

UN ANÁLISIS DE LAS REFLEXIONES DEL PROFESORADO Y SUS ACCIONES EDUCATIVAS EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA BAJO UN PARADIGMA DE IGUALDAD

Carrasquilla Carmona, Amanda
Departamento de Didáctica de las Ciencias Experimentales
Universidad de Málaga
amantxu@hotmail.com

Jiménez López, M^a Ángeles
Departamento de Didáctica de las Ciencias Experimentales
Universidad de Málaga
majimenez@uma.es

RESUMEN

Se presenta una investigación experimental, consistente en evidenciar las opiniones sobre la presencia democrática que ha de tener la actividad científica femenina en la formación científica del alumnado.

Se investiga con una extensa muestra de profesorado en activo de universidad, bachillerato y primaria , junto con grupos de profesorado en formación de distintos másteres de profesorado, en especialidades de ciencias.

Se analizan los resultados de un cuestionario que de forma directa o a través de internet lo responden los grupos anteriormente enunciados.

PALABRAS CLAVE

Científicas, inventoras, tecnólogas, visibilidad académica, libros de texto científicos.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad en la que la participación en femenina no es solo necesaria, sino imprescindible. Una sociedad como la actual en la que la democratización del saber y la participación general en los contenidos de la cultura han de ser universales. No se puede dar la espalda a la igualdad de géneros en cualquier actividad y menos en aquellas que se conciben como medio para mejorar las condiciones de vida y resolver problemas universales, como son la ciencia y la tecnología.

Por ello, se hace imprescindible mejorar la participación femenina en la ciencia y hacer a las mujeres protagonistas de la historia de sus aportaciones y dueñas de sus descubrimientos. Lo que puede constituir una solución eficaz para salir de la minoritaria presencia que tiene en la actualidad y ser con toda justicia, reconocida en sus aportaciones.

Este enfoque, en la educación científica, equivale a ganar igualdad de derechos en la formación de las alumnas, que se manifestará autonomía personal a la hora de elegir sus caminos profesionales sin plegarse a las tendencias sexistas, que desde diferentes perspectivas les pueden restar libertad en sus decisiones. Ya que, educar en igualdad es un ideal democrático propio de la modernidad, que tiene validez actual. Promoverlo es una necesidad imperiosa que nos hace más justos y racionales, en suma más libres y más humanos.

Por tanto, si el currículo ha de contribuir a la superación de las desigualdades por razón de género, tal y como se explicita en los textos legales, y garantizar condiciones de igualdad a las futuras generaciones, el sistema educativo ha de desempeñar un papel fundamental. Partiendo de esta premisa y, a tenor de la situación social que vivimos, se hace especialmente necesario realizar investigaciones y divulgaciones encaminadas a hacer efectivos enfoques igualitarios en todos los niveles educativos.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA. COMPROMISO CON LA IGUALDAD REAL.

DIMENSIÓN DEMOCRÁTICA

Las competencias en la mejora del reconocimiento femenino en la historia de la ciencia y la tecnología no es exclusiva de las instituciones educativas, sino que será un proceso en el que deben converger diversos ámbitos y deben aprovecharse todas las situaciones y recursos posibles.

Se ha de plantear, en este campo, una estrategia social basada en perspectivas de igualdad de derechos entre las personas y los sexos, la innovación y la investigación han de ser accesible en equidad, y resulta llamativa la extraña desigualdad, que se hace más evidente al aumentar la cualificación. En el contexto educativo y desde la perspectiva de la participación femenina, se convierte en un compromiso social y un elemento básico para articular la educación científica de las chicas.

En segundo lugar, se apuesta por el fortalecimiento de un ámbito innovador e investigador, que atienda directamente los requerimientos de las chicas, desde la escuela y la universidad. Para lo que se necesita una demanda social que valore y admire el reconocimiento de las contribuciones de las mujeres a la ciencia. En este apartado, los retos a los que nos enfrentamos necesitan la realización de profundos cambios en la forma de enseñar ciencias en todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la formación del profesorado, desde la universidad a la difusión de los logros científicos en los diferentes escenarios sociales.

En el comienzo del siglo XXI se debe ofrecer a la juventud una visión inclusiva de la ciencia y la tecnología, entendida como un conjunto de conocimiento que no tienen por qué ser acaparados por ningún sexo, y donde las nuevas líneas de investigación, las nuevas metas y objetivos a investigar han de ser, al margen de ideologías, propuestas ilusionantes y consensos de toda la sociedad.

Mejorar esta visión de la ciencia en la sociedad en general y en los niños, niñas y jóvenes que se forman en los diferentes centros educativos, en particular, es un reto imprescindible para todos los que tenemos responsabilidad profesional en el sistema educativo. A estas cuestiones, hay que añadir que nuestra sociedad, durante los últimos años, ha experimentado un importantísimo cambio en cuanto al papel femenino, entre las que enunciamos:

- Se ha ido configurando un mundo cada vez más globalizado y democratizado, donde el acceso profesional de las mujeres se abre cada vez en más campos, aunque en todos no se les reconocen en igualdad de derechos. No se accede en igualdad a muchos niveles de responsabilidad y poder, dos ejemplos claros de esta situación son los campos científicos y el poder económico. Aún así, es necesario facilitar a las alumnas las estrategias que la sociedad actual exige, ahora más que nunca, para poder establecer relaciones profesionales en igualdad.
- Estamos, cada día más, en la sociedad de la información y del conocimiento, dado el valor que han adquirido la información y el conocimiento en la actual organización social; Reemplazando en algunos casos a los recursos naturales, o al dinero como factores de distribución del poder. En este contexto, la visibilización de las contribuciones femeninas en ciencia, tecnología e inventos es completamente necesaria.
- En la crisis ambiental sin precedentes, donde el modelo de desarrollo adoptado ha llevado a situaciones muy graves de desajuste planetario como ejemplos claros se muestra la ingente emisión de gases de efecto invernadero, la deforestación a gran escala, la contaminación de las aguas continentales y de los mares, la acelerada desaparición de especies vivas, el enorme despilfarro de recursos que producen gran acumulación de residuos, entre otros factores. En el trabajo científico realizado para la detección y resolución de parte de estos problemas la contribución femenina ha sido clave, no en vano Raquel Claxton, en su libro "la primavera silenciosa" fue la primera persona de ciencia que alertó sobre los grandes problemas que se avecinaban, junto con otras muchas científicas han propugnado y protagonizado un cambio de paradigma con el que determinar estos problemas y plantear posibles soluciones. Es importante reconocer la participación científica femenina el cambio de actitud que se ha producido,
- Por otra parte, asistimos a un cambio cultural y en las formas de vida, especialmente en los países desarrollados. Estos cambios no son uniformes, por solo citar un ejemplo, la amplísima motivación de los jóvenes a favor del medio ambiente, que son suficientemente relevantes para que nos planteemos como conectar con ellos y ellas a partir de la educación científica, y de esta forma mejorar su formación, lo que constituirá una práctica educativa especialmente inclusiva con las chicas.

A partir de lo expuesto hasta ahora, se pueden plantear importantes retos educativos, a los que se ha de responder con agilidad y coherencia.

DIMENSIÓN DE IGUALDAD

Se refiere a la oportunidad de las mujeres para formarse y dedicarse a profesiones científicas en todas las etapas de sus estudios especializados, que les aporten oportunidades profesionales para ejercer en igualdad en los diversos ámbitos laborales (docencia, investigación, industria, etc....) y como resultado de ello, les ofrecerá opciones para posteriores reconocimientos sociales, económicos, opción a premios, que mejoran el prestigio del conjunto de las aportaciones científicas de las mujeres y su visibilidad social.

Desde este compromiso personal y ciudadano, la consideración de la realidad no es solamente un compuesto de ideas o consideraciones, sino que también constituye una necesidad humana con respecto a la cual es necesario revisar lo acontecido hasta ahora y superar las situaciones y actitudes que se interponen para alcanzar una valoración igualitaria.

Así, el desarrollo de una ética democrática y consecuentemente el logro de una conciencia de igualdad, tiene como meta conseguir que las personas exhiban comportamientos adecuados en el reconocimiento del trabajo intelectual de hombres y mujeres, lo cual se presenta con especial interés en el ámbito de la igualdad real en las profesiones científicas; Pues toda actividad educativa tiene por objeto un cambio optimizador de las personas, en esta ocasión se pretende evaluar la situación actual y reconocer los tópicos más extendidos, analizar las situaciones indeseadas y promover los cambios oportunos, necesarios para mejorar las posiciones democráticas.

OBJETIVO

Este trabajo, como parte de un proyecto más amplio, pretende aproximarse al conocimiento, ideas, concepciones y compromisos educativos personales que el profesorado tiene sobre las aportaciones de las mujeres en ciencias, y la manera que consideran deben darse a conocer en las enseñanzas científicas en todos los niveles, y a la sociedad en general.

El propósito del cuestionario completo podemos focalizarlo en conseguir dos grupos de información:

1. Realizar una categorización sobre los aspectos que conocen de la actividad y aportaciones femeninas en ciencias.
2. Identificar que actuaciones llevarían a cabo, para conseguir una mejora en la educación en igualdad del alumnado.

METODOLOGÍA

Se ha realizado un cuestionario a través de Internet y se han obtenido 339 devoluciones, esta herramienta de recogida de datos consta de veinte y ocho cuestiones, de las cuales en la presente comunicación abordaremos solamente el grupo de cuestiones que se refieren al compromiso emocional del profesorado en relación a la igualdad real, social y educativa hacia el protagonismo de las mujeres en la ciencia, son las siguientes:

- 3.- Estoy convencido/a de que las mujeres y los hombres pueden tener las mismas aptitudes para la investigación y el trabajo científico.
- 5.- Los hombres utilizan con soltura los avances de la tecnología en su vida diaria.

- 7.- Analizando la autoría de los descubrimientos históricos, parece que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres para la Ciencia.
- 9.- Creo que las mujeres han tenido históricamente las mismas posibilidades que los hombres para desarrollar sus inquietudes científicas
- 12.- En general, creo que los hombres utilizan más sus conocimientos científicos que las mujeres
- 13.- Creo que las cualidades de las mujeres para la investigación científica son superiores a las de los hombres
- 15.- En el currículum de formación del profesorado se presentan los descubrimientos científicos realizados por hombres y mujeres de forma equitativa y justa.
- 16.- Me gustaría conocer más a fondo los logros de la actividad científica e investigadora de las mujeres.
- 17.- Está bien usar argumentos científicos para afirmar la igualdad de capacidades intelectuales de hombres y mujeres
- 18.- Las mujeres utilizan con soltura los avances de la tecnología en su vida diaria.
- 19.- En los textos y manuales de Ciencias apenas se presentan descubrimientos de mujeres

MUESTRA

La recogida de información se ha realizado a partir de varios cuestionarios “on line”, que se ha enviado a:

El profesorado Universitario del Área de Didáctica de las Ciencias Experimentales de todas las Universidades de España, y algunas de Europa y América.

Profesorado de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y de Educación Primaria.

El alumnado de los diferentes Másteres de Profesorado de las diferentes especialidades de ciencias, licenciados en diferentes especialidades científicas y futuros docentes.

Alumnado de último curso de Educación Primaria y de Pedagogía, que constituyen colectivos que iniciarán al alumnado en las ciencias y que en su caso son los que aportarán referentes de científicos y científicas.

Con respecto a esta dimensión de igualdad en la que se sitúan las anteriores preguntas, se trata de establecer jerarquías que los encuestados sostienen en relación a la actividad y los logros femeninos en ciencia.

Las respuestas, se categorizan y se comparan por sus contenidos. Aunque en el cuestionario aparecen intercaladas, se han agrupado, a fin de realizar un análisis comparado y grupal:

La quinta y la dieciocho. La doce y la trece.

En otro grupo analizaremos las preguntas séptima, novena, diecisiete y veintitrés, que de forma explícita hablan de discriminación femenina en los ámbitos científicos.

En las preguntas quince, dieciséis y diecinueve se manifiesta la percepción de la invisibilidad femenina. En concreto, el énfasis se centra en:

En las preguntas quinta y la dieciocho se pretende indagar sobre la soltura que se concede a hombre y mujeres frente a los avances en tecnología al trabajo. Esperando que se refleje de algún modo las propias convicciones y sensibilidad ante las capacidades de ambos sexos.

En las cuestiones doce y la trece, se proponen identificar las ideas sobre conocimientos y cualidades para la ciencia. Evidenciar si se aprecian diferencias en hombres y mujeres. A partir de los resultados se podrá investigar también cuales son estas posibles diferencias e interpretarlas utilizando criterios educativos.

Las siguientes cuestiones, séptima, novena, diecisiete y veintitrés, se agrupan para indagar en las diferencias que se aprecian entre los dos sexos en cuanto a capacidades, posibilidades para investigar, y trato social. Se pretende explicitar y comparar la valoración que se realiza en ambos casos y estudiar los resultados separados por sexos en los diferentes grupos de profesores y futuros educadores.

Se proponen las preguntas quince, dieciséis y diecinueve, con la intención de que afloren los diferentes grados de conocimiento de la actividad científica femenina y el interés por conocerla. Mostrar interés por conocer más sobre las científicas femeninas, puede suponer que son conocimientos muy poco divulgados.

RESULTADOS

3.- Estoy convencido/a de que las mujeres y los hombres pueden tener las mismas aptitudes para la investigación y el trabajo científico.

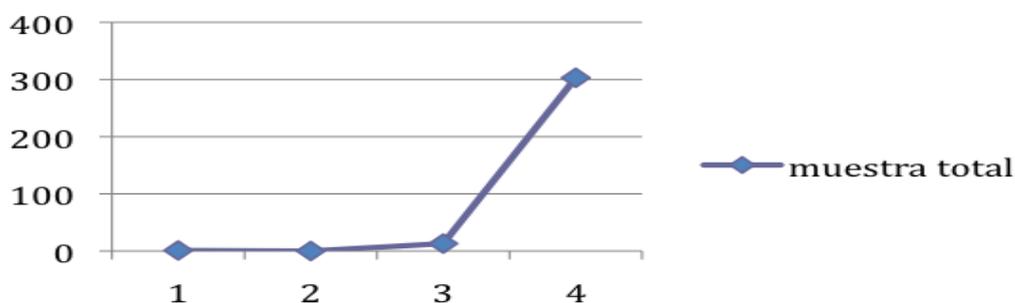


Gráfico 1. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

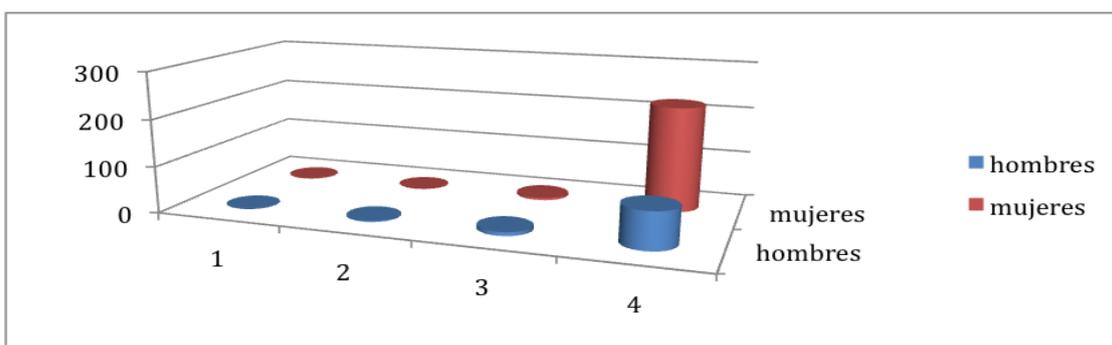


Gráfico 2. Resultados por sexos

Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

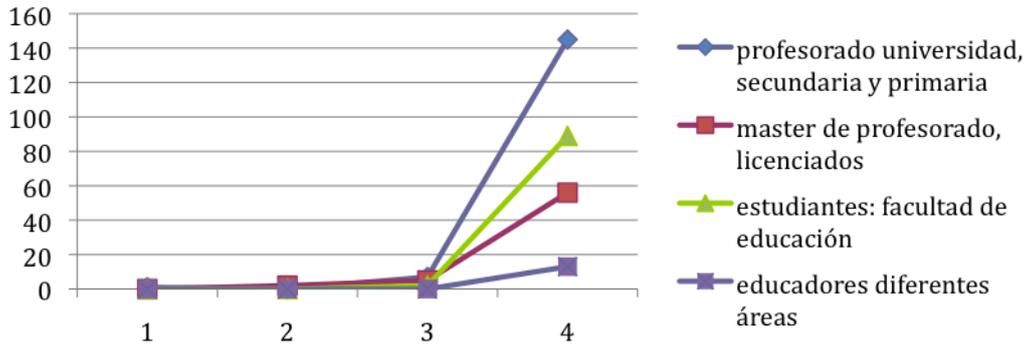


Gráfico 3. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

5.- Los hombres utilizan con soltura los avances de la tecnología en su vida diaria

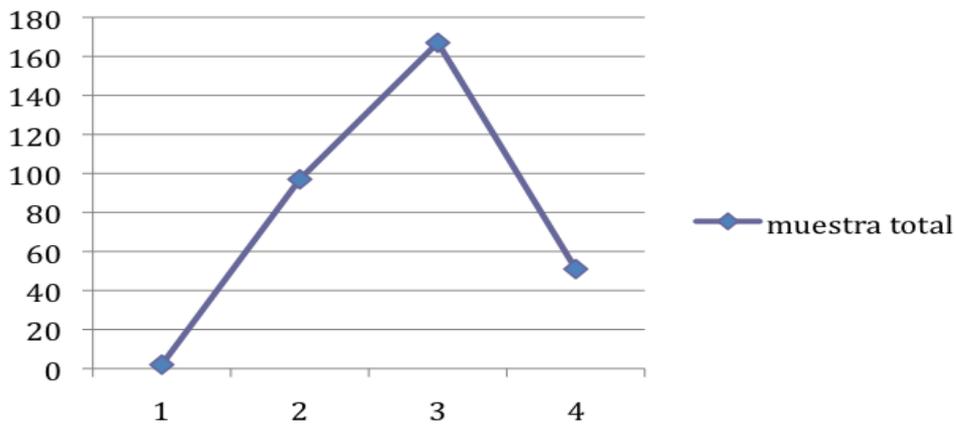


Gráfico 4. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

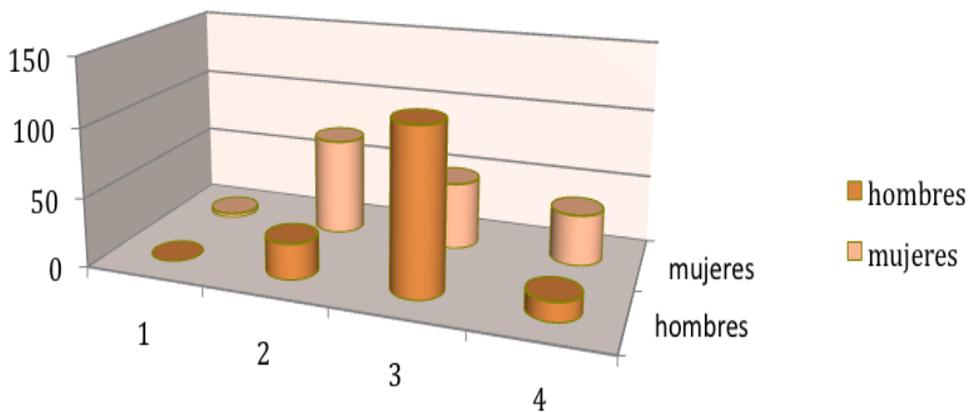


Gráfico 5. Resultados por sexos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

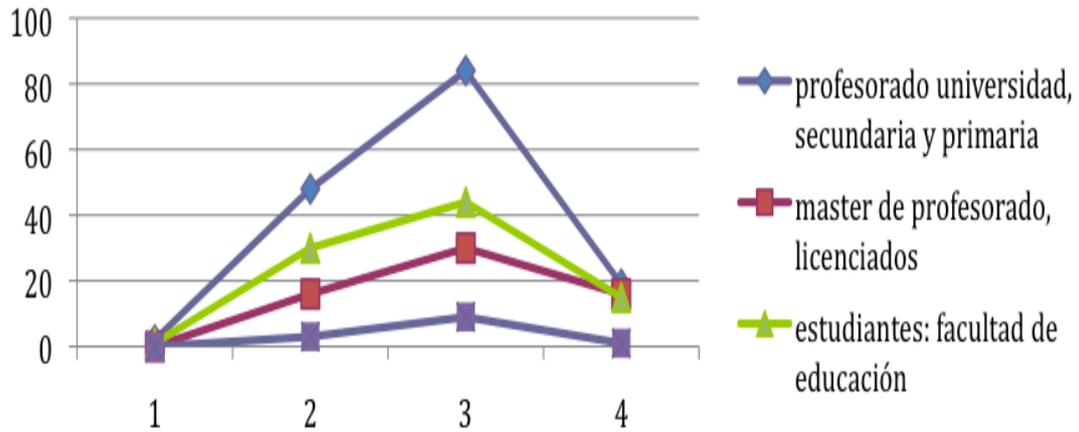


Gráfico 6. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

7.- Analizando la autoría de los descubrimientos históricos, parece que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres para la Ciencia.

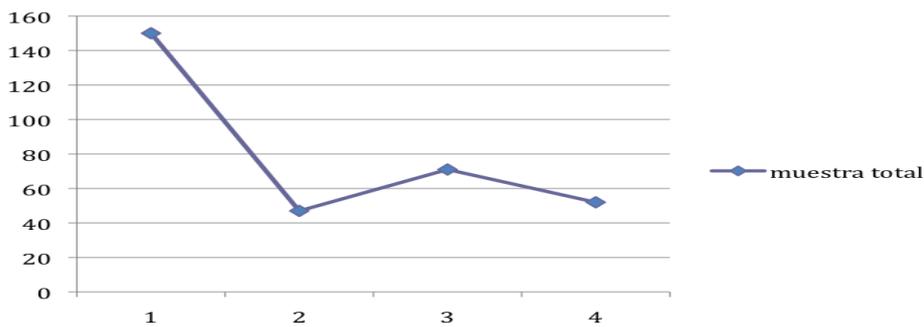


Gráfico 7. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

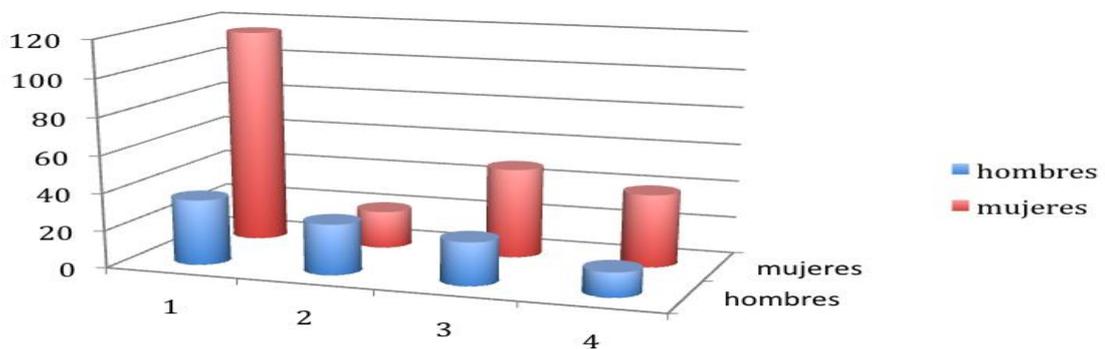


Gráfico 8. Resultados por sexos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

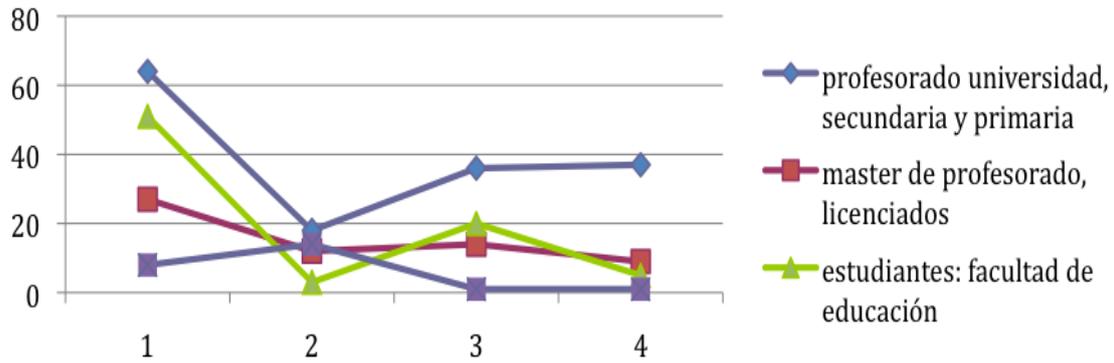


Gráfico 9. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

Al considerar el grado de acuerdo con la autoría de los descubrimientos científicos, hay mayor número de “acuerdos”, puesto que muchas personas no conocen las aportaciones femeninas que como se ha visto son a veces *invisibles*. Pero entre el profesorado universitario, sobre todo, se niega contundentemente que las mujeres no tengamos las mismas capacidades que los hombres. Cabría asegurar que la propia experiencia, el conocimiento de la falta de oportunidades femeninas en todos los ámbitos sociales, y las escasas científicas reconocidas, son suficientes para verificar la contundente respuesta obtenida.

9.- Creo que las mujeres han tenido históricamente las mismas posibilidades que los hombres para desarrollar sus inquietudes científicas.

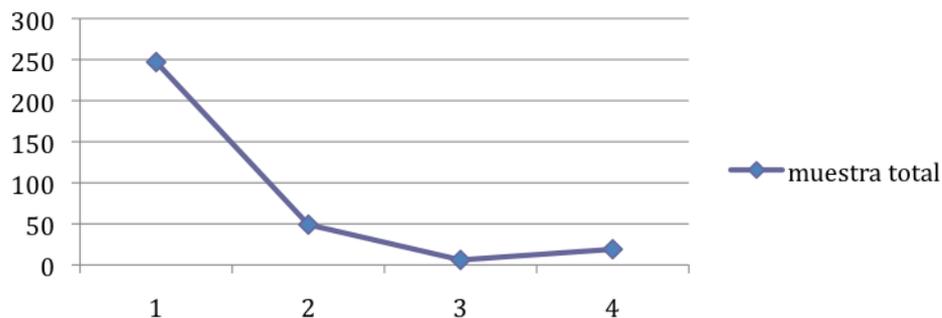


Gráfico 10. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

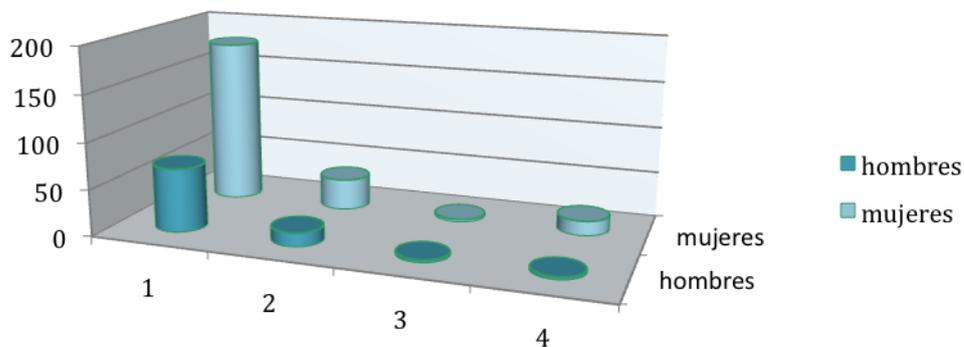


Gráfico 11. Resultados por sexos

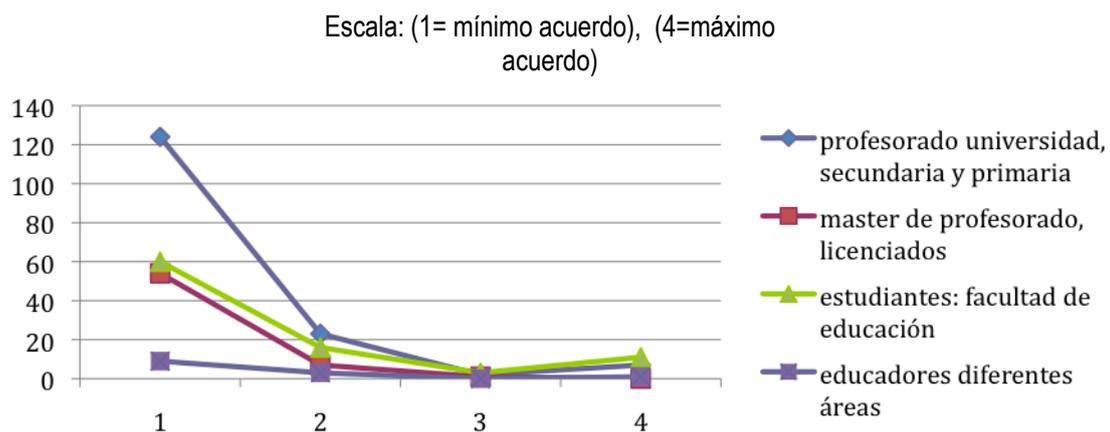


Gráfico 12. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

Las respuestas indica claramente que la gran mayoría piensan que las mujeres no han tenido las mismas oportunidades que los hombres. El colectivo de profesores de universidad destaca en este acuerdo.

12.- En general, creo que los hombres utilizan más sus conocimientos científicos que las mujeres.

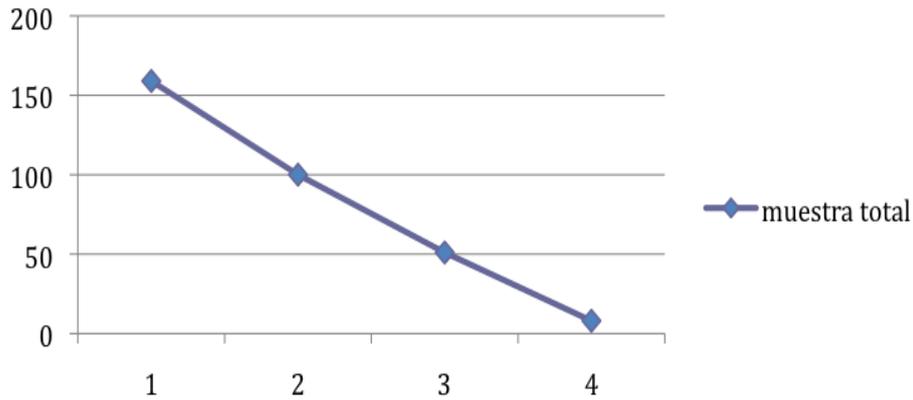


Gráfico 13. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

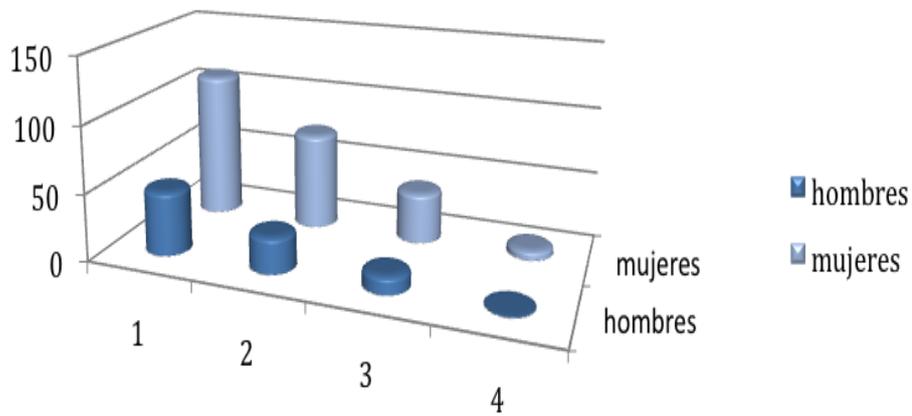


Gráfico 14. Resultados por sexos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

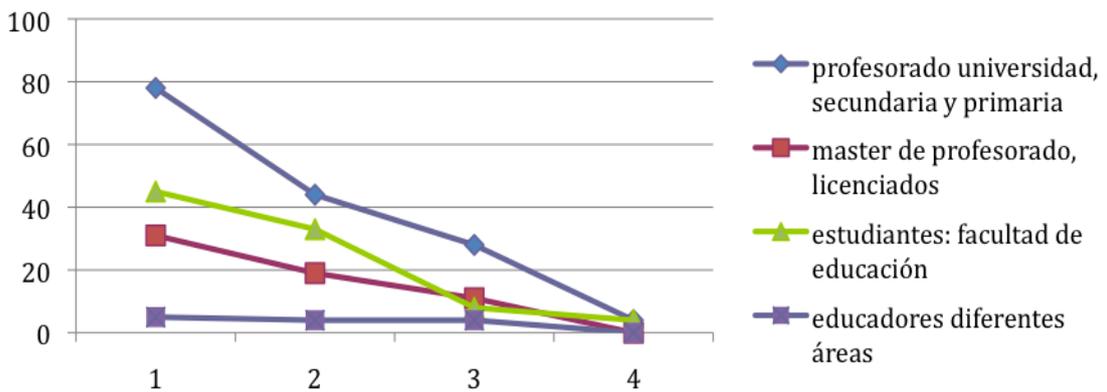


Figura 15. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

13.-Creo que las cualidades de las mujeres para la investigación científica son superiores a las de los hombres.

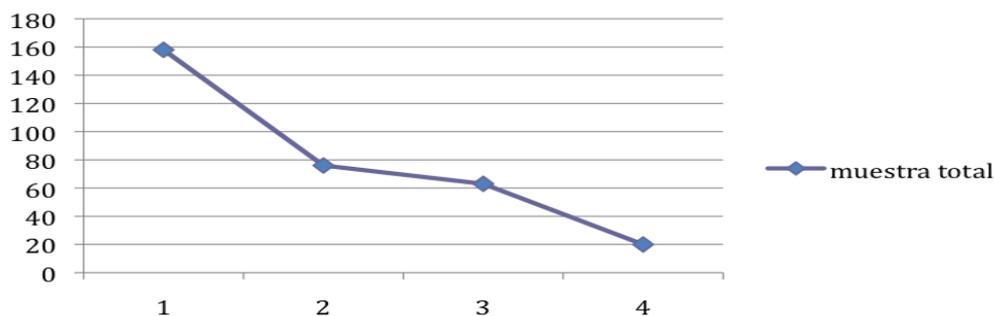


Gráfico 16. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

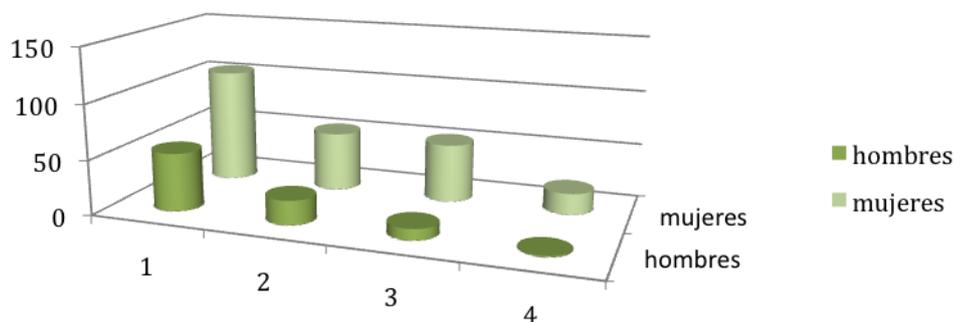


Gráfico 17. Resultados por sexos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

Al analizar detenidamente las gráficas 14 y 17 donde las respuestas están separadas por géneros, se aprecia que las mujeres muestran mayor desacuerdo con la idea de que los hombres utilizan más sus conocimientos científicos, y muestran también mayor desacuerdo con la idea de que las cualidades femeninas para la investigación sean superiores a las de los hombres.

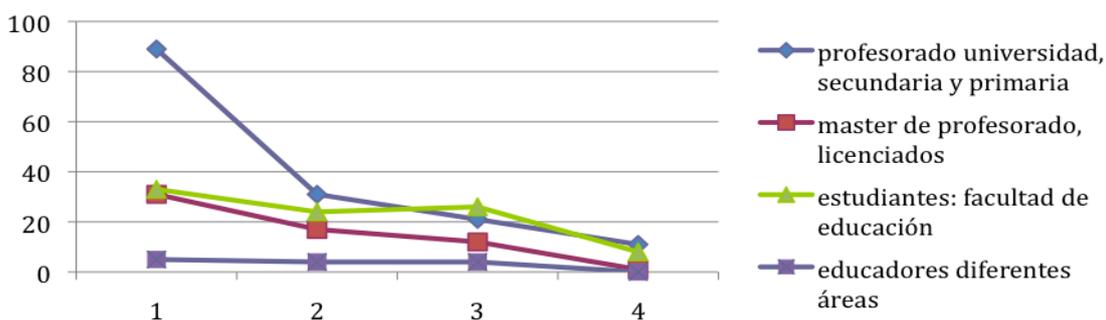


Gráfico 18. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

Las preguntas 12 y 13 no son equiparables, la primera trata de conocimientos y la 13 de cualidades.

En los dos casos se aprecia que el acuerdo o desacuerdo no es absoluto, sino gradual. Hay un cierto grado de sexismo en ambos casos.

15.- En el currículum de formación del profesorado se presentan los descubrimientos científicos realizados por hombres y mujeres de forma equitativa y justa.

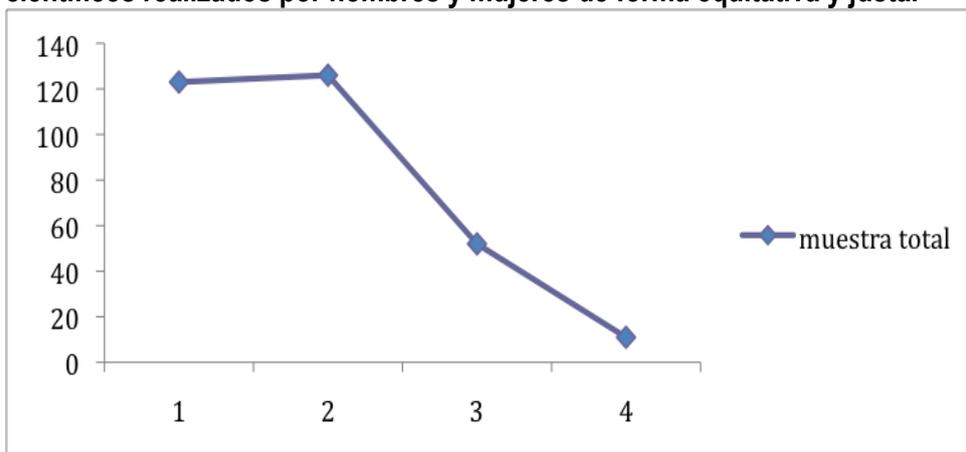


Gráfico 19. Resultados globales
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

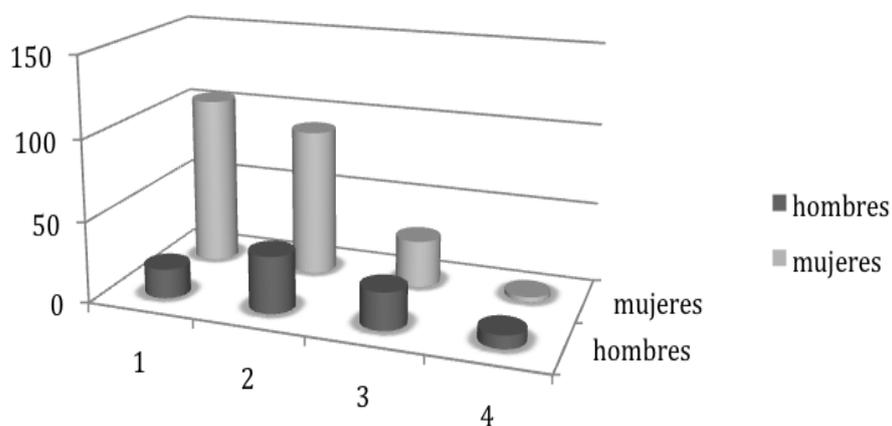


Gráfico 20. Resultados por sexos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

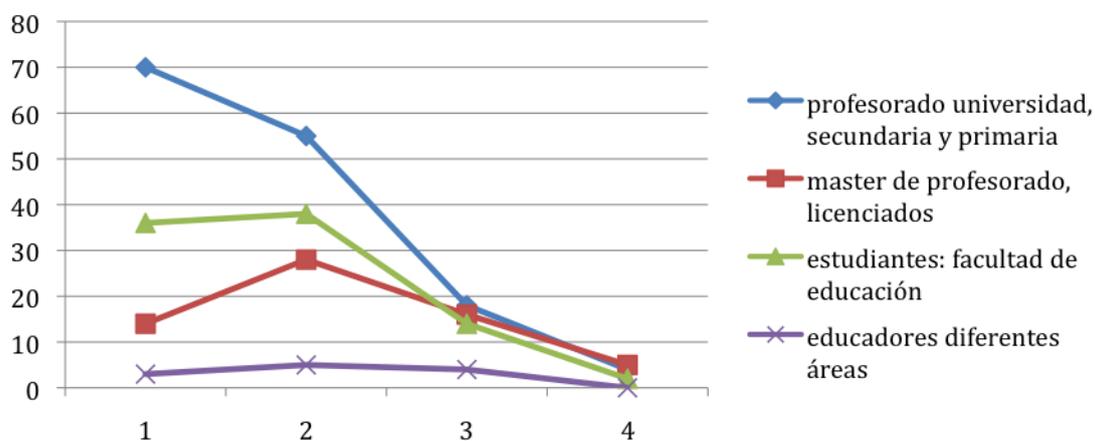


Gráfico 21. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

16.- Me gustaría conocer más a fondo los logros de la actividad científica e investigadora de las mujeres.

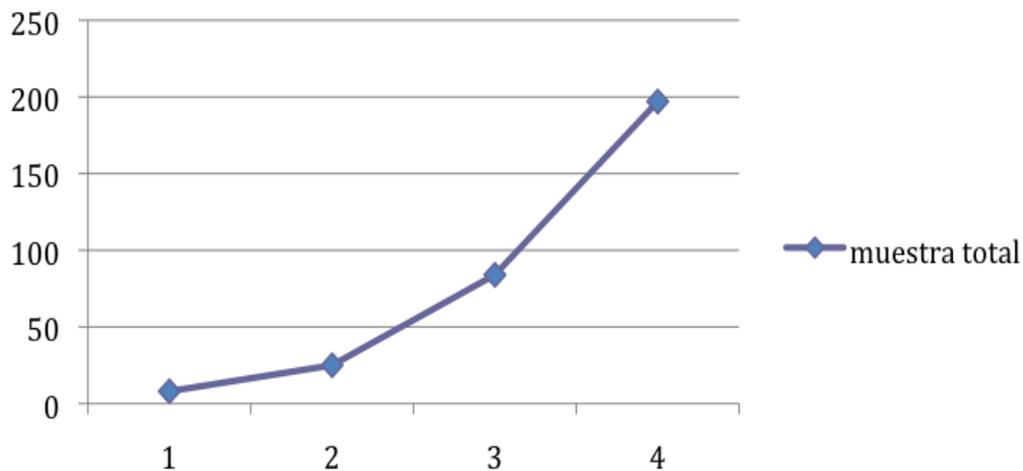


Gráfico 22. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

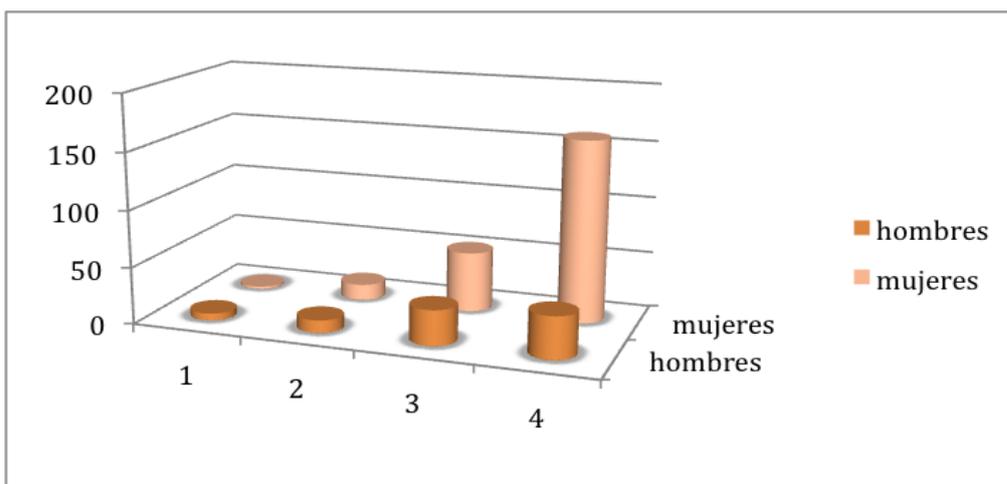


Gráfico 23. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

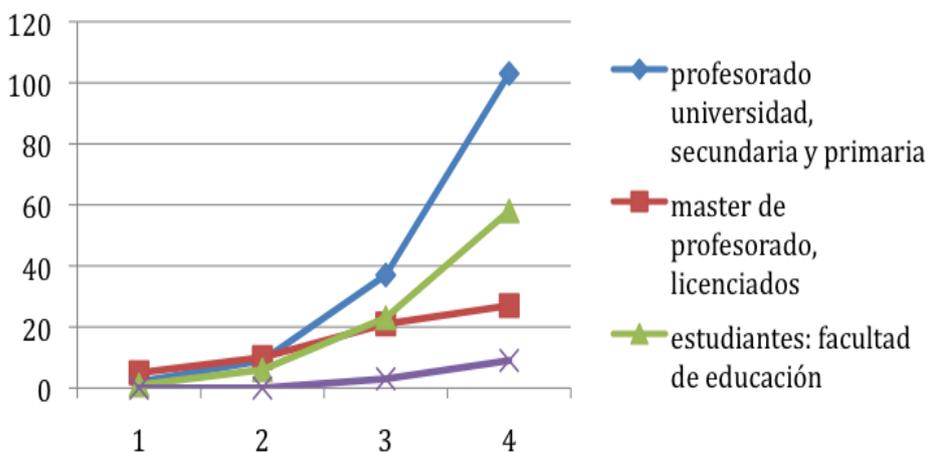


Gráfico 24. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

17.- Está bien usar argumentos científicos para afirmar la igualdad de capacidades intelectuales de hombres y mujeres.

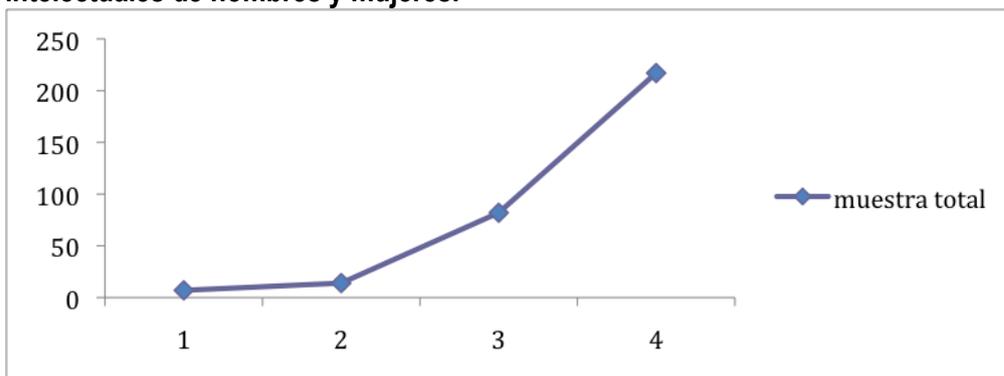


Gráfico 25. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

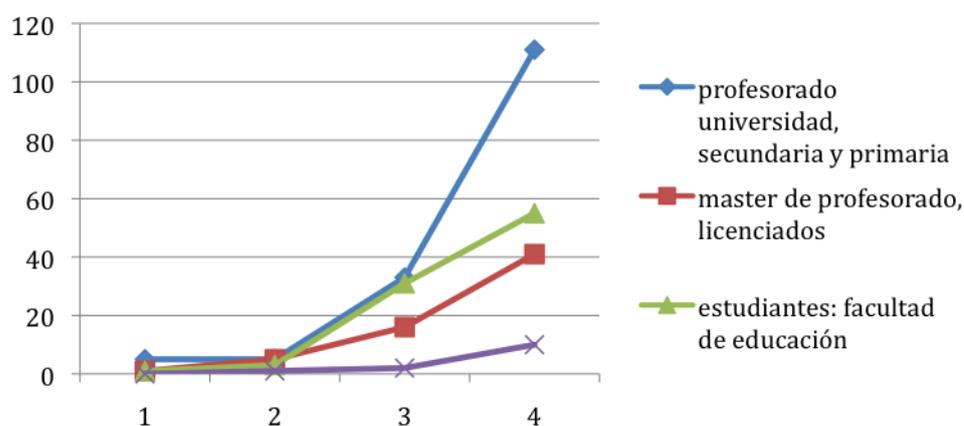


Gráfico 26. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

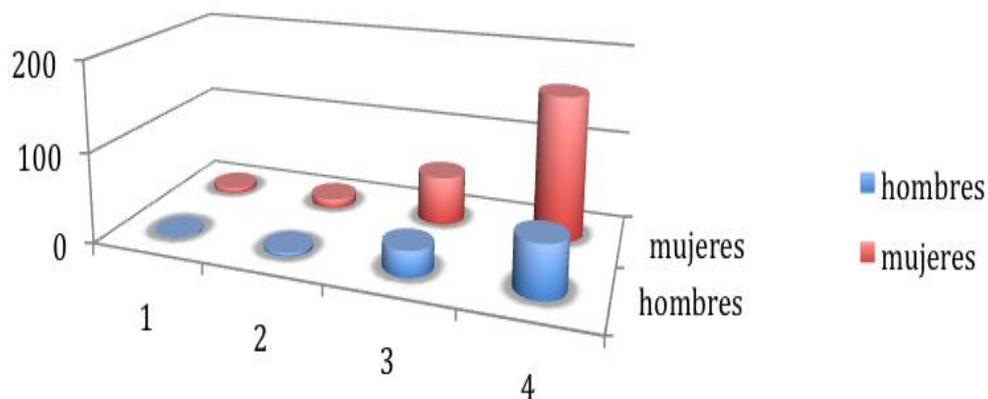


Gráfico 27. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

Se aprecia un máximo acuerdo entre el colectivo femenino, y aún mayor entre las profesoras de universidad.

18.-Las mujeres utilizan con soltura los avances de la tecnología en su vida diaria

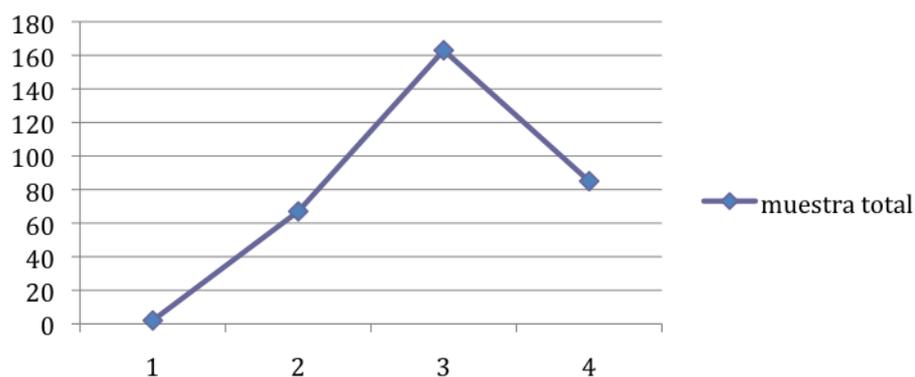


Gráfico 28. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

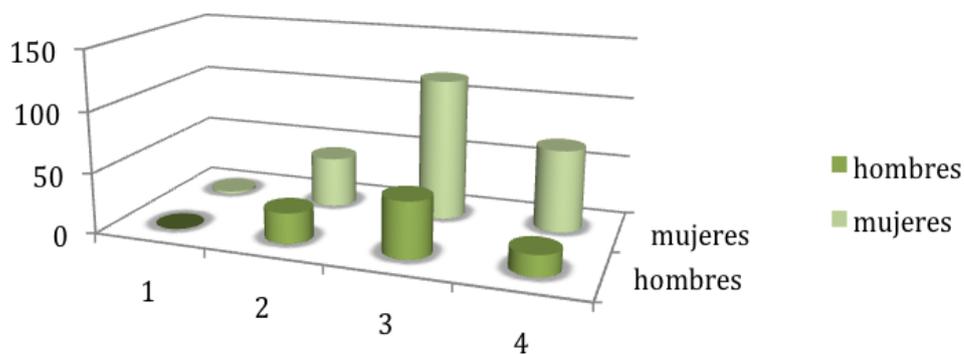


Gráfico 29. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

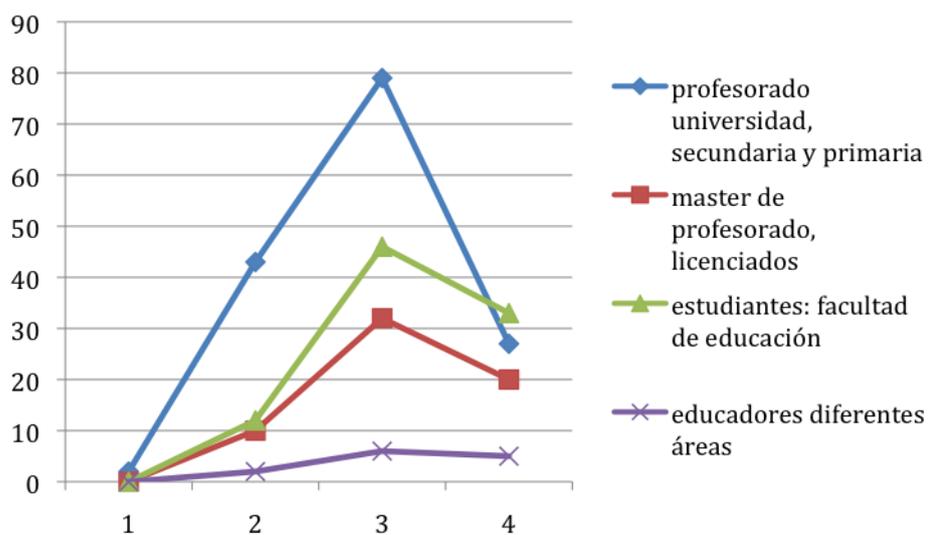


Gráfico 30. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

19.- En los textos y manuales de Ciencias apenas se presentan descubrimientos de mujeres.

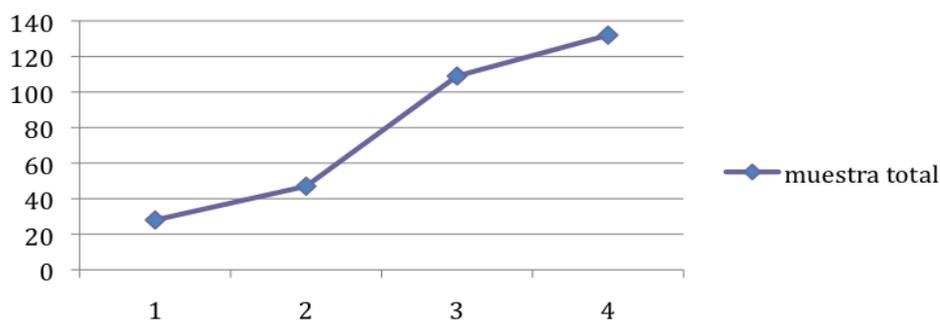


Gráfico 31. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

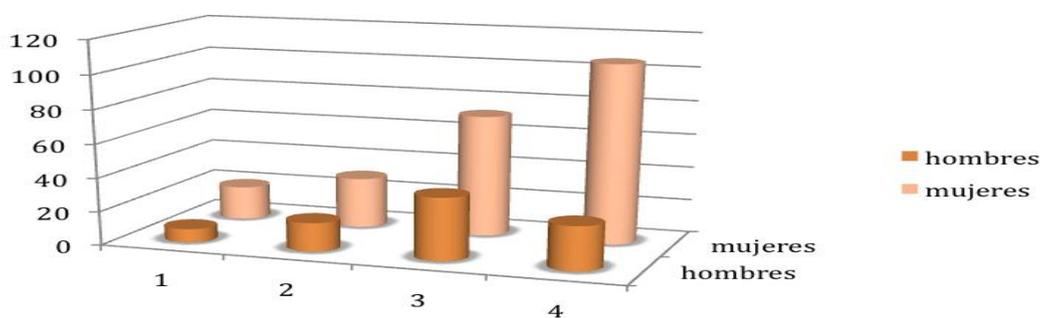


Gráfico 32. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

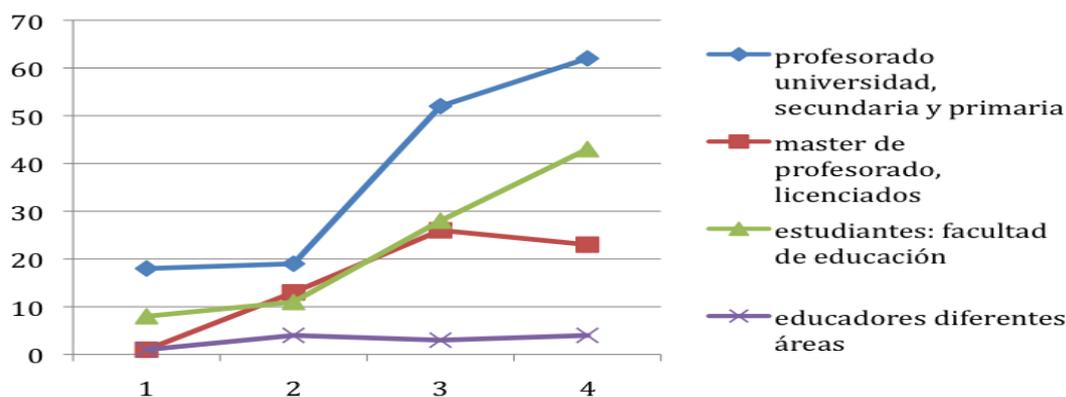


Gráfico 33. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

Comentando de forma conjunta las preguntas 15, 16 y 19, se puede afirmar: En general se está de acuerdo en que los descubrimientos científicos que han realizado científicos y científicas a lo largo de la historia, no se recuerdan con igualdad y justicia. Las respuestas de mujeres expresan mucho más su desacuerdo y su sensibilidad ante este injusto trato. Las respuestas de las mujeres parecen percibir con mayor claridad la invisibilidad femenina que por distintas razones han contribuido al desigual trato. En pregunta 16 aparece una mayor frecuencia en la opción de máximo desacuerdo, y en mayor medida en el grupo de profesoras universitarias del área de didáctica de las ciencias.

23.- Como docente, (o como futuro docente), suelo expresarme de forma ecuánime al hablar del trabajo científico de hombres y mujeres.

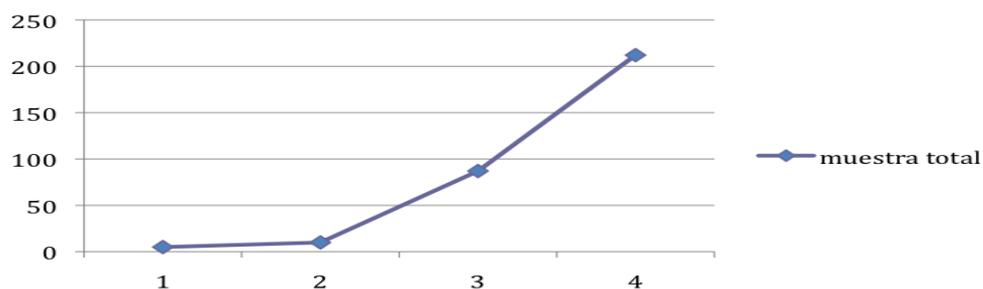


Gráfico 34. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

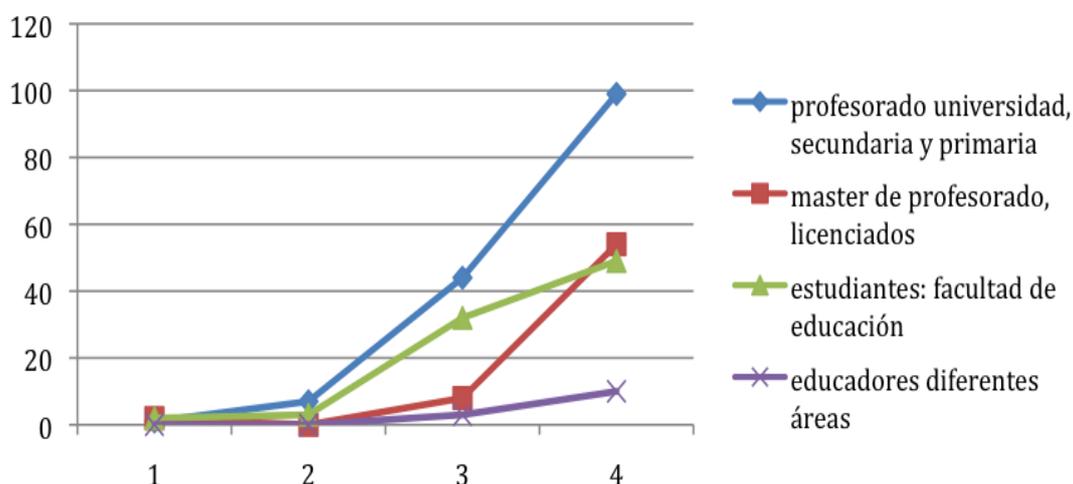


Gráfico 35. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

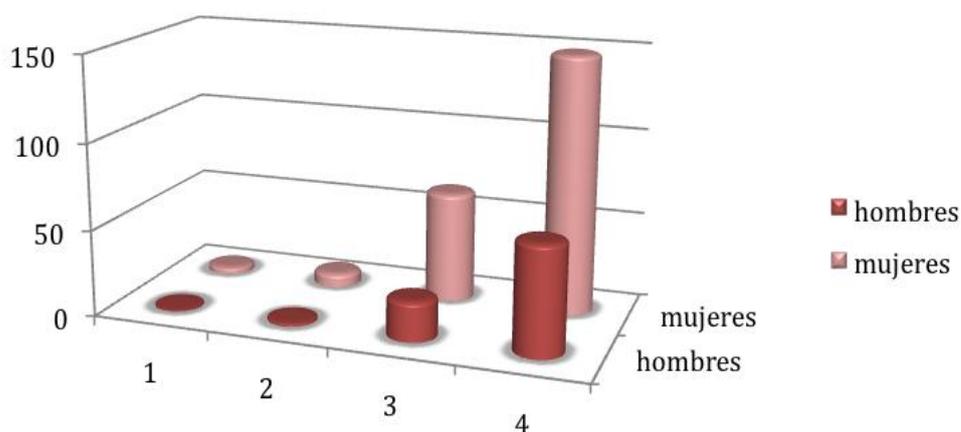


Gráfico 36. Resultados por grupos
Escala: (1= mínimo acuerdo), (4=máximo acuerdo)

En esta cuestión se refleja el compromiso con la ecuanimidad e igualdad de reconocimiento del trabajo de hombres y mujeres que aunque es grande no es absolutamente aceptado.

Otros comentarios: El perfil de las curvas de los gráficos 4 y 28, correspondientes a las preguntas 5 y 18, son semejantes. No obstante se aprecian entre ellas diferencias. Hay ligeramente un mayor acuerdo en que las mujeres utilizan con soltura los avances científicos en la vida diaria.

Al comparar gráficas 5 y 29, se observa que el grupo de hombres encuestados responde con mayor frecuencia la opción 3, tienen similares opiniones de cómo utilizan hombres y mujeres los avances tecnológicos. En cambio en las respuestas femeninas, se identifica a las mujeres como "buenas" utilizadoras de los avances tecnológicos, se concede menos soltura a los hombres (el valor más frecuente es la respuesta 2).

Comparando las curvas de las gráficas 6 y 23, se observa que todos los grupos encuestados está "ligeramente" más de acuerdo con la soltura femenina ante los avances tecnológicos.

CONCLUSIONES

Sin ánimo de obtener conclusiones definitivas y generalizables, aunque ya se tienen resultados cuantitativos muy evidentes, se destacan algunos aspectos que de forma unánime compartimos los componentes del equipo de investigación-experimentación.

El cuestionario en su conjunto lo responden más las mujeres, en una proporción aproximada de 80% mujeres, y 20% hombres, a pesar de que se les ha insistido igual a unos y otras. Se evidencia, como primera conclusión, el mayor interés femenino, cosa lógica, puesto que se tratan cuestiones relacionadas con el reconocimiento las contribuciones femeninas.

Según ha manifestado la mayoría, es la primera vez que se afronta este tema en la formación del profesorado y de los alumnos de educación Primaria. La práctica totalidad de ellos desconocía la actividad científica e inventora de mujeres. Solamente algunos casos calificados como excepcionales como Madame Curie. Consecuentemente, se detecta un déficit de modelos femeninos, lo que repercute en la falta de prestigio femenino y compromiso con la igualdad.

La aceptación y el interés que se ha manifestado, y la facilidad en realizar el cuestionario ha sido otro de los aspectos en los que se coincide plenamente. Los aspectos básicos que suelen tratarse en las clases, son en su mayoría de tipo científico y técnico. Los aspectos históricos y sociales apenas se abordan. Así, los resultados reflejan una tendencia espontánea a realizar un enfoque científico descontextualizado, ya que las escasas referencias a personas son masculinas, con lo que se traslada la idea errónea de que la ciencia es una actividad más propia de hombres.

Si se indaga un poco más profundamente en las respuestas, estas indican que si hay un reconocimiento, al menos teórico, del interés femenino por la ciencia. También resulta interesante resaltar las respuestas englobadas en las categorías extremas, máximo y mínimo acuerdo, siempre están en la dirección más aceptable, por ello, el trabajo educativo y social debe encaminarse a reforzar estas tendencias, sin necesidad de cambiarlas.

Respecto a las medidas educativas que se habrán de adoptar, cabe resaltar que hay una inclinación mayoritaria por acciones de tipo informativo, es urgente conocer más profundamente de la situación de las mujeres en el la actividad científica, que favorezca su permanencia en

igualdad de trato. Hacia esta idea las actitudes son favorables y también se estima necesaria la realización de materiales didácticos nuevos que introduzcan esta visión.

Se concluye, asimismo, que es relevante mostrar la dimensión democrática de estas intervenciones femeninas con ejemplos que ilustren su competencia en diferentes contextos y especialidades, ya que hay una demanda social hacia una mayor información sobre la situación presente e histórica de las aportaciones femeninas en la ciencia a fin de recuperar sus memorias con una nueva visión más democrática y equitativa.

BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Átropos.

Amorós, Celia (2005): *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Ballarín, Pilar (2001): *La educación de las mujeres en la España contemporánea*. Madrid: Síntesis.

Barral, M^a José; Miqueo, Consuelo; Magallón, Carmen Y Sánchez, M^a Dolores (1999): *Interacciones ciencia y género*. Barcelona: Icaria.

Buckingham, Susan (2010): "Call in the women". *Nature*, 468:502.

Carrasquilla, Amanda Y Jiménez, Ángeles (2010): *Mujeres científicas en el currículum de formación del profesorado*. II CONGRESO UNIVERSITARIO NACIONAL INVESTIGACIÓN Y GÉNERO "I + G". Universidad de Sevilla.

Carrasquilla, Amanda Y Jiménez, Ángeles (2010): *Descubrimientos e inventos de mujeres científicas. Una asignatura pendiente en las aulas*. I CONGRESO INTERNACIONAL REINVENTAR LA PROFESIÓN DOCENTE: NUEVAS EXIGENCIAS Y ESCENARIOS EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN Y DE LA INCERTIDUMBRE. Universidad de Málaga.

Carrasquilla, Amanda Y Jiménez, Ángeles (2012): *Contribuciones femeninas a la Ciencia. Desafíos educativos para consolidar modelos que conlleven a la igualdad en la formación científica*. I SIMPOSIO INTERNACIONAL DE ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS. Universidad de Vigo.

Casado, María (2010): *Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia*. *Revista de Bioética y Derecho*, 21:7-13.

Castaño, Cecilia (2005). *Las mujeres y las tecnologías de la información: Internet y la trama de nuestra vida*. Madrid: Alianza.

Clair, Renée (1996): *La formación científica de las mujeres: ¿por qué hay tan pocas científicas?* Madrid: Los libros de la Catarata.

Colás, Pilar (2006): *Género y formación de identidades*. *CLIJ*, 191, 7 – 15.

DECLARACIÓN DE HAIFA (2011): *Conferencia internacional para mujeres líderes en ciencia, tecnología e innovación celebrada en Haifa, Israel, 29 de mayo A 3 de junio del 2011*.

De Beauvoir, Simone (2005): El segundo sexo. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Ediciones Cátedra.

Díez, Enrique; Terrón, Eloina Y Anguita, Rocío (2009): Percepción de las mujeres sobre el “techo de cristal” en educación. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 64, 27 – 40.

Fernández, Antonia Y Otras (2001): Las mujeres en la enseñanza de las Ciencias Sociales. Madrid: Síntesis.

Frías, Victoria (2001): Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI. Instituto de Investigaciones Feministas.

Heritier, François (1996): Masculino / femenino. Barcelona: Ariel.

Jiménez, Ángeles Y Carrasquilla, Amanda (2010): Inclusión escolar y aportaciones sociales de mujeres científicas e inventoras. XXIV ENCUENTRO DE DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES. Universidad de Jaén.

Jiménez, Ángeles Y Carrasquilla, Amanda (2012): Protagonismo educativo y social de las mujeres en la ciencia. I CONGRESO INTERNACIONAL DE COMUNICACIÓN Y GÉNERO. Universidad de Sevilla.

Jiménez, Ángeles Y Carrasquilla, Amanda (2012): Razones que explican la invisibilidad femenina en la Ciencia. Opiniones del profesorado. I SIMPOSIO INTERNACIONAL DE ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS. Universidad de Vigo.

Kincheloe, J. Y Steinberg, S. (1999): Repensar el multiculturalismo. Barcelona: Octaedro.

Kochen, Silvia; Franchi, Ana; Mafía, Diana Y Atrio, Jorge (2006): La situación de las mujeres en el sector científico – tecnológico en América Latina. Principales indicadores de género.

Magallón, Carmen (1999): Pioneras españolas en las ciencias. Las mujeres del Instituto Nacional de Física y Química. Madrid: CSIC.

Mataix, Susana (1999): Matemática es nombre de mujer. Barcelona: Rubes.

Muñoz, Adela (2010): La ciencia, pasión también de mujeres. Redes 1:60-61.

Muñoz, Adela (2010). Las “Curie”: una pareja radiante. Redes 4:28-29.

Ortiz, Teresa Y Becerra, Gloria (1996): Mujeres de ciencias. Mujer, feminismo y ciencias naturales, experimentales y tecnológicas. Universidad de Granada.

Pablos, Laura (2000): El estado del bienestar desde la perspectiva de género. Madrid: Alianza Editorial.

Perez, Eulalia Y Alcalá, Paloma (2001): Ciencia y género. Madrid: Editorial Complutense.

Pérez, Eulalia (2003): La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y en su contexto internacional. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la Enseñanza Superior y de actividades del Profesorado Universitario (REF: S2/EA2003-0031).

Rohn, Jennifer (2010): Women scientists must speak out. *Nature*, 468:733.

Solsona I Pairó, Nuria (2006): El saber científico de las mujeres. Madrid: Talasa.

UNESCO (1996): Informe mundial sobre la Ciencia. París: Ciencia y Tecnología.

Valle, Teresa Del (2000): Perspectivas feministas desde la antropología social. Barcelona: Ariel

Weiss, Carol H. (1992): Investigación evaluativa: métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción. México: Trillas.

Winslow, Sarah (2010): Gender inequality and time allocations among academic faculty. *Gender & Society*, 24:769-793.

LA IMPORTANCIA DEL CUERPO Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Casado Mejía, Rosa
Departamento de Enfermería
Universidad de Sevilla
rcasado@us.es

Ruiz Arias, Esperanza
Departamento de Enfermería
Universidad de Sevilla
rcasado@us.es

Sánchez Ramos, Rosario
Centro de Salud de Guillena
Distrito Sanitario Sierra Norte. Sevilla
Servicio Andaluz de Salud
charosanram@hotmail.com

RESUMEN

El cuerpo lo percibimos y hacemos un uso diferente de él hombres y mujeres, generalmente respondiendo al mandato de género. El objetivo es evidenciar la diferente percepción de hombres y mujeres del propio cuerpo y su influencia en la igualdad y la salud.

Metodología: Se ha utilizado una metodología cualitativa, realizando observación participante en un ejercicio vivencial (en el marco de la Terapia de Reencuentro, dentro de un proceso de Promoción de Salud más amplio y complejo) propuesto en talleres grupales de diferentes características.

Resultados: En todos los grupos se obtienen los mismos: Describen su cuerpo de forma diferente los hombres que se autodescriben en términos de fortaleza, y las mujeres en términos estéticos; en las parejas de hombres aparece el fantasma de la homosexualidad; el cuerpo es social, y puede ser objeto de discriminación pero también lugar de empoderamiento.

Conclusiones: La percepción del propio cuerpo está estrechamente relacionada con las expectativas sociales volcadas en hombres y mujeres, e influye en la salud. Utilizar una metodología vivencial hace reconocer con mayor eficacia los procesos interiorizados. El trabajo grupal con esta metodología es una buena herramienta para el trabajo de promoción de la salud.

PALABRAS CLAVE

Cuerpo, género, salud

INTRODUCCIÓN

El origen de este trabajo hay que situarlo en la inquietud y trayectoria profesional del grupo en la Atención Primaria de Salud andaluza, en concreto en el Centro de Salud de Guillena, Sevilla, donde varias de nosotras trabajamos, desde 1.995, en el programa de Planificación Familiar. La Planificación Familiar nos llevó a abordar la sexualidad, puesto que era absurdo asesorar sobre anticoncepción si no había una vivencia saludable de una sexualidad para el placer; y la sexualidad nos llevó al género, puesto que la vivencia de la sexualidad está atravesada por éste.

En este contexto y dentro de un marco de atención enfermera con perspectiva de género, llegamos al convencimiento de la necesidad de profundizar en la influencia de la percepción del propio cuerpo en la salud.

Partimos de un concepto de persona integral, sexual, emocional, relacional y social, que se construye como tal a través de la socialización, ese proceso por el cual nos hacemos hombres o mujeres, de una determinada clase social y de una determinada etnia. Este proceso de socialización es eminentemente corporal, son las personas que queremos a través de lo emocional, de los afectos, los y las que nos socializan, y todo ello lo “aprehendemos” a través del cuerpo.

Sin embargo la socialización no es absolutamente determinante, la persona tiene capacidad de autoconocimiento, conciencia, y por tanto de cambio, autonomía y empoderamiento (Sanz, 1992).

Éstas serían las premisas que acompañan nuestra propuesta de Promoción de Salud: para que se pueda dar el cambio hacia una vida más autónoma y saludable, si la socialización es fundamentalmente a través de lo emocional, lo más efectivo será una metodología no sólo teórica, sino que contemple lo vivencial.

Para ello, nos situamos en el marco de la Terapia del Reencuentro, modelo teórico y metodológico construido por Fina Sanz en 1.975, en cuanto a la interrelación de comportamientos humanos. La Terapia de Reencuentro (TR) abre una nueva perspectiva de salud, entendida como una apertura de conciencia que permita la comprensión personal de los procesos internos y relaciones de paz consigo mismo/a y con el entorno. Este enfoque de trabajo concibe a la persona desde la integración de sus dimensiones: corporal, emocional, mental, sexual, espiritual y social. De ahí que en su encuadre teórico se integren perspectivas sexológicas, psicológicas, clínicas, educativas y comunitarias, con una mirada de género. Intenta explicar desde el espacio personal, relacional y social (Sanz, 2007) la identidad de cada persona enmarcada en una subcultura femenina o masculina de una sociedad concreta, hija de una tradición cultural determinada.

Aporta, además de un adecuado marco teórico, su apuesta por el reencuentro: de cada persona consigo mismo/a como persona integrada, como persona sexuada, que es femenina y masculina; con el otro sexo, con los hombres y con las mujeres; con lo otro, con lo diferente, con los otros pueblos, con otras culturas.

Nos fuimos formando y, comenzamos a poner en marcha grupos de mujeres que a través del autoconocimiento fueran avanzando en la autonomía y el empoderamiento, con resultados sorprendentes.

Y fuimos utilizando también esta metodología teórico-vivencial en grupos de ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria) cuando nos dirigíamos a los Institutos a realizar intervenciones de Educación para la Salud, también cuando algunas de nosotras pasamos a la docencia universitaria la aplicamos en algunas de nuestras asignaturas, en concreto en una asignatura de Libre Configuración titulada "Salud y Género: Conocer para avanzar en Igualdad" y en las nuevas de Grado como "Género y Salud" o de Máster como "Nuevas relaciones de género" (Casado, 2011). Y cuando hemos realizado docencia a compañeros y compañeras profesionales para su capacitación en Educación para la Salud y Promoción de Salud en Adolescentes y Jóvenes, igualmente utilizábamos esta metodología con el doble propósito de que lo vivenciaran y más adelante lo pudieran aplicar.

Se trabaja fundamentalmente con el cuerpo, el mínimo espacio que ocupamos en el mundo, lugar de dolor y lugar de placer, puesto que es a través de él que sentimos y expresamos, nuestros placeres, alegrías, pero también sufrimientos; y sólo podemos hacerlo a través de él. Trabajar con el cuerpo no tiene otro objetivo que recuperarlo para el placer, en definitiva para la salud y la vida.

Y el cuerpo lo percibimos y hacemos un uso diferente de él hombres y mujeres: por ejemplo los hombres se expresan fundamentalmente a través de la palabra, a las mujeres históricamente se nos ha robado, pero el cuerpo que es muy sabio grita por nosotras: así nuestros malestares, muchos de ellos, consecuencia del cumplimiento del mandato de género, los manifestamos en forma de síntomas.

En este contexto de la aplicación de una metodología teórico-vivencial en el marco teórico de la Terapia de Reencuentro, se plantea en este trabajo la exposición de un ejercicio concreto dentro de un proceso de Promoción de Salud más amplio y complejo. Se analiza este ejercicio como muestra, con el objetivo de evidenciar la diferente percepción de hombres y mujeres del propio cuerpo y su influencia en la igualdad y la salud.

METODOLOGÍA

Se ha utilizado una metodología cualitativa, realizando observación participante en un ejercicio vivencial propuesto en talleres grupales de diferentes características, de los grupos anteriormente mencionados: dos de mujeres de procedencia rural, de 35 y 40 años de media respectivamente, y cinco grupos mixtos, dos de de profesionales enfermeros y enfermeras de media de 45 años y veintidos de estudiantes, veintiuno de media de 20 años (1º de Grado en Enfermería) y, uno de 15 años (4º de ESO).

El ejercicio se realiza en pareja. Una persona de la pareja, que en este primer momento ejerce el papel de activo se tumba en una colchoneta, o se sienta en una silla, se le pide que cierre los ojos y conecte con su respiración, para facilitar perder un poco el control desde lo racional y el tipo de conciencia que impone el tener los ojos abiertos; se le pide que describa su cuerpo a la pareja que le acompaña poniendo la mano en la parte que va describiendo (no masajea ni acaricia, tan sólo pone la mano para que quien está hablando tome mayor conciencia de la parte que está describiendo); se toman el tiempo que necesite y cuando dan por finalizada la descripción, la persona activa pasa a acompañar a la otra.





Cuando terminan, hay una pequeña puesta en común por pareja y un comentario posterior de todo el grupo, donde la docente comenta también algunas claves para entender algunos de los resultados.





RESULTADOS / DISCUSIÓN

En todos los grupos, a pesar de las diferentes características describen su cuerpo de forma diferente: los hombres se autodescriben en términos de fortaleza *"me gustan mis piernas porque son fuertes"*, *"no me gustan mis brazos porque son flacos y débiles"*..., las mujeres en general en términos estéticos: *"no me gustan mis caderas porque son gordas y feas"*, *"me gusta mi vientre plano"*...

El cuerpo es lugar de discriminación, generador de desigualdades. El cuerpo de las mujeres ha sido definido por los hombres, en función de su deseo y poder, las mujeres aprenden a desvalorizarse cuando su objetivo es gustar a los hombres. El cuerpo como objeto de deseo es una forma más de dominación.

Y el cuerpo es social: actualmente se utiliza como instrumento de poder, en nuestra sociedad el objetivo último es la consecución de personas productivas, para ello hay un excesivo afán de regulación y control social de la población y el individuo a través del cuerpo, con un doble juego, por un lado se potencia el consumo, por otro el autocontrol y la disciplina. Cuando las personas se definen como gordas en el ejercicio, responden a este mandato social de que hay que controlar peso y figura, en una sociedad donde adelgazar se ha convertido en la metáfora por excelencia del éxito y el bienestar y la gordura del fracaso.

Esta idea se vuelve especialmente importante en profesionales de la salud, porque es un colectivo inmerso en esta sociedad y desde donde se ha caído en la estigmatización de las personas gordas, se han sobrestimado los peligros de la obesidad y subestimado los riesgos de las dietas de adelgazamiento. Hay un gran número de profesionales de la salud que penalizan, atienden peor, a las gordas y a los gordos y sienten pena por las personas anoréxicas (Esteban, 2004).

Y todo esto es más acusado en las mujeres, que como se decía anteriormente se definen más en términos estéticos, porque los hombres no sufren la mirada social constante ni el efecto de la misma manera de las normas de belleza, moda, necesidad de arreglo constante, dietas o cirugía

estética, aunque son patrones que van cambiando y cada vez hay más nombres preocupados por estos aspectos.

El fantasma de la homosexualidad aparece en los hombres en todos los grupos donde participan. Cuando hay parejas de chicos son los que terminan el ejercicio en menos tiempo, la mano la tienen el mínimo tiempo posible en la otra persona, por el temor a tocar el otro cuerpo masculino, se observa vergüenza y un "no atreverse".

Es frecuente que las mujeres se olviden de describir sus genitales. En una sociedad donde el psicoerotismo genital se ha reservado para los hombres, las mujeres han desarrollado una erótica más global, y han aprendido a vivir el placer como algo difuso y generalizado por el cuerpo. En una tradición sociocultural judeocristiana como la nuestra donde el placer está relacionado con el pecado y sobre todo para las mujeres a las que se les ha prohibido el placer genital, es lógico que "no existan" los genitales en la percepción del cuerpo femenino.

Este resultado coincide con la afirmación de Fina Sanz (1997) de que la percepción de la propia identidad está estrechamente relacionada con las expectativas sociales volcadas en hombres y mujeres, lo que influye en la salud de todos y todas (Valls-Llobet 2008).

Se trabajan también los conceptos de buen trato y maltrato con nosotras y nosotros mismos, y con el cuerpo. Se pide que reflexionen sobre las partes del cuerpo que han descrito como negativas, las que no les gustan y cómo conviven con ellas. Si el cuerpo es "un todo" las partes que despreciamos se vuelven contra nosotras/os porque se establece, simbólicamente, unas relaciones de poder entre las partes de nuestro cuerpo. Como las relaciones de poder son móviles, las partes que maltratamos, "cuando pueden", se vuelven en contra y nos maltratan, por ejemplo, si no nos gusta nuestra barriga, cada vez que engordemos, aunque sea un kilo, irá para la barriga.

El cuerpo tiene memoria, las heridas se curan pero no se cierran del todo. Cuando hay una parte del cuerpo que "no se puede tocar", que tiene una especial sensibilidad, que no nos gusta identificarla, hay una herida, a veces muy antigua y que no se sabe en un primer momento cuál es su origen. El primer paso para cerrar es "darse cuenta", no angustiarse y trabajar desde lo positivo. Para trabajar las heridas hay que visualizar, respirar, acogerte y "acariciarte". Se utiliza la respiración como instrumento, cuando una sensación se respira, se convierte en emoción, que si se sigue respirando se puede convertir en un pensamiento, que al reconocerlo e identificarlo puede ser liberador. Se trabaja que lo que ocurrió en el pasado no se puede cambiar, lo que hicimos fue lo que pudimos hacer, según las circunstancias y la propia situación del momento. En el presente hay que hacer el compromiso de cuidarse, hacer pequeños contratos de buen trato y hacer lo que nos sienta bien (Sanz, 1997).

La reflexión experiencial y teórica tras realizar el ejercicio vivencial es muy rica y, realmente se comprenden mucho mejor los conceptos de género, cuerpo, placer, dolor, relaciones, cuando se "vivencian" personalmente, aunque sean en un contexto algo artificial como es la sala donde se realiza la Educación para la Salud o el aula, y con un grupo de personas que no es natural¹, sino creado para esa situación concreta.

¹ Esto tiene el inconveniente de la falta de confianza con el grupo, por el otro lado ese desconocimiento de unas personas y otras proporciona un espacio más libre para permitirse expresar emociones, sensaciones, sentimientos, que con personas conocidas resulta más difícil.

Se ha analizado el cuerpo como lugar de discriminación pero también puede ser lugar de resistencia y contestación, de empoderamiento. Como afirma M^a Jesús Cala (2010), el género se hace y negocia en la vida cotidiana, profundizar en la memoria autobiográfica, utilizar una metodología vivencial, hace reconocer con mayor eficacia los procesos interiorizados y puede ayudarnos a entender mejor la complejidad por la que llegamos a ser hombres y mujeres, y a partir de esta conciencia poder cambiar.

En relación con este trabajo en alumnado y profesionales de la salud, hay que tener en cuenta su pertinencia ya que en cualquier campo profesional que suponga trabajar con personas, y en particular en el campo de la salud, hay que realizar un trabajo personal de análisis de los propios valores que rigen nuestra vida, para hacer una buena atención profesional que no esté regida por los juicios, prejuicios y valores propios que interfiera negativamente en la relación terapéutica (Casado 2008). En concreto, tanto el género como la enfermería tienen diversas formas de concebirse y ejercitarse en una sociedad plural y con diversidad cultural (Germán 2004).



CONCLUSIONES

La percepción del propio cuerpo está estrechamente relacionada con las expectativas sociales volcadas en hombres y mujeres, lo que influye en la salud de todos y todas (Sanz, 1997). El primer resultado tiene que ver con el valor diferente que tiene el cuerpo social: los hombres han sido socializados para la fuerza y el dominio, las mujeres para gustar a otros, para ser "en función de" (Lagarde, 2011), para la debilidad y la sumisión.

Todo esto queda de manifiesto, como ya se ha referido en todos los grupos, incluso en aquellos constituidos por profesionales de la salud con una cierta trayectoria vital y profesional. Esto ha de llevarnos a reflexionar sobre la importancia de indagar en nuestras propias percepciones, prejuicios, vivencias personales... ya que están íntima y profundamente asumidas, pues no por ser profesionales dejamos de ser personas socializadas, lo que influye de manera determinante en nuestra atención profesional.

Utilizar una metodología vivencial hace reconocer con mayor eficacia los procesos interiorizados.



El trabajo de grupo con esta metodología es una herramienta importante para el análisis de la construcción cultural del género, que permite la toma de conciencia, la deconstrucción y la posibilidad de cambiar comportamientos y actitudes. Se configura como un potente instrumento de Promoción de Salud y avance en igualdad

BIBLIOGRAFÍA

- Cala, María-Jesús y De la Mata, Manuel L. (2010). "Género, identidad y memoria autobiográfica", *Estudios de Psicología*, Vol nº 31 1 (3-20)
- Casado-Mejía, Rosa, Ruiz-Arias, Esperanza, Solano Parés, Ana (2008). "El cuidado informal a la dependencia desde una perspectiva de género". *Enfermería Comunitaria*, 4 (10-17)
- Casado Mejía y cols. (2011). "Nuevas metodologías para abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje en género", en Vázquez, Isabel (coord). *Investigación y Género. Logros y retos*. Universidad de Sevilla, Sevilla (274-289).
- Esteban, M^a Luz (2004). "Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio". Bellaterra, Barcelona
- Germán Bés Concha (2004): "Género y Enfermería", *Index de Enfermería [Index Enferm]* (edición digital) 46. Disponible en <http://www.index-f.com/indexenfermeria/46revista/46_articulo_7-8.php> Consultado 1/marzo/2012
- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2011): *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ed Horas y Horas, Madrid (2^a ed).
- Sanz, Fina (1992): *Psicoerotismo femenino y masculino*, Kairós, Barcelona.
- Sanz, Fina (1997): *Los vínculos amorosos*, Kairós, Barcelona
- Sanz, Fina (2007): "Del maltrato al buentrato". En Ruiz-Jarabo, Consue; Blanco Prieto, Pilar, Díaz de Santos: *La violencia contra las mujeres. Prevención y detección*, Díaz de Santos, Madrid.
- Valls-Llobet, Carme (2008): *Mujeres, salud y poder*, Cátedra, Madrid.

AVANCE EN LAS POLITICAS DE GENERO DENTRO DEL CAMPO SINDICAL ARGENTINO

Un análisis de la experiencia del Instituto Para la Igualdad de Oportunidades de la UTHGRA

Cesari, María Susana. Secretaria Ejecutiva
Instituto para la Igualdad de Oportunidades
Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina
scesari@uthgra.org.ar

RESUMEN

En marzo de 2003 fue reglamentada en la República Argentina la ley 25.674, que estableció el cupo femenino en las elecciones en sindicatos. A partir de esa norma de acción afirmativa se abrió la posibilidad de igualar las oportunidades de género en un ámbito trascendente para el desarrollo pleno de la mujer, construyéndose como actor social con capacidad de intervención y negociación política. La ley consignada abrió una puerta. El ingreso de la mujer a tomar para sí la responsabilidad de defender los derechos laborales –escenario en general dominado por tensiones discriminatorias- permitió la creación de unidades intermedias dentro de los sindicatos para facilitar el trato equitativo. La ponencia analizará entonces el caso del Instituto para la Igualdad de Oportunidades (IPLIDO) dentro de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA). Ese instituto pudo trazar programas especiales y promover acciones concretas para corregir y anular asimetrías laborales vinculadas con temas de género. La herramienta utilizada fue una encuesta nacional entre trabajadoras y trabajadores que sirvió para impulsar cambios. Ese sondeo fue la primera experiencia en la República Argentina, inédita también en América Latina, de una consulta sobre el desarrollo de situaciones del ámbito laboral enfocada con una perspectiva de género.

PALABRAS CLAVE

Acción afirmativa, cupo femenino, sindicatos, encuesta

EL CAMINO HACIA LA EQUIDAD

A partir del trabajo de investigación desarrollado por el Instituto para la Igualdad de Oportunidades (IPLIDO)¹ dentro de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) se contó con herramientas para favorecer la real inserción de la mujer en la vida sindical, situación que permitió, a su vez, mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a partir de esa mayor presencia representativa. La corrección de reales o potenciales desviaciones de esos objetivos estratégicos se lleva adelante mediante acciones concretas de negociaciones laborales y programas tendientes a eliminar discriminaciones y violencia de género dirigidos a afiliadas y afiliados.

La importancia de fijar políticas de género desde un instituto específico dentro de la UTHGRA adquiere mayor dimensión por el aumento de la participación en los últimos 15 años de las mujeres en las labores vinculadas al turismo, la hotelería y la gastronomía, hecho que motivó la decisión política del Secretario General de la organización, José Luis Barrionuevo, de la creación del IPLIDO.

La tasa de empleo femenina determinada para el sector por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) establece un incremento desde el 33% de 1996 al 42,7% en 2008.

La tarea del IPLIDO es acompañar ese flujo de ingreso laboral femenino para generar las condiciones para un desarrollo pleno de la mujer trabajadora. Antes de dirigir la atención hacia el análisis del plan de acción concreto para favorecer la igualdad de oportunidades, habrá que señalar datos que sostienen el rumbo elegido: las trabajadoras de este sector tienen las menores brechas salariales al ser comparadas con otras áreas de la producción y servicios.

La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS determinó que la brecha salarial en el empleo femenino de hoteles y restaurantes es del 14,1%. Otros sectores analizados indicaron porcentajes de diferencias mayores: Intermediación Financiera (33,1%), Servicios Empresariales (22%), Industria Manufacturera (21,4%), Comercio y Reparaciones (19,5%), y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (17,9%). La diferencia salarial sólo es favorable a las mujeres en el sector de la Enseñanza (-1,5%), área en la que la participación de empleo femenino es del 78%².

También es menor la distancia entre los ingresos en el sector de trabajadoras y trabajadores de turismo, hotelería y gastronomía si se toman en cuenta las remuneraciones obtenidas en cargos gerenciales. En esa franja laboral la diferencia en salarios entre mujeres y hombres en puestos de similares responsabilidades es del 3% para el sector bajo análisis del IPLIDO. Información del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS establece que la brecha salarial de género en gerencias alcanza al 52% en fábricas químicas de cosméticos, al 42% en la industria del software y al 21% en agencias de publicidad.

¹ El instituto fue creado por la Resolución 246 del secretariado nacional de UTHGRA el 1° de julio de 2006 y su conducción está compuesta por una comisión directiva de diez integrantes de ambos sexos y un consejo de administración.

² Patrones de segregación de género en los sectores del empleo, Informe de Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, Revista Plurales, Año 1 N° 1, Junio 2010.

Para contar con herramientas que permitan un abordaje superior en la transversalidad de género³ dentro de la UTHGRA⁴, fue desarrollada por el IPLIDO la I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros Gastronómicos. La iniciativa buscó identificar las situaciones que afectan de manera implícita y explícita la condición de igualdad de oportunidades, con el objetivo de contribuir a la construcción de relaciones justas y equitativas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Los resultados permitieron obtener datos sobre la situación sociolaboral de las trabajadoras y trabajadores del sector. Se relevó información sobre las condiciones de trabajo, ingresos, relaciones con la UTHGRA, la Obra Social, con foco especial en la situación de la mujer trabajadora, tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Se analizó así la existencia o presunción de situaciones de discriminación de género en el acceso a puestos de trabajo, ascensos, trato cotidiano de superiores, sistema de promociones y, además, las expectativas sobre las políticas de igualdad.

Los alcances más importantes de ese trabajo de campo serán consignados al avanzar en la ponencia, pero vale resaltar que se obtuvo como respuesta que en el 38,7% son mujeres las que ocupan puestos de superiores inmediatas de las consultadas/os.

La experiencia aportada por la I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros Gastronómicos permitió avanzar sobre un eje concreto de acción. Así se analizó un foco emanado del sondeo en busca de soluciones reales, cuyo marco de estudio fue denominado “Problemas de Salud en el lugar de trabajo del personal de limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas comunes del sector hotelero”.

La problemática especial de la trabajadora de limpieza quedó determinada con fuerza adicional al evidenciar el estudio del IPLIDO que representan al 28% de las mujeres empleadas en el sector con responsabilidad sindical de la UTHGRA. Por caso, el análisis de las respuestas permitió observar que en ese subsector se duplican las amenazas de despido con relación al resto de las mujeres que trabajan en hotelería y gastronomía. También se visualizó una mayor cantidad de lesiones atribuibles al trabajo físico asignado entre las empleadas de limpieza que en otras áreas relevadas por la encuesta. La atención surgida desde el sondeo puso así en la agenda temas que necesitaron ser tratados y cuyas propuestas de solución fue puesta en la mesa de negociaciones sectoriales por parte de la conducción de la UTHGRA.

IPLIDO se posicionó así como una referencia para el fortalecimiento institucional. En base a la sistematización de la experiencia y conocimientos se consiguió ubicar la política de género en la agenda pública-sindical. Con diagnóstico e identificación de las dificultades se apuntó a dotar a la UTHGRA de políticas sectorizadas e integradoras para abordar de manera interinstitucional el problema de la mujer trabajadora.

El objetivo estratégico que generó el nacimiento de este instituto es consolidar la participación equitativa de género en el ámbito laboral.

³ También denominada mainstreaming o perspectiva de género, incorporada a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de la Mujer, 1995.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

⁴ En 2012, UTHGRA cuenta con ocho secretarías generales y diez secretarías adjuntas en la conducción sindical que encabeza el secretario general José Luis Barrionuevo.

En procura de cumplir esa meta, el IPLIDO trazó una serie de ideas rectoras que conforman la estructura base de su programa de investigación y gestión de igualdad de oportunidades:

- Formar mujeres en los distintos roles y funciones de la estructura sindical.
- Alentar la incorporación en los convenios colectivos de trabajo de cláusulas antidiscriminatorias que favorezcan la igualdad en el empleo.
- Promover el conocimiento, ejercicio y respeto de los derechos laborales de mujeres y hombres en el ámbito de sus espacios de trabajo.
- Identificar y eliminar las acciones violentas contra la mujer en el sector laboral.
- Desarrollar acciones para prevenir y evitar situaciones de violencia intrafamiliar.
- Encarar líneas de trabajo para dar respuestas frente a la problemática de las adicciones.
- Implementar programas de salud sexual y procreación responsable.
- Impulsar la difusión de la agenda de la mujer.

IPLIDO consideró la necesidad de situar, además, sus campos de trabajo en posiciones que aseguren la consolidación de los derechos de la mujer. Por eso apuntó su acción a ejes temáticos:

- Mujer y sindicato, promoviéndose la plena participación de las mujeres en todas las actividades de la organización sindical.
- Sindicato y comunidad, a partir de una mayor comprensión y valorización del sindicato por parte de los trabajadores, alentar la interacción con organizaciones de la sociedad civil.
- Promoción social, tendiente a una justa y equitativa distribución de tareas, remuneraciones y acceso al empleo sin distinción de género.
- Investigación e información, con el objetivo de adquirir datos relevantes que permitan el conocimiento y análisis de las situaciones de género e igualdad de oportunidades.

En este último campo se establece la I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros Gastronómicos que será analizada en esta ponencia.

ANTECEDENTES DE LA POLITICA DE GÉNERO EN LA REPUBLICA ARGENTINA

Para dimensionar el trabajo del IPLIDO será necesario establecer el camino normativo que permitió avanzar en la República Argentina rumbo a la igualdad de género. El mojón inicial en el cuál se ancló la reafirmación de los derechos de las mujeres tiene nombre y apellido: Eva Duarte. Evita. Es que su lucha por la emancipación de la mujer no fue sólo declamativa, sino concreta, con efectos prácticos. Por primera vez las mujeres pudieron ejercer el derecho cívico

del voto a partir del impulso dado por ella a la sanción de la ley N° 13.010⁵ en septiembre de 1947. Evita y las mujeres que la acompañaron desafiaron su tiempo y pusieron el peldaño inicial por la que empezó a treparse en la escala de derechos postergados. El voto femenino igualó a las mujeres como ciudadanas de la sociedad que integran. Fue ese un momento de cambio extraordinario y desde los balcones de la casa de Gobierno la propia Evita puso voz al logro fundamental: “Aquí está, hermanas mías, resumido en una letra apretada de pocos artículos una historia de lucha, tropiezos y esperanzas”⁶.

Esa mención a las dificultades apuntó a los antecedentes frustrados en procura del derecho básico de la mujer-ciudadana. A partir de 1919 se presentaron proyectos legislativos tendientes a promover el voto femenino. Sus autores chocaron con prejuicios, con una sociedad que entonces se resistía a cambiar su estructura patriarcal, que se cobijaba en un clima de época plagado de falsas dudas sobre la capacidad y madurez de las mujeres para hacer uso del derecho del voto. La primera experiencia de apertura en ese sentido se dio en la provincia de San Juan, en 1927. El entonces gobernador Federico Cantoni sancionó una reforma en la carta orgánica provincial y extendió el voto a las mujeres. Fue un gran paso adelante. Pero duró poco. Las mujeres de San Juan pudieron votar sí en abril de 1928. Fue el primer caso en la República Argentina y participó de la elección el 97 por ciento de las mujeres empadronadas. Incluso, una mujer, Ema Acosta, fue elegida diputada y otra, Emilia Collado, resultó electa intendenta del departamento de Calingasta. El sueño de extender esa conquista en el resto del territorio argentino fue frenado por la destitución del gobernador Cantoni unos meses después, en diciembre de 1928. La carta orgánica de San Juan fue de nuevo reformada. Esa vez sin permitir el voto femenino. Una vez más se retrocedió.

En la primera presidencia de Juan Domingo Perón se formó la Comisión Pro Sufragio Femenino, encabezada por Evita. Fue ella una mujer de acción. Su fuerza abrió el camino: “Yo creo firmemente que la mujer - al revés de lo que es opinión común entre los hombres - vive mejor en la acción que en la inactividad”⁷. Su senda fue seguida, pero sin ella no fue fácil.

La participación de la mujer en la toma de decisiones políticas fue reducida durante décadas. En 1983, año en el cual se recuperó en la República Argentina el sistema democrático de gobierno que continúa sin interrupciones, la Cámara de Diputados de la Nación sólo contaba con el 4,3% de participación femenina. La ley 13.010 resultaba desde 1947 en la afirmación plena de los derechos políticos de la mujer. Pero la baja cantidad de legisladoras impedían la visibilidad y resolución de temas propios. Se requirió un proceso de acción afirmativa para completar la tarea.

Se estaba frente a una condición de desigualdad, entendiéndose a ésta como la aplicación dispar de las reglas fijadas⁸. La situación de hecho debía ser alterada en base del principio de acción afirmativa. Se toma aquí la definición de acción afirmativa emanada de la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles, que en 1977 se refirió a ésta como “cualquier medida más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria adoptada para corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas, o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro”⁹. La resolución del bloqueo ad hoc al acceso pleno a cargos electivos en la República Argentina llegó en 1992 con la aprobación de la ley 24.012, conocida como de Cupo Femenino.

⁵ Las mujeres votaron en la República Argentina por primera vez el 1 de noviembre de 1951. Participaron más de 3.500.000 mujeres y fueron electas 23 diputadas, 6 senadoras y 3 delegadas de territorios nacionales.

⁶ Discurso de Eva Duarte en Buenos Aires el 23 de septiembre de 1947 tras aprobarse la ley 13.010

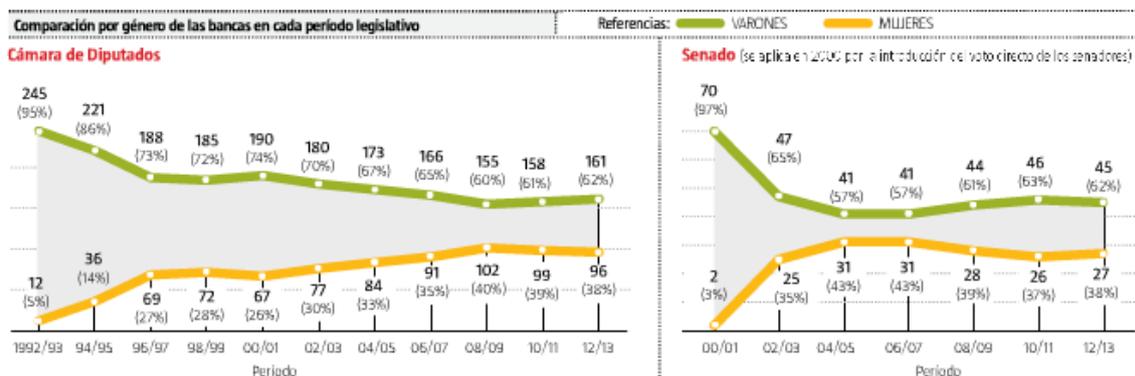
⁷ DUARTE, Eva: La razón de mi vida. Ed. Peuser, Bs. As.

⁸ BOBBIO, Norberto: Igualdad y Libertad. Ed. Paidós.

⁹ JUAREZ, Mario Santiago: Igualdad y Acciones Afirmativas. Biblioteca Jurídica Virtual de la Universidad Nacional de México (UNAM), México.

Esa norma fijó que “las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 por ciento de las candidaturas a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla con ese requisito”. La ley 24.012 cambió así la proporción de la presencia de mujeres en la Cámara de Diputados de la Nación. Desde ese 4,3% de la representación femenina establecida en 1983 se pasó al 38% en la actual composición de la Cámara de Diputados de la Nación. El Poder Ejecutivo Nacional firmó en el año 2000 el decreto 1246 que estableció a su vez un nuevo cupo femenino en el Senado de la Nación, donde en 2012 se cuenta con el 38% de senadoras. Al iniciarse el año legislativo de 2012, las mujeres tienen la presidencia en el 42% de las comisiones de la Cámara de Diputados de la Nación y en el 32% de las comisiones del Senado de la Nación¹⁰.

Bancas en manos femeninas



Ese paso inicial de la acción afirmativa que renovó el peso político de las mujeres argentinas dio lugar a otro hito trascendente para la igualdad de género: su elevación a rango constitucional. La reforma de la Constitución Nacional promulgada en 1994 fijó, en su artículo 75, inciso 23, la obligación al Congreso de la Nación de “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. Entre esos tratados internacionales que son reconocidos figuran, entre otros, la declaración de la IV Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer, de 1995, y la Convención contra Toda Forma de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.

A partir del envión generado por la reforma constitucional empezaron a percibirse los cambios reales para establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cayeron así formas tradicionales de control patriarcal como las enquistadas en el sistema educativo de mayor excelencia. Por caso vale citar lo ocurrido en el Colegio Nacional Monserrat de la ciudad de Córdoba, establecimiento de nivel de enseñanza media, dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), en cuyas aulas fue educada gran parte de la dirigencia político-social de una de las provincias más relevantes de la República Argentina. Hasta 1997 ese colegio tenía vedado el ingreso a las mujeres. Al determinarse una apertura igualitaria a sus aulas, la medida fue objetada judicialmente por padres de alumnos varones y por egresados de ese establecimiento. La disputa fue resuelta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN),

¹⁰ Dirección de Información Parlamentaria, Congreso de la Nación Argentina, 2012.

en un fallo del 19 de septiembre de 2000, que resguardó el derecho de las mujeres a recibir educación en grado de igualdad con los hombres en ese colegio¹¹.

Desde aquella conquista inicial de Evita para afirmar los derechos cívicos de la mujer mediante el voto se pasó de peldaño en peldaño por la escalera rumbo a la igualdad. Quedaba al iniciarse el siglo XXI un área vital de la sociedad en la cual debía darse una nueva lucha: la vida sindical. Fue en 2001 cuando la entonces diputada nacional Graciela Camaño forjó el logro que permite hoy el trabajo del IPLIDO: la llamada ley de cupo femenino sindical.

Al presentar el proyecto de ley de modificación parcial de la Ley de Asociaciones Profesionales, Camaño –acompañada por otras legisladoras en la iniciativa- argumentó: “El permanente avance en la participación femenina en los diversos ámbitos de nuestra sociedad, ha sido factor determinante y ejemplificador durante la última centuria. Sin embargo, esa participación no se ha dado, al menos en nuestro país, en la conducción de las organizaciones sindicales, a pesar que, desde siempre, la mujer ha sido figura descollante en la conquista de nuevos derechos laborales. Los ejemplos iniciados por Eva Perón, son innumerables”¹².

El proyecto fue aprobado en la Cámara de Diputados de la Nación en noviembre de 2001. Pocas semanas después, la República Argentina vivió una crisis político-económica-social de enorme dimensión. El proyecto legislativo tuvo que esperar hasta noviembre de 2002 para ser aprobado en el Senado de la Nación. Fue la propia impulsora de la medida en el Congreso, Graciela Camaño, la que en marzo de 2003 –por entonces como Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - anunció el decreto de reglamentación de la Ley 25.674 que estableció la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de trabajadores/as. Para los casos en los que no se llega a ese porcentaje se indicó que la representación femenina será proporcional a la cantidad alcanzada.

Durante su discurso de presentación de la reglamentación de la ley 25.674, la entonces ministro Camaño dio pautas sobre la importancia de esa norma, sobre la barrera que se levanta para permitir otro paso a la mujer: “Es un desafío para las mujeres sindicalizadas capacitarse y participar. El diálogo permanente y la participación activa en los lugares de trabajo, en las comisiones directivas, en las comisiones paritarias, aportando ideas, enriqueciendo el contenido de los convenios y, fundamentalmente, aportando la mirada de la mujer en el mundo del trabajo. Son en última instancia, la verdadera y real herramienta que cuentan nuestras mujeres trabajadoras para lograr la integración e igualdad de condiciones que propiciamos y queremos”¹³.

METODOLOGIA

La I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos (ENATHGRA) tiene por objetivo aportar información sobre la situación sociolaboral de las

¹¹ Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina: Fallo GONZALEZ, de Delgado, Cristina y otros c/Universidad Nacional de Córdoba, 19 de setiembre de 2000.

¹² Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Nación, Comisiones de Legislación de Trabajo y de Familia, Mujer y Minoridad, fundamentos del proyecto de ley sobre cupo femenino sindical, Buenos Aires, 28 de noviembre de 2001

¹³ Mensaje de la Ministro de Trabajo al reglamentarse la Ley 25.674, Buenos Aires, 7 de marzo de 2003

trabajadoras y trabajadores hotelero gastronómicos, cuyo resultado sirva de insumo estratégico para las acciones a adoptar por el IPLIDO.

Por ello, la misma contempla el relevamiento de diferentes dimensiones temático – conceptuales, a saber:

- Inserción contractual y laboral
- Organización del trabajo
- Jornada de trabajo
- Capacitación
- Condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Ambiente laboral
- Relaciones sindicales
- Obra social
- Remuneraciones
- Características sociodemográficas
- Tiempo libre y vida familiar.

Teniendo en cuenta las características del estudio y sus objetivos se decidió utilizar la herramienta metodológica de la encuesta, para lo cual se procedió previamente al diseño de un cuestionario consistente en una serie de preguntas agrupadas temáticamente para su posterior análisis.

El cuestionario se divide en once bloques de preguntas que abarcan cada una de las dimensiones temáticas anteriormente expuestas.

Con los datos obtenidos se procedió a la realización de un registro y un análisis estadístico de la información mediante mediciones de tipo cuantitativo y cualitativo.

Previo a la aplicación del cuestionario se realizó la selección de la muestra representativa de ambas actividades, Hotelería y Gastronomía, que contemplara tanto a:

- Empresas, estratificadas según la rama de actividad y el tamaño de las mismas (cantidad de empleados).
- Trabajadores dentro de cada empresa, estratificando a los asalariados de la empresa según sexo y ocupación.

Se encuestó a 1510 trabajadoras/es, que representan a un universo de 93.700 (35.500 mujeres y 58.200 hombres).

LAS ASIMETRIAS SE HACEN VISIBLES

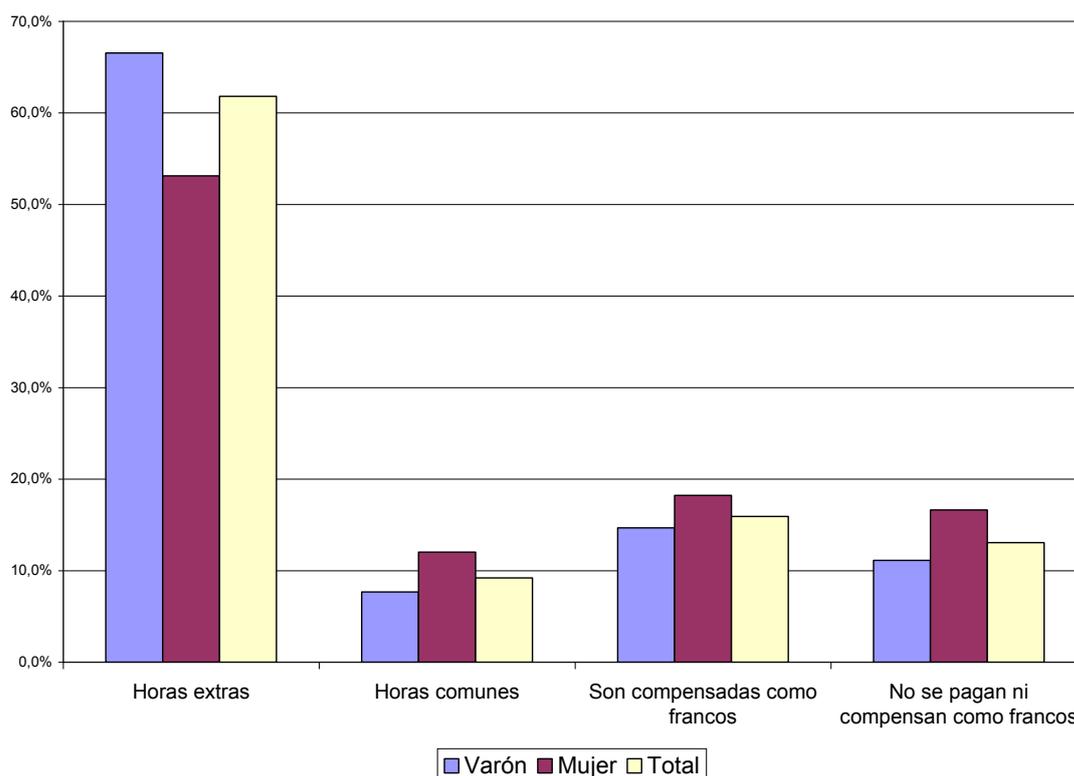
La I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Hoteles y Gastronomía permitió al IPLIDO dotarse de una imagen real del sector bajo la órbita sindical de la UTHGRA. En principio estableció la proporción de mujeres (37,9%) y hombres (62,1%) empleados en hotelería y gastronomía. Es un punto de partida básico para analizar la situación de género y abordar las específicas necesidades de la trabajadora.

Entre ese núcleo de mujeres trabajadoras el 54% se reconoció como jefa de su hogar. Por su parte, el 78% de los varones consultados respondió que era el jefe de su hogar. Para el 34% de

las mujeres el ingreso laboral recibido por el trabajo bajo estudio resulta el único sustento económico de su hogar, situación que alcanza al 50% de los trabajadores.

Frente a esa situación económica, en la cual en la práctica tres de cada diez mujeres apuntala a su hogar con su único ingreso, comienzan a notarse algunas asimetrías salariales que expuso el sondeo. Las diferencias en la retribución económica entre mujeres y hombres se observan en todos los tramos de horas trabajadas. Sin embargo, tomándose en cuenta los datos de brechas salariales entre mujeres y hombres consignados antes en referencia a otros sectores de la producción de bienes y servicios, las empleadas de hotelería y gastronomía tienen menor desequilibrio si se toma en cuenta la remuneración por una jornada normal, de entre ocho y nueve horas, ya que la encuesta determinó una brecha en favor de los hombres estipulada en el 4%. Sin embargo, la distancia entre el salario de una mujer y de un hombre con similares responsabilidades laborales se extiende considerablemente en favor de éstos si se computa el pago por jornada de entre seis y menos de ocho horas (brecha del 29%) y de más de nueve horas (19%).

Una desigualdad de género queda a la vista en el siguiente gráfico referido a la forma de compensación de las horas extras de trabajo. En las variantes de remuneración de las mismas establece diferencias en perjuicio de las mujeres trabajadoras.



La investigación permitió al IPLIDO determinar que entre las trabajadoras y trabajadores del turismo, hoteles y gastronomía es fuerte el interés por una mayor inserción de las mujeres en la vida sindical. Resultaron datos alentadores sobre la buena recepción a las políticas de género promovidas desde la conducción de la UTHGRA a través del Instituto. El 54% de las

trabajadoras y trabajadores opinan que una mayor presencia de mujeres en cargos directivos del sindicato mejoraría algún aspecto del ambiente laboral.

Cuando se analizan en que aspectos la presencia femenina sería más favorable fueron resaltados Condiciones de Higiene y Seguridad (45%), Negociaciones Salariales (28%) y Condiciones de Trabajo en General (28%).

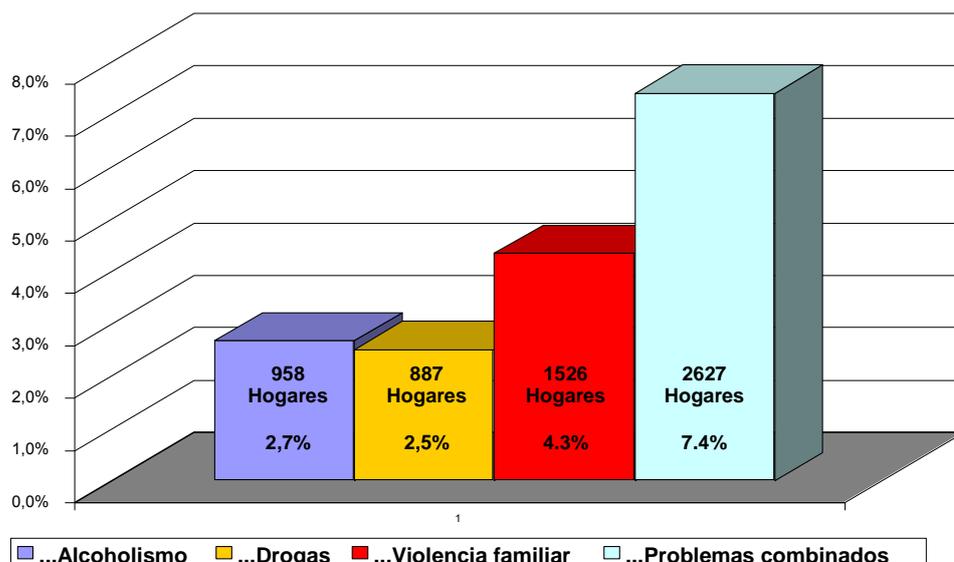
Esa expectación positiva de trabajadoras y trabajadores sobre el rol que puede cumplir la mujer en la defensa de intereses colectivos lleva a reforzar la tarea desde el IPLIDO para la difusión de las posibilidades de acceso de las mujeres a responsabilidad sindical. Es que la encuesta reveló un bajo conocimiento de las normas de acción afirmativa generadas para abrir a las trabajadoras espacios de toma de decisiones. Sólo el 8% de trabajadoras/es estaba al tanto de la existencia de la Ley 25.674 que establece el cupo femenino en las listas para elecciones sindicales. Entre las mujeres empleadas en hotelería y gastronomía el porcentaje de conocimiento sobre la legislación vigente se reducía al 5%. En cuanto a la participación sindical, el 36% de trabajadoras/es participó de alguna reunión o asamblea en el año, pero esa presencia fue en su mayor proporción masculina (41%) que femenina (27%).

Ante esa situación, el IPLIDO diseñó programas especiales para acercar a las trabajadoras las herramientas que permitan alcanzar la información sobre el ambiente sindical y sus posibilidades de ingreso al mismo. Así se trabajó en forma de mesas-debate y talleres sobre el sistema legal argentino, focalizándose en las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres. En especial se difundió la Ley 25.674, además de analizar los convenios colectivos de trabajo de la UTHGRA, y la promoción de las acciones de igualdad de oportunidades de género.

IPLIDO desarrolló esa línea de acción para fomentar el más inmediato ingreso de la mujer en el ámbito sindical con el respaldo que dio ese porcentaje favorable de trabajadoras/es convencidos de las ventajas de contar con mayor presencia de mujeres en los roles de defensa de los derechos laborales. El 18% declaró en la encuesta que hay delegadas sindicales en las empresas en las que trabajan. Un porcentaje que se espera aumentar mediante la campaña de información consignada. No puede dejar de resaltarse que la amplia mayoría (95%) sostiene que no existen diferencias en el trato de delegadas/os según el sexo del trabajador.

Si bien la ley 25.674 es una herramienta de vital trascendencia para la plena vida sindical, no todos los sectores gremiales cumplen con el cupo de participación femenina en las unidades de negociaciones colectivas de condiciones laborales. En la UTHGRA la presencia de mujeres en sus líneas de conducción está consolidada, con algunas secretarías adjuntas ocupadas hace más de dos décadas por trabajadoras. Empero, esa apertura al desarrollo sindical de la mujer no tiene equivalencia en otros sindicatos, en los cuales ni siquiera se cumplen las pautas básicas de la ley 25.674, pese a las denuncias realizadas en el MTEySS.

El sondeo permitió, además, abordar desde el seno de la UTHGRA programas focalizados para corregir y evitar importantes problemas de género padecidos por trabajadoras de hotelería y gastronomía y mujeres en general fuera de su lugar de labores. La encuesta indagó sobre relaciones intrafamiliares y detectó que en un 7,4% de los hogares de trabajadoras/es consultados se dan situaciones combinadas de violencia familiar (en el 4,3% de los casos), alcoholismo (2,5%) y adicciones a drogas ilegales (2,7%). Fue el 5% de encuestadas/os el que señaló la existencia de esos flagelos en el hogar, en el 65% de esos casos se trató de mujeres que reconocieron esos problema que claramente limitan y vulneran sus derechos de género.

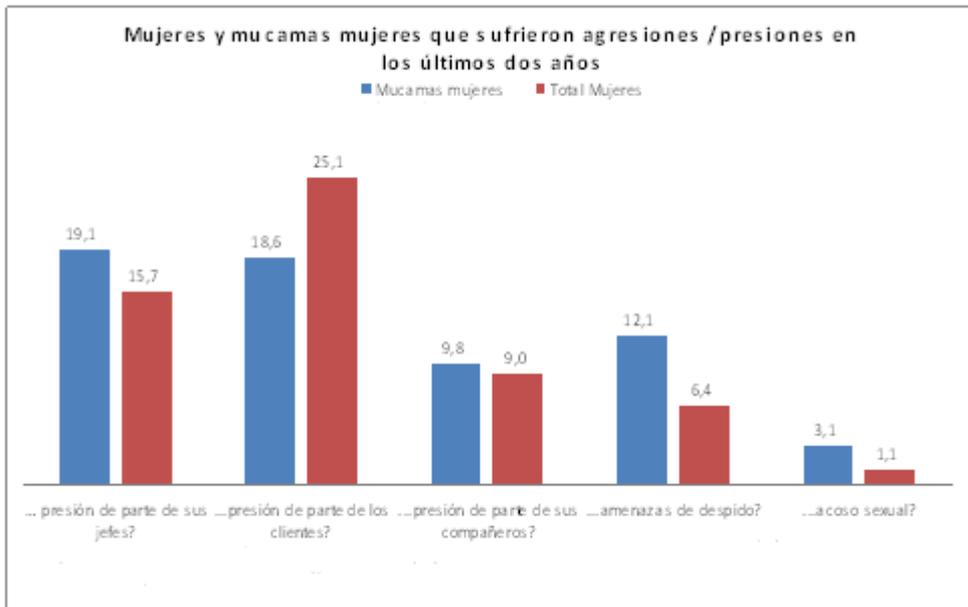


Conocida esta realidad mediante la encuesta, el IPLIDO dirigió un programa denominado Lazo Blanco destinado a varones, con el objetivo de generar conciencia, sensibilizar y obtener un involucramiento activo de hombres contra todo tipo de violencia hacia las mujeres, otros hombres, niños y niñas. La acción se completó con talleres mixtos y los participantes asumieron el compromiso de promover a su vez los valores de esta campaña, afirmándose en una masculinidad que no se centre en las relaciones de poder, abuso y dominio.

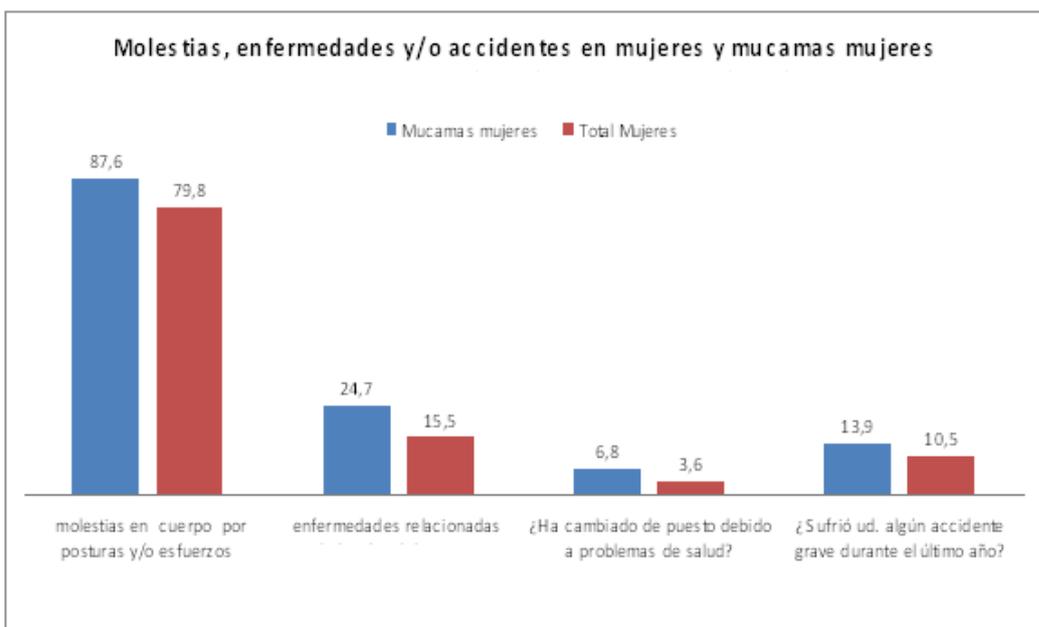
Otros programas también surgieron en el IPLIDO para alertar sobre el flagelo del abuso en las relaciones dentro del hogar, como el programa Violencia Familiar, y se dieron los pasos necesarios para la creación de la Red Social Argentina sobre Violencia de Género, que desde la UTHGRA se abrió a toda la comunidad para intercambiar estrategias de interpelación del problema y forjar vínculos para permitir una superior capacitación de trabajadoras y trabajadores en la detección primaria de casos y resolución de conflictos.

La encuesta dio al IPLIDO también elementos para realizar una evaluación completa sobre un área específica del sector estudiado, el referido al trabajo de mucamas en hotelería, núcleo que abarca a 11.081 mujeres, cifra que representa al 28% del total de trabajadoras/es que fue motivo del análisis de este sondeo nacional. Así se generó un trabajo de investigación adicional denominado "Problemas de salud en el lugar de trabajo del personal de limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas comunes del sector hotelero". Las dificultades detectadas entre las trabajadoras de este rubro exceden los porcentajes promedios en iguales situaciones con relación al resto de las mujeres objeto de la encuesta. Esa situación motivó un acercamiento diferenciado para tratar los problemas propios de la especialidad de limpieza en cuartos de hoteles.

Un eje de las respuestas evidenció situaciones de discriminación y violencia de género en mayor medida entre las mucamas que entre las mujeres empleadas en otros quehaceres. Entre las primeras se duplican las amenazas de despido y también es más elevado el nivel de respuesta que apuntan a presiones por parte de los jefes y al acoso sexual. IPLIDO abrió espacios en sus talleres de violencia de género para que las mujeres afectadas puedan encontrar el acompañamiento necesario para erradicar estas prácticas.



A esas situaciones de violencia física o psicológica se le agrega entre el personal de limpieza de cuartos de hoteles mayores dolencias corporales ocasionadas por cuestiones laborales. El gráfico siguiente permite visualizar que, a diferencia de las mujeres con otras especialidades de trabajo, las mucamas están más expuestas a molestias en el cuerpo por posturas y esfuerzos, a enfermedades vinculadas con la actividad que desarrollan en su empleo, a sufrir algún accidente grave y a tener que cambiar de puesto por problemas de salud.



Tras analizar los resultados de este sector de la encuesta en particular, el IPLIDO promovió una serie de acciones tendientes a mejorar la calidad laboral de estas trabajadoras. Esas alternativas fueron acompañadas por la conducción de la UTHGRA que llevó a la mesa de negociación sectorial propuestas concretas para disminuir los percances físicos de las trabajadoras de

limpieza de habitaciones de hoteles. Entre esas modificaciones nacidas de la investigación del IPLIDO figura que las mucamas atiendan en los hoteles de cinco estrellas a ocho habitaciones en lugar de diez, y que en hoteles de cuatro estrellas se pase a 10 habitaciones en lugar de 12; también se procura fijar una licencia de 30 días para las mujeres por enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, además de solicitarse la reincorporación de la figura masculina del houseman, que da ayuda a las mujeres con el trabajo pesado durante el aseo de los cuartos de hotel, como la extracción de cortinas, el traslado del blanco y la remoción de colchones, en especial los de clase sommiers; con esa asistencia se podrá evitar las lesiones que fueron visualizadas durante la encuesta realizada.

CONCLUSIONES

La ley 25.674 abrió en la República Argentina una puerta hacia una mayor equidad en la defensa de los derechos laborales. Resultó un importante avance en el camino de la igualdad de oportunidades. Pero esa norma promulgada en 2003 por sí misma no garantiza el acceso real de las mujeres a puestos sindicales desde los cuales puedan planificarse, promoverse y hacerse efectivas políticas de género en el ámbito laboral. Por eso cobra trascendencia la creación dentro de las organizaciones sindicales de espacios específicos de investigación, análisis y diseño concreto de acciones a favor de la inserción femenina en ese campo. Ese trabajo es realizado por el IPLIDO dentro de la UTHGRA. Para advertir y corregir desviaciones en el objetivo estratégico del sindicato en la transversalidad de género. Para informar y fomentar la conciencia entre las mujeres sobre la importancia de ocupar los puestos que están por ley a su alcance.

En su análisis sobre sindicalismo latinoamericano y las políticas de género, Didice Godinho Delgado define que es equivocado interpretar que la aceptación dentro de una organización de una estrategia de transversalidad de género suponga dejar atrás a instancias de observación y estudio propias de las mujeres con la expectativa que diferentes discriminaciones fuesen evitadas con la responsabilidad colectiva¹⁴. La equidad de género es un ideal aún no alcanzado y en consecuencia la existencia de igualdad de oportunidades debe ser observada por institutos especializados dentro del sindicato.

La transversalidad de género apunta a que todas las áreas de una organización produzcan resultados eficaces para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres. El enunciado debe ser acompañado por la acción. Así, la I Encuesta Nacional de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos realizada por el IPLIDO permitió la identificación de los problemas, expectativas y reivindicaciones de las mujeres dentro del sector de interés de la UTHGRA. En la ponencia se visualizó el trabajo de investigación, análisis y propuestas de cambios efectivos desarrollado por el IPLIDO.

Uno de los ejes de acción importantes fue focalizado en programas de Salud Sexual y Procreación Responsable, tendientes a permitir la toma de decisiones libres de discriminación, coacción o violencia.

Las agresiones de género, tanto en el ambiente laboral como en el hogar, son motivos de especial preocupación. El sondeo identificó el problema y dio más empuje a los programas

¹⁴ DELGADO GODINHO, Didice: *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, Ed. Fundación Friedrich Ebert, Montevideo.

desarrollados para evitar esas situaciones, contener a las víctimas y promover la denuncia de los casos.

Con ese fin desde el IPLIDO se creó la Red Social Argentina sobre Violencia de Género a partir del esquema nacional de la UTHGRA y el apoyo de las seccionales y delegaciones, integrándose en el trabajo a organismos oficiales y ONGs que asisten en esta problemática. La intención es generar consensos para intercambiar información, compartir jornadas de trabajo y contar con espacios físicos para las actividades contra la violencia de género.

El IPLIDO asumió el compromiso de tener un rol preponderante en esta iniciativa. Se avanzó en el establecimiento de un Observatorio de Violencia de Género con la participación de las organizaciones que actúan en esa red social. El maletín de recursos que se puso a disposición implica, entre otras opciones, la posibilidad de consultar en Internet a un completo directorio de entidades públicas y privadas que dan respuesta a los casos de violencia laboral o intrafamiliar, direccionándose la búsqueda por lugar de residencia para una mejor y más rápida intervención frente a estas situaciones.

Por otra parte, pudo establecerse que la brecha salarial, aunque baja al tomarse la jornada normal de ocho a nueve horas y relacionar los datos con otros sectores, desfavorable para las mujeres es un punto a ser solucionado. La mirada del IPLIDO sobre ese foco de asimetrías hace visible el problema. Vale aquí la cita de Linda Wirth, cuyo argumento expone que las actividades sociales y culturales establecidas y la desigualdad de género en la educación, la formación y la contratación constituyen la principal razón para la persistencia de diferencias de remuneración entre mujeres y hombres¹⁵. La encuesta estudiada determina también diferencias claras en el pago o forma de compensación de las horas extras según se trate de mujeres u hombres. Nada puede explicar esa diferencia más allá de ser producto de un pensamiento social adquirido por años de exclusión de la mujer como sujeto político. Esa certeza de actitudes asumidas por costumbres potencia la presencia decisiva del IPLIDO en el trazado de campañas para modificar conductas y conseguir la igualdad de oportunidades.

IPLIDO tiene así una actividad vital para identificar expectativas, definir líneas de acción y responder de manera efectiva a las necesidades de las trabajadoras del sector. Se logró pasar de esa manera del mensaje discursivo a un compromiso real y general en la UTHGRA, a partir de una decisión estratégica de su conducción, sin cuyo apoyo, compromiso y liderazgo no hubiera sido posible.

La encuesta mostró que pese a la ley 25.674 aún es baja la participación de la mujer en la toma de decisiones sindicales. También evidenció que eso ocurre en parte por el desconocimiento de las trabajadoras sobre sus propias posibilidades de participación. Transmitir esa información fue uno de los objetivos de mediano plazo ideados por el IPLIDO. No puede esperarse que la mujer se sume espontáneamente a una organización si no la conoce. En el convencimiento que el sindicalismo es una posibilidad para la emancipación de la mujer, para dejar de ser simples espectadoras, el IPLIDO se ubicó como una referencia clara, visible y concreta para llegar a la equidad de género que derive en una inamovible igualdad de oportunidades.

¹⁵ WIRTH, Linda: Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección. Ed. OIT.

BIBLIOGRAFIA

BOBBIO, Norberto: Igualdad y Libertad. Ed. Paidós.

CASTELLS, Manuel: La era de la información. Tomo I y II. Economía, Sociedad y Cultura. Ed. , Siglo XXI, Bs. As.

DELGADO GODINHO, Didice: Sindicalismo latinoamericano y política de género, Ed. Fundación Friedrich Ebert, Montevideo.

DUARTE, Eva: La razón de mi vida. Ed. Peuser, Bs. As.

HALL, Stuart y DU GAY, Paul: Cuestiones de identidad cultural, Sage Publications.

JUAREZ, Mario Santiago: Igualdad y Acciones Afirmativas. Biblioteca Jurídica Virtual de la Universidad Nacional de México (UNAM), México.
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=2494>. Consultado:05/03/2012.

REVISTA PLURALES, Informe de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, Año 1 N° 1, Buenos Aires.

WIRTH, Linda: Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección. Ed. OIT.

