

CUADERNILLO MASCULINIDADES

# Preguntas que habilitan conversaciones transformadoras

• GONZALO ESCALANTE • JAVIER ELENA • CRISTIAN TREVES  
• GEORGINA STICCO •

# Índice

**Prefacio** Pág 04.

**Introducción** Pág 05.

**Marco Conceptual** Pág 06.

**Cap.0 | El Patriarcado** Pág 09.

**Cap.1 | Masculinidades e identidad** Pág 15.

**Cap.2 | Paternidades emergentes** Pág 25.

**Cap.3 | Masculinidad y poder** Pág 35.

**Cap.4 | Masculinidad y violencia** Pág 45.

**Cap.5 | Masculinidad y salud** Pág 55.

**Reflexiones finales** - Procesos de transformación y masculinidades Pág 63.

**Posfacio** - La expresión de las masculinidades en el trabajo Pág 66.

**Bibliografía** Pág 75.

ESTE CUADERNILLO FUE DESARROLLADO POR:

Grow-Género y trabajo | Año: 2023

- **Directora del área de formación y curaduría general:** Georgina Sticco
- **Autores desarrolladores de capítulos:** Gonzalo Escalante, Javier Elena y Cristian Treves
- **Capítulo 0 y posfacio:** Georgina Sticco
- **Prefacio:** Carolina Villanueva
- **Asesoría general:** Celina De Belaieff
- **Edición:** Marisol Andrés y Georgina Sticco
- **Diseño gráfico e ilustración:** Lucila Bonardi



1960

Con un hijo podés  
compartir un  
montón de cosas...  
con una hija es  
distinto.

GROW  
Crecimiento y bienestar

1980

Esta carrera no es  
para cualquiera.

GROW  
Crecimiento y bienestar

## PREFACIO

# ¿Por qué hacemos este cuadernillo?

Porque en estos más de 12 años de Grow-Género y trabajo, nuestra mirada y enfoque ha ido evolucionando junto a las organizaciones que acompañamos. A partir de este recorrido es que partimos de un convencimiento de que sólo podemos avanzar en la transformación de nuestras sociedades realizando una revisión del sistema patriarcal que tanto limita a los hombres, desvaloriza a las mujeres y excluye otras identidades.

La invisibilización de este sistema, con generalizaciones que intentan unificar a las mujeres dentro de una misma categoría de análisis, como si se pudiera hablar de "las mujeres", y con frases del estilo "llega quien quiere, quien se esfuerza", desdibujan las desigualdades existentes entre los géneros. Estas desigualdades son producto de un modelo de trabajo basado en reglas masculinas, donde se hace una tarea por vez, donde el cuidado no es parte de la cotidianidad, y donde no hay lugar para los sentimientos ni la convivencia entre la vida privada y la laboral.

Es un sistema que no reconoce los privilegios, sino que se basa en el concepto de mérito, pero que a la vez desconoce todo el esfuerzo familiar y colectivo detrás del mérito individual de quienes "llegan". A la vez es un sistema que agrega mucha presión a determinados modelos de éxito y que no permite hablar abiertamente de sus costos.

Este cuadernillo, creado de manera colaborativa entre el equipo de Grow, es una invitación a promover nuevas conversaciones, a leer algunas de nuestras reflexiones y que propone bibliografía para seguir profundizando, porque siempre es posible repensarnos y tratar de cambiar aquello que nos hará bien.



# Introducción

## ¿PARA QUÉ PUEDE SERVIR ESTE CUADERNILLO?

Nuestro mayor deseo es establecer conversaciones superadoras que puedan habilitar a las masculinidades nuevas formas de pensar y repensarse. Es decir, establecer diálogos y puentes que permitan desarmar aquellos nudos problemáticos que hacen a sus identidades y prácticas. Por eso, consideramos que este cuadernillo puede ser una guía para elegir ejes de debate y preguntas que abran el juego de la reflexión personal y grupal. Desde Grow consideramos que una conversación transformadora es aquella en donde las personas que participan exponen sus posiciones y todas se llevan puntos de vistas nuevos, que no necesariamente le pertenecen a alguna de las partes.

## ¿CÓMO PENSAR EL ENCUADRE DE ESTAS CONVERSACIONES?

Es importante elegir adecuadamente el momento, el espacio y la forma en la que se establecen las conversaciones. Una mesa familiar puede parecer un espacio apropiado para discutir ciertos ejes, pero también puede ser un espacio donde la escucha no necesariamente esté garantizada. Por eso es importante que el espacio sea ameno, que todas las personas sientan ganas de hablar, que los grupos sean reducidos y que exista una confianza suficiente para abrirse a responder algunas de las inquietudes propuestas. La clave es que cada persona participante se sienta dentro de un marco de trato respetuoso, en donde quizás se deban presentar los límites para ese intercambio.

## ¿CUÁLES SON LAS HERRAMIENTAS PRINCIPALES DE ESTE CUADERNILLO?

### **Kit de preguntas:**

Nuestro mayor esfuerzo está puesto en reconstruir preguntas que hemos utilizado en diferentes espacios de reflexión con masculinidades y que creemos que pueden ser sumamente productivas para motorizar el diálogo. Hemos reconstruido preguntas abiertas que buscan una reflexión genuina y espontánea sobre aquellos aspectos que no hemos logrado aún poner en común sobre la forma de ser y vincularse como hombres.



# Marco conceptual

Hemos dejado una serie de apartados concisos sobre varios de los ejes que las preguntas proponen debatir. En ese sentido, recomendamos hacer una lectura sobre los mismos previamente a establecer encuentros de intercambios con otros hombres. También, presentamos algunos datos relevantes y compartimos bibliografía, al final del cuadernillo, que pueden darle fundamento a ciertas conclusiones a la que los estudios sobre las masculinidades han llegado, y que compartimos como una invitación a continuar con algunas lecturas que profundicen los temas aquí desarrollados.

## *Observaciones sobre el uso del lenguaje*

Gran parte del desarrollo de este cuadernillo estuvo a cargo del equipo de masculinidades de Grow-Género y trabajo, compuesto por hombres. En ese sentido, en algunos pasajes la redacción se plantea desde una primera persona del plural, un *nosotros* hombres que nos sentimos identificados con esa construcción de masculinidad y los procesos de transformación. En otros momentos se optó por una tercera persona, para intentar transmitir el carácter universal de la construcción de la masculinidad.

Por otro lado, algunos debates sobre género discuten la utilización del concepto *hombre* para referirse al género masculino, ya que ese sustantivo refiere a *humanidad*, y utilizar la misma palabra para referirse a la especie y a un género de esa especie no haría más que explicitar el lugar de poder. En Argentina, por ejemplo, se utiliza la expresión *varones* para referirse a la construcción cultural del género masculino. De todas formas, para facilitar la lectura en todos los países de la región, hemos optado por utilizar la expresión *hombres*.



2000



Tenemos los mejores líderes.

2023



Feliz cumpleaños, hijo, ya eres un hombre de verdad.

¿Qué es ser un hombre de verdad?





CAPÍTULO 0

# El patriarcado

Consideramos sumamente importante partir reflexionando sobre de qué se trata el patriarcado, para complejizar la lectura de los siguientes capítulos.

**El Patriarcado es un sistema de poder que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo lo considerado 'femenino', con respecto a los hombres y todo lo considerado 'masculino'. Así se crea y sostiene una desigualdad estructural basada en el sexo biológico.**

Lo interesante de este sistema de poder es que logra que todas las instituciones sociales, el Estado, las empresas, la sociedad en su conjunto, replique el mensaje que convence a la sociedad de que esta desigualdad de poder es un orden establecido que es natural y universal.

De esta manera, nos hacen creer que las diferencias en la atribución de los tipos de trabajo por sexo biológico responden a características innatas y no construidas socialmente, y por lo tanto, es imposible movilizarlas, porque así es el mundo. Por ejemplo, los hombres están en las fábricas porque son más fuertes o tienen mayor masa muscular, o el tamaño de sus manos es más grande. O las mujeres son más prolijas porque en su ADN hay un cromosoma que hace que sean más ordenadas.



**El gran desafío con esta construcción es desandar el camino de lo que consideramos “natural” (innato, biológico) y “universal” (qué siempre fue así), para entender que todo es producto de una sociedad y una cultura y que responde a un poder que se quiere mantener. En definitiva, ¿a quién le conviene que las mujeres sigan pensando que su lugar en la sociedad es el cuidado? ¿O que son mejores para realizar determinadas tareas y no otras?**

#### **ESTRUCTURA SOCIAL DEL PATRIARCADO**

En este sistema de poder, quiénes ostentan salen beneficiados. Y quienes lo hacen, mayormente son los hombres: son quienes llegan a los lugares de toma de decisión en los espacios públicos (sean gubernamentales o de empresas privadas), pero también son quiénes deciden (o decidían) lo que sucedía en su familia: quienes se quedaban con la dote (patrimonio) de las mujeres, quiénes ejercían influencia sobre sus hijos/as, por ejemplo, definiendo proyectos educativos o laborales.

Esta estructura generaba -y en parte aún lo sigue haciendo- un sistema de confianza entre los privilegiados que pertenecían a los círculos de poder. Es decir, que si una mujer denunciaba una situación de violencia, por ejemplo, contra un hombre de poder, a quién se le creía era al hombre, porque el pertenecer a este grupo le da la ventaja de que su palabra está más legitimada.

Por supuesto que este poder patriarcal, se cruza, como veremos en los próximos capítulos, con otros sistemas de poder, como el nivel socioeconómico o la étnia o con otras categorías sociales, como la orientación sexo-afectiva, o tener una discapacidad. No es lo mismo ser un hombre cis blanco, que ser trans, o ser un hombre de un pueblo indígena. Pero en comparación con las mujeres, siempre los hombres tienen ventajas.



## LÓGICA PATRIARCAL

Cuando nos referimos a que alguna acción o comportamiento responde a la "lógica patriarcal" nos referimos a que la idea de fondo es que las mujeres son reproductoras, y por lo tanto su rol fundamental es cuidar, independientemente de la edad que tengan, y la del hombre es proveer. Este mandato es tan aceptado socialmente que si una mujer en edad reproductiva no quiere tener hijos/as, se considera que es "algo anormal" y que seguramente en cualquier momento cambiará de opinión. Si ya pasó su edad reproductiva, y no tuvo hijos/as, se considera que "se perdió algo", y si tuvo, se espera que desee cuidar a sus nietos/as sobre cualquier otra actividad.

**De esta manera, se considera que un hombre que desea cuidar a su familia a tiempo completo, "es un vago", porque no cumple con el rol asignado por la sociedad, y no respeta las reglas del sistema.**

La lógica patriarcal es la que le brinda poder a los hombres. Este poder se enseña en todos los espacios de socialización, en todos los momentos de la vida, y tiene que ver con qué comportamientos se esperan. Lo vemos en pequeñas acciones como que le den el mejor asiento en la mesa, o le regalen el juego más grande, o que los dejen como grupo ocupar más espacio en el recreo, o les den la palabra más seguido en la escuela. Estos son solo algunos de pequeños comportamientos que permiten a un niño entender que en esta sociedad cuenta con ciertos privilegios.

## RELACIÓN ENTRE SEXISMO, MACHISMO Y ANDROCENTRISMO

El sistema patriarcal se sostiene gracias a estas dimensiones.

El **sexismo** se refiere a un tipo de discriminación hacia las personas basada en las determinaciones de su sexo asignado al nacer. Se materializa por medio de clasificaciones y caracterizaciones que hacen los diferentes grupos humanos y en donde asocian cada sexo a conductas, roles, y cualidades determinadas. En principio el sexismo no dice que las características de las mujeres son menos importantes que la de los hombres, solo plantea una diferencia, que se da por natural.



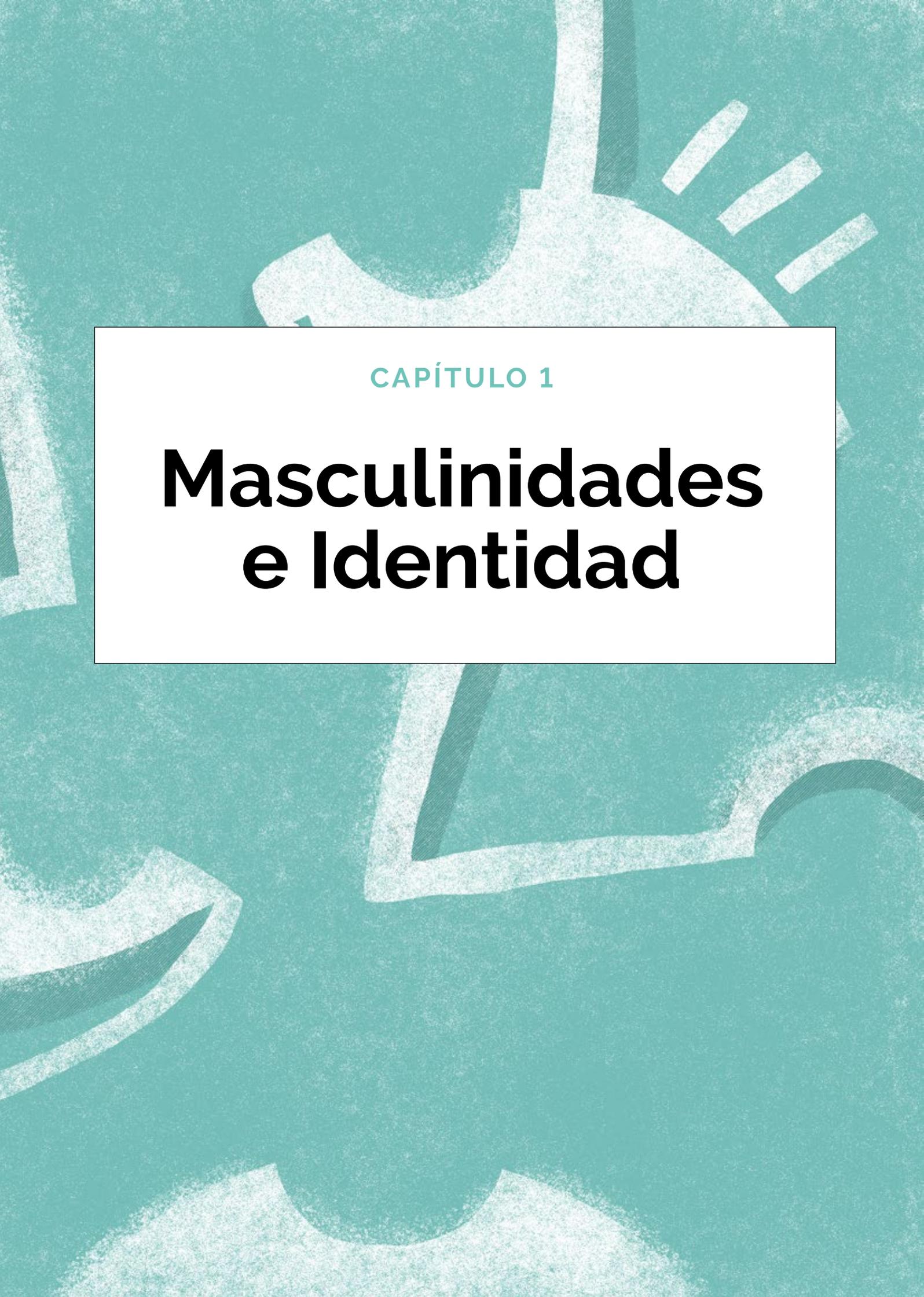
Por otro lado, el machismo es el sistema por el cual se asocia que todo lo relacionado a los hombres, es superior. Se ubica al hombre como una figura dominante, superior y encargada de la administración de la producción, llevando a la mujer -o cualquier persona que no responda a lo que se espera de la identidad masculina- a un mero rol inferior y subordinado.

En relación al machismo, el **androcentrismo** es el conjunto de ideas, prácticas y representaciones que sustentan la centralidad y el protagonismo exclusivo del hombre en la sociedad. Esta construcción pone en el centro de la escena al hombre blanco heterosexual y ordena al resto de las personas en un escenario desigual. Esta visión se impone como neutra, universal y normativa. Desde este enfoque se invisibiliza todo lo no relacionado al hombre.

Esta perspectiva es la que ha borrado a las mujeres y su participación en la sociedad a lo largo de la historia. Es la que ha permitido considerar que este orden social siempre existió y que por lo tanto es natural. Este pensamiento nos ha retrasado como sociedad siglos de derechos, en los cuales se ha prohibido nombrar a las mujeres, reconocerles su valor como sujetos sociales, más allá del lugar reproductor.





The background is a solid teal color with several white, hand-drawn geometric shapes. These shapes include a large circle at the top, a hand-like shape with three fingers extending to the right, a large square-like shape in the middle, and a curved shape at the bottom. The overall style is minimalist and modern.

CAPÍTULO 1

# Masculinidades e Identidad

La mejor manera de saber a dónde queremos ir es sabiendo de dónde venimos. De la misma manera, para comprender cómo desaprender comportamientos, tenemos que comenzar por ver cómo aprendimos. En ese sentido, hacer un recorrido de los patrones en los cuales los hombres son educados y socializados es el primer paso.

**Vayamos al momento cero: al nacer, según nuestros órganos sexuales, se nos asigna un género de manera binaria, hombre o mujer. Con ello una serie de comportamientos y normas que debemos aprender. Mediante la socialización se nos induce a la construcción, y luego reproducción, de estas normas y reglas que van edificando nuestro ser en base a la estructura socio cultural del sistema patriarcal. Con el axioma de pertenecer para poder ser, aprendemos y aprehendemos actitudes que la cultura espera que tengamos por el rol binario asignado.**

Es conocida la frase "no se nace mujer, se llega a serlo". En cuanto a las masculinidades, podemos decir que el hombre no nace, pero, ¿se llega a serlo?,



01. *¿Cómo llegamos a ser masculinos?*
02. *¿Qué roles en general asumimos los hombres en la sociedad?*
03. *¿Cuáles crees que fuiste asumiendo?*
04. *¿Qué características nos definen como hombres?*
05. *¿Cuáles coinciden con tu identidad y cuáles no?*
06. *¿Podés reconocer algunos mandatos o "deber ser" que tienen los hombres?*
07. *¿Qué lugar ocupa un hombre que no cumple con todos los mandatos?*
08. *¿Con quién buscamos validarnos y reafirmarnos como hombres masculinos?*
09. *¿Qué referentes de la masculinidad reconoces?*
10. *¿Existen otras formas de ser hombre? ¿Cuáles?*

## SER HOMBRE

Desde un punto de vista personal, no podríamos establecer qué sería ser un hombre o cuándo se llega a serlo. Pero sí podemos identificar cómo la cultura construye el modelo ideal de masculinidad, un modelo que es funcional al sistema patriarcal, y que lo reproduce. De ese modo se configura el horizonte de cada hombre, que es lograr habitar una masculinidad normativa.

Así comienza la dinámica del *deber ser* para *pertenecer*, y a partir de ahí sentir que *somos*, que estamos realizados. Para sentirnos hombres, debemos ser aceptados por el grupo de hombres, y esto sucede si replicamos el modelo de hombre que el grupo avala. Esta supuesta realización como hombre tiene como marco la lógica de que quién no cumple con las normas y roles es excluido, es una otredad. Para evitar esta discriminación, la cultura nos ofrece las características que debemos cumplir o buscar cumplir para pertenecer, osea para *ser*. Estas reglas rigen nuestra manera de comportarnos, de sentirnos y de cómo deseamos.

Desde las infancias, mediante distintos ámbitos y relaciones se educa a los hombres para comportarse según lo que se espera del ser masculino. La división de roles sociales comienza a funcionar desde antes de que una persona nazca: la elección de colores, ropa, juguetes o el uso de aros está dada por el sexo biológico y de esa manera ya opera la construcción de género.

Con el inicio de la socialización, en la familia y luego en el sistema sanitario y en el sistema educativo, como en el resto de la sociedad, se comienzan a potenciar las diferencias: qué música escuchamos, cómo nos movemos, cómo nos tratamos, cómo tratamos a otras personas, qué deporte realizamos, qué series vemos. Estos estímulos y los miles de mensajes que recibimos se refuerzan a medida que las personas crecen y se van acomodando a lo que se espera de ellas.

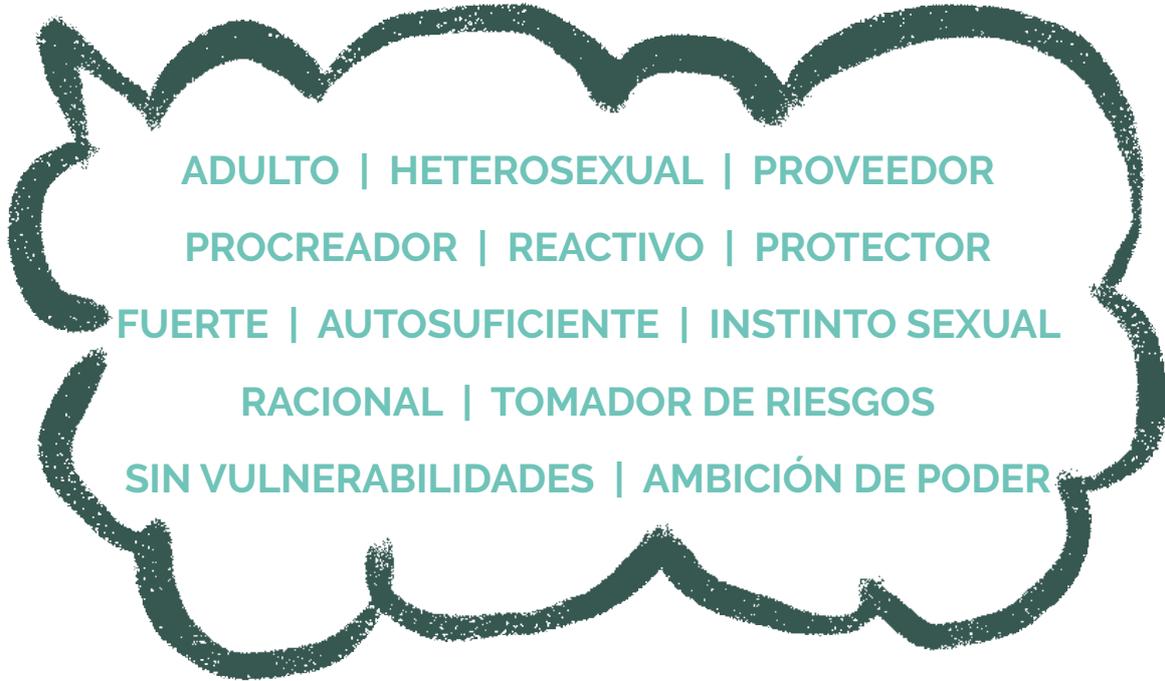
Todas las personas estamos educadas en la misma cultura pero se nos enseña de manera diferencial para interactuar y desempeñarnos. Entonces, llegar a ser hombre, con la lógica patriarcal, es cumplir con las reglas que se presentan como vitales para socializar, cumplir con los mandatos.

## LOS MANDATOS COMO EDUCADORES

Hasta ahora, hablamos de las normas y reglas a cumplir para poder validarse como hombre. Esas reglas y normas son los mandatos. Los mandatos se van reforzando a través de los estereotipos que circulan en las diferentes produc-



ciones culturales y que solidifican las características que constituyen el ideal de hombre masculino en cada época. Es muy difícil que se logren cumplir con todos los requisitos de la manera que se proponen. Así, uno es más o menos masculino según los mandatos que logra demostrar que cumple. Entre los mandatos que más se destacan podemos encontrar:



Lo más probable es que los hombres, al ver la lista, no se sientan identificados con todos, o consideren que son requisitos de otra época. La realidad es que si comenzamos a analizar cada uno de los mandatos, encontramos que siguen siendo requisitos actuales, con algunas variantes lógicas debido a los cambios que constantemente se producen en la sociedad.

Por ejemplo, el mandato de proveedor se cuestiona porque hoy las mujeres tienen más presencia en el mercado laboral debido a las crisis que se fueron produciendo y el aumento en los costos de vida. Ser la fuente de ingreso de una casa se modificó de ser la única, a ser la más alta o la más segura. Ya que el mercado laboral ofrece más oportunidades a los hombres y les paga mejor. Entonces, que la mujer trabaje, no implica que el mandato de proveedores no exista más, sino que está readecuado. De la misma manera, observamos su prevalencia cuando un hombre quiere cuidar y no proveer, y es visto con recelo por el entorno.

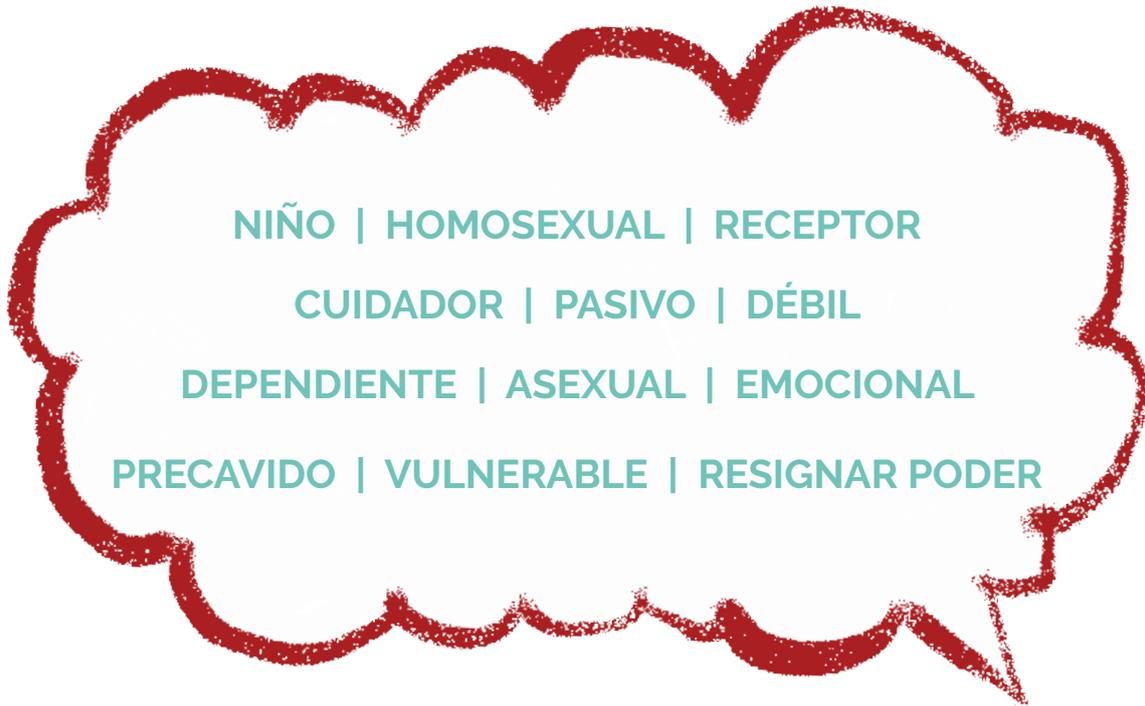
Muchas personas justifican y sostienen estos mandatos a través de ideas biologicistas que se reprodujeron y sostuvieron a través de la cultura: desde el



hombre de las cavernas y sus comportamientos primarios hasta la teoría de las hormonas. En todas encontramos una coincidencia fundamental y es que el hombre se posiciona como fuerte y superior por sobre las feminidades.

### SER O NO SER

Por otro lado, si existen requisitos para poder afirmarnos como hombres, queda implícito que las características opuestas son aplicadas para lo que no es masculino.



La heteronorma se aplica como como mandato tanto a mujeres como hombres cis<sup>1</sup>. Toda la sociedad y la cultura, a pesar de la apertura actual, está construida con la heterosexualidad como lo normal. Culturalmente, existen muchos espacios o modismos donde se marca que ser homosexual está mal, el ejemplo más claro son los espacios deportivos.

Los cantos de cancha exacerban el "ser macho hetero". El otro, quién no pertenece a mi club/equipo, es homosexual, es el "puto". De este modo se marca de una manera directa, desde el folklore los límites de la masculinidad. Quien "gana" toma el lugar de activo y quién pierde ocupa el lugar pasivo, así se definen los roles de las personas, en especial de los hombres y marca quién es masculino y quién no.

<sup>1</sup> La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo: mujer cis o mujer trans, niño u hombre (cis o trans), travesti, no binarie, etc.



Por otro lado, la mayoría de las características "no masculinas", ayudan a construir, por oposición, lo que es femenino, lo que se asigna en principio a las mujeres, aunque estos rasgos se aplican a los estereotipos de las diversidades también.

La RAE incluyó que la definición de "sexo débil" como conjunto de las mujeres, era "discriminitorio" a finales del 2017.

### VALIDACIÓN ENTRE HOMBRES

Un elemento importante al analizar y debatir sobre la masculinidad, es tomar dimensión de que uno no construye su masculinidad para uno mismo, sino que lo hace para los demás, en especial para otros hombres. Anteriormente indicamos que se impone una necesidad de *pertenecer* para poder *ser*, esa pertenencia se mide o se logra a través de la mirada de otros hombres, que poseen y están formados con los mismos mandatos que nosotros.

Si poseemos alguna preferencia o gustos por fuera de la norma, lo suprimimos o lo ocultamos para no recibir la mirada reprobadora del conjunto de hombres. Esto puede darse con una elección sexual o con algo simple como colores o música. Lo interesante de este proceso es que aprendemos, reproducimos y muchas veces somos nosotros quienes juzgamos a otros hombres y les marcamos cuando se salen de la norma de la masculinidad.

Por otro lado, se socializa entre pares un fundamento biológico asociado a la sexualidad: los hombres tienen un instinto sexual incontrolable. Este parámetro devenido en mito produjo una lógica según la cual los hombres esperan un comportamiento activo de sus pares frente a cualquier situación en donde la sexualidad se ponga a prueba. En síntesis, un hombre debería estar preparado para enfrentarse en cualquier momento y responder correctamente ante oportunidades de mantener relaciones sexuales. De lo contrario, esos hombres que no responden a lo esperado son señalados como "no hombres", entendiendo el peso que tiene este patrón.

En este sentido, la infidelidad en los vínculos monogámicos no es vista de igual manera cuando quien la practica es un hombre o una mujer. Las reacciones, por lo tanto, no van a ser las mismas, ya que justificamos este comportamiento desde este mandato.

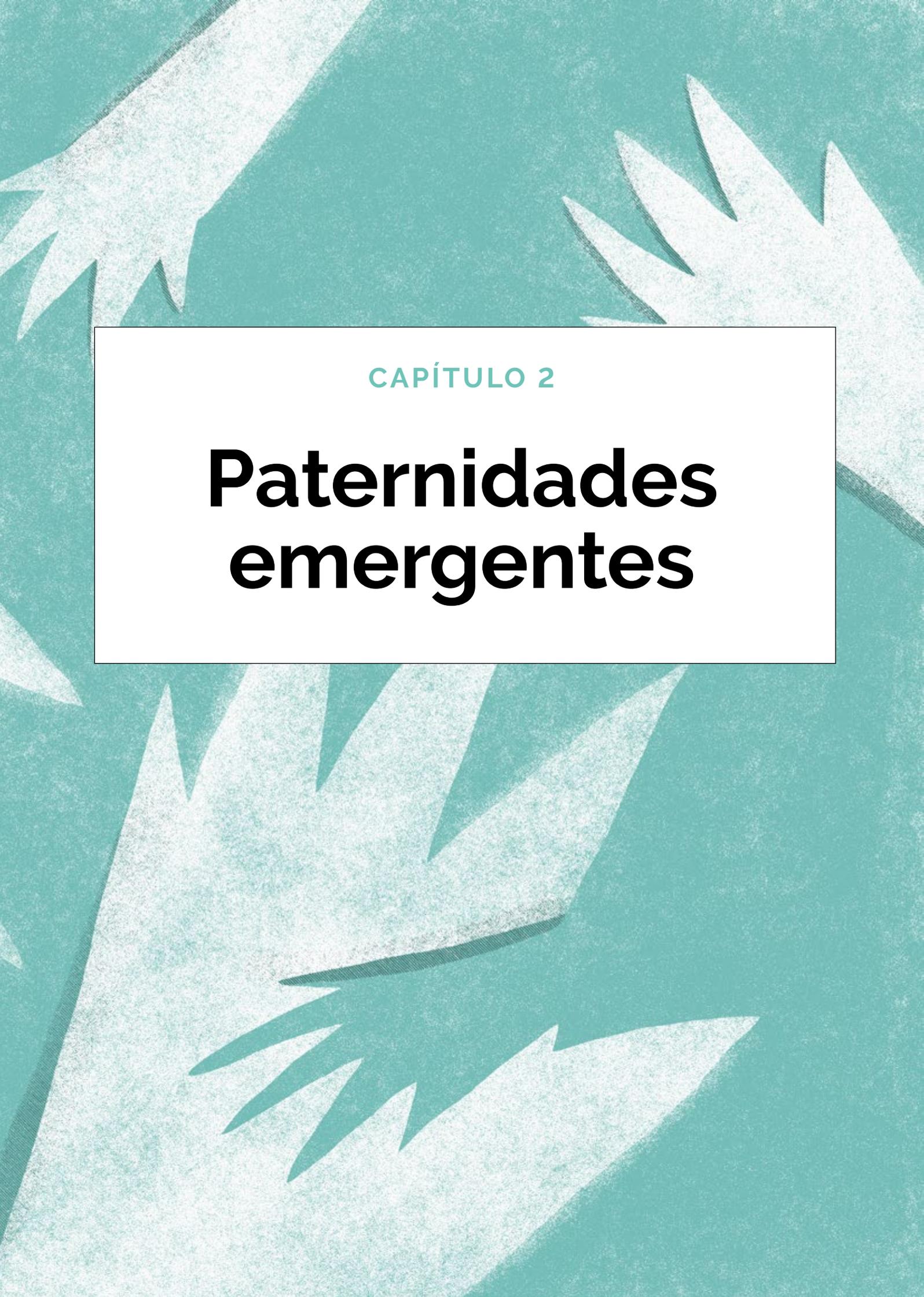


Entonces, el sistema patriarcal funciona como estructura jerárquica en donde nuestra valía depende, entre otros factores, en relación a qué tan cerca o lejos estemos de cumplir con los mandatos masculinos, en comparación con otros hombres.. Este sistema nos es enseñado a las personas y somos las personas quienes lo sostenemos y lo reproducimos.









CAPÍTULO 2

# Paternidades emergentes

**Las configuraciones familiares y la organización social del cuidado no siempre fue igual a lo largo de los últimos 100 años. La lógica del trabajo asalariado fue moldeando estructuras ideales y distribución de ciertos roles al interior de la sociedad. En definitiva, las mujeres fueron siendo ubicadas como las cuidadoras, los hombres como los proveedores y las infancias como sujetos de derechos, algo que anteriormente no era tenido en cuenta.**

A su vez, ese padre proveedor se fue construyendo con una serie de atributos, que actualmente están en constante revisión. Ese padre duro, severo, ajeno a cualquier tipo de emocionalidad, le fue dando paso a otro más sensible, cariñoso, y -en la medida de lo posible- más presente. En este apartado reflexionamos acerca de los avances que se han dado a partir de esas transformaciones, pero también del largo camino que queda por recorrer.



**01.** *¿Cómo aprendemos a ser padres? ¿Cuáles son las representaciones más comunes en relación a la paternidad?*

**02.** *¿Cuáles son los modelos paternos que tenemos? ¿Hay diferencias entre lo que se espera de la paternidad y de la maternidad?*

**03.** *¿Cuáles son las tareas que más realizan los padres? ¿De qué actividades me hago cargo? ¿Cuánto tiempo le dedicamos? ¿Qué actividades no realizo?*

**04.** *¿Se valora de igual manera un padre presente que una madre presente? ¿Y ausentes? ¿Qué disponibilidad de tiempo se espera que ambos roles le dediquen al cuidado?*

**05.** *¿Cuántos hombres conocemos que hayan abandonado sus carreras por cuidar de sus hijos/as? ¿Por qué naturalizamos que sean las madres quienes lo hagan?*

**06.** *¿Qué cosas dejamos de hacer cuando somos padres? ¿Las madres dejan de hacer las mismas cosas u otras?*

**07.** *Si no convivo con mis hijos/as, ¿Qué vínculos genero? ¿Cuánto tiempo comparto? ¿Y qué tipo de tiempo?*

**08.** *El cuidado, ¿me demanda carga mental? ¿organizo las actividades extracurriculares? ¿se qué ropa ya queda chica o qué necesitan? ¿Estoy pendiente de sus emociones? ¿Estoy atento todos los días a sus horarios y tareas?*

**08.** *¿Cómo se construye el imaginario de la mujer ama de casa? ¿Es reconocida esa tarea? ¿Hay hombres que respondan a ese imaginario? ¿Cómo se valora?*

**10.** *¿Cuál es el régimen de licencias de cuidado (maternidad, paternidad o familiares) de mi país? ¿Qué rol se le da a la paternidad? ¿Qué lugar tiene la paternidad en las políticas de cuidado? ¿Y en las organizaciones empleadoras? ¿Cuáles son las políticas de licencias?*

**EL JEFE DE HOGAR**

La historia es conocida: el padre se levanta temprano, en el mejor de los casos desayuna con su familia, y parte para el trabajo. Vuelve a la tarde, se reencuentra con la familia, pregunta qué hay para la cena y, ya cansado, se va a dormir. Esta historia, que puede variar según composición familiar, costumbres culturales, clase social, y entre otras variables, la propia personalidad, se sostuvo durante mucho tiempo, y es lo que denominamos el **padre proveedor**. La figura paterna se construyó alrededor de esa idea: en la división sexual del trabajo, su tarea sería la de trabajar (de forma remunerada), y que nada material falte en casa. Todo lo vinculado a las tareas de cuidado (tiempo, atención, organización), recaería sobre la madre.

Y en esta división de roles, el padre representó el orden social externo, y por lo tanto, se esperaba que mantuviera una imagen más dura, severa, responsable de establecer los límites, que harían que sus hijos/as cumplieran con lo que se esperaba de ellos/as en sociedad.

Claramente, esta figura quedó en el pasado. No solo por la progresiva inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que la erosión de esos estereotipos tan rígidos en relación a la paternidad también habilitaron otras formas de ejercerla: más presentes, más sensibles, más atentas a las necesidades emocionales de su familia.

De todas formas, algunos mandatos siguen presentes, y algo de esas viejas formas puede convivir con las más actuales. Es interesante, entonces, pensar cuáles son los aspectos que como sociedad todavía debemos revisar a la hora de imaginar las paternidades posibles.

**“ESO QUE LLAMAN AMOR ES TRABAJO NO PAGO”**

En los últimos años se puso en agenda que las tareas de cuidado son un trabajo. Las horas y el esfuerzo que las personas, sobre todo mujeres, dedican a estas tareas, no solo las lleva a relegar sus recorridos profesionales, sino que son necesarias para la realización de todas las otras tareas, y por lo tanto aportan a la economía de un país.





### Trabajo de cuidado

En el mundo, las mujeres en promedio le dedican el doble del tiempo a las tareas de cuidado. No porque lo hagan mejor, sino porque es lo que se espera de ellas. ¿Esto qué significa? Menos tiempo de las mujeres para el trabajo asalariado y menos tiempo de ocio.

La pandemia de Covid-19, y las políticas de aislamiento llevadas adelante, pusieron las tareas de cuidado en un primer plano. De un momento a otro, muchas personas se encontraron trabajando desde sus hogares, en donde todas las tareas de cuidado -que no se habían suspendido- estaban a la vista.



¿Cómo se distribuyeron, en cada familia estas tareas? En caso de que en el mismo hogar hubiera al menos dos cuidadores ¿la distribución era equitativa?<sup>2</sup> Si la pareja estaba conformada por personas de distinto género ¿influyó el género en esa distribución? Si no, ¿cómo se dió esa distribución? ¿Fue corresponsable? Según una encuesta que realizamos desde *Grow-género y trabajo* durante la pandemia, la respuesta fue clara: mientras que los hombres consideraban que esta distribución era equitativa, las mujeres consideraban que hacían la mayor parte del trabajo. Mientras que los hombres asumían que niños/as hacían las tareas o jugaban por su cuenta, las mujeres estaban detrás de ellos/as.

### HAY CUIDADOS Y CUIDADOS

No todas las tareas de cuidado son iguales. La figura paterna tradicional -ese señor del que hablábamos al principio- quizás sí se ocupaba de algunas: en sus ratos libres jugaba con sus hijos/as, tal vez iban a la plaza, el fin de semana probablemente era el encargado de acompañarlos/as al club. Hay tareas que muchos padres asumen y que les permite capitalizar y elevar su status: llevar a un cumpleaños, participar de una reunión en el colegio o jugar con sus hijos/as "¡Qué buen padre!", hay quienes dirán al verlos. Sin embargo, son muchas las tareas que involucran los cuidados. Estas pueden dividirse en distintas clasificaciones, según tipos: limpias y sucias, lúdicas y de sostén, operativas y estratégicas:

- En función de la higiene, por estereotipos construidos históricamente, se asume que las actividades más limpias (bañar, peinar) las realicen los hombres, y las más sucias (cambiar un pañal, sacar piojos), las lleven a cabo las mujeres.
- En función de la calidad del tiempo: es más probable que los hombres asuman actividades lúdicas, relacionadas con disfrutar el tiempo de ocio, mientras que las tareas de sostén, aquellas necesarias para satisfacer las necesidades básicas, como ocuparse de la cocina, la realicen las mujeres.
- En función de la organización cotidiana: lo operativo tiene que ver con realizar una acción concreta (llevar al médico, a un cumpleaños), mientras que lo estratégico requiere tiempo para organizar esas actividades: planificar, organizar tiempos, sacar turnos, etc. Las mujeres suelen asumir la carga de calendarizar todas las actividades y delegan el realizar alguna de estas actividades al padre..

<sup>2</sup> En ese contexto, desde *Grow-género y trabajo* realizamos una encuesta para analizar la distribución de tareas al interior del hogar y la percepción de ese trabajo. Los resultados se pueden ver en <https://www.generoytrabajo.com/covid19/encuesta/>



¿Quién juega en la plaza y quién cambia los pañales? ¿Quién saca los piojos? ¿Quién compra los útiles escolares? ¿Quién lleva al pediatra? ¿Quién lee un libro? ¿Quién baña? El desafío sería ir hacia una crianza en donde no hubiera distinción por género entre ninguna de estas tareas.

### **HAY TIPOS Y TIPOS DE FAMILIA**

Las preguntas que estamos planteando sirven para cualquier tipo de familia, se conviva todos los días o no. Lo importante es preguntarnos ¿Cómo ejercer una paternidad presente, responsable? Así como el padre proveedor se construyó alrededor de la idea de que el hombre era quién salía a trabajar y la mujer se quedaba en el hogar, en los casos de familias que no conviven (que cada vez son más), muchas veces se pone el foco en una necesidad básica, que es la responsabilidad económica de los padres, que de todas formas no siempre se cumple.

Sin embargo, el hecho de no compartir hogar todos los días no excluye la posibilidad de construir una paternidad presente, atenta a las responsabilidades que venimos desarrollando ¿Qué vínculo construimos con nuestros hijos/as? ¿Qué actividades compartimos? ¿De qué tareas nos hacemos cargo? Todas esas siguen siendo preguntas válidas. El vínculo de la paternidad se construye, sea cual sea el contexto.

### **¿QUÉ PADRES QUIERE LA SOCIEDAD?**

Se denomina *diamante del cuidado* a la estructura que sostiene las distintas tareas necesarias para cuidar. En nuestras sociedades, este diamante lo compone el Estado, la comunidad, el mercado, y la familia. Ya antes de la pandemia nos preguntábamos qué lugar tienen los padres en toda esa red que tiene el objetivo de cuidar a aquellas personas que lo necesitan (que en este caso es la infancia, pero podemos pensar en adultos/as mayores, personas con discapacidad, o cualquier persona que en algún momento necesite cuidado).

Cuando se habla de la *familia*, hay que considerar qué posibilidades reales hay de que todas las personas adultas que conforman a esa familia deseen o puedan cuidar. En nuestros países la sociedad ubica a los hombres en el rol de proveedores, Basta con observar cómo es la composición de las licencias de cuidado. Si bien ya comienzan a haber algunos regímenes de licencias que tienden hacia la paridad, muchos países siguen con regímenes que le otorgan a los padres muy pocos derechos, al tiempo que ubican a las madres en el rol de cuidadoras principales.





En esos casos, es muy interesante reflexionar sobre cómo esta agenda está siendo tomada por las organizaciones empleadoras, que en muchos casos, a pesar de los pocos derechos otorgados en sus países, ofrecen licencias más amplias y espacios de diálogo que promuevan la corresponsabilidad.

En este contexto surgen algunas preguntas: en caso de contar con determinados derechos (desde el Estado) o beneficios (desde las organizaciones) ¿ha-



¿cemos uso de ellos? ¿O seguimos reproduciendo viejos modelos? ¿Qué nos detiene? A veces los mandatos sociales son tan fuertes, que aunque contemos con la oportunidad de ejercer nuestra paternidad desde otro lugar y con otro tiempo, no lo hacemos.

Y en caso de no contar con esos derechos ¿asumimos el compromiso de demandar transformaciones? ¿de exigir nuestro derecho a cuidar?

### **EL CUIDADO COMO UN DERECHO**

De eso se trata, en definitiva, las reflexiones que queremos proponer. De comenzar a pensar en el cuidado no solamente como una responsabilidad, sino también como un derecho. Involucrarnos en todos los aspectos del cuidado trae beneficios para nuestros hijos/as, para nuestras parejas, y para nosotros mismos.

Para transformar nuestra manera de ser hombres, es imprescindible preguntarnos, aquellos que sean padres, qué tipos de padres quieren ser.







CAPÍTULO 3

# Masculinidad y poder

Si observamos las posiciones de poder, reconocemos que la mayoría de los espacios están ocupados por hombres. Esto se debe a que han tenido acceso a espacios y a oportunidades, a los cuales las mujeres no podían acceder. Además del espacio laboral, podemos pensar en todos los otros mundos posibles y relaciones sociales en donde los hombres son protagonistas/líderes repetidos. Te invitamos a navegar este módulo con la siguiente **advertencia**:

***No estamos diciendo que llegar a tener el control esté mal, por el contrario, queremos que quienes lleguen a posiciones de poder puedan re pensarse en el ejercicio del mismo.***



01. *¿Podría la masculinidad ser un factor de poder para quienes la habitan? ¿Por qué?*
02. *¿Qué personajes conocemos (masculinos , femeninos y de géneros diversos) que tengan poder, sean líderes mundiales o hayan salvado el mundo (en la historia , la actualidad, la ficción, películas, series, etc)?*
03. *¿La masculinidad le exige a los hombres ocultar sus expresiones más tiernas para ejercer roles de liderazgo?*
04. *¿Qué privilegios tenemos para acceder y desarrollarnos en el mercado laboral?*
05. *¿En qué relaciones concentrás más poder o control?*
06. *En cada escenario social en el que interactúas: ¿quiénes ganan y quiénes pierden?. Pensemos en función de las lógicas de competencia y jerarquías, es decir, si todas las personas tienen las mismas posibilidades de llegar a la posición "más alta".*
07. *¿Qué mensajes recibiste en función de la idea de grandeza, fortaleza o victoria?*
08. *En general... ¿Cómo es valorada la palabra de un hombre en reuniones o eventos sociales?*
08. *¿Cuales son los elogios para un hombre que logra sus objetivos? ¿Se dice lo mismo de otras personas que pertenecen a otros géneros?*
10. *¿Qué características tiene el liderazgo masculino? ¿Coinciden con las características de la masculinidad? ¿Hay mujeres que adoptan estos modelos?*
11. *¿Cómo considerás que es valorada la llegada a posiciones de poder de otras identidades? ¿Qué sucede con la sospecha?*
12. *¿Qué jerarquías reconocés que existen dentro de los grupos de hombres? ¿Sobre qué categorías se construyen?*

## LA MASCULINIDAD COMO HABILITADORA DE PODER

El poder es una posición de control o dominación que una persona ejerce en función de otras. Esa relación de jerarquía es definida por diferentes características que portamos o se nos asignan a partir de valoraciones culturales y categorías que tienen mayor peso. Entonces, decimos que el poder es algo relacional, contextual y dinámico. Relacional, porque depende de cada vínculo que se construye entre dos o más personas. Contextual, porque varía según los espacios en donde se den esas relaciones (ej; el propio hogar, la oficina, el consultorio médico). Dinámico, porque las personas pueden obtenerlo o perderlo por distintas circunstancias.

Ahora bien, a los hombres cis o trans, respondan o no a los mandatos de la masculinidad, solo por habitar ese género, se les otorga un lugar de mayor privilegio en la sociedad. Es decir, queramos o no, se nos mira, valora y piensa desde un lugar jerárquico superior ¿Pero, por qué?

Una de las miradas que ayudó a construir este sentido es el androcentrismo, que consiste en ubicar a las masculinidades como el ideal universal. Es el pensar que la palabra "hombre", que refiere a lo masculino, también es genérico de toda la humanidad. Que los problemas y las concepciones del mundo se piensen exclusivamente desde la mirada masculinidad, tomada como neutra, normalizada y universal.

Lo que percibimos, en general, es que ser hombre es importante, porque todas las personas que toman decisiones, son hombres: construyen la historia, producen desarrollo científico, administran nuestros bienes, dirigen y marcan el rumbo de las instituciones de forma autónoma. Si hubo mujeres, pero se las escondió, invisibilizó, se las borró.

Hay miles de ejemplos que nos proponen analizar, a lo largo de la historia, cómo se puso al *hombre* en el centro de todo proceso y en un lugar destacado, celebrado y reconocido.

Otra mirada que favorece este poder, es el machismo, que implica considerar a todo lo relacionado con lo masculino (recordemos los estereotipos y mandatos del capítulo 2) como lo más importante y valorado, frente a lo no masculino. Así es como, por oposición, se valora a todo hombre que cumple con los mandatos, y por el contrario, las mujeres que cumplen con los suyos, si bien son aceptadas socialmente, no cuentan con poder, porque nunca estuvo en disputa.



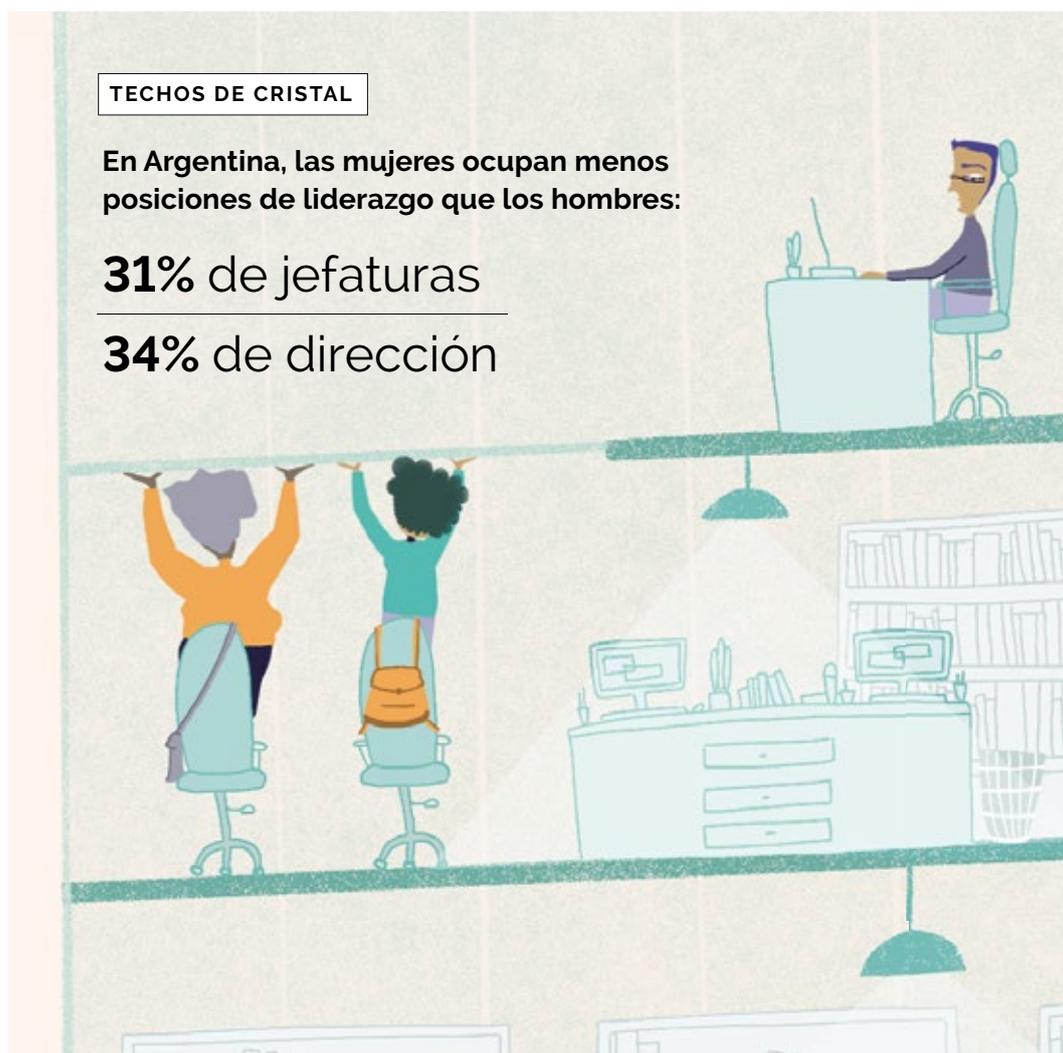
Entonces, podríamos pensar que una persona que habita la masculinidad cuenta con un viento a favor, solamente por su género. Por supuesto, hay otras características que cumplen un rol primordial en estas historias de vida: la orientación sexo-afectiva, la clase social, la etnia, tener o no discapacidad, los estudios, la edad, los contactos y referencias, etc. Lo importante es entender que aún hoy, son los hombres los que logran alcanzar posiciones altas e importantes en distintas organizaciones, y que cuando las mujeres avanzan, se cuestiona su legitimidad.

#### TECHOS DE CRISTAL

**En Argentina, las mujeres ocupan menos posiciones de liderazgo que los hombres:**

**31%** de jefaturas

**34%** de dirección



#### CARACTERÍSTICAS DE CANJE

El impacto de la construcción del género y su posterior socialización va adquiriendo formas diferentes según las épocas y contextos. Lo cierto es que si pensamos en una persona con mucho poder seguramente se nos ocurran muchos hombres de la realidad o la ficción; que casualmente comparten una serie



de características que ya venimos revisando: Son fuertes, tienen ambición, son valientes, son arriesgados, tienen carácter, son seguros, marcan su posición y defienden a todo costo sus ideales. Pero, detengámonos a preguntarnos qué tuvieron que ocultar para llegar a ser quienes son. Seguramente, estos personajes han tenido que descartar expresiones y acciones que fueron asociadas a la debilidad. Es decir, es probable que hayan utilizado diferentes estrategias de vinculación, quiénes son realmente, para llegar a ocupar el personaje que se les pedía. ¿Acaso nos imaginamos un Batman que llora cada vez que se enfrenta a una aventura? o ¿Recordamos algún presidente que cuente públicamente las cosas que lo agotan de su rutina? Seguramente no tengamos ese tipo de representaciones porque la masculinidad exige a quienes llegan a esas posiciones una serie de mandatos.

En este sentido, es llamativo cómo, cuando es una mujer la que ejerce ese poder, también se le exige la misma postura, pero al mismo tiempo se la condena por no cumplir con los mandatos de su género, contrarios a estas expresiones de poder. No hay manera de que las mujeres ganen en este juego de suma cero. Al mismo tiempo, las feminidades e identidades trans o no binarias, generalmente, son vistas desde un lugar de sospecha para el ingreso a un trabajo que históricamente fue realizado por hombres. Las habilidades de estas masculinidades quedan solapadas por la naturalización de su presencia. Es decir, no se cuestionan su desempeño laboral. Esto se aprende desde muy pequeños cuando recibimos, por medios de juegos de roles y juguetes, las identidades destinadas para los mismos: médicos, policías, constructores, bomberos, entre otros.

No obstante, hoy podemos ver cómo se quiebran esos modelos rígidos de ejercer liderazgo para que emerjan masculinidades que no utilicen expresiones violentas, autoritarias, poco democráticas o poco empáticas, como herramienta de conducción o dirección. Podríamos decir que estamos ante un cambio de paradigma profundo, en donde lo que antes era bien visto, empieza a ser cuestionado. Por ejemplo, cada vez es más común que se reevalúe la valía de líderes que gritan, manipulan, son distantes o no se interesan por sus colaboradores.

### **TENER EL PODER Y NO PODER EJERCERLO**

Una de las contradicciones con las que se enfrentan muchas masculinidades es la de portar un poder que no es reconocido por las personas en posiciones inferiores y que, por consecuencia, no es ejercido en su totalidad.



El poder se otorga por características externas o por categorías que portan las personas, como el género. Durante muchos años, las relaciones heterosexuales entre un hombre y una mujer era un campo de dominio masculino; es decir, los hombres tenían un control sobre sus parejas que hasta fue legitimado por la ley. En este sentido, podemos pensar las leyes de divorcio que existían o las formas de organizar las estructuras de vínculos con conceptos como "jefe de familia".

---

**Sin embargo, muchos hombres socializados dentro de estos mandatos cuando no percibían un control pleno de esas relaciones acudían al ejercicio de la violencia para hacer visible su capacidad de sometimiento. Los hombres han demostrado que tener el control debe ser el principal fin y para muchos esto era llevado a cabo con absoluta impunidad.**

---

Esto nos va develando que detentar poder y no ser reconocido es un factor importante para quebrar la frágil subjetividad de estas masculinidades que ejercen violencia. Por supuesto, esto no significa que las víctimas son ambas partes de esas relaciones sino que es imposible repensar la violencia sin preguntarnos por la relación directa con el poder. En ausencia real de este, muchos hombres buscan retenerlo o ejercerlo como fuera posible y bajo cualquier circunstancia. Tampoco debemos olvidar que hay muchas otras personas de otros grupos genéricos que ejercen violencia y que es en posiciones de poder donde esto se refuerza.

Entonces, debemos complejizar nuestros análisis para comprender que la masculinidad, la violencia y la ausencia de poder reconocido es una ecuación que nos habilita a repensar estas problemáticas. ¿Qué hace un jefe cuando sus colaboradores no responden a sus demandas? ¿Qué hace un novio cuando su novia no da muestras de sometimiento? Ambos tienen puntos en común: les hemos enseñado que son quienes dominan y les pedimos que dominen. Ese mensaje es cultural y, por lo tanto, todos tenemos algo para preguntarnos para desarticular la reproducción de estos modelos nocivos.



**HAY HOMBRES Y HOMBRES**

No todos los hombres ocupan las mismas posiciones y no todas las masculinidades son valoradas de la misma manera. Podríamos pensar en la idea del "hombre con mayúsculas" para identificar a aquellos que llegan al máximo status posible. Es probable que no visualicemos este debate porque creemos que las relaciones desiguales sólo se dan entre grupos genéricos heterogéneos: por ejemplo, entre hombres y mujeres. Sin embargo, entre los grupos de pares, desde temprana edad, ya existen formas de socialización que excluyen a quienes no cumplen con las exigencias preestablecidas.

La masculinidad es como una torre de control que quiere acaparar toda la atención, mantener una cierta altura, tener una mirada exclusiva que permita controlar y, finalmente, a la que pocas personas acceden. Qué tan buen jugador de un deporte, cuantas chicas gustan de uno, qué tan fuerte es, cuántos desafíos acepta, son todas formas de ascender o descender de esa jerarquía. El desafío que se nos presenta es revelar la estructura en la cuál se sostiene e intentar comenzar a movilizarla. El problema reside cuando ejercemos conductas que dañan a otros. Como la masculinidad es una construcción, podemos deconstruirla.

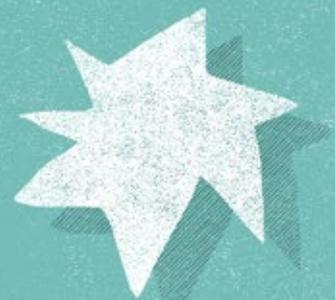






CAPÍTULO 4

# Masculinidad y violencia



**Entre los mandatos que constituyen la masculinidad, quizás uno de los más importantes sea el ejercicio de la violencia, la reacción, y la dominación. Desde edades tempranas, de diversas formas, se nos enseña a los niños que la violencia es un recurso válido que, en determinados casos podemos -o incluso debemos- utilizar.** Esa violencia se pone de manifiesto, ya en la vida adulta, de diversas formas, en las que el sujeto masculino tiene que construir su potencia y espectacularizarla a los ojos de los otros hombres. En este apartado analizaremos algunas de esas manifestaciones, para reflexionar sobre algunos comportamientos que muchas veces naturalizamos.



**01.** *¿Se ve de igual manera el ejercicio de la violencia en las infancias, cuando la ejercen niños o niñas?*

**02.** *Si pensamos en la cultura, ¿qué proponen los discursos dirigidos a niños? En las publicidades, en las películas, ¿qué características tienen los personajes masculinos?*

**03.** *¿Te sentiste, a lo largo de tu vida, presionado a actuar de determinada manera? ¿Que tenías que demostrar tu masculinidad haciendo algo que te incomodaba? ¿De qué maneras?*

**04.** *Ante situaciones de violencia, ¿cómo reaccionás?*

**05.** *¿Cómo nos vinculamos en nuestras relaciones sexo-afectivas? ¿Nos sentimos presionados, o condicionados a actuar de determinada manera por ser hombres?*

**06.** *¿Qué escenas de tu vida en las que se usó la violencia recordás?  
¿Qué rol cumplías?*

**07.** *¿Qué te generan los hechos de violencia difundidos por medios de comunicación y redes sociales?*

**08.** *¿Qué sucede cuándo una masculinidad no logra ejercer/imponer su poder? ¿Qué estrategias vemos que utiliza generalmente?  
(podés pensarla en función a hechos históricos o representaciones culturales)*

**08.** *¿Cómo reaccionas ante denuncias de hechos de violencia a hombres que conoces y respetas?*

**10.** *¿Algunas vez formaste parte de un "rito de iniciación"<sup>3</sup>?*

<sup>3</sup> Los ritos de iniciación son un conjunto específico de actividades que marcan y simbolizan la transición de un estado a otro en la vida, en los hombres suele identificarse como un pasaje por distintas formas de pruebas de masculinidad, en las que demuestran su valentía comúnmente ante otros hombres.

## ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE VIOLENCIA?

En primer lugar, es importante dejar en claro qué entendemos por violencia. Si bien lo primero que se nos viene a la mente son agresiones físicas (golpear a una persona, una pared o un objeto), la violencia implica un abanico mucho más amplio de comportamientos, como el agresiones psicológicas (decir algo humillante o hiriente a una persona), el económico (negar dinero a una pareja), el sexual (miradas lascivas, tocamientos indeseados) hasta el simbólico (chistes discriminatorios).

Desde Grow proponemos pensar que la diferencia entre la *agresión* y la *violencia*, es que en la segunda hay una relación desigual de poder entre quién agrede y quién recibe la agresión. En cualquiera de los dos casos debemos revisar el comportamiento. Desde esta perspectiva, elevar el tono de voz o realizar algún chiste que incomode a otra persona, en determinados contextos, es una situación de violencia .

## LA VIOLENCIA COMO APRENDIZAJE

Los hombres aprenden, desde temprana edad, a relacionarse de forma particular con la violencia. Entienden, a través de diversos mensajes, que son quienes tienen disponible ese recurso para resolver conflictos o marcar su posición de dominio. Por el contrario, si las niñas utilizan la agresión como herramienta, se las corrige rápidamente: "las nenas no se pelean".

En la adolescencia la violencia aparece como la reafirmación de la masculinidad. En la vida de los jóvenes habrá situaciones en las que la masculinidad se pondrá a prueba, y la manera de demostrar ser "un hombre *de verdad*" (ese del que hablábamos en el primer capítulo) será ejerciendo violencia. Por ejemplo, en el caso de un entredicho en una salida entre grupos de hombres, rápidamente puede escalar a situaciones en las que se genera una pelea a golpes. Dar esa pelea, y en lo posible derrotar al otro, será la reafirmación de la masculinidad. Lo contrario: correrse de la pelea, o perderla, serán sinónimos de "ser menos masculinos" o de la "negación de la masculinidad"



---

**Con esto no queremos decir ni que todos los hombres ejercen violencia, ni que solo ellos lo hacen. Pero sí que la violencia como recurso está legitimado para los hombres, y que en algunos casos puntuales, será incluso exigida.**

---

Y al mismo tiempo, la agresión muchas veces se practica como una forma de vincularse. Puede ser el caso de las prendas ante determinados juegos, o los denominados **"ritos de iniciación"** donde se corporiza el mandato de poner a prueba sus atributos (comer cosas asquerosas, vestirse de determinada manera, sufrir frío, golpes). Los ritos de iniciación los encontramos en el deporte, en los ingresos o egresos de las instituciones educativas, socialmente en las despedidas de soltero y dentro del espacio laboral en los "bautismos". También, en estos casos, las agresiones son formas aceptadas para relacionarse en determinados contextos, en los que hay que seguir las reglas si queremos ser parte, incluso tolerando el dolor, daños físicos o situaciones de humillación.

Todo este proceso de aprendizaje de la violencia se da en distintas etapas y de manera compleja. Así, en primer lugar, muchos hombres internalizan la violencia que reciben: en la familia, en la escuela, ejerciendo deportes (por parte de sus padres, entrenadores, equipos contrarios), la ven en los medios de comunicación y en las redes sociales. En todos los espacios de socialización, la violencia entre hombres tiene un lugar primordial, y aún hoy poco cuestionado.

Esa violencia se ejerce primero sobre otros hombres, luego en mujeres y personas de otros géneros y poblaciones más vulnerables. Por supuesto que este recorrido no es lineal: no todos los hombres se vinculan de esta manera con la violencia, pero sí esta se va construyendo en una trama compleja, en la que muchas veces se naturaliza. Lo que debemos considerar es que una vez que la violencia es internalizada también se estructura como una forma hostil de trato para sí mismos. Es decir, muchos hombres que ejercen violencia relatan sus vivencias pasadas y la autopercepción negativa que tienen de sí mismos.



## VALORIZACIÓN SOCIAL

Si el ejercicio de la violencia es un recurso válido exclusivo para los hombres, el valor que la sociedad le da a las prácticas violentas va a variar según quién la ejerza. Los hombres que ejercen violencia no serán vistos de la misma manera que las mujeres o personas de identidades de género no cis normativas. Sus actitudes y prácticas serán más aceptadas, más toleradas. Incluso, en casos puntuales, valoradas.

Volviendo al ejemplo anterior, en una pelea, quien resulte victorioso será bien visto, mientras que quien pierda cargará con el estigma de la derrota. El líder de una organización seguramente tendrá más margen para construir su liderazgo con prácticas que impliquen violencia -alzando la voz, por ejemplo-, o será considerado como parte de su personalidad. Mientras que una mujer ejerciendo este tipo de liderazgos, probablemente tenga más posibilidades de ser catalogada como autoritaria, o como muy masculina.

## VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual es ejemplificadora en este sentido. Como sociedad históricamente hemos naturalizado prácticas que con el tiempo entendemos que son comportamientos violentos. El acoso callejero (tradicionalmente conocido como "piropo"), se lo consideraba como algo halagador, sin considerar el abuso de poder (en este caso de género) y el impacto en quién lo recibía (molestia, miedo, angustia).

Esta reflexión social, cada vez más profunda, permitió que en los últimos tiempos personas que sufrieron acoso sexual, pudieran denunciar en las redes sociales (*#Mee too* o *#MiraComoNosPonemos*). Esta desnaturalización y deconstrucción aún tiene debates abiertos en distintas esferas de la sociedad: mediática, judicial, entre otras.

## RELACIONES VINCULARES AFECTIVAS

Las relaciones sexo afectivas son un punto crítico para pensar el ejercicio de la violencia y su vínculo con la masculinidad. Muchas prácticas y actitudes que históricamente se asociaron a un ideal de *amor romántico*, esconden distintos niveles de violencias, que -en mayor medida- han estado en poder de los hombres.



En este caso, el considerar que las parejas se “poseen” ha promovido actitudes controladoras, justificadas en los celos, por ejemplo: la necesidad de saber a quién ve, con quién habla, dónde está. Y de la mano de este control, pueden llegar las prohibiciones, la descalificación y el aislamiento, que son características del proceso de la violencia, de este continuo de ejercicio de poder y sometimiento por parte de los hombres hacia sus parejas. En las relaciones de pareja se pueden llegar a ejercer distintos tipos de violencias (física, sexual, económica, psicológica), y llegar incluso al asesinato como el extremo de las formas de ejercer violencia. No es casual que las víctimas sean mayoría de mujeres que sufren violencia en manos de sus parejas hombres.



### EL BUEN VECINO (BUEN COMPAÑERO Y BUEN AMIGO)

Es muy común que, ante denuncias de hechos de violencia ejercidos por hombres, la primera reacción sea la incredulidad. “Tal persona sería incapaz de hacer una cosa así”, “si es una excelente persona”. Es que a los hombres, y en



---

general a la sociedad en conjunto, nos cuesta reconocer que hay otros pares que ejercen violencia. Nos hacemos una imagen de las personas, a partir de nuestras experiencias, que después no habilitan contradicciones.

En cada esfera de la sociedad, las personas ocupan distintos roles, y es probable que actúen de distinta manera. Alguien que es buen padre, puede ejercer violencia en su trabajo. O un buen hermano puede ejercer violencia con su pareja. No somos la misma persona en todos los espacios, y al mismo tiempo, muchas veces naturalizamos prácticas que no vemos como violencias.

También tenemos que tener en cuenta que los hombres que ejercen violencia con sus parejas/familias, muchas veces presentan lo que se denomina **una doble fachada**, mostrando en su entorno social una imagen de sí mismos positiva, socialmente agradable y adaptada, y sin embargo dentro de su entorno familiar (su cara violenta) desarrolla comportamientos intolerantes, dominantes y agresivos.

#### **LOS VIOLENTOS SIEMPRE SON LOS OTROS**

También es muy común que, ante hechos que cobran relevancia pública, la reacción generalizada sea de indignación. "Qué espanto", "Cómo puede suceder esto". Los hechos violentos son, desde esta mirada, hechos *extraordinarios*, realizados por *inadaptados*.

---

**Se da así un extrañamiento. No vemos en qué grado, cada uno de nosotros ejerce distintas formas de violencia que -sin llegar a esos extremos-, de alguna forma la legitiman. Juzgamos así a los otros, cuando son expuestos, sin reflexionar sobre nuestras propias prácticas.**

---

Por ejemplo, y volviendo al fútbol, ante una escena en la que dos hinchadas se pelean, seguramente muchos espectadores mirarán con indignación las imágenes difundidas por medios de comunicación, y no se verán identificados.

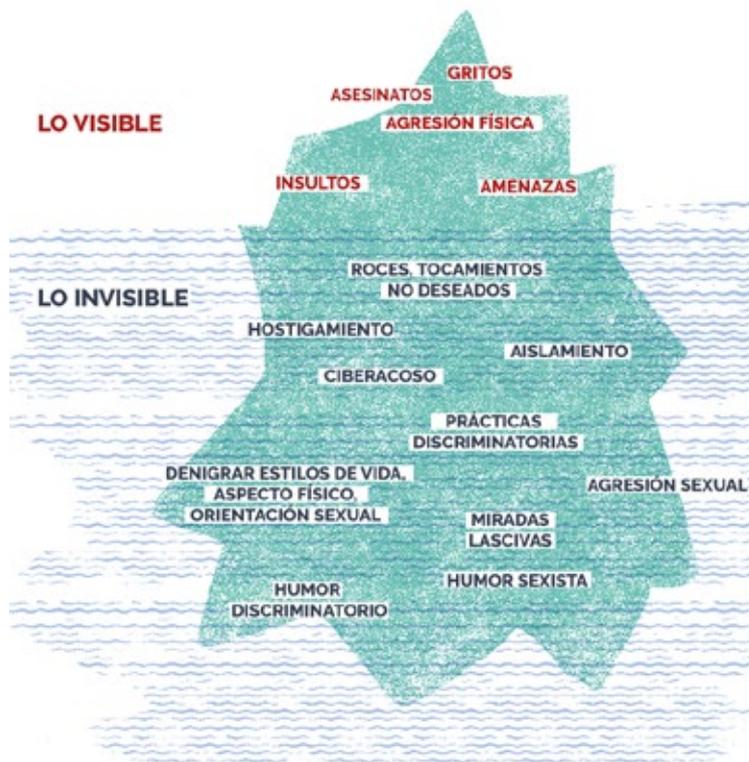


Ahora bien ¿cuántos de esos indignados comparten canciones en las que se promueven esas actitudes? ¿Cuántos promueven discursos violentos? ¿Cuántos celebran acciones violentas de parte de futbolistas, o hinchas? No se trata acá de equiparar una canción a una agresión física, pero sí entender de qué manera formamos parte de discursos que luego criticamos.

## IMPACTO

Desde los estudios de masculinidades se piensa a las propias subjetividades de los hombres como principales receptores de sus efectos: tener que sujetarse a los mandatos y doblegarse a lo que la experiencia de socialización propone. A posterior, este camino de construcción termina tarde o temprano impactando en el resto de las identidades, produciendo hombres más normativos e identidades más subordinadas. El camino de la transformación propone que estas masculinidades puedan comprender el efecto liberador que produciría soltar ciertos patrones para ellos y el resto de la sociedad.

Algunos hombres muestran culpa y arrepentimiento ante el ejercicio de la violencia y buscan apoyo para terminar con ella. Es por ello que cada vez más nos encontramos con dispositivos individuales y grupales que acompañan a los hombres en la modificación de sus comportamientos.



Detrás de muchas violencias fáciles de ver y detectar se esconden muchas otras menos visibles y detectables >>> Microagresiones





CAPÍTULO 4

# Masculinidad y salud

**En anteriores capítulos, abordamos cómo en la división de roles, las tareas de cuidados quedan a cargo de las mujeres. Sin embargo, esto no solo se da cuando pensamos los cuidados de la casa o de otras personas, sino también cuando pensamos cómo los hombres nos cuidamos o descuidamos a nosotros mismos.**



**01.** *¿Pensamos, previo a realizar actividades, en los riesgos posibles de las acciones?*

**02.** *¿Cuándo fue la última vez que te hiciste un chequeo médico? ¿En qué momento accedés al sistema de salud?*

**03.** *¿Consideramos la salud mental como un punto a cuidar y trabajar? ¿Cómo manejas los días de estrés o cansancio?*

**04.** *¿Creen que hay factores de enfermedad que afectan más a hombres que mujeres y otras identidades? ¿Cuáles?*

**05.** *¿Quién te saca los turnos para acceder a una atención médica?*

**06.** *Si pensamos en una sala de espera de un hospital ¿a qué personas vemos mayormente en las guardias? ¿Quiénes generalmente reciben intervenciones más complejas?*

**07.** *¿Pedimos ayuda cuando la necesitamos?*

**08.** *¿Cómo nos conectamos con lo que sentimos, con nuestras emociones?*

**09.** *¿Tenés actividades que te ayuden a relajar o desconectar? ¿Cuáles?*

**10.** *¿De qué manera gestionas tus emociones? ¿Podemos identificar 3 o 4 de las más recurrentes para vos?*

**11.** *¿Cuáles son tus personas aliadas en las que te apoyas ante situaciones problemáticas?*

**12.** *¿Qué acciones de prevención realizas en tu vida cotidiana y frente a diferentes actividades? (por ejemplo: vacunas, uso de preservativo, uso de casco, no beber antes de conducir)*

## HOMBRES INVENCIBLES

La cultura que impulsa la búsqueda de una masculinidad dominante mediante mandatos de géneros, no es sana para nadie. Sin posicionarnos como víctimas de un sistema que sostenemos y reproducimos, tenemos que entender que en algunas cuestiones, los mandatos pesan y ese peso complica nuestra salud.

En una sociedad en la cual poseemos tantos privilegios nos creemos invencibles, pero no lo somos. Nos lastimamos, sangramos, nos enfermamos y morimos. Las estadísticas muestran que esta mala relación de los hombres con la salud genera que los hombres tengan una expectativa de vida menor a la de las mujeres.

El mandato de la fortaleza y de la valentía, funcionan como alicientes para animarnos a realizar actividades que ponen en peligro nuestro cuerpo y nuestra salud mental. Estar desconectados de nuestras propias emociones provoca un silenciamiento de nuestras propias alarmas.

## DESDE CHICOS APRENDEMOS A NO CUIDARNOS

Los malos hábitos en las tareas de cuidado propio se aprenden en la infancia. Por un lado, que nos digan que "no lloremos porque es de nena" es una sentencia que empieza a condicionar nuestra salud mental, sin que nos demos cuenta. Asimilamos que no debemos expresar nuestras emociones, porque no nos corresponde, y que si lloramos, nadie debería vernos, así no incumplimos con el mandato de la masculinidad. Otro mensaje tradicional es el "levantate que no fue nada", que también nos inculca la noción de que el dolor físico que sufrimos no es válido, que tenemos que sobrellevarlo, cueste lo que cueste. A este combo se suma el "defendete", incitando a los golpes como única expresión de descontento o frustración. Estas frases en la adultez refuerzan la idea de "aguante" tan común entre las comunidades de hombres.

Estos mensajes nos rodean en los distintos ámbitos donde socializamos, como la familia, la escuela, el club de barrio, y su impacto es claro: por un lado, no reconocemos nuestro propio sufrimiento, sea físico o mental, y por el otro, totalmente relacionado, no tenemos la práctica de expresarnos verbalmente. No decimos lo que sentimos, cargamos con el peso porque debemos ser fuertes.

Los juegos y la cultura son importantísimos en este proceso: nos empujan a sentirnos intrépidos como algún personaje ficticio e intentemos y hagamos acciones imprudentes. Nos creemos Superman, Goku o Patoruzú.



Respecto a la mortalidad, si comparamos entre hombres y mujeres (aplicando una visión binaria), encontramos que la diferencia principal de las causas se da por acciones imprudentes.

Estas situaciones llevan a que no atendamos a nuestro cuerpo, y que ingresemos tarde al sistema de salud, cuando ya la problemática ha avanzado. La fortaleza puede ser una virtud en algunas circunstancias donde hay que mostrar entereza, pero no debe ser un objetivo constante ni algo ligado a los géneros. No pedir ayuda es una acción que nos encierra. En pos de no mostrarnos débiles y ser autosuficientes, no pedimos ayuda.



Escena de la publicidad "[I am not afraid](#)", Harry's x Harry Kane, 2019

### EL MANDATO DE PROVEEDOR Y LA SALUD

El mandato de ser proveedor es también un determinante de la baja calidad de salud. Si pensamos en que los hombres, por la división sexual del trabajo, se ven obligados a mantener un hogar, muchas veces deben aceptar cualquier trabajo. Incluso los que son perjudiciales, o que tienen un alto porcentaje de accidentes laborales, lo que influye en el desgaste de la salud, no solo en lo corporal, sino en lo psíquico.

Por otro lado, el peso de no poder cumplir con el mandato de proveedor genera un desgaste que, en algunos casos, se cubren con consumo problemático -cuestión también ligada a la falta de expresividad sentimental- o generan enfermedades psicosomáticas.



### **Consumo problemático**

La presión que se ejerce socialmente por el deber ser, los mandatos que funcionan como límites mediante la homosociabilidad para controlar que no busquemos ser distintos a la norma, y en especial, la educación frente a la salud propia nos encierra. No podemos llorar, no podemos mostrarnos débiles, no podemos expresar lo que nos pasa, lo que sentimos, todo eso lleva a canalizar por otros lados. Esa forma de escapar a la realidad, muchas veces, se transforma en consumo problemático.

Nuestras actitudes imprudentes se potencian con el exceso de sustancias, con lo cual somos más peligrosos para nosotros y para el resto de las personas. Canalizar por no poder acercarnos a pedir ayuda es una característica de la masculinidad. Pensar y sentir que podemos con todo, y muchas veces no es así. Si bien en la sociedad se suelen pensar estos comportamientos como decisiones personales, lo cierto es que no son solo personales, sino que estas actitudes tienen además, un origen y un efecto social.

### **FACTOR DE RIESGOS SOCIALES**

La imprudencia que nos lleva a accidentarnos, no solo afecta a los hombres que nos lo autoprovocamos o padecemos, sino que, como vivimos en sociedad, somos perjudiciales para las demás personas.

Los hombres somos proclives a generar accidentes, y hay un círculo que puede ser víctima colateral. Sea un accidente laboral, de auto o por acciones de violencia física, hay otras personas que son afectadas.

Incluso si pensamos fuera de lo accidental y lo vemos desde la arista del autocuidado convencional, que no acudamos al sistema de salud cuando detectamos una molestia inicial y lo hagamos en un momento avanzado de la dolencia, va a generar que las personas cercanas deban cuidarnos. En este sentido, le sumamos a otra persona, que generalmente son mujeres, esa tarea.

Entonces, mejorar nuestros hábitos con respecto a nuestra salud, es sin duda una manera de contribuir al proceso de transformación social que se plantea para lograr una estructura más equitativa e inclusiva.

### **LOS COSTOS**

Todas estas cuestiones que venimos sumando al debate, en especial las referentes a la salud de los hombres, podemos señalarlas como los costos que el



modelo de masculinidad dominante trae. Se suma a la relación que tenemos con la agresión y la violencia, que también nos ubica en una situación riesgosa. Al igual que la violencia, la construcción social de la falta de autocuidado en distintos aspectos como acciones asignadas a la masculinidad, es sin dudas el costo que tenemos. El problema con este costo, es que muchas veces no lo reconocemos, lo cual es funcional a un sistema que busca no ser debatido. El patriarcado, para subsistir, requiere que algunos hombres tengan más poder y privilegios que otros, y que aquellos que no, posean más poder sobre otras personas en situación de desigualdad, como las mujeres y personas de otras identidades.

No es cuestión de este cuadernillo debatir en profundidad si el costo es menor o mayor por sobre los privilegios, pero claramente, si el costo fuera mayor, no se seguiría sosteniendo la estructura social patriarcal. Asimismo, como en todos los demás aspectos sociales de un modelo jerárquico, pesa en la salud la interseccionalidad. El acceso al sistema sanitario no es igualitario como el resto de las cosas; por ejemplo un hombre con trabajo estable no tendrá las mismas posibilidades que otros hombres que realizan trabajos informales.

Para clarificar este punto, en el siguiente gráfico observamos cómo la construcción de las masculinidades impacta en las principales causa de muerte de los hombres: podemos ver de una manera clara la relación -o la falta de ella- de los hombres con la salud:

### **Mandatos masculinos**

#### ***Impacto: causa de muerte***

#### **Hombres**

- **Lesiones no intencionales** (accidente de auto, ahogados, caídas, fuego, otros)
- **Trastornos mentales y consumo de sustancias** (alcohol, drogas, otros desórdenes)
- **Lesiones intencionales** (suicidio, interpersonal, grupal)

#### **Mujeres**

- **Trastornos mentales y por consumo de sustancias** (depresión, ansiedad, alimenticios)
- **Lesiones no intencionales** (accidente de auto, ahogados, caídas, fuego, otros)



Como queda evidente, además de la llegada tarde al sistema sanitario, la imprudencia, como actitud controlada por el mandato de tomador de riesgos, es un factor importante para ver las causas del deterioro de la salud en los hombres.



Mencionamos arriba que los hombres morimos antes. Según la OMS, los hombres latinoamericanos vivimos entre 5 y 7 años menos que las mujeres. Este costo se da por la falta de cuidado y por la imprudencia con la que nos manejamos en pos de tomar riesgos innecesarios, de ser valientes y autosuficientes. Ejemplos claros de estas prácticas son la imprudencia como conductores: no respetar los señalamientos de tránsito, no usar los cinturones de seguridad, no usar cascos si vamos en moto.



## REFLEXIONES FINALES

# Procesos de transformación y masculinidades

Los procesos de transformación no son lineales, ni simples. Desarmar tantos años de privilegios, representaciones negativas y mandatos es una tarea que depende de un trabajo consciente y comprometido. En ese sentido, las masculinidades están recibiendo, con mayor intensidad, pedidos de deconstrucción y adaptación a los nuevos consensos sociales, pero sin embargo, por la propia construcción de la masculinidad, son pocos los espacios y debates que se habilitan para que esto suceda

En este sentido, existen estrategias profundas que apuntan a la deconstrucción y a la reparación del tejido social. En definitiva, nuestra intención desde Grow, es promover preguntas profundas en las que las masculinidades puedan comprenderse y comprender el impacto de la división sexual de roles, estereotipos y mandatos.

Así como encontramos hombres que se posicionan en la agenda en un rol de **habilitación**, permitiendo que esta agenda permee en sus espacios de socialización debido a los beneficios que podrían traer a terceros, también están quienes asumen un rol de **liderazgo**, una posición activa frente a sí mismos y sus grupos de pares traccionando debates y acciones transformadoras.

**Otra posición es la de resistencia**, quienes no se sienten interpelados, cuestionan los impactos y niegan sus propios privilegios, y algunas veces sustentan su rol en algunas formas que toman las críticas.

Paralelamente, algunas formas que toman las críticas hacia la masculinidad despiertan intenciones distintas a las que se buscan y los hombres resisten con mayor fuerza a los procesos de cambio por el que son interpelados.

En este sentido, observamos que muchas masculinidades van a ciegas con



respecto a las desigualdades sociales y a su propia subjetividad. Muchos hombres no alcanzan a traducir aquellos mensajes que critican la construcción latinoamericana del "macho" y hasta refuerzan esta identidad con mitos biologicistas. En definitiva, nos falta producir encuentros amigables para debatir qué hay detrás de esta construcción y lograr visibilizar las consecuencias que tiene hasta para sí mismos.

En resumen, estos roles son tipos ideales; de hecho muchas personas pueden habitar una y otra posición en función de ciertos ejes y temas.

Lo importante es comprender que ciertas conversaciones no logran el impacto deseado, si no comprendemos con anterioridad en qué posición puede estar una persona. Esto evitará querer imponer una idea o despertar sentimientos de rechazo hacia nosotros mismos.

Por todo esto, proponemos que sea la palabra la que medie y logre vehicular las nuevas perspectivas con argumentos sólidos, preguntas abiertas y espacios para la apropiación y resignificación de estas masculinidades. Encontrarse con nuevos paradigmas que tiran por tierra tantos años de reforzamiento de un "deber ser" no es cómodo, pero es urgente. En ese sentido, creemos que la incomodidad resulta ser un estado que se convierte en herramienta para lograr hacer movimientos saludables hacia maneras menos hostiles de ser. Debemos lograr que, a pesar de la incomodidad, los hombres se sientan comprendidos y motivados para profundizar estas inquietudes sobre sus patrones de conducta. Partiendo de que género no es igual a MUJER y que los hombres también son parte del impacto que tiene la construcción sociocultural del género, les compartiremos algunos puntos que hemos abordado en conversaciones transformadoras, que ayudaron a destrabar resistencias:

- Los hombres deben involucrarse de forma consciente y activa en las agendas de diversidad e inclusión.
- Los hombres necesitan espacios para comprender su rol en la sociedad y el impacto de los mandatos sobre sus propias vidas.
- Los hombres necesitan reconocer sus propios privilegios y posiciones de jerarquía para comenzar a analizar el lugar que ocupan.
- Los hombres necesitan identificar las formas en las que aprenden a hacer uso de la violencia intra e intergénero para desarticular sus propias prácticas nocivas.
- Los hombres no pueden seguir callando sentimientos solo para ser "fuertes".



- Los hombres deben tener el derecho a poder cuidar y asumir la responsabilidad de manera plena.

La conclusión más importante, es que para lograr sociedades igualitarias y equitativas, se requiere del trabajo y compromiso de todas las personas.

Para finalizar, queremos dejar un breve gps que resulta ser clave para que toda masculinidad lleve consigo mismo:

## Liderazgos comprometidos

**Cada persona que habite la masculinidad debería poder repensar/ cuestionar:**

- **Relaciones** (unx a unx)
- **Contextos** (espacio por espacio)
- **Impacto** (¿Quiénes ganan y pierden?)



**PARA**

Resignar ciertas ventajas y hacer uso de esa posición privilegiada para **REPARAR** el daño que nuestras sociedades tienen.

Desde Grow, queremos lograr diversificar la masculinidad, cuestionarla y transformarla en un actor clave para la construcción de sociedades libres de estereotipos y violencias. Solo lo vamos a lograr cuando legitimemos que las masculinidades en todas sus formas de construcción están bien. Simple y complejo, pero sumamente necesario. Y eso, es tarea de todas las personas que reproducimos la cultura.

### RECOMENDACIÓN:

Para profundizar en la definición de algunos conceptos del presente cuadernillo te invitamos a visitar el diccionario que se encuentra en nuestra página web:



POSFACIO

# La expresión de las masculinidades en el trabajo

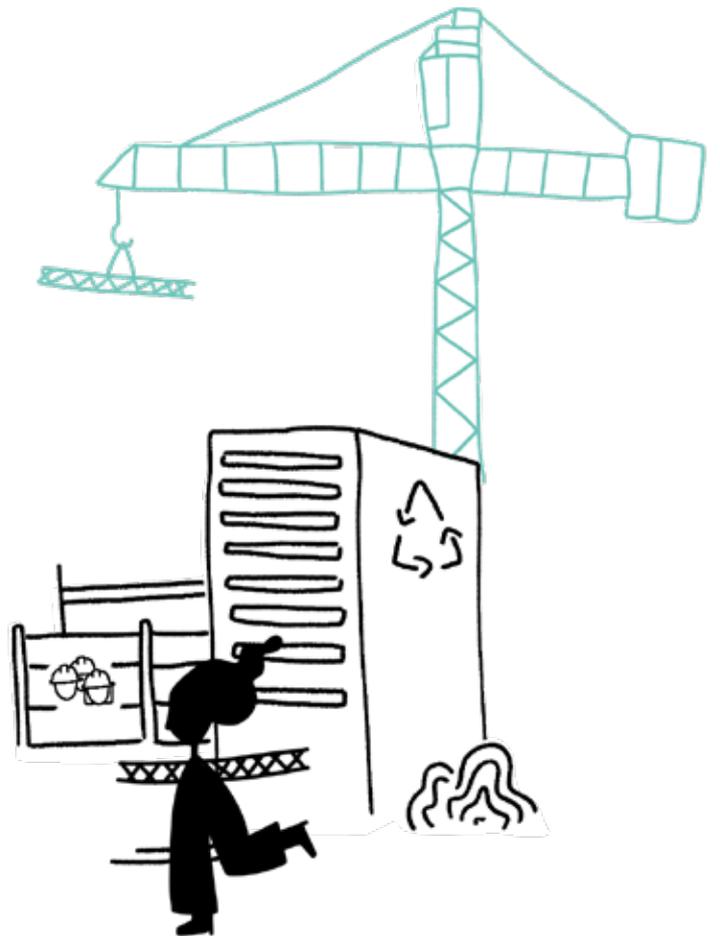
En los capítulos que integran este cuadernillo reflexionamos sobre distintas dimensiones que creemos centrales para abordar la construcción de las masculinidades, y cómo esas expresiones influyen en diversos espacios de la vida social.

En Grow-Género y trabajo nos dedicamos a pensar como promover espacios laborales más inclusivos y libres de violencias. En este sentido, reflexionar acerca de...la relación entre masculinidades y el mundo del trabajo es fundamental para imaginar y construir otro tipo de sociedades.



Todas las organizaciones, en alguna medida, presentan rasgos que son un reflejo del sistema patriarcal. Se da en la consideración que tenemos a la hora de elegir determinados perfiles para algunos trabajos, o aquello que se valora al realizar evaluaciones de desempeño. Se da en el tipo de liderazgos que promovemos, así como en los vínculos que se sostienen entre las personas empleadas. Se observa en los niveles de resistencia o apertura que se presentan en relación a los temas de diversidad e inclusión.

A continuación, haremos un breve análisis de alguno de estos puntos, para que puedas identificar si alguno de ellos se da en tu organización.



**01.** *¿Cómo se compone tu organización? ¿Cómo y dónde se distribuyen hombres y mujeres?*

**02.** *¿Hay tareas más de hombres y de mujeres?*

**03.** *¿Cómo son los líderes de tu organización? ¿Qué características presentan?*

**04.** *¿Son líderes empáticos y sensibles?*

**05.** *¿En tu organización, es común que los hombres pidan días de licencia por cuidado a familiares? ¿Está bien visto por parte de la organización?*

**06.** *¿En tu organización, es común que los hombres pidan días para hacer la adaptación del jardín? ¿Está bien visto por parte de la organización? ¿Alguna vez escuchaste, y para qué sirve esa licencia, qué vas a hacer en tu casa tanto tiempo?*

**07.** *¿Crees que tu organización evalúa de la misma manera a hombres y a mujeres?*

**08.** *¿Puedes reconocer cuales son los obstáculos y oportunidades que tuviste para acceder a tu empleo? ¿Y el de las personas que te rodean?*

## PERFILES LABORALES

En los espacios de trabajo observamos el impacto de la **identidad masculina** en las posibilidades reales de acceso al trabajo.

Por ejemplo, en las industrias consideradas "más pesadas" o de procesos industriales, se asume que los hombres casi con exclusividad pueden realizar determinadas tareas ya que "son más fuertes y resistentes". En esta generalización se asume que "todos" los hombres pueden hacer determinadas tareas, así como "todas" las mujeres están excluidas de ser consideradas. Esto lo escuchamos todos los días, aún en trabajos que ya dejaron de ser manuales y que están mediados por la tecnología, o que ningún hombre los realiza en solitario, o dónde la capacidad de esos hombres para realizar su trabajo se ha dejado de evaluar o testear hace años. Sin embargo el estereotipo está tan instalado que se utiliza como excusa para no entrevistar, ni contratar mujeres para determinadas tareas.

En estas mismas industrias prevalece la gran barrera de las mujeres vinculada a la maternidad. Poner mujeres en una línea de producción parece una tarea titánica frente a la posibilidad de abandonar el puesto por una licencia de maternidad.

En otras industrias, la característica fundamental es la "racionalidad", a través de la cuál se asume que los hombres son más "prácticos y concretos" y por lo tanto tienen mayor probabilidad de éxito para realizar actividades basadas en la física, la matemática o la tecnología.

Finalmente, pero no por eso menos importante, considerar que los hombres son "menos vulnerables" (o emocionales) suele ser considerado como una característica positiva en los hombres. Se asume que podrán dejar sus problemas "fuera del espacio laboral". Sin embargo, esto no es así. Pero el mandato de "no mostrar emociones" produce que los hombres, que estén atravesando situaciones difíciles, les cueste buscar ayuda a tiempo (como se observó en el capítulo de salud) y por lo tanto su desempeño dependa del nivel de empatía que sus compañeros presentan ¿Por qué? Si el equipo logra darse cuenta de la situación difícil en la que está su compañero, lo podrán acompañar y disminuir la posibilidad de que se generen errores humanos. En el caso de las mujeres, directamente se suele desestimarlas, porque se asume que por *default* no podrán concentrarse, dado que no pueden desprenderse de su costado emocional, y que además, no se considera que el equipo de trabajo las vayan a acompañar (de la misma manera que lo harían con un hombre).



## PATERNIDAD EN EL TRABAJO

La manera de vivir la paternidad como sociedad se observa en los trabajadores, que piden en menor medida que sus compañeras mujeres días de cuidado por familiares enfermos, o que no acomodan sus horarios para llevar todos los días a sus hijos/as a la escuela, ni cortan su día laboral para llevarlos/as a un turno médico. En general, suelen tener una mujer, madre, abuela, tía o niñera, que realiza estas actividades.

Esta falta de corresponsabilidad del cuidado puede darse por la falta de deseo o desconocimiento, como también por la falta de apoyo de las instituciones empleadoras. Y esta es la otra cara de la moneda: socialmente suele estar menos aceptado que sea el hombre quién se ocupe de estas tareas, y por lo tanto si solicita estos permisos, es mal visto. Se considera que no se puso la camiseta de la organización, porque pide cuidar.

Por otro lado, pero en la misma línea, esto se ve representado en que generalmente no se considera a los hombres en los beneficios o derechos que se relacionan a las licencias de paternidad o de cuidado en la primera infancia. En nuestro recorrido profesional solo hemos conocido una empresa que redujo en una hora el día laboral en hombres y mujeres con niños y niñas de hasta 3 años.

Por último, quisiéramos traer a la mesa que en las organizaciones que sí ofrecen estos derechos, a veces a los hombres les cuesta aprovechar este tipo de licencias. Es decir, que aún cuando la posibilidad existe, no lo hacen. Esto puede deberse tanto al temor de ser valorados negativamente, como si hacerlo fuera una falta de compromiso, cómo también a que culturalmente en la organización se espera que no se lo tomen, mediante la palabra de algún líder que expresa que estas licencias "son una pérdida de tiempo".

## FORMA DE LIDERAZGO

Desde Grow no promovemos el modelo que indica que hay una forma de liderar masculina y otra femenina. Entendemos que estas diferencias se deben a la manera en que somos socializados, pero que no es una marca relacionada a nuestra biología, sino a nuestra cultura.

Sin embargo, el modelo de liderazgo que más prevalece, y que aún es más valorado, es aquel que se relaciona a lo masculino, y esto se debe a que es el más conocido. En este sentido, algunos estudios mostraron cómo las perso-



nas suelen identificar las características de un buen líder con aquellas que se relacionan con el ser masculino, y en mayor medida que con características asociadas al ser femenino.

Es así como se suele evaluar negativamente a una mujer por su tono de voz o por ser muy asertiva ya que se la tilda de autoritaria, características que no suelen ser vistas de la misma manera en los hombres, porque se espera de ellos que así lo sean.

A continuación, describimos dos tipos de liderazgo que se relacionan a las masculinidades, y que pueden ser ejercidos tanto por hombres, mujeres o personas no binarias:

- **Autoritario:** prevalece el abuso de poder para dar órdenes: grita, golpea el escritorio o las paredes, no escucha, humilla, ignora. inspiran temor. Muchas veces el equipo lo justifica.
- **Paternalista,** es cercano, siempre ayuda, viene de la historia de la empresa. El problema de este tipo de liderazgo es que suele no seguir procesos sistematizados; y por ello tiende al amiguismo, al favoritismo y puede caer en decisiones arbitrarias. Con el afán de mostrar quién tiene el poder de ayudar y quién desea ser ayudado, sostiene la desigualdad.

## SEGURIDAD

Es clave pensar el avance de la agenda de Ambiente y Seguridad en las empresas, sobre todo en fábricas o donde haya procesos industriales, para lograr entornos sin accidentes. En este sentido, se realizaron múltiples y continuas formaciones en las que nuevas reglamentaciones se instalaron: como el uso de una ropa o zapatos determinados, o de cascos, o por donde caminar, o cómo utilizar determinadas herramientas para no lastimarse la columna.

Esta agenda al principio tuvo muchas resistencias, que estaban asociadas a la masculinidad, dado que atentaba contra algunos de sus mandatos más importantes: **la fuerza** (yo puedo solo, ¿por qué necesito una herramienta que me ayude?), **la valentía** (yo me animo, ¿por qué debería usar un traje especial para hacer una actividad determinada?), **la no vulnerabilidad** (yo no tengo miedo, ¿por qué debería pedir ayuda?).

Sin saberlo, el avance de la agenda de seguridad y ambiente, allanó el camino para la ampliación de los espacios de trabajo tradicionalmente masculinos a las mujeres, dado que tuvieron que abordar estas resistencias con anterioridad.



Hoy son espacios donde se sabe que la vulnerabilidad es considerada, y que la mejor manera de hacer el trabajo, es utilizando las herramientas provistas por la institución y generando el menor número de incidentes.

## **SOBRE LA VIOLENCIA**

### **Abuso de poder**

Una de las características principales que tiene la violencia, en cualquiera de sus formas, es el abuso de poder. Es esa sensación de comodidad que tenemos en función de alguna característica que nos hace sentir que podemos hacer o decir casi cualquier cosa, sin tener una consecuencia.

En el espacio de trabajo, el poder se puede asumir por distintas razones: por el puesto jerárquico, por el tipo de profesión que ejercemos, por la antigüedad, las relaciones, el lugar de procedencia, y además, y sobre todas las cosas, por el género. Como vivimos en una sociedad patriarcal, que otorga más poder a los hombres, esto se traslada a los espacios de trabajo.

Con esto no estamos diciendo que las mujeres no pueden tener comportamientos violentos, pero a diferencia de los hombres, mientras ellos lo aprenden a lo largo de la vida y en todos los espacios de socialización, las mujeres los aprenden, en general, cuando se insertan en ámbitos con lógicas tradicionalmente masculinas. Una mujer líder puede tener comportamientos violentos, porque aprendió que eso es lo que se valora en esa organización.

Cuando en un conflicto laboral las partes implicadas son de distinto género, el género, en general, está implicado. Por ejemplo: un hombre que se queja del modo que le habla su líder mujer, puede que le molesta que sea una mujer su líder y no el modo de ella. Si las personas que están en una situación de violencia son del mismo género, también esta variable tiene peso: por ejemplo: una mujer líder se queja del desempeño de una compañera, pero en realidad le molesta que no sea tan "servicial" como se espera de las mujeres, o un compañero que se queja de que otro hombre es muy "amanerado".

En relación a la violencia que experimentan los hombres, es más probable que a un hombre le hagan chistes por ser de una orientación sexo-afectiva distinta a la heterosexual, o por una discapacidad, que a una mujer, dado que un hombre que no cumple con los mandatos sociales (capítulo 1) se lo percibe como "menos hombre" que uno que sí lo cumple, y esto lo pone en una situación de desventaja.



## Rol de líderes

Es importante identificar si nuestros líderes pueden reconocer las situaciones de violencia laboral, tanto para no realizarlas como para prevenirlas. Si las personas que lideran desconocen la agenda de género y diversidades, es muy difícil que puedan promoverla y comprometerse institucionalmente.

Es por esto, que a lo largo de los años hemos detectado algunas características de líderes en función de su relación con esta agenda, acá los desarrollamos:

- **Líder "ciego/a":** no ve el conflicto entre las personas, cree que el problema está afuera de la institución, y por lo tanto, ante un conflicto no considera que resolverlo sea su ámbito de competencia. Un ejemplo de esto es cuando en un grupo de Whatsapp algunas colaboradoras abandonan el grupo por ciertos chistes, foto o comentarios que circulaban y los/as líderes no toman nota de la situación.
- **Líder "negador/a":** ve el conflicto, pero cree que tiene que ver con características de personalidad o que son cuestiones personales entre dos o más personas, des-responsabilizando a la organización en garantizar cierto clima de comodidad para trabajar. Siguiendo con el ejemplo anterior, quizás quien lidera vió el mensaje, entendió que era violento pero lo que expresó fue "Fue un comentario random", "la reacción fue desmedida", "ahora no se puede decir nada".
- **Líder justificador/a:** apaña o justifica el "chiste" al tiempo que condena la reacción por parte de las mujeres, no sólo equiparando ambas situaciones como si fueran igual de violentas, sino incluso considerando la reacción de la mujer como de una violencia mayor. Vamos con un ejemplo "“No fue malintencionado (el comentario de whastapp), y podés decir no da y listo, pero tampoco para exagerar tanto y ponerse así, no me parece que deba reaccionar de esa manera.”"
- **Líder sexista:** refiere a quienes tienen una mirada que sostiene creencias y estereotipos tradicionales de género, es decir ideas estereotipadas sobre las características y comportamientos de mujeres y hombres. Por ejemplo: que las mujeres son "más sensibles", "complicadas", "más conflictivas", vs los hombres que son más "simples", "manejables", etc. Un líder sexista, además es quién considera que no hay que incluir mujeres a los equipos, por que "habrá problemas" (entendiendo problemas como que se generen relaciones sexo-afectivas).



## MASCULINIZACIÓN DE LAS MUJERES

Nos parece importante completar este apartado con una mención a esta frase que se escucha frecuentemente, las mujeres que se "masculinizan" en determinados entornos. Antes que nada, quisiéramos aclarar que no se puede valorar negativamente a ninguna persona simplemente porque asume características de comportamientos que son asociados de forma estereotipada a un género distinto al que se porta. Todas las personas tenemos la libertad de expresarnos como deseamos. De hecho, existen mujeres que asumen la masculinidad como identidad o expresión de género; algo que excluimos de este cuadernillo para enfocarnos en hombres heteros cis normativos. En el caso de las mujeres no debería ser negativo ni ser "muy" femenina ni "muy" masculina. Somos lo que somos.

Sin embargo, es cierto que en muchos espacios laborales, la manera de integrarse en un espacio laboral es "adaptándonos", esto nos pasa a todas las personas. Esta adaptación sugiere que asumimos formas de hablar, de vestirnos, movernos o de hacer comentarios que refieren al grupo y no a la persona en particular.

Las organizaciones tienen una gran responsabilidad en este punto: cuando se inicia un proceso de inclusión, quién se tiene que adaptar es la institución, no las personas que se suman a ella. Cada persona, en cada entorno de trabajo debe sentir la libertad de poder expresar su individualidad, en cualquier rol que ejerza.



# Bibliografía

- Azpiazu Carballo, J. (2017) "Masculinidades y feminismo". Virus Editorial. Barcelona. España
- Bonino, L. (2000). Las nuevas paternidades [Artículo incluido en UNAF (2000) Familias: Diversidad de modelos y roles].
- Bonino, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. Dossiers Feministes, 6, 7-35.
- Bonino Méndez, Luis. «Masculinidad hegemónica e identidad masculina». Dossiers feministes, 2002, n.º 6, pp. 7-35 .
- Bourdieu, P., «La domination masculine», Editions du Seuil, Paris, 1998.
- Connell, R.W. y Messerschmidt, J.W. (2022) "Masculinidad hegemónica: repensando el concepto", RELIES. Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades, nº 6.
- De Stéfano Barbero, Matías. (2021) "Cuando explotó la violencia fue porque no fui valorado": reconocimiento, dependencias, (des)equilibrios y quiebras". En Masculinidades (im)posibles. Buenos Aires: Galerna.
- Fabbri, L. (2021) "La masculinidad Incomodada". UNR Editora. Rosario, Santa Fe. Argentina]
- Faur, E. (2019): "Del escrache a la pedagogía del deseo", Revista Anfibia, 18 de febrero, disponible en: .
- Garriga Zucal, J. (2014). Violencia e identidad : las hinchadas de fútbol en la Argentina. URVIO. Revista Latinoamericana De Estudios De Seguridad, (8), 101-106. <https://doi.org/10.17141/urvio.8.2009.1127>



- Hooks, b. (2017) "El feminismo es para todo el mundo". Traficantes de sueños. Madrid, España.
- Kauffman, M., «Hombres, placer, poder y cambio», Edit. CIPAF, Santo Domingo, 1989.
- Lamas, M., «La construcción cultural de la diferencia sexual», PUEG, México, 1996.
- Lerner, Gerda (2022) "La creación del patriarcado". Paídos. Buenos Aires, Argentina
- Segato, R. (2016) "La guerra contra las mujeres". Traficantes de sueños. Madrid, España.
- Solnit, Rebecca (2019) "Los hombres me explican cosas". Fiordo Editorial. Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- Tajer, D. (2009): "Modos de subjetivación: modos de vivir, de enfermar y de morir", en Heridos corazones. Vulnerabilidad coronaria en varones y mujeres, Buenos Aires, Paidós.





**Contacto**

[info@generoytrabajo.com](mailto:info@generoytrabajo.com)

[www.generoytrabajo.com](http://www.generoytrabajo.com)