

Cooperativas y Mutuales frente a la problemática de género

Por Felipe Rodolfo Arella

Esta nota y otras que presentaré sobre el tema del título son el resultado de las respuestas dadas en los trabajos prácticos del curso organizado por el colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo (CGCyM) sobre “La perspectiva de género en las organizaciones de la economía social y solidaria” dictado en los meses de marzo a mayo de este año.

Se trata, entonces, de opiniones emitidas sobre la base de la bibliografía del curso y, en algunos casos, de aportes empíricos obtenidos del medio en el cual suelo desarrollar mis actividades laborales y sociales.

El concepto género

Para tomar un punto común de partida podemos adherir a las definiciones dadas por la ONU en su Informe de 1999, en el que el concepto “género” tiene un significado social basado en las diferencias biológicas y sexuales y que tiene componentes ideológicos y culturales que influyen en las prácticas materiales cotidianas.

En el mismo documento se señala que “género” tiene un sentido de estratificación social similar a los conceptos de raza, clase social, edad, educación, entre otros.

Es importante señalar que no es lo mismo “género” que “sexo”.

El concepto “género” está vinculado a una construcción cultural y creo que deberá haber diferentes ideas al respecto como culturas haya. Es, asimismo, el resultado de la evolución histórica de las sociedades, lo que se puede comprobar que es un término que ha aflorado no hace mucho en la cultura occidental. La bibliografía sobre el tema lo demuestra.

Por su parte el concepto “sexo” se refiere a las características físicas que una persona tiene al nacer: mujer o varón; hembra o macho.

Se me ocurre que, por tratarse de un producto cultural, la problemática de “género” no se presenta fuera de los humanos.

Acerca de las ideas de Beatriz Butler

Hace cosa de treinta años Judith Butler institucionalizó el término “performatividad” para caracterizar al género. Esa palabra deriva de performance, es decir: una actuación, una representación. La definición de performance que da el diccionario señala: *Espectáculo de carácter vanguardista en el que se combinan elementos de artes y campos diversos,*

como la música, la danza, el teatro y las artes plásticas. Es decir que en la sociedad actuamos según los atributos asignados por la sociedad al género que representamos.

Parece ser que el aporte de Butler generó un debate entre los que sostenían que el género estaba relacionado con lo sexual y aquellos que veían que ese concepto era más abarcador y excedía lo puramente biológico.

Creo que el tema de la actuación que desempeñamos en la sociedad según nuestros atributos sexuales es importante porque permite reconocer las características de cada persona y la calidad de actuación según su yo íntimo. Hay que señalar que podemos encontrar mucha sobreactuación en esta cuestión.

La división sexual del trabajo

El tema de la división sexual del trabajo es algo que debería ser tratado dejando de lado la carga ideológica que el mismo conlleva.

Me parece que para abordarlo habría que definir época histórica, culturas, preceptos religiosos, sistemas productivos, medio ambiente, entre otras particularidades.

El “trabajo productivo” es el que genera bienes y servicios que satisfacen necesidades, desde las básicas hasta las suntuarias o de encumbramiento social. Según los momentos históricos no sólo los varones hacen trabajos productivos sino también las mujeres dentro y fuera de su hogar como en época de guerras o del fallecimiento del compañero.

El “trabajo reproductivo” es el de la procreación de nuevos seres y es propio de las mujeres con la ayuda de los varones. Una derivación de la parición es el cuidado de los hijos y su educación.

Cuando este tema lo tratan sectores feministas y acusan a los varones de ocuparse solamente de trabajar, habría que saber en qué etapa de la historia se ubican, porque hasta principios del siglo XX y aún en nuestros días, los varones que trabajan están fuera de su casa 12 o 14 horas. Lo mismo ocurre con las mujeres que trabajan fuera de la casa.

Es bueno tener presente estas y otras cuestiones para conocer causas y efectos.

Una cultura milenaria no se cambia en décadas, pero hay que tener en cuenta los problemas y poner buena voluntad en solucionarlos.

Ejemplos de la vida cotidiana:

1.- Cuando me casé y tuve hijos, mi esposa y yo trabajábamos. No teníamos parientes cerca, así que yo llevaba por la mañana a los hijos a una guardería y mi esposa los retiraba por la tarde. Cocinábamos cualquiera de los dos y cualquiera de los dos cambiaba a los chicos. Lo hacíamos sin haber

establecido roles. Para la limpieza de la casa contratábamos otra persona, que no precisamente tenía que ser una mujer.

En una oportunidad y durante un par de años contratamos a un muchacho que convivía con una señora que también había trabajado en casa. Nuestro empleado doméstico dejó de venir y nos enteramos que la mujer, en una disputa, lo había matado.

2.- Varios amigos, cuando fueron jóvenes y ahora mismo, se ocupan de la atención de sus casas al igual que sus esposas y no entienden qué esta problemática de género.

3.- Otros amigos, que sí se preocupan de la problemática de género y exponen sobre el tema, no saben o no se prestan a hacer un café ni a poner un plato en la mesa cuando voy a su casa.

Los estereotipos de género

Los ejemplos dados al final de la Pregunta 3 habilitan el abordaje de la presente.

Es verdad que cada uno de nosotros, en mayor o menor medida, fuimos formados según ciertos estereotipos.

Pero las sociedades han cambiado y los roles que varones y mujeres desempeñamos actualmente son muy diferentes a los que estaban sometidos nuestros padres y nosotros mismos cincuenta años atrás.

Me parece que ya no son válidos los mensajes que repiten que a las nenas las vestimos de rosa y a los varoncitos de celeste. Quien repita eso no fue últimamente a las tiendas de ropa infantil.

Si se visita un gimnasio vemos que nenas y jovencitas practican artes marciales, boxeo. Cuando andamos por la calle vemos mujeres taxistas, policías, camioneras, mensajeras. También las podemos ver enroladas en las Fuerzas Armadas o jugando al fútbol.

El problema que subsiste es el de la falta de igualdad y equidad.

a) El Modelo Hegemónico Occidental (MHO)

Las chilenas Heidi Fritz y Teresa Valdés publicaron en 2006 un libro en el cual presentaron el Modelo Hegemónico Occidental que ponen de manifiesto la existencia de un modelo social binario varón – mujer y que cada una de esas categorías tiene asignadas determinadas actuaciones esclerotizadas:

a.a) Los varones salen de la casa para trabajar y proveer a las necesidades del hogar y las mujeres se quedan en casa limpiando, cocinando y cuidando a los hijos.

a.b) Si la mujer trabaja, en la empresa le pagan menos que a los varones por igual labor.

Eso fue así en nuestro país hasta los años 60 pero las paritarias no hacen distinción de género cuando establecen los niveles salariales.

No sé qué es lo que ocurre más allá de Occidente, por ejemplo en India, China o Azerbaiyán.

b) Impactos

En los lugares en que subsisten situaciones similares a las señaladas en el MHO, los actores afectados deberán trabajar coherente y coordinadamente para lograr la equidad y la igualdad en "género" con el fin de producir cambios culturales que se materialicen en normas jurídicas. Una vez logradas las leyes, tendrán que trabajar y luchar mucho más para que las autoridades de aplicación las hagan cumplir y que los jueces corrijan las violaciones a la ley.

Igualdad y equidad

En nuestra sociedad no se respeta la igualdad porque continúa siendo caudillesca y prebendaria. Por las mismas razones no puede ser equitativa.

Las organizaciones cooperativas y mutuales fueron organizadas por hombres y son dirigidas, en su gran mayoría por hombres que se aferran a sus cargos sin dejar lugar a personas jóvenes, sean varones o mujeres, y menos si son mujeres.

En los últimos años algo ha cambiado y podemos encontrar en los cuerpos directivos la participación de mujeres. Sí las hay en comisiones, sobre todo la comisión de fiestas y la de juventud, pero no en la dirección o gerencias.

Las proclamas principistas no son suficientes para dar lugar en los cargos directivos o de contralor a las mujeres capaces que pueden estar asociadas a esas entidades, con lo cual no se cumple con la igualdad de oportunidades ni con la equidad.