

# La problemática de género en el contexto social actual y en las organizaciones de la economía solidaria

Por Felipe Rodolfo Arella

En las tres últimas décadas se han multiplicado, en nuestro país y Latinoamérica, las investigaciones sobre la manera en que las mujeres son consideradas y tratadas en los lugares de trabajo, en la participación política y en las diversas instituciones en las que participan. La Alianza Cooperativa Internacional –Capítulo América– realizó numerosas convocatorias para analizar la problemática de género y editó varios materiales de estudio y trabajo para orientar a los dirigentes cooperativistas en la incorporación de políticas destinadas a la participación de las mujeres en sus organizaciones como asociadas y empleadas.

Interesado en el tema realicé un trabajo de investigación destinado a cumplimentar los requisitos de la maestría de Educación Social y Animación Sociocultural de la Universidad de Sevilla que dio como resultado la edición del libro *Las mujeres en las organizaciones (Protagonismo o resignación)*, editado por Derecho Cooperativo y Mutual en 2008.

A continuación transcribo partes del capítulo IV de ese trabajo advirtiendo que los datos suministrados corresponden a los que ocurría hace veintitrés años y que los mismos pudieron haber cambiado mucho como consecuencia de la gran dinámica que tomó el tema de la mujer y la problemática de género que recién comenzaba a vislumbrarse en aquella época.

## Lo valioso y lo superfluo

En el campo del trabajo es donde se nota más claramente las relaciones de poder entre varones y mujeres; es allí donde los varones establecen estructura muy rígidas que dificultan el acceso de las mujeres a los altos niveles de decisión como si quisieran defenderse de la presencia de mujeres inteligentes en la organización. Korda señala una particularidad: los directores de empresas "realizan ingentes esfuerzos para privar a las ejecutivas del derecho a ajustar los salarios de quienes trabajan en sus departamentos, dado que la capacidad de otorgar aumentos es esencial para que cualquier ejecutivo pueda controlar firmemente un departamento. Donde hay una jefa de departamento, es probable que su superior se las haga pasar muy mal a fin de año, cuando llega el momento de ocuparse de los aumentos o, peor aún, que insista en citar a miembros del departamento de ella para hablar de dinero a sus espaldas. Lo fundamental consiste en socavarla sugiriéndole a su personal que los ascensos y el dinero son controlados en otro sitio... por un *hombre*. En el microcosmos, esto forma parte del juego básico masculinista contra las mujeres en el trabajo, que consiste en sugerir que todo asunto «serio» debe ser manejado por un hombre, especialmente las cuestiones de dinero...

Por regla general las *cuestiones «serias» son aquellas que se arreglan al nivel inmediato superior del de la mujer más lista de cualquier organización*. Por definición, «serio» es todo aquello que las mujeres no pueden decidir o que se les impide hacerlo.

Así, cuando una mujer dirige un departamento que implica millones de dólares anuales y tiene derecho a tomar decisiones acerca de contratos de seis cifras, dichas cuestiones se vuelven automáticamente «poco importantes» y rutinas cotidianas, en tanto los asuntos de los que *no* se ocupa, como los salarios, o los embarques, o la facturación, por ejemplo... se vuelven cuestiones graves y de peso, de la mayor importancia. Todo trabajo que realiza una mujer queda degradado en cuanto ella ha demostrado que puede hacerlo.

<sup>87</sup> **Korda, Michael**; *El poder. Cómo obtenerlo y cómo emplearlo*; Emecé Editores, Buenos Aires, 1990, pág. 241.

Si una mujer fuera elegida presidente y eligiera a un vicepresidente del sexo masculino, comprobaríamos sin duda alguna que la vicepresidencia se convertiría en una posición de grave responsabilidad y poder, en tanto la presidencia rebajaría de grado hasta que el presidente y el vicepresidente se tratarían como si fuera un «equipo» de iguales." <sup>88</sup>

Acerca de la subordinación del rol de la mujer en los trabajos volvemos a las páginas de Victoria Sau, de donde extraemos las siguientes referencias: "Las institutrices y señoritas de compañía, inventos laborales en los que se habían refugiado bastantes chicas *bien* de casa *mal* como se decía, ahora podían dar un paso más a través de una carrera universitaria. Pero sólo uno, porque, llegado el momento de ejercer, se tuvieron que conformar con empleos segundones y puestos subalternos. En Francia, las primeras mujeres abogado no pudieron ejercer nunca y venían a ser los pasantes de algún abogado masculino; y lo mismo ocurrió en Italia. De todo el mundo es conocido que hasta hace muy pocos años no ha habido mujeres juez, y que aun así no están en todas partes."<sup>89</sup> También en el ejercicio de la medicina la mujer vio impedido su ingreso a los estudios universitarios porque se consideraba que el trabajo del médico era sumamente duro y desagradable y, además, podría afectar su pudor.

En cambio, se promociona "la profesión de enfermera, hoy llamada ayudante técnico sanitario. Las enfermeras actúan desde 1815 incluso en campaña en tiempo de guerra; colaboran con médicos de leprosos, cumplen con todo rigor sus turnos de trabajo aun cuando éstos sean los nocturnos de urgencia, y ven todas las cosas desagradables que pueda ver un doctor porque asisten a las operaciones en el quirófano y lavan y curan a los enfermos cualquiera que sea su parte dañada."<sup>90</sup> Finalizando el siglo XIX aparecen el teléfono y la máquina de escribir y junto a ellos dos profesiones que tendrán a las mujeres como protagonistas casi exclusivas: la telefonista y la secretaria. "Los tiempos cambian, de acuerdo, pero bastante más en la forma que en el fondo. La imagen del padre o del marido ha sido sustituida por la del jefe. La secretaria es una subordinada, y aunque ha salido ganando en independencia económica porque dispone de un sueldo, lo cual no la deja en manos ajenas por completo, en cuanto a su realización profesional está sólo a medio camino, consciente de que la empresa no la ascenderá a un puesto de gestión."<sup>91</sup>

Es interesante la observación que realiza Bourdieu sobre la "nobleza" de la masculinidad: "Dejando a un lado que el hombre no puede realizar sin rebajarse determinadas tareas domésticas consideradas inferiores (entre otras razones porque no se considera que pueda realizarlas), las mismas tareas pueden ser nobles y difíciles cuando son realizadas por unos hombres, o insignificantes e imperceptibles, fáciles y triviales, cuando corren a cargo de mujeres, como lo recuerda la diferencia que separa al cocinero de la cocinera, al modisto de la modista; basta con que los hombres se apoderen de tareas consideradas

<sup>88</sup> **Ibid**; pág. 244 - 245.

<sup>89</sup> **Sau, Victoria**; op. cit. pág. 85.

<sup>90</sup> **Ibid**; pág. 85.

91 **Ibid**; pág. 87.

femeninas y las realicen fuera de la esfera privada para que se vean ennoblecidas y transfiguradas."<sup>92</sup>

Durante el transcurso de los años, sin embargo, la mujer ha ido ocupando puestos de jerarquía tanto en las empresas como en la política cuando ellas lo han querido.

Inclusive, como señalan Aburdene y Naisbitt,<sup>93</sup> ellas están generando todo un estilo propio de mando dentro de las organizaciones y ponen como ejemplos los estudios de varios especialistas sobre la conducción empresarial. Así, caracterizan que las mujeres líderes tratan de transformar los intereses personales de la gente que trabaja en una organización en metas de la propia organización ya que estimulan la participación, comparten el poder y la información, realzan el valor personal de los demás y hacen que todos sientan entusiasmo en lo que hacen. Según estos autores el liderazgo femenino estaría representado en la aplicación del concepto *autorización* que consiste en "sentir la seguridad necesaria para actuar basándose en la propia autoridad. Significa que las opiniones de uno son respetadas por los superiores, que están dispuestos a apoyar la decisión que uno tome. En caso de cometer un error, esos superiores verán en él una oportunidad para enseñar y no una ocasión para humillar u ofender."<sup>94</sup>

Actualmente también los varones están cambiando su estilo de mando porque la psicología y la sociología aplicadas al trabajo hicieron aportes sumamente importantes para que se pudiera trabajar en un clima de armonía, menor presión personal que permita alcanzar metas más altas de producción. Así lo muestra la historia de la organización y administración empresarias. Es posible que las mujeres se adapten mejor a las nuevas modalidades de dirección, pero habría que llegar a dilucidar quién tiene más posibilidades de progreso dentro de la empresa si se postulan para un mismo cargo un varón y una mujer con iguales características de mando.

Hay que señalar, por otra parte, que en todo tipo de organización social, aún en aquellas en las que se procure resolver las cuestiones propias del grupo con una modalidad asamblearia, se establece, necesariamente, una pirámide de poder. Según el tamaño del grupo y la estructura organizacional adoptada, podrá haber un solo poder o varios niveles de poder delegado más los que conforman los líderes de opinión si se trata de organizaciones extendidas que son verdaderos focos de poderes informales. Al presentarse la estructura piramidal son pocos los cargos disponibles en la cúspide. Si tenemos en cuenta que las mujeres ocupan generalmente un número escaso de puestos de trabajo frente a los varones, serán pocas, entonces, las que proporcionalmente estén dispuestas a ocupar funciones de mando, eso sin contar con la proverbial restricción impuesta por los varones. La mujer que aspire a competir por cargos de dirección se verá en la necesidad de competir con firmeza frente a un mayor número de personas aspirantes al mismo puesto... y que son, precisamente, varones. En consecuencia, deberá tener condiciones sumamente destacadas como profesional o dirigente para alcanzar su meta. Esta situación la podría calificar como "normal" porque es una cuestión de mayor o menor proporción de postulantes varones y mujeres. Lo que ya no es "normal", es que en actividades en las que predominan las mujeres, como en la docencia, los supervisores,

<sup>92</sup> **Bourdieu, Pierre**; op. cit. pág. 79.

<sup>93</sup> **Aburdene, Patricia y Naisbitt, John**, *Megatendencias de la mujer*, Grupo Editorial Norma, Bogotá, 1993.

<sup>94</sup> **Ibid**; pág. 44.

directores generales, rectores de universidades y ministros de educación sean generalmente varones, quedando las direcciones de las escuelas primarias mayoritariamente en manos de mujeres. Vuelve a estar presente el tema del poder.

También es considerado normal el accionar del varón en la sociedad cuando simplemente realiza cosas o expone sus pensamientos sin justificación y sin tener que rendir cuenta a otros, salvo si se ha consolidado, previamente, un orden jerárquico entre los mismos varones. Estas conductas son aprendidas en los hogares desde muy pequeños y es observable en cualquier familia actual, donde perduran los condicionamientos culturales: al varoncito se le permiten ciertas libertades y travesuras que son reprimidas en las niñas. Al varoncito se le estimula a salir de la casa solo e ir a jugar a la casa de otros niños, pero a las niñas se las acompaña. Por otra parte, las madres mantienen la imagen del padre como referente y fuente de consulta sobre lo que se debe o no hacer, aunque en la intimidad de la pareja sea la esposa quien predomine.

Este primer aprendizaje, en el que los juegos infantiles tiene una clara división sexual, se ve reforzado posteriormente en la escuela y en la iglesia (cualquiera sea el credo, en las enseñanzas religiosas se encontrará un marcado antifeminismo) y se incorpora a nuestro ser con tal fuerza que luego, aunque racionalmente pensemos que es tonto establecer un orden jerárquico entre varones y mujeres por el sólo hecho de la diferencia sexual y no por las habilidades que individualmente tengan unas y otros, en toda actividad se repetirá lo aprendido porque nuestros actos no son individuales sino sociales y tememos el juicio de los demás: el varón que cede o deja un espacio para el protagonismo a la mujer es visto como un pelele, poco macho, mientras que a las mujeres independientes se las tilda de marimachos, ambiciosas y malas madres si tienen hijos.

Bien lo dice Bourdieu: "El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o, en lo interior de ésta, entre la parte masculina, como del hogar, y la parte femenina como el establo, el agua y los vegetales; es la estructura del tiempo, jornada, año agrario, o ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos períodos de gestación femeninos."<sup>95</sup> El mismo autor, citando a Bullough, Shelton y Slavin, (*The Subordinated Sex. A History of Attitudes toward Women, Georgia, 1988*) señala que la subordinación de la mujer encuentra su explicación en su situación laboral, como en la mayoría de las sociedades preindustriales, o, inversamente, en su exclusión del trabajo, como ocurrió después de la revolución industrial, con la separación del trabajo y de la casa, la decadencia del peso económico de las mujeres de la burguesía, condenadas a partir de ese momento por la mojigatería victoriana al culto de la castidad y de las artes domésticas, acuarela y piano, así como, por lo menos en los países de tradición católica, a la práctica religiosa, cada vez más exclusivamente femenina."<sup>96</sup>

Acerca de la influencia que tiene la religión en la caracterización de los sexos y sus respectivos roles en la sociedad, existe una corriente del ala derechista del cristianismo,

<sup>95</sup> Bourdieu, Pierre; op. cit. pág. 22.

<sup>96</sup> Ibid: pág 106.

emparentada con los sectores ortodoxos de musulmanes y judíos, que condena con suma severidad todo tipo de actividad sexual que no esté dirigida a la procreación. Lo notable es que estos grupos religiosos encuentran entre las feministas radicales sus aliadas más

conspicuas, ya que para éstas también las relaciones sexuales normales son las que tienen un carácter legalmente correcto, "es decir, que está iniciado por las mujeres, controlado por mujeres y desprovisto de la más leve sombra de dominio masculino. Todo lo demás, según Robin Morgan, es violación."<sup>97</sup> El tema del sexo y el poder están íntimamente relacionados tanto sea por ejercicio del poder y del goce del varón sobre la mujer a la cual puede raptar, como ocurría en los pueblos primitivos; ejercer el derecho de pernada en la época feudal; comprarla, venderla o repudiarla; o sea el ejercicio del poder mediante el dominio de los instintos a través de la abstinencia sexual cuando no tenga fines reproductivos. Si es cierto lo que dice el antropólogo Melvin Konner (*The Tangled Wing*; New York, 1982) citado por Hutchison<sup>98</sup> de que las mujeres temen al sexo más que los hombres y que se ha podido comprobar que las actitudes de los varones para cortejar a las mujeres con miras a establecer una relación sexual, son parecidas a la amenaza y el dominio y que la zona del cerebro que controla el sexo es también aquella donde se localiza la agresión, de modo que cada una de estas actividades puede sobreponerse rápidamente a la otra o transformarse en ella, no resulta difícil inferir que las mujeres pueden tener una actitud temerosa sobre los hombres en todo tipo de relación, más allá de las exclusivas relaciones sexuales, aunque las mismas se materialicen exclusivamente en el matrimonio. Con ello se consolidaría el poder de los hombres sobre las mujeres, que ya no sería exclusivamente de carácter cultural, sino también de orden biológico. De ser así, la reubicación de los roles de las mujeres en la sociedad deberá seguir el camino de los cambios actitudinales en la relación de los sexos, entre los cuales no puede estar ausente la libertad de la mujer de elegir su pareja aún más allá de la reproducción de la especie.

### **El techo de cristal**

En un documento de trabajo del Servicio de Empleados y Trabajadores Intelectuales de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) realizado en el área de la Ciudad de Buenos Aires y del conurbano bonaerense con el patrocinio de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE) y de la Unión Industrial Argentina (UIA), mayo/octubre de 1998, se han recogido numerosos datos acerca del desempeño de las mujeres en las empresas, de su acceso a las mismas y sobre los niveles de estudios alcanzados por ellas, tanto antes de ingresar o mientras se encontraban trabajando. La investigación es sumamente interesante y confirma muchas de las apreciaciones presentadas en las páginas que anteceden. Pienso que será sumamente útil glosar algunas partes de ese documento: Se tomó una muestra de 150 mujeres de otras tantas empresas, divididas en dos grandes grupos: 79 ejecutivas y 71 aspirantes con una edad que va de las menores de 30 años

<sup>97</sup> **Hutchison, Michael**; *Anatomía del sexo y el poder*; Ediciones B, S.A. Grupo Zeta, Barcelona, 1992, pág. 264.

<sup>98</sup> **Ibid**; pág. 272. Sobre la conducta de agresión y su exteriorización desde los juegos infantiles hasta la edad adulta, puede consultarse a **Mabel Burín** "*La hostilidad: modalidades de procesamiento propias de la masculinidad*" (capítulo 5), en **Burín, Mabel y Meler, Irene Verones**; *Género y subjetividad masculina*, Paidós, Buenos Aires, 2000.

hasta mayores de 41 años. En cuanto al tipo de actividad empresarial, el 14% trabaja en comercio, 49% en servicios y el 37% en la industria.

Las dos terceras partes de las mujeres declaró tener título universitario de grado o superior, siendo las principales carreras aquellas relacionadas con la administración, el comercio y las humanidades. El 91 por ciento dijo que habían estudiado por iniciativa propia porque tenían deseos de gratificación personal y de satisfacer su vocación. Se podría afirmar que las que llegaron proyectaron su plan de carrera tempranamente. Las

que no pudieron concluir sus estudios universitarios adujeron como principales causas razones familiares (casamiento y atención del hogar), falta de tiempo por tener que trabajar, y problemas atribuidos a la institución universitaria en que estudiaban. Tanto la primera como la segunda razón participan con un 33% cada una. La mayoría de las ejecutivas realizó algún tipo de estudio de posgrado financiándose ellas mismas a pesar de que las empresas no pagan más sueldo a quienes acrediten estudios superiores. La principal razón por la que empezaron a trabajar fue mayoritariamente la necesidad de la independencia económica y le siguen otros aspectos como considerar que trabajar era una obligación moral y una forma de adquirir experiencia. Además, al haber decidido la mayoría de ellas realizar una carrera se correlaciona con el deseo de ejercerla fuera del hogar, con lo cual se produce una diferenciación con el grupo de "mujeres de su casa". El acceso a cargos jerárquicos se produjo entre los 7,6 y 9,4 años desde el momento de su ingreso hasta ocupar el cargo que tenían en el momento de la encuesta.

Sin embargo, muchas de las ejecutivas accedieron directamente al puesto que ocupaban (25%). El promedio más alto para alcanzar un puesto de responsabilidad se da en la industria, donde alcanza los 8,4 años, quizás porque en este rubro es donde se encuentra la menor cantidad de mujeres que en los otros. Las investigadoras ponen de manifiesto que en la Argentina, comparada con otros países como España, Italia y Grecia, se sigue pensando que hay tareas exclusivamente masculinas y otras consideradas femeninas, con lo cual se presenta el fenómeno de segregación ocupacional.

Ocupar un cargo jerárquico significa conducir personas, tener subordinados. El documento da la siguiente información: el 27% de las entrevistadas no tiene personal a su cargo; el 17% tiene una sola persona a su cargo (especialmente en el rubro industria); el 56% restante tiene a su cargo un promedio de 9 empleados. Por su parte, el 83% de las entrevistadas tiene como superior a un varón. Entre las que dependen de una mujer la mayoría absoluta trabaja en empresas de servicios (71%) y son las más jóvenes y generalmente aspirantes.

La tercera parte de las encuestadas manifestó su deseo de ocupar el puesto de su jefe, siendo las más interesadas las aspirantes y ejecutivas de menor edad, principalmente en las empresas de servicios. Los motivos que expresan para desear el ascenso son el propósito de desarrollarse profesionalmente, el desarrollo personal y razones económicas (10%). Este porcentual tan reducido podría interpretarse, dicen las investigadoras, como un deseo de las mujeres de mostrar una imagen más "noble", lo que sería incongruente con el deseo que las impulsó de alcanzar la independencia económica (quizás porque ya fue conseguida). Sin embargo agregan un comentario de un trabajo anterior de la OIT sobre la realidad de las mujeres ejecutivas en América Latina (1996) donde se señala que "la educación formal enseña a las niñas a autolimitarse, a ser cautas y dependientes, comportamientos que se contraponen con el desarrollo de un espíritu empresarial". Será por esa razón u otras de las expuestas durante las entrevistas (no le interesa el cargo, se encuentran bien en el puesto que ocupan, el superior es el dueño de la empresa, o se consideran que no tienen suficiente capacitación) que el 60% de las mujeres no aspira a ocupar el puesto de su jefe.

Acerca de la auto imagen como ejecutivas con personal a cargo dijeron que sus aspectos positivos para ellas eran la exigencia sobre sí mismas y con los demás (39%); que la puerta de su despacho siempre estaba abierta (28%) y su deseo de promover y capacitar a sus subordinados (15%). En cuanto a sus aspectos negativos señalaron principalmente la intolerancia respecto a los errores ajenos (25%); reacción negativa cuando los subordinados no responden bien a sus instrucciones (25%); tendencia al autoritarismo (15%); dificultades de poner límites (10%).

Fueron consultados los varones acerca de cómo ven a las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en las empresas y dijeron que las mujeres son más detallistas, prolijas, ordenadas y creativas que los varones; que se generan conflictos cuando la jefa es una mujer, principalmente si tiene a su cargo a otras mujeres; que las mujeres se relaciona mejor haciendo uso de su poder de seducción. La primera como la última respuestas se las pueden relacionar con los prejuicios genéricos tradicionales, pudiendo la última considerarse como un juicio negativo en vez de la formulación aparentemente positiva respecto a la conducta de las mujeres.

Tanto de la autopercepción como de la opinión de los varones, las investigadoras señalan que puede percibirse una cierta dificultad en las mujeres ejecutivas de ejercer el poder.<sup>99</sup>

Los datos aportados por la investigación que he comentado dan una idea de cómo son las relaciones de poder entre varones y mujeres en las actividades laborales en la Argentina donde hay un gran predominio de ideas conservadoras no sólo en cuanto al rol de las mujeres, sino en todo el pensamiento social. En toda reunión de diferentes con objetivos diferentes y con participantes sectorizados por área de interés específico, aún en las de círculos intelectuales, con frecuencias surgen voces que resaltan las "virtudes del pasado" y las calamidades de los tiempos que nos ha tocado vivir. En una sociedad con tales características no es de extrañar que pervivan conceptos descalificadores sobre las mujeres que dejan el hogar para ir a trabajar cuando no tienen necesidades económicas apremiantes. Pervive en la conciencia social que las mujeres buenas son las madres que se quedan en el hogar cuidando a su esposo y a sus hijos. A pesar de que hoy no se escuchan los tangos de la primera mitad del siglo XX, parece que sus letras reforzaron en el inconsciente colectivo ese concepto, como muy bien lo señala una investigadora norteamericana que trató el tema: "Por fin, las letras sanearon el tango para la audiencia argentina porque se burlaron de las proezas sexuales de los cantores y advirtieron acerca de las mujeres demasiado independientes. Nuevamente, Gardel era el principal responsable de esta misión. Gardel, uno de los intérpretes más prolíficos del tango, en sus propias letras y en la interpretación de las letras de otros, hacía referencia a las mujeres que eran buenas porque eran madres. Sumisas y encerradas en la casa, no constituían una amenaza para el hombre. Las mujeres eran malas o se dejaban seducir por falsos valores cuando abandonaban el hogar."<sup>100</sup>

<sup>99</sup> OIT (Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra); Programa de Actividades Sectoriales, Documento de trabajo Servicio de Empleados y Trabajadores Intelectuales: *Rompiendo el techo de cristal: Las mujeres en el management en Argentina*; autoras **Mass, Ana María; Sáez, María Angélica; García, Silvia; Cukierman, Laura**. Con el patrocinio y la guía de Daniel Funes de Rioja, Buenos Aires, 1998.

<sup>100</sup> **Guy, Donna J.**; *El sexo peligroso - La prostitución legal en Buenos Aires, 1875 - 1955*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1994, pág. 184.

Cuando la presión de los prejuicios no pudieron contra el deseo de la mujer de sentirse útil más allá de las paredes de su casa o del perímetro del barrio en que vivía y hacía sus compras, y fue ganando puestos en las empresas, apareció la división sexual del trabajo y de los espacios sociales y políticos, excluyéndolas de los roles y de las instituciones que implican poder y toma de decisiones de relevancia pública. Por esa razón, al incorporarse al mercado laboral fuera del hogar esa discriminación les impide u obstaculiza el acceso a puestos directivos.<sup>101</sup>

Un aporte valioso realiza Birgit Locher<sup>102</sup> sobre las relaciones internacionales desde la perspectiva de los sexos, a partir del momento en que comenzaron a aplicarse en naciones subdesarrolladas las políticas de desarrollo pensadas por los organismos internacionales de ayuda y por los países desarrollados, como también el movimiento de

personas de un país a otro, ya sea por razones de trabajo, intervención militar, de turismo o de estudio, que en los años recientes se ha expandido enormemente como resultado de la globalización económica. Esos asuntos ponen sobre el tapete numerosos problemas, especialmente de desarraigo y segregación, que en los respectivos países en que se elaboran los planes de ayuda ya habían sido superados. Un ejemplo de segregación ocurrió entre una base naval de los Estados Unidos (actualmente clausurada) y el gobierno de Filipinas como consecuencia de que los soldados americanos se enfermaban de venéreas y sida, presuntamente al mantener relaciones sexuales con las prostitutas del lugar. Los Estados Unidos reclamaban al gobierno de Corazón Aquino que garantizase el buen estado de salud de las prostitutas mediante la revisión y análisis regulares, pero no establecía esa obligatoriedad sobre su propia tropa. Otro ejemplo de disturbio social lo podemos tomar de México como consecuencia de un proyecto de ayuda del Banco Mundial para construir modernas lavanderías; cuando éstas se concretaron fueron puestas en manos de los varones, aunque tradicionalmente las mujeres lavaban las ropas a mano por encargo, con lo cual perdieron su fuente de ingresos.

Ya se trate de un problema cultural o biológico, la participación de las mujeres en las áreas de poder ejercidas históricamente por los hombres, requerirá de la firme resolución de aquellas que deseen ocupar los puestos de mando para los que se sientan capaces porque si bien, como se vio anteriormente, pueden contar con el acompañamiento de varones altruistas y sin prejuicios, el camino no estará libre de impedimentos, muchos de ellos inmovibles como las creencias religiosas o el conservadurismo de la sociedad.

101 **Maidana, Mabel Graciela**; *Desarrollo institucional, Jornadas taller de sensibilización, reflexión e involucramiento*, Programa Piloto del Plan Federal de la Mujer, Consejo Nacional de la Mujer, Buenos Aires (c. 1999).

102 **Locher, Birgit**; *Las relaciones internacionales desde la perspectiva de los sexos*, Revista Nueva Sociedad, Nro.158, Noviembre - Diciembre 1998, Caracas, Pág. 40 y siguientes.

#### **Consignas 3 y 4.**

Como en los últimos años no tengo vinculación frecuente con cooperativas y mutuales, no puedo referirme a cambios que pudieran haberse generado en esas entidades respecto a la equidad de género.

Por tal razón recorro a una investigación de campo que hice hace unos 10 años cuando escribí el libro señalado más arriba, en la que seguí algunos de los lineamientos de **Norberto**; *Género masculino, número singular - Consideraciones sobre psicoanálisis y complejo de masculinidad*; en **Burín M. y Dio Bleichmar, E.** (compiladoras), Editorial Paidós, capítulo 6, pág 212 y siguientes.

Por una cuestión de dificultad técnica no incluyo los cuadros y solamente reproduzco el análisis de ellos.

Elaboré un cuestionario que comenzaba con el mismo pedido de definición y seguía con otras preguntas cuyas respuestas me interesaban. Se distribuyeron 87 tarjetas (65 a mujeres y 22 a varones) en cuatro grupos de pertenencia homogénea, como se muestra seguidamente:

#### **Conformación de la muestra**

##### **Grupos**

Docentes de Nivel Inicial (**D**)

##### **Mujeres Varones Totales**

19            0            19



Estudiantes Adultos de Nivel Secundario (EA)	17	12	29
Alumnos Universitarios (AU)	19	3	22
Empleados (E)	10	7	17
<b>Totales</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>87</b>
<b>Porcentuales</b>	<b>74,7</b>	<b>25,3</b>	<b>100</b>

Las preguntas formuladas fueron las siguientes:

1. ¿Quién soy? Yo soy .....
2. ¿Cómo me veo? ..... / ..... / .....
3. ¿Qué quiero ser? ..... / ..... / .....
4. ¿Por qué no lo soy? ..... / ..... / .....
5. ¿Cómo quiero que me vean? ..... / .....

Las respuestas obtenidas de la primera pregunta dieron un resultado muy similar al comentado por Inda, ya que un importante porcentaje de las 65 mujeres consultadas (32,3%) continuó la oración diciendo "Yo soy una mujer", agregando luego diversas consideraciones: "bondadosa", "joven", "madre", "casada", "con muchas ganas de aprender de la vida". Por su parte, y ya no en coincidencia con ese autor, el 22,7% de los varones dijo "Yo soy un hombre", agregando luego otras características: "de inteligencia normal", "que quiere progresar", "con muchas inquietudes sociales". Hubo 23 de los 87 encuestados que dijeron "Yo soy una persona (o ser humano)", también seguido de otros conceptos, lo que significa un 26,4% del total de la muestra, mientras 38 personas del total (43,7%) respondió describiéndose, sin señalar si era varón o mujer: "Yo soy una docente; emprendedora y sensible; profesional; noble y solidario; de estatura mediana; idealista".

El grupo en el cual se detectó una mayor reafirmación de que eran mujeres es el de Docentes de Nivel Inicial (D), ya que 10 de las 19 señalaron esa condición, mientras que 1 dijo que era una persona y otras 8 se autocalificaron por otros atributos ya señalados precedentemente.

Los otros interrogantes que incluimos en la consulta estaban destinados a profundizar el autoanálisis de cada persona entrevistada y se obtuvieron los siguientes resultados:

### **Pregunta 2: ¿Cómo me veo?**

El sentido de esta pregunta es la autopercepción del entrevistado acerca de sí mismo.

De las 65 mujeres de la muestra, 23 se veían "bien" (35,4%); 13 dijeron que "mal" (20,0%); 5 se ven como "luchadoras" (7,7%) 6 como "responsables" (9,2%) y 18 (27,7%) señalan distintas apreciaciones: "ansiosa", "fiel a sus principios", "vulnerable", "abrumada".

Por su parte 12 varones dijeron que se ven "bien" (54,6%); 4 que "mal" (18,2%); 3 que eran "luchadores" (13,6%); 1 dijo ser "responsable (4,6%) y 2 fueron agrupados en "otras" (9,0%) se veían "seguro" y "poco feliz".

Tomando la totalidad de la muestra (87 personas) menos de la mitad (40,22%) se ve "bien" y el 19,54% se percibe "mal", lo que resultaría alentador para realizar actividades de animación sociocultural, pero si comparamos el porcentual de las mujeres que dicen estar bien con el de los varones en igual estado, vemos que relativamente son menos las mujeres que dicen verse "bien", a pesar de que el grupo **(D)**

Docentes de Educación Inicial está conformado exclusivamente por mujeres.

Observando los cuadros ¿Cómo me veo? de mujeres y varones se puede apreciar el sentimiento de bienestar de los miembros de cada grupo.

## **Cómo se ven las mujeres**

### **Cómo se ven los varones**

Aquí se abren varios interrogantes: ¿serán los varones más complacientes consigo mismos o es que realmente se ven bien? ¿las mujeres tienden a menospreciarse o a autoexigirse de tal manera que no encuentran motivos de satisfacción personal? ¿Las mujeres sufrirán más que los varones las faltas de expectativas de carácter laboral, social, económico? ¿El protagonismo que muchas mujeres están teniendo fuera de sus hogares puede llegar a angustiarlas y hacerlas sentir mal? Creo que estas cuestiones tienen que ser relevadas, analizadas y confrontadas con el grupo objetivo de una actividad de educación sociocultural y animación sociocultural para que el coordinador del mismo no se vea sorprendido por situaciones subjetivas que pueden tener mayor fuerza que las amenazas del entorno del grupo. Revisando las respuestas de las mujeres de los cuatro grupos que dicen estar "mal" podemos tener un hilo conductor hacia las causas de su apreciación negativa: se ven gordas o flacas; fea; petisa; dejada; burra (con poco o nulo conocimiento); cansada; abrumada. Vemos, entonces, que hay una fuerte carga de conceptos estéticos junto a factores objetivos como podría ser estar cansada o abrumada.

Por su parte los varones que se ven "mal" es porque se sienten desgastados (2) del grupo de Estudiantes Adultos (EA); torpe (1) del grupo (AU); extraño (1) del grupo (E). Si el animador sociocultural de un grupo se enfrenta a una situación como la que presento, tiene la posibilidad de trabajar en dos áreas: con los que dicen estar "bien" para aprovechar sus potencialidades para alcanzar los objetivos del proyecto, y con el subgrupo de los que se sienten "mal" con la finalidad de conocer mejor los motivos de su malestar (si responden a situaciones personales o a circunstancias procedentes del entorno social) y estimularlos al cambio de situación rescatando, de ser posible, algunas de sus potencialidades. Para ello el animador sociocultural podría recurrir a algún tipo de juego con el objetivo de establecer interrelaciones en el grupo-objetivo o para demitificar actitudes muy incorporadas en la educación de cada miembro del grupo porque, como sostiene F. Fröbel en "La educación del hombre",<sup>4</sup> el juego y los juguetes ponen en acción, conjuntamente, las energías corporales y espirituales, es decir toda la personalidad, de las personas y de los grupos. El juego grupal puede parecer, para los participantes, no tener finalidad y ser solamente un entretenimiento colectivo, lo que no sería negativo. Pero para el animador sociocultural cada intervención lúdica debe tener una finalidad en sí misma para hacer que los participantes, luego de haber jugado, perciban que esa actividad tenía una trascendencia mayor que el simple entretenimiento. La dramatización de una situación vivida por el grupo o una carrera de obstáculos son válidas si el animador utiliza las distintas circunstancias personales, organizativas o actitudinales que se dieron durante el juego, para explicar las similitudes que ese juego pueden llegar a tener con el proyecto que está elaborando el grupo.

### ***Pregunta 3: ¿Qué quiero ser?***

Luego de conocer de qué manera se veía la gente, pensé conveniente saber qué es lo que querían ser, porque ¿de qué sirve pretender realizar acciones socioculturales si las personas hacia las cuales estaría dirigido un programa de acción no vislumbra la posibilidad de que se produzcan cambios en sí mismas?

El 38,5 por ciento de las mujeres y el 72,7 % de los varones expresaron que querían ser "profesionales". Esta alta cifra se explica porque la muestra contiene dos grupos de

estudiantes, uno de nivel secundario y otro universitario. Hay, por lo tanto, congruencia en la respuesta. Luego aparece predominando la respuesta "quiero ser yo misma" (13,8%), objetivo importante en una sociedad en que son tan numerosos los estereotipos que se ofrecen desde los medios de comunicación. Esa respuesta puede revelar una gran autoestima por parte de las mujeres, especialmente en las del subgrupo de Docentes de Educación Inicial (**D**), cosa que no ocurre entre los varones (4,5%) y cuyo único exponente pertenece al subgrupo de Empleados (**E**). Un porcentaje similar de mujeres (7,7%) dijeron que querían ser "buenas" y otras que querían ser "felices". De los varones, ninguno dijo que quería ser "bueno" y solamente uno expresó que deseaba ser "feliz" (4,5%). Quiero ser "un ser humano" dijeron el 4,6% de las mujeres y el 4,5% de los varones: ¿habrá en esas personas una falta de calidad de vida, se sentirán discriminadas o maltratadas por las otras personas? ¿Influirán las condiciones laborales? En el rubro "otras respuesta" las mujeres incluyeron aspiraciones tales como querer ser "inteligente" "madre". abuela", "segura", "libre", entre otras, lo que arrojó un total de 18 personas (27,7%). Solamente una mujer no dijo qué quería ser. Agrupados en la misma sección hay 3 varones (13,8%) y sus aspiraciones son: "estar de vacaciones" "práctico" y "seguro".

El que sabe qué quiere ser no solamente se manifiesta con aspiraciones en la vida sino que ha relevado en su interior qué le falta para sentirse bien y realizado como persona. No hay respuestas intrascendentes, porque aún el varón que dice "quiero ser una persona que está de vacaciones para poder descansar" está poniendo de manifiesto el exceso de trabajo que debe cumplir. También son importantes las respuestas de las mujeres que dijeron que desean ser madres o abuelas, quizás porque de esa manera se sentirían más útiles, tendrían en quien ocuparse y se están proyectando hacia el futuro. Al preguntar "qué quiere ser" estuve presuponiendo que algo le podía estar faltando a cada una de las personas consultadas. Por esa razón formulé la siguiente pregunta.

#### ***Pregunta 4: ¿Por qué no lo soy?***

Un alto porcentaje de mujeres (27,7%) dijeron que están en proceso de ser lo que ellas se proponen: profesionales. Ello se debe a la fuerte presencia de estudiantes de los dos subgrupos (Universitarias **AU** y de Nivel Secundario **EA**) y un 13,8 por ciento afirma que ya es lo que quieren ser. Vemos que ese porcentual coincide con el correspondiente a la respuesta que dieron a la pregunta anterior *¿Qué quiere ser?* en la cual hubo 9 mujeres que dijeron que querían ser ellas mismas. Esta relación puede llegar a ser solamente anecdótica porque en la conformación de esos guarismos no es igual la cantidad de personas por cada uno de los subgrupos, como se puede confirmar comparando los respectivos cuadros.

#### **Por qué no lo son las mujeres**

Resulta interesante que las mujeres digan que no pueden ser lo que quieren "por obstáculos diversos" (18,5), "por falta de estímulos" (17,0%) y por "indecisión" (13,8%). Si a esos porcentuales les agregamos "otras diversas causas" (9,2%) que impidieron alcanzar el objetivo de vida que tienen esas mujeres, llegaríamos a un valor de 58,5 por ciento que es muy elevada. Ello puede estar mostrando que además de la indecisión, que es un problema propio de cada una de las mujeres, hay otros factores externos como la falta de estímulos por parte de familiares y amigos como también la existencia de numerosos obstáculos como se puede rescatar de los agregados que ellas mismas hicieron: los hijos pequeños, la situación económica, el no haber estudiado de joven, los compromisos laborales, "porque la vida no te deja (o no me lo propuse)".

Puede llegar a encontrarse mucha frustración en esas mujeres, lo que resultaría un fuerte contrapeso para desarrollar la animación sociocultural con éxito ya que la misma requiere por parte de los destinatarios una adecuada disposición social, sentimientos y hábitos sociales para llegar a alcanzar una capacidad real de adaptación a la vida social, alcanzando lo que Quintana Cabanas caracteriza como madurez social.

### **Por qué no lo son los varones**

Por su parte el 13,6 por ciento de los varones respondieron que ya son lo que desean ser y el 9,1% que están en proceso de lograrlo. Pero un elevado número, 12 de los 22 varones consultados dijeron que no pueden lograr lo que desean ser por "falta de estímulos" (54,6%). La población que tira este porcentual hacia tan arriba es el de los Estudiantes Adultos de Nivel Medio (**EA**) ya que 9 de ellos (75%) señalan que esa falta de estímulos se debe a que tienen que enfrentar otras situaciones familiares, laborales, desgano personal, entre otras causas. La "indecisión" (9,1%), otros obstáculos (4,5%) y "otras diversas causas" donde se incluyeron la falta de respuesta de dos consultados (9,1%) completan la información recibida de los varones.

Guarismos tan elevados de personas que reconocen no poder alcanzar quizás nunca lo que ellas desearían ser pueden ser el resultado de una concepción de las responsabilidades que cada una de ellas tiene para consigo mismo como para con otras personas de su entorno, principalmente los familiares. Pareciera que todas esas respuestas "falta de estímulos, indecisión, diversos obstáculos" procuran poner fuera de ellos mismos un problema íntimamente personal o que se fijaron como meta un objetivo inalcanzable que les refuerce el argumento de que son personas desclasadas, abandonadas a su pobre destino por fuerzas que tienen interés en que ellos no progresen. Una observación más pormenorizada de las tarjetas entregadas por las mujeres y varones consultados no me ayuda, tampoco, a formular una opinión contundente acerca de la influencia que sobre ellos podría llegar a tener la pertenencia a una clase social media baja. Docentes, estudiantes y empleados, si bien en distintas proporciones, todos por igual se refieren a las faltas de estímulos y a los obstáculos que pone el medio como causa de su falta de realización personal.

Creo que una de las causas de esa reconocida dificultad está cimentada en el resabio de un acostumbamiento que existe en distintos grupos sociales a encontrar respuestas a sus problemas en la acción del Estado o de organizaciones sindicales, instituciones que actuaron hasta hace poco tiempo con actitudes paternalistas. Esto hay que tenerlo en cuenta porque cuando los ciudadanos reconocen en el Estado, en el sindicato o en el partido político al padre que los socorrerá en la necesidad, quedarán a la espera de las soluciones a sus problemas personales, familiares, profesionales o empresariales. Por otra parte esas corporaciones procuran, como una estrategia de su propio poder, que los ciudadanos, afiliados o simpatizantes no participen en sus estructuras, con lo cual pueden cumplir con esplendor el papel de "padre social". Creo, entonces, que el animador sociocultural tendrá que poner mucho empeño en introducir cambios de actitudes en su grupo-objetivo para que puedan alcanzar las metas propuestas en el programa de animación o educación social.

### ***Pregunta 5: ¿Cómo quiero que me vean?***

Luego de los dos ejercicios anteriores de introspección procuré volver al encuestado hacia afuera, formulándole la pregunta que antecede. Las respuestas de las mujeres y de los varones fueron muy diversas, pero todas positivas. Nadie, aun los que denotaban que estaban sobrellevando algún tipo de problema, quería ser visto mal. El 29,2 por ciento

de las mujeres dijeron que querían ser vistas "tal como ellas eran", valor bastante cercano al de los varones que respondieron de igual manera (27,3%). Interesante resultó saber que el 15,4% de las mujeres y el 13,6% de los varones quería ser vistos como personas inteligentes, principalmente las mujeres **AU** y los varones **E**. Un indefinido "ser visto bien" fue dado por el 9,2% de las mujeres, principalmente **EA**, y el 13,6% de los varones, también pertenecientes al mismo grupo. Querían ser vistos como "buenas personas" el 10,8 de las mujeres, la mayoría se ubica en el subgrupo **D**, y por el 13,6 de los varones, todos pertenecientes al subgrupo **E**.

El 7,7% de las mujeres y el 9,1% de los varones querían ser vistos como personas "felices", como "seres humanos" el 4,6% de las mujeres y el 4,6% de los varones. El resto de la muestra expresaron otros aspectos, como, por ejemplo: "equilibrada", "sana", "triunfador con plata", "mujer", "respetable", y un sorprendente "vulnerable" dicho por una de las mujeres **D**.

---