual temprana y a mantener múltiples conquistas amorosas.

De todos modos, aún con estas presiones de heterosexualidad y potencia, su sexualidad no es moralizada y custodiada como en el caso de las mujeres, y pueden vivirla con mayor libertad y más tempranamente que ellas. Los varones heterosexuales, por ejemplo, gozan del reconocimiento de sus pares cuando se muestran con una o varias mujeres, e incluso cuando exponen públicamente sus prácticas sexuales. En contraposición, las adolescentes mujeres son sancionadas socialmente como “rápidas” si expresan públicamente su deseo.

Para reflexionar



En Argentina, durante 2017 y 2018 se realizaron solo 746 vasectomías en varones frente a 30.812 ligaduras tubarias en mujeres (PNSSyPR, 2018).

El mandato de “ser procreador” se basa en la idea de que los varones deben fecundar y tener hijas e hijos, hijos. El mismo repercute muchas veces en relaciones sexuales donde se niegan e imponen el no uso de métodos de protección y anticoncepción. Además de la violencia sexual que implica

el no consentimiento de las relaciones sexuales sin protección, muchos varones se exponen a contraer infecciones de transmisión sexual como el VIH, sífilis, hepatitis B y C, entre otras.

- **Ser heterosexual**

La heterosexualidad obligatoria es el mandato impone dirigir el deseo sexo-afectivo hacia personas del “sexo opuesto”. Este mandato, además de reprimir el deseo, reprime también la afectividad entre varones, sanciona y excluye de forma violenta a quienes expresan su orientación sexual o identidad de género de maneras diferentes a la tradicional. Algunos ejemplos de este tipo de discriminación son el acoso escolar, la homofobia y la transfobia. Sin embargo, existen costos más altos como los crímenes de odio por razones de género.

Resumiendo, estos mandatos que se imponen a los varones representan privilegios, pero también tienen sus costos. Estos privilegios son –prácticamente– exclusivos de los hombres, e implican un lugar de subordinación de las mujeres e identidades de la diversidad sexual.

Masculinidades plurales: ¿cómo construir relaciones más equitativas?

La masculinidad no es una sola, sino que existe una pluralidad de formas no solo de ser varón, sino de ser personas. Quizás, lo que tengamos que repensar y cuestionar es la forma hegemónica de la masculinidad.

Diferentes países han desarrollado normativas y acciones no sólo para erradicar la violencia de género, sino para el desarrollo pleno de la identidad sexual y de género.

Por supuesto que existen resistencias, pero cada vez, con más fuerza – tanto desde las políticas de Estado, como de las organizaciones sociales (como, por ejemplo, el movimiento Ni Una Menos)– se muestra que estos modelos van en contra de los derechos humanos.

Binarismo, heteronormatividad y cissexismo

Como vimos, los estereotipos de género funcionan como moldes que imponen las formas consideradas correctas de ser varón o ser mujer. A este sistema que distribuye espacios diferenciados para lo femenino y lo masculino lo llamamos **estructura binaria**. Se asume que el vínculo sexo-amoroso válido es entre un varón y una mujer y que la sexualidad tiene como objetivo único a la procreación. A estas condiciones las denominaremos **heteronormatividad**. Durante mucho tiempo, las personas con una orientación sexual diferente fueron reprimidas, patologizadas, discriminadas y violentadas.

La **diversidad sexual** se refiere a la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales. Contempla las distintas formas de expresar el amor, el afecto, el cariño y el deseo sexual. Al hablar de diversidad sexual, reconocemos que las sexualidades, junto con **el género y la corporalidad**, no son realidades meramente biológicas y estáticas, sino que varían en función de la historia y de la sociedad.

La **orientación sexual** refiere a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo-género diferente al suyo, de su mismo sexo-género o de más de un sexo-género; así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. También se identifican personas asexuales, que no sienten atracción y deseo por personas de ningún sexo-género, entre otras muchas posibilidades. La orientación sexual de una persona puede cambiar a lo largo del tiempo.

Por **expresión de género** se entiende el modo en que cada persona comunica su manera de sentir el género propio y cómo lo quiere vivir a través de la conducta, el vestir, los arreglos personales, la manera de hablar, etc. La expresión de género tiene que ver con la manifestación individual y personal en sociedad de expresar nuestra identidad.

La **identidad de género** se refiere a la vivencia individual y personal del género, tal como cada persona la siente, la cual se puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Todas las personas tenemos identidad de género. En los casos en los que no se sienten representadas y dejan de referenciarse con aquella identidad que le fue asignada al momento del nacimiento, pueden elegir **transicionar y des-identificarse** de

este género asignado al nacer. Se utiliza el prefijo **trans** (del latín “del otro lado”) para designar a estas identidades. Para aludir a aquellas personas cuya identidad coincide con el sexo asignado al nacer, se utiliza el prefijo **cis** (del latín “del mismo lado”).

La identidad de género **no es una categoría estática**: cada persona puede identificarse de diferentes maneras a lo largo de su vida. Es importante aclararlo porque la vivencia individual del género de cada persona **debe ser escuchada y respetada** cada vez que la persona lo exprese.

Asimismo, más allá de las identidades mencionadas (mujer o varón, cis o trans) algunas personas no se reconocen en estas posiciones dicotómicas, sino que se definen **como identidades no binarias**.

En la sociedad patriarcal, las personas cis son consideradas lo normal o lo natural; y las personas trans y no binarias representan lo anormal o lo abyecto, y –por lo tanto– son discriminadas o excluidas. A esto se lo denomina **cissexismo**.

Por otra parte, existen personas cuyos cuerpos no presentan características físicas claras de los sexos definidos hegemónicamente (varón/mujer). Se entiende por **intersexualidad** a las condiciones anatómicas, hormonales y/o cromosómicas que no se ajustan a las expectativas físicas definidas y esperadas por las ciencias médicas para las mujeres y los varones. Biológicamente, el sexo es un espectro, en el que la mayoría de las personas se ubican más cerca de uno u otro extremo, y otras más en el medio.

Los bebés **intersex** nacen con genitales externos y/o órganos reproductores internos que no responden a los patrones culturales dominantes. Durante mucho tiempo, se han utilizado cirugías para “normalizar” la genitalidad de cuerpos que no están enfermos ni en riesgo de salud. Estas cirugías sin consentimiento son mutilaciones que provocan sufrimiento en la vida corporal y emocional de estas personas, y son consideradas formas de tortura que atentan contra la integridad física y la autonomía corporal.

En el ámbito de las políticas públicas, el término **diversidad sexual** es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en la visión heterosexual de la sociedad. Esto significa incorporar la perspectiva de género y superar la estructura binaria a la hora de elaborar diagnósticos, planificaciones, e implementar programas y planes de políticas públicas.

Para reflexionar



La referencia a la identidad de género es independiente a la de orientación sexual. Por ejemplo, las personas trans pueden identificarse como heterosexuales, gays, lesbianas, bisexuales, entre otras posibilidades.

Así como las experiencias y/o expresiones de género son tan variadas como personas existen, los modos de vivir las sexualidades son múltiples y muchas veces las personas no se identifican o ajustan a ninguna de esas terminologías disponibles, o las van cambiando y/o tensionando en distintos momentos.

¿Cómo repercuten las relaciones de género en el mundo del trabajo?

División sexual del trabajo: lo público, lo privado, lo productivo y lo reproductivo

Trabajar consiste en aplicar energía física, mental y emocional para la producción de bienes y servicios necesarios para la comunidad. Cuando hablamos de **trabajo** nos referimos a las tareas que se realizan para vivir, mientras que cuando hablamos de **empleo** aludimos a los trabajos en los que hay un ingreso monetario, un empleador y leyes que lo regulan.

Tal como hemos visto, en nuestra sociedad se distribuyen tareas y espacios según se trate de varones o mujeres. A esta especialización de tareas y ocupaciones asignadas en función de las características sexo-genéricas se la denomina **división sexual del trabajo**. Allí, las tareas y ocupaciones consideradas “masculinas” tienen una valoración social, económica y simbólica diferente a aquellas consideradas “femeninas”.

Históricamente, se asigna a los varones la **esfera productiva** (relacionada con la producción de bienes y servicios, el empleo y las actividades en el mundo público), y a las mujeres la **esfera reproductiva** (relacionada con el trabajo doméstico no remunerado, necesario para la sostenibilidad de la vida cotidiana). Resulta “natural” que los varones trabajen como abogados, ingenieros, médicos, choferes, albañiles, etc. Por otro lado, si bien cada vez más mujeres están más incorporadas al mundo laboral, durante mucho tiempo han sido relegadas exclusivamente al mundo privado, realizando tareas relacionadas con el hogar, el trabajo doméstico y la crianza

de las infancias, tareas que son imprescindibles para sostener la vida. En la actualidad, en los empleos más relacionados con estas tareas, como por ejemplo la enseñanza o el trabajo doméstico remunerado, las mujeres son mayoría.

Este tipo de división sexual distribuye y delimita los espacios sociales, organiza recursos, jerarquías y estatus social. El espacio público es definido como todo lo que ocurre fuera del hogar y que tiene importancia para el desarrollo de la sociedad en general (la administración de recursos, la dirección de la comunidad, etc.). Lo privado, por su parte, corresponde a las actividades desarrolladas al interior del hogar que incluyen el trabajo no remunerado: tareas de cuidado, de crianza, domésticas y gestión de las mismas.

Así, el **trabajo reproductivo**, realizado en el hogar mayormente por las mujeres, es la base de la **sostenibilidad de la vida y del sistema socio-económico**; sin embargo, **no posee remuneración alguna ni reconocimiento social**. Por otra parte, las responsabilidades del **trabajo productivo** se han atribuido tradicionalmente a los varones y **gozan de reconocimiento social y económico**.

En las últimas décadas, con el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, la **gestión de las tareas del hogar** y el **cuidado de las personas** –que son actividades indispensables para la sostenibilidad de la vida– no hubo un reparto equitativo de estas tareas entre todas las personas con empleo remunerado en la familia, sino que sobrecargó a las mismas mujeres. En muchas parejas, aunque ambas personas trabajen fuera del hogar, son las mujeres las que se encargan de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidado. A este fenómeno se lo llama **doble jornada laboral**.

Asimismo, si pensamos en la **diversidad sexual**, no existen aún registros exhaustivos de las identidades no binarias en espacios de trabajo formal, ni formación profesional. La investigación “La revolución de las mariposas” (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad de Buenos Aires, 2017) encontró que el 90% de las personas travesti-trans encuestadas no estaban insertas en el mercado formal de trabajo. Estas cifras son alarmantes y muestran, una vez más, que la heteronormatividad tiene un impacto material muy tangible.

¿Qué hacemos? ¿Dónde lo hacemos? ¿Para quién lo hacemos? ¿Cómo se reconoce/valora lo que hacemos?

Brechas de género y desigualdad en las estructuras patriarcales

En los estudios sociales, el término “brecha” es un vocablo que se refiere a la distancia persistente entre distintos grupos de la población, especialmente en torno al acceso a servicios, al alcance de beneficios o al logro de determinadas metas. Alude, pues, a una fractura, a una discontinuidad en el tejido social.

Así, cuando se hace referencia a las **brechas de género** señalamos la distancia que existe entre mujeres y varones en relación **al acceso, la participación, la asignación, el uso, el control y la calidad de recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social**⁴.

El análisis de las brechas nos permite medir y visualizar la inequidad entre mujeres y varones. El desafío de las políticas de equidad reside en el acortamiento de estas diferencias. Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad.

Brecha salarial

La brecha salarial es una de las desigualdades más explícitas: la diferencia de remuneración. En nuestro país, la diferencia de ingresos promedio entre mujeres y varones es del 29%. La misma se agrava cuando se comparan asalariadas y asalariados informales, superando el 35,6% promedio de diferencia entre ingresos.

Los motivos son variados. Por un lado, se debe a la gran concentración de mujeres en sectores de la economía con menores salarios, como el trabajo doméstico remunerado, el comercio o la enseñanza.

⁴ Es relevante aclarar que –a pesar de la vocación de trabajar desde la perspectiva de género–, hasta el momento, las estadísticas oficiales han reproducido el binarismo sexual. Por este motivo, el presente apartado utiliza la división “mujeres/varones” en el léxico general.

Otro aspecto que influye es el tiempo de trabajo remunerado. Las mujeres, sobre todo en los sectores de bajos recursos donde el trabajo está más flexibilizado y menos protegido, trabajan menos horas que los varones por sus responsabilidades familiares y ello repercute en su ingreso. Asimismo, la subocupación y el empleo no registrado tienen porcentajes más altos en el caso de las mujeres, en comparación con los varones, afianzando las brechas entre unas y otros.

Por último, también se comprueba que se paga menos a las mujeres que a los varones por hacer la misma tarea o distinta, pero de igual valor. Esto se explica porque los ingresos de los varones suelen ir capturando otros complementos (horas extra, viáticos, premios, presentismos) que, en general, las mujeres no logran conseguir.

Cuadro 1: **Brechas de ingresos**

Indicador		Brecha de ingresos
Total		29,0%
Ocupados/as		26,1%
Trabajadores informales		35,6%
Por calificación	Profesional	28,6%
	Técnica	24,9%
	Operativa	19,0%
	No Calificada	35,7%
Por jerarquía	Jefes	24,1%
	Dirección	24,0%
	Trabajadores Asalariados	23,0%
	Cuentapropia	29,4%

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC 3er. trimestre 2019) en poblaciones urbanas de 14 años y más

Segregación horizontal

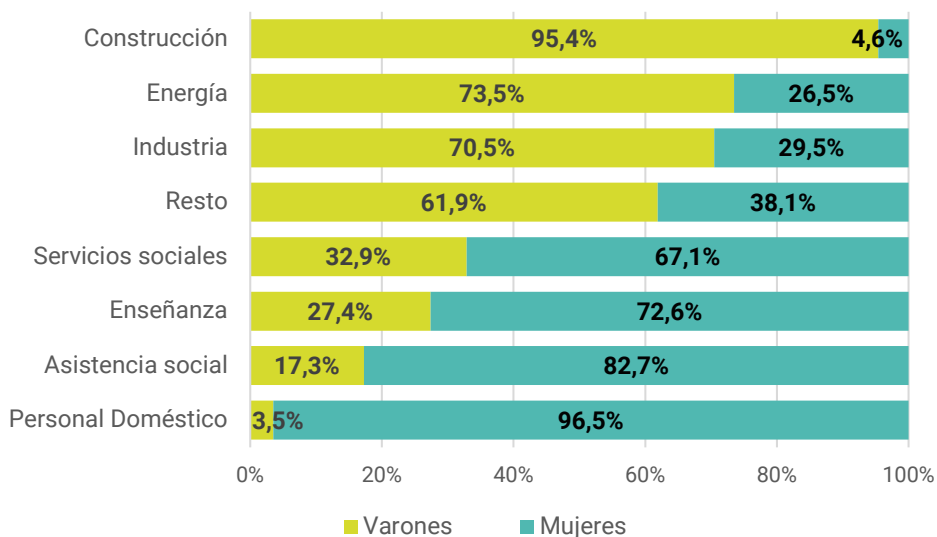
La segregación horizontal, también denominada **paredes de cristal**, se refiere a la segmentación de la participación de mujeres y varones en los sectores de la estructura productiva según patrones derivados de las relaciones de género. A su vez, esta estructuración del mercado laboral refuerza los estereotipos de género. En este sentido, las mujeres –mayoritariamente– se insertan en sectores de actividad que tienen relación con

lo que culturalmente vienen realizando dentro de los hogares, como los relacionados con el cuidado, la salud y la enseñanza. Se trata, en general, de puestos no jerárquicos y de baja remuneración.

En nuestro país, el servicio doméstico representa el 21,5% de las mujeres asalariadas. Estas tareas están extremadamente feminizadas: el 96,5% son mujeres. Si sumamos las trabajadoras del servicio doméstico, la enseñanza y la salud, encontramos que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con tareas del hogar y de cuidados. Los varones, en cambio, son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción y la energía.

Gráfico 1:

Composición de la ocupación según grandes ramas de actividad



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC 3er. trimestre 2019) en poblaciones urbanas de 14 años y más

Segregación vertical

La segregación vertical hace referencia a la dificultad de las mujeres de acceder a puestos jerárquicos, y de mayor responsabilidad y remuneración. Aún en los casos en el que acceden a puestos directivos, se trata mayoritariamente de gerencias con menores remuneraciones como, por ejemplo, Administración o Recursos Humanos.

Cuadro 2:

Participación en puestos de decisión según rama de actividad

Tipo de Actividad	Dotación total		Dirección ¹		Jefaturas intermedias ² Administración		Jefaturas intermedias ² Producción		Resto de Dotación ³ Administración		Resto de Dotación ³ Producción	
	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.
Industria manufacturera	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
Construcción	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
Transporte, almacenaje y telecomunicaciones	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
Servicios financieros y prestados a las empresas	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
Servicios sociales básicos y prestados a las personas	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%
Total	64%⁴	36%⁴	66%	34%	61%	39%	77%	23%	46%	54%	68%	32%

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), SSPEyEL, MTEySS

1 Dirección: presidencia, dirección y gerencias, que no sean personas propietarias.

2 Jefaturas intermedias: jefatura de sector, jefatura de departamento, capataces, etc.

3 Resto dotación: profesionales, operadores/as, etc.

4 Valores para 2do. Trim. 2017

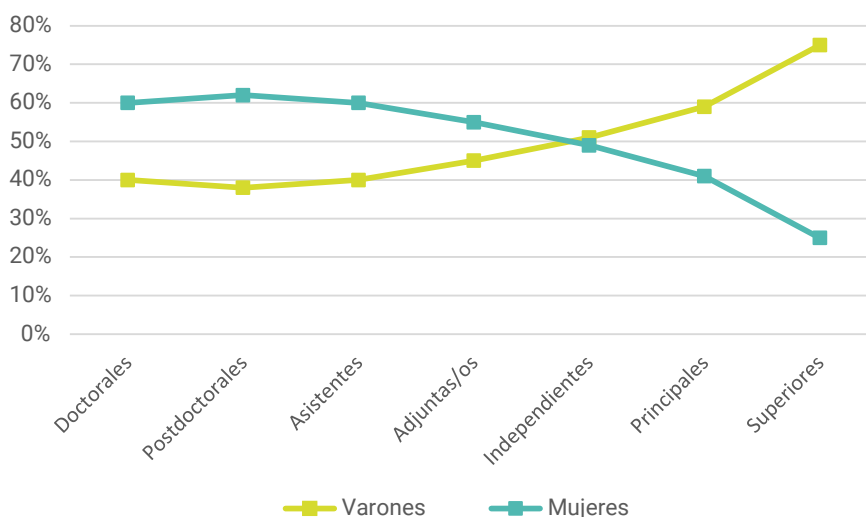
A este tipo de segregación se la llama, también, **techo de cristal** porque, si bien no hay una regla explícita que impida a las mujeres arribar a puestos de decisión, deberán ir atravesando una serie de obstáculos para recorrer el camino de la promoción laboral. En general, se trata de dificultades asociadas a los estereotipos y mandatos de género, como –por ejemplo– creer que una mujer estará condicionada por la maternidad y la crianza de los hijos, y que eso interferirá en el ejercicio de un rol de alto mando.

Otra expresión del mismo fenómeno es lo que se llama **gráficos de tijeras**, muy comunes en los ámbitos de ciencias, tecnología e innovación. A pesar de que las mujeres sean mayoría en algunas actividades, se concentran

en las categorías ocupacionales bajas e intermedias, y acceden en menor medida a las categorías más altas en comparación con los varones.

Gráfico 2:

Investigadoras/es y becarias/os del CONICET por categoría profesional según sexo



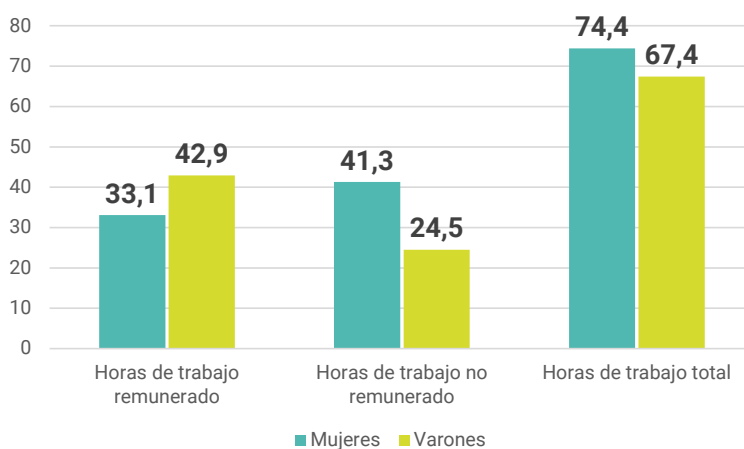
Fuente: Datos del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). (2017)

Las mujeres, los cuidados, el trabajo y el Estado

El trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidados) que se realiza en los hogares, lejos de considerarse como trabajo, se encuentra excluido de la contabilización de la **actividad económica de la mayoría de los países**. Sin embargo, sin este tipo de tareas, ninguna actividad económica sería posible ya que representa el sostenimiento de la vida misma.

Teniendo en cuenta la **dimensión temporal**, si sólo se contabilizan las horas en el ámbito productivo, los varones trabajan 9,8 horas más por semana que las mujeres. Sin embargo, si se suman tanto las jornadas de trabajo remunerado como no remunerado, es posible afirmar que las mujeres trabajan, en promedio, 7 horas más por semana que los varones. Este dato puede extraerse gracias a las **Encuestas de Uso del Tiempo** (INDEC, 2014) que permiten estudiar la forma en que se da la división sexual del trabajo en nuestras realidades cotidianas.

Gráfico 3:

Horas de trabajo remunerado y no remunerado según sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EPH-INDEC 3er. trimestre 2013) en población urbanas ocupada de 18 años y más

El aumento de la participación femenina en el mundo laboral, lejos de disminuir la cantidad de horas dedicadas **al trabajo doméstico y de cuidados**, provoca que las mujeres se sientan obligadas a asumir una **doble jornada laboral**. **¿Por qué están obligadas?** Por un lado, por la presión que ejercen, persistentemente, los **estereotipos de maternidad, cuidado y atención del hogar femeninos**; y, por otro lado, se suman los estereotipos de una masculinidad que durante mucho tiempo ha estado dedicada al mundo público y, por lo tanto, muchos varones se desentienden de tales quehaceres. Esta sobrecarga y superposición de tareas impacta negativamente en la salud física y emocional de las mujeres, y cercena las posibilidades de desarrollo económico individual y colectivo.

Esta situación puede pensarse desde dos enfoques: por un lado, atendiendo las barreras que las mujeres encuentran para desarrollarse laboral y profesionalmente, viéndose perjudicadas en el desarrollo de su autonomía económica; y, por otro lado, desde la perspectiva de las personas en situación de dependencia que necesitan ser cuidadas.

Aquí entran en tensión cuestiones de autonomía y de sostenibilidad de la vida que pueden incluirse en las políticas públicas y las responsabilidades que tiene el Estado de velar por los Derechos Humanos.

Para reflexionar



Durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) de 2020, debido a la pandemia de COVID-19, la mayoría de las actividades económicas se vieron reducidas, excepto **las tareas de cuidado no remuneradas**. Esta situación profundizó las brechas de género y, al mismo tiempo, puso de relieve la importancia que tienen las mismas en tanto **trabajo imprescindible para la realización de los demás trabajos**.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de los cuidados?

Cuando hablamos de cuidados aludimos a las necesidades diarias de todas las personas, aunque sean en diferentes grados y condiciones. Se trata tanto del **cuidado directo** (el autocuidado y el cuidado hacia otras personas durante todo el ciclo de vida), como de las **precondiciones para el cuidado** (limpieza, preparación de alimentos, compras) y de la **gestión del cuidado** (planificar, coordinar y supervisar tareas).

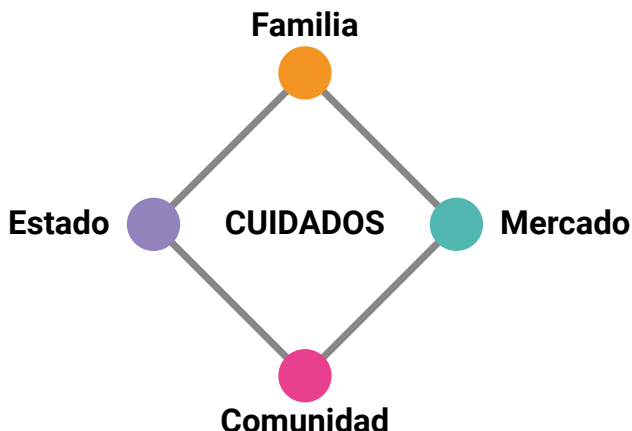
Los cuidados no se cubren nunca por una sola persona, sino que son una responsabilidad colectiva; existen diferentes instituciones sociales y redes con distintos grados de responsabilidad e implicación.

Los cuidados se refieren a los recursos y las actividades que les permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y desarrollarse en ámbitos propicios. Poseen componentes de tiempo, trabajo y costos económicos, y tienen –además– un fuerte componente afectivo y de vínculos emocionales.

Estas tareas se organizan socialmente en cuatro dimensiones:

1. A través de la **gestión familiar**.
2. En el **mercado** (por ejemplo, contratando trabajo doméstico remunerado, centros privados de cuidado infantil o de personas dependientes, etc.).
3. El **Estado** (como las escuelas y centros públicos de cuidado).
4. Espacios **comunitarios** (espacios de la sociedad civil en donde estos trabajos se realizan de forma no remunerada, como merenderos y comedores, o remunerada como los centros de cuidado infantil sindicales).

A este cuarteto se lo llama **diamante del cuidado**.



Aunque algunos sectores entienden que la organización social de los cuidados es una prestación dirigida a mujeres que buscan trabajar, desde una perspectiva de derechos, **el cuidado es un derecho** de todas las personas: a cuidar y a recibir cuidados. Por lo tanto, debe garantizarse por medio de arreglos institucionales y presupuestarios, ser normado y obtener apoyo estatal. Este enfoque implica una nueva concepción de la relación entre los/as individuos, las familias y el Estado, basada en la responsabilidad social del cuidado de las personas, como lo es la salud, educación, etc. Se trata de un enfoque en el cual el Estado es garante de derechos y asegura el cuidado de manera universal.

Para reflexionar



La discusión sobre el cuidado ha conducido a colocarlo como un problema de política pública al que deben responder los Estados. No se trata, por tanto, de un problema individual y privado al que cada persona responde como puede y en función de los recursos de los que dispone, sino que se trata de un problema colectivo que requiere de respuestas colectivas y, por ende, sociales. Reducirlo a una dimensión individual deja a las mujeres expuestas a negociaciones individuales y desventajosas. (Batthyany, 2015, 4-5)

Desde esa perspectiva, es posible pensar en políticas públicas para la **corresponsabilidad** de los cuidados que permitan el desarrollo de una autonomía plena de las mujeres en el ámbito laboral, y la generación de espacios y tiempos de cuidado para las personas en situación de dependencia. Esta perspectiva exige múltiples intervenciones, a saber: el involucramiento

de los varones en el trabajo doméstico y de cuidados; las políticas laborales, como licencias, que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar; la creación de diferentes espacios de cuidado, desde la primera infancia a la vejez; y acciones de difusión y sensibilización con enfoque de género.

En el Cuaderno de Formación 5 profundizaremos sobre el desafío de desarrollar políticas de cuidado que estén atravesadas por la perspectiva de género.

Repasando

¿Qué podemos hacer desde nuestros espacios?

- Revisar constantemente los estereotipos de género para visibilizar las inequidades que establece el patriarcado y sus mandatos.
- No ser cómplices, ni observadores pasivos de situaciones de violencia y discriminación hacia mujeres, diversidades y masculinidades no hegemónicas.
- Repensar los privilegios masculinos y tener en cuenta sus costos.
- Problematizar la forma en que se reparten las tareas domésticas y de cuidado tanto en nuestros espacios familiares como en los laborales.

Es fundamental comenzar a visibilizar estas cuestiones a nivel individual y colectivo para construir relaciones justas, equitativas e igualitarias. Como agentes del Estado, implica un desafío y un compromiso para erradicar las violencias por motivos de género y propiciar condiciones para el desarrollo pleno de la ciudadanía.

Referencias bibliográficas

Connell, R. (2003). "La organización social de la masculinidad". En Lomas, C. (comp), ¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales. Barcelona. Paidós.

Mattio, E. (2012). "¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual". En Moran Faundes, José y otros (comp.), Reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos. Córdoba. Ciencia, Derecho y Sociedad Editorial.

González Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. Disponible en <https://bit.ly/34u5GgE>

Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires. Editorial Dunken.

Batthyány, K. (2005). Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. Santiago de Chile. CEPAL.

Lamas, M. (1996). "La perspectiva de género". En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, N° 8. México.
Disponible en: <https://bit.ly/35AvKHp>

Lamas, M. (1998). "La violencia del sexismo". En A. Sánchez Vázquez (ed.), El mundo de la violencia. México. UNAM.

Maffia, D. y Cabral, M. (2003). "Los sexos ¿son o se hacen?". En D. Maffia, (comp.), Sexualidades migrantes. Género y transgénero, Buenos Aires. Feminaria Editora.

PNUD (2012). Masculinidades Plurales. Reflexionar en clave de géneros. Buenos Aires: Trama. Disponible en: <https://bit.ly/3HIQO2q>

Tarducci, M. y Zelarallán, M. (2016). "Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones". En Ni una Menos desde los primeros años: Educación en géneros para infancias más libres. Buenos Aires. Las Juanas Editoras.

Lawson, M. (et al) (2020). "Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad". OXFAM.

Disponible en <https://bit.ly/3AUYYG6>

Lerner, G. (1990), La creación del patriarcado. Madrid: Editorial Crítica.
Ministerio de Economía. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020). "Las Brechas de Género en Argentina: Estado de situación y desafíos". Disponible en: <https://bit.ly/3GCKkkd>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017). "Las mujeres en el mundo del trabajo". Disponible en: <https://bit.ly/3IVzrFW>

Narotzky, S. (1995). "La sexualidad procreadora de las Mujeres: Representaciones Melanesias". En AAVV, Antropología y Feminismo. Madrid. Anagrama.

Pautassi, L. (2010). "Cuidado y Derechos: La nueva cuestión social". En S. Montañó y C. Calderón (coords.), El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo; (Cuadernos de la Cepal N°94). Santiago de Chile. CEPAL.

INDEC (2014). "Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo". Buenos Aires. INDEC.

Ministerio Público de Defensa (2017). La revolución de las Mariposas. A diez años de la gesta del nombre propio.

Disponible en: <https://bit.ly/3rnAl7i>

Scott, J. (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Amelang, J. y Nash, M. (editores) Historia y Género. Barcelona: Ediciones Alfons El Magnanim.

Marco conceptual en perspectiva de género. Cuaderno de formación 3

Ministerio de Obras Públicas | Argentina
Mayo 2022

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad de Gabinete de Asesores

Titular: Cecilia Cardini

Dirección de Relaciones Institucionales

Directora: María Pía Vallarino

Se agradece la colaboración de: Vanina Muraca, Luciana Betteto, Melisa Marturano, Martín Etchebehere, Víctor Taricco, Martín De Nicola. Y a las autoridades, profesionales, técnicos y asistentes de los diferentes organismos públicos aportantes a la publicación

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas

Dirección: Vallarino, María Pía

Coordinación general de Bernstein, Laura

Editado por Moragas, Florencia

Contribuciones de Justel, María Macarena

Trabajo preliminar de Red de Género y Diversidad MOP

Revisado por Onofrio, María Paula

Diseñado por Meschini, Daniel

Ministerio de Obras Públicas

Marco conceptual en perspectiva de género : cuaderno de formación 3 - 1a ed.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Obras Públicas, 2022.

Libro digital, PDF - (Ley Micaela : Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos ; 3)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48069-2-5

1. Estudios de Género. 2. Política de Obras Publicas.

I. Título.

CDD 352.34



Autoridades

Ministro de Obras Públicas
Gabriel Katopodis

Titular de la Unidad Gabinete de Asesores
Cecilia Cardini

Directora General de Coordinación
Técnica e Institucional
Renée Córdova Malaver

Directora de Relaciones Institucionales
María Pía Vallarino



**Programa para la
Transversalización de
las Políticas de Género
y Diversidad**

Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

ISBN 978-987-48069-2-5



9 789874 806925