

## Compilación Foro Virtual “**Masculinidades y Empleo**” (2da parte).

Por: Daniel Alejandro Fernández González.

**Red Iberoamericana de Masculinidades.**

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

La segunda parte del foro virtual sobre “**Masculinidades y Empleo**” ha llegado a feliz término. Para aquell@s que hemos estado vinculados desde los inicios a este interesante proyecto, promovido por la Red Iberoamericana de Masculinidades y COFI (Comunidad Foros Igualdad), el foro ha representado otra excelente muestra de la sistematicidad, el progreso y los resultados emanados de esta empresa.<sup>1</sup> Las palabras finales de la coordinadora del COFI, Dra. Judith Astelarra, validan la anterior afirmación:

*“Este foro ha sido muy interesante y os felicito por el alto nivel de las intervenciones. A partir de su fin, toda la documentación así como el foro quedará en el apartado de <<Memoria>> del COFI y podrá ser consultado en abierto. De modo que mucha otra gente podrá hacer uso de los materiales y el intercambio de ideas que habéis tenido...”*

Como bien señalaron vari@s de los participantes, uno de los principales aportes del foro fue posibilitar el diálogo continuo en torno a una problemática cuyo alcance y efectos se hacen sentir en todas las estructuras que conforman nuestras sociedades, desde el funcionamiento del Estado hasta el ámbito familiar; hablamos de la relación que se establece entre el mundo laboral y la manera en que las diferencias socioculturales entre los sexos, inciden en los niveles de acceso, oportunidades y formas de afrontar las dinámicas propias del empleo de varones y mujeres.

En ese sentido, en una de las intervenciones se señaló:

*“...cobra especial relevancia que estos foros y seminarios se hayan convertido en espacios donde son socializados libremente los saberes y experiencias acumulados por l@s participantes... Colocar en el centro*

---

<sup>1</sup> Este proyecto ha incluido no solo la realización de foros virtuales, sino que ha generado una secuencia de trabajo que incorpora además la convocatoria a seminarios presenciales y la publicación posterior de textos que reúnen las experiencias y conocimientos derivados de los debates online y los seminarios. Ejemplo de ello son los textos “**Género y empleo**” y “**Pacto entre los géneros y políticas públicas**”, resultantes de los foros efectuados sobre “**Género y cohesión social: trabajo y empleo**”, y el seminario posterior que acogió la ciudad guatemalteca de Antigua. Ver: Astelarra, Judith (coord.). **Género y empleo**. Madrid, Fundación Carolina-CeALCI, 2009; ----- **Pacto entre los géneros y políticas públicas**. Madrid, Instituto de la Mujer, 2009.

*de los debates el tema de masculinidades y empleo ha sido... un excelente acierto...”<sup>2</sup>*

Esta última afirmación encontró validez en las palabras de Elizabeth Brezovich<sup>3</sup> cuando declaró que uno de los grandes retos que debían ser afrontados era:

*“... aprovechar e integrar todo el conocimiento que tenemos sobre varias cuestiones de masculinidad y empleo (socialización en el lugar de trabajo, vinculaciones con discriminación contra la mujer, vinculación con mayores riesgos en seguridad laboral entre los hombres, la segregación laboral, etc.) en el trabajo que hacemos, que supuestamente es <<género y economía>> pero... se enfoca más en mujer y economía.”*

Esas afirmaciones nos conducen a reconocer la impostergable necesidad de unificar esfuerzos entre tod@s los que estamos lidiando por subvertir la inequidad que caracteriza a las relaciones entre varones y mujeres, y promover sociedades basadas en el diálogo, el respeto mutuo, el reconocimiento de las diferencias y la igualdad de oportunidades entre los sexos. Conectar las experiencias e investigaciones que desde los estudios sobre masculinidades se están produciendo, reconocerlos como una parte intrínseca y de vital importancia para los cambios que buscamos en el marco de las relaciones de género, es un paso necesario para la consecución de estos objetivos. Afortunadamente, los debates evidenciaron que el reto propuesto por la colega Brezovich es posible de vencer.

Dispuest@s a afrontar dicho reto se mostraron l@s más de veinte participantes que intervinieron en este diálogo online. Resultó una grata sorpresa el que se haya logrado involucrar a tantas personas, y particularmente a un número significativo de jóvenes procedentes de diversas naciones (entre ellas Cuba, Estados Unidos, México y Francia) que en la actualidad cursan sus estudios universitarios.<sup>4</sup> Recordemos que en este instante la población mundial entre 10 y 25 años supera los 1.500 millones, la

---

<sup>2</sup> Intervención de Daniel Alejandro Fernández González, licenciado en Historia por la Universidad de La Habana, profesor del Departamento de Estudios Cubanos del Instituto Superior de Arte, Cuba. Integrante de la Red Iberoamericana de Masculinidades.

<sup>3</sup> Especialista de UNIFEM (Agencia de las Naciones Unidas para la Mujer) en Nicaragua. Ha investigado fundamentalmente sobre temas que vinculan género y economía.

<sup>4</sup> La mayor parte de l@s estudiantes que participaron en el foro se encontraban recibiendo un curso sobre “Género y Empleo” en la Facultad de Historia de la Universidad de La Habana, impartido por el profesor Julio César González Pagés. En el curso, además de l@s estudiantes cubanos, estaba presentes un grupo de alumn@s de la universidad norteamericana de Harvard, que forman parte de un convenio entre ambos centros de estudios.

generación más numerosa de la historia. Es por ello, que debemos ser cada vez más conscientes de la importancia de la juventud como agente transformador de las desigualdades y discriminaciones que aquejan a la humanidad. Este foro, para regocijo de tod@s, no estuvo ajeno a ese llamado.

El punto de partida para los debates, moderados por el Dr. Julio César González Pagés<sup>5</sup>, fue el artículo “**Crisis económica: Efectos diferenciados entre hombres y mujeres**”, de la investigadora mexicana María Lucero Jiménez Guzmán<sup>6</sup>. Sin duda alguna, la atinada elección de este trabajo tuvo su cuota de responsabilidad en el éxito del foro. El primer acierto descansa en el hecho de que este artículo situó los debates del foro en el epicentro de los problemas que aquejan en todas sus esferas a nuestras sociedades hoy: la crisis económica mundial en que estam@s sumidos; causante, acompañante y/o factor de aceleración de la multiplicidad de dichos problemas.

Es una realidad imposible de soslayar que la mayoría de l@s habitantes que poblamos el planeta estamos sufriendo las consecuencias negativas de esta crisis, particularmente aquell@s que residen en las llamadas naciones del tercer mundo o l@s que se encuentran marginad@s de las estructuras sociales de los centros de poder capitalista o los países en vía de desarrollo. Es evidente que nos encontramos en posiciones diversas a la hora de enfrentar dichas consecuencias.

Lo anterior está condicionado por factores que establecen diferencias entre las personas, hablamos de la posición en el orden mundial, la diversidad racial y étnica, los contrastes en los niveles de acceso a la educación, la cultura y la salud; la difícil situación a que están sujetas millones de personas a partir de su condición de migrantes, trabajador@s a tiempo parcial o poseedor@s de empleos precarizados; participantes directos o indirectos en conflictos bélicos, víctimas de los continuos desastres ecológicos que nos azotan. Y por supuesto que como elemento medular y eje transversal de estas

---

<sup>5</sup> Profesor de la Facultad de Filosofía e Historia de la Universidad de la Habana. Coordinador General de la Red Iberoamericana de Masculinidades ([www.redmasculinidades.com](http://www.redmasculinidades.com)), y especialista en temas de feminismo, género y masculinidades.

<sup>6</sup> Dra. en Sociología, docente en el Postgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Entre sus investigaciones alrededor de temas sobre varones y masculinidades se destacan: “**Dando voz a los varones. Sexualidad, reproducción y paternidad de algunos mexicanos.**”, y “**Reflexiones sobre masculinidades y empleo**”. Ver: Jiménez Guzmán, María Lucero. **Dando voz a los varones. Sexualidad, reproducción y paternidad de algunos mexicanos.** México, CRIM – UNAM, 2003; Jiménez Guzmán, Ma. Lucero y Tena, Olivia (Coordinadoras). **Reflexiones sobre masculinidades y empleo.** México, CRIM - UNAM, 2007.

realidades, se encuentran las diferencias entre varones y mujeres, determinadas por la construcción histórica y sociocultural del género como categoría que norma y modela las relaciones entre los sexos.

En ese contexto, el artículo sujeto a discusión se centra en el análisis de una de las problemáticas más sensibles al impacto de la crisis económica: las serias afectaciones al mundo laboral, con el consecuente aumento en las cifras de desemplead@s. Hoy, resulta común ver en los medios de comunicación masiva a lo largo de todo el planeta, noticias que cuentan los despidos por millares, o muestran a ejércitos de personas en paro, fundamentalmente jóvenes, que desandan por días las agencias empleadoras en busca de una oportunidad que cada vez se hace más lejana.

Ahondar en la relación dialéctica que se establece entre el empleo y la construcción sociocultural de las diferencias entre varones y mujeres, es propósito esencial del artículo. De su lectura se desprende que las dinámicas propias del empleo y el género, han estado sujetas a un proceso histórico y constante de interacción, en el cual la participación de varones y mujeres en el mundo laboral se encuentra mediada por el orden desigual, discriminatorio y cambiante que ha definido a las relaciones de género; al tiempo que éstas se han visto “sacudidas” en su contenido por las continuas transformaciones operadas en el ámbito laboral en el decurso de nuestras sociedades.

Sobre esa base, los comentarios y críticas realizados en el foro permitieron profundizar en la complejidad de aspectos que convergen al analizar las problemáticas resultantes de la relación entre género y empleo, particularmente en los momentos actuales signados por una crisis económica de una magnitud sin precedentes. L@s debates discurrieron no sólo alrededor de cuestiones teóricas, sino que se adentraron, incluso a través de experiencias personales, en el reconocimiento de las múltiples consecuencias que reviste, para hombres y mujeres en el ámbito laboral, el orden vigente en las relaciones de género.

Uno de los puntos que fueron abordados en varias de las intervenciones fue el del papel que juegan las normativas sociohistóricas del género, en los significados sociales que adquieren las categorías <<trabajo>> y <<empleo>>. En ese sentido la estudiante norteamericana Colette Perold afirmó:

*“Aunque la diferencia entre <<empleo>> y <<trabajo>> es también semántica, tiene más significado cuando se piensa de la manera en que las dos palabras se usan dentro de un binario de género. Primero, <<trabajo>> es una palabra que se usa de manera general, mientras <<empleo>> se utiliza para referirse al trabajo remunerado. Por ejemplo, el <<trabajo>> que hacen la mayoría de las mujeres dentro de la esfera doméstica es considerado <<trabajo reproductivo>> y nunca <<empleo>>; y el <<trabajo>> que hacen la mayoría de los hombres es siempre considerado <<empleo>>.”*

Por su parte, Elizabeth Sakers sostuvo las siguientes ideas:

*“...hay una diferencia entre el concepto de <<trabajo>> y el de <<empleo>>. Ambos han sido definidos teniendo en cuenta las nociones y estereotipos de género que prevalecen en el mundo social. En mi experiencia, el <<trabajo>> siempre ocurre en el sector privado. No es remunerado porque, en general, no se recibe un salario por el trabajo en este sector. Las cosas mundanas de la vida son <<trabajo>>—el trabajo es <<natural>> y necesario. Al otro lado, el <<empleo>> ocurre en el sector público—y por lo tanto las personas reciben un salario por su trabajo.”*

En otro momento de su intervención Sakers añadió: *“El concepto de género siempre ha tenido un rol en la brecha entre los dos conceptos -<<trabajo>> y <<empleo>>-. En una manera muy normativa, el trabajo de las mujeres es visto como <<natural>>...no tiene valor tangible—por lo que éstas no reciben recompensa.*

Como tod@s conocemos, la incorporación de las mujeres al sector público, el acceso a diversidad de empleos, incluyendo la posesión de cargos de responsabilidad, ha sido una realidad innegable. Ello ha traído consigo la consecuente superación profesional de muchas mujeres, el aumento de su movilidad social, de su prestigio, y de la capacidad para poner en crisis la tradicional distribución de roles.

Ahora, esa asunción de las mujeres de roles productivos en las sociedades, actuó —y lo continua haciendo— como arma de doble filo. Por un lado, muchos de esos sectores económicos, sujetos a una feminización de su mano de obra, han sido precarizados, deterioradas sus condiciones materiales y disminuidos los salarios. Al mismo tiempo, la mujer hubo de seguir desempeñando las labores domésticas de reproducción y cuidado, pues los hombres demostraron su total desinterés por ejercer <<trabajos>> de escasa valía social; y por tanto no remunerados. La mujer se encontró entonces, llevando una doble carga laboral, que solo ha podido ser aliviada, la mayoría de las veces, por otra de

sus pares, a través de la contratación de servicios domésticos o de las redes familiares de cuidado.

Sobre la realidad que asiste a las mujeres al desempeñar esa doble jornada laboral, fueron realizados varios comentarios. Entre ellos estuvo el de la estudiante cubana Susel Ma. Aja Pajón, que señaló:

*“La incorporación de las mujeres al sector productivo ya sea formal o informal, pudo haber traído aparejada una sustancial transformación de las relaciones sociales establecidas tradicionalmente entre los géneros a nivel familiar, pero el proceso no se produjo de esa manera; la inserción al mercado laboral de la mujer no significó para ella una redistribución mas equitativa de las tareas del hogar; en otras palabras, no se produjo una disminución de las obligaciones hogareñas.”*

Otras intervenciones fijaron su atención en la manera en que muchos empleos son estereotipados como masculinos o femeninos, lo cual se convierte en una barrera para la inclusión de las mujeres en aquellas profesiones consideradas propias de los varones; al unísono, éstos se ven sujetos a fuertes cuestionamientos a su masculinidad, cuando desempeñan empleos identificados como femeninos. La experiencia personal de la estudiante Rose Espínola, fue una excelente muestra de cómo se evidencian en nuestras realidades estas situaciones:

*“Mi papá tiene una compañía de construcción. Siempre quiere que mi hermano vaya a trabajar con él, cargando mangueras pesadas, caminando por el aire en tablones de madera, y aplicando textura tóxica en los techos y las paredes de las casas. Yo siempre pido a mi papá que me lleve a trabajar con él. Me dice que no: su trabajo es trabajo de los hombres. El empleo de la construcción tiene un requisito de masculinidad... El requisito de la masculinidad en muchos empleos contribuye a acrecentar las desigualdades de género. Más allá, las mujeres que logran laborar en esos empleos masculinos, tienen que probar su feminidad y seguir con su carga de trabajo no remunerado.”*

Así mismo, Espínola, a partir de un documental presentado como parte del curso sobre <<Género y Empleo>>, que impartió el profesor Julio César González Pagés, comentó:

*“Una persona que labora en el universo del boxeo debe portarse de una manera masculina... La mujer árbitro sabe eso. Ella se viste con un traje deportivo y es competitiva. Ha tenido que ser <<masculina>> para lograr trabajar como árbitro de boxeo. En el documental son hombres los que confirman su aptitud como referee. Es necesario que ellos*

*confirmeren sus <<dotes masculinas>> para desempeñar esa profesión. Ser masculino es un requisito del boxeo y de muchos otros trabajos. Esos trabajos son para los hombres y para las mujeres que pueden comportarse como hombres. El requisito de masculinidad para muchos trabajos es una barrera fuerte que contribuye a la desigualdad de género dentro del empleo.”*

A tono con estos comentarios, Guadalupe Pérez Zambrano, estudiante cubana de la licenciatura en Historia, afirmó:

*“... el baseball, el boxeo, están pensados como deportes masculinos, aquí a las mujeres se les exigirá cumplir patrones femeninos a la par de los resultados deportivos; entonces se cuestionará tanto el nivel deportivo como la capacidad de las atletas de lucir agradables y de no alejarse de lo que debe ser el canon de belleza que deben cumplir las mujeres.”*

*“Para el caso de los hombres, también hemos diseñado modelos de comportamientos que los llevan a demostrar su hegemonía. Es por eso que ver a un varón laborar de enfermero, oficinista, modelo o peluquero puede llevar a cuestionar su poder como “macho”, y a ser criticados por otros hombres que sí siguen los modelos hegemónicos de masculinidad, e incluso por las mujeres que gustan de estas cualidades en el sexo opuesto.”*

Otra experiencia personal, contada esta vez por la estudiante alemana Rune Meissel nos acercó a las diferencias que se observan en el tratamiento a varones y mujeres que ocupan iguales empleos. Meissel nos relató:

*“Mi amiga Christine tiene 29 años, dispone de un buen nivel académico y trabaja en una empresa de diseño de páginas web en Berlín desde hace casi dos años. Subió a ser coordinadora de proyectos lo que significa un cargo de responsabilidad bastante alto y ha demostrado ser muy buena en lo que hace. Como en las empresas alemanas se suelen negociar los sueldos de cada empleado a principios del año, a Christine, le tocó sentarse con su jefe para negociar su propio sueldo por primera vez en enero de este año.”*

*“Cuando habló con su jefe y le dijo la cantidad de dinero por el que, según ella, le deberían aumentar su sueldo, él se asombró. Respondió a mi amiga que éste era un intento bonito, aún más de una mujer tan joven como ella, pero que el monte que le pedía era utópico y le ofreció un aumento de sueldo más bien bajo.”*

*“Las conclusiones a las que se puede llegar a partir de la experiencia descrita, son complejas y parten de la suposición de que, hasta hoy en día, mucha gente suele confiar más en las habilidades profesionales de hombres que en las de mujeres. Este fenómeno tiene varias implicaciones. Primero, si llegan a ejercer el mismo empleo, la mujer recibe un sueldo más bajo que el varón. Segundo, al darse cuenta de la remuneración desigual, las mujeres no reclaman el mismo sueldo que los hombres por dos razones: porque saben que no se confía tanto en sus habilidades profesionales y, muchas veces, también porque al carácter femenino, en general, no es inherente el espíritu de lucha que muchos hombres sí lo tienen. Por lo tanto, prefieren aceptar el sueldo que se ofrece para no perder su trabajo – aunque no las contente. Tercero, cuantas más responsabilidades implica un empleo, menos mujeres serán empleadas. Eso conlleva a que la gran mayoría de <<jefes>> de los empleados sean hombres. Por eso, muchas empleadas se ven ridiculizadas por sus jefes varones en el caso de que se atrevan a pedir un alto aumento de sueldo.”*

Muy interesantes resultaron las intervenciones que, a partir de un análisis crítico de los artículos recogidos en el texto **“Género y empleo”**<sup>7</sup>, pusieron en el centro del debate cuestiones vitales para el desarrollo de estudios relacionados con el tema de género y empleo, y la posterior implementación de políticas de empleo e igualdad positivas por parte de gobiernos e instituciones que trabajan para ello. Evitar las posiciones teóricas que convierten al término mujer en un sujeto único y universal, sin tener en cuenta las implicaciones de otras categorías como la raza, la nacionalidad o la posición en el orden mundial, factores todos que operan como elementos diferenciadores entre las mujeres; fue una de las cuestiones más debatidas. En ese sentido veamos que opinaron algun@s de l@s participantes:

*“...Además necesitamos reconocer que hay una desigualdad intragénero. En su ensayo **“El empleo femenino en España y Europa: Cambios y continuidades,”** Pilar Carrasquer escribe: “El denominador común de las desigualdades entre hombres y mujeres no obsta para obviar las desigualdades, no sólo económicas, sino también culturales, entre las propias mujeres.”<sup>8</sup> Eso quiere decir que las mujeres de bajo nivel socioeconómico sufren aún más que las de un alto nivel socioeconómico. Eso complica el discurso del género y el empleo; l@s*

---

<sup>7</sup> Ver: Astelarra, Judith (coord.). **Género y empleo**. Madrid, Fundación Carolina-CeALCI, 2009.

<sup>8</sup> Ver: Carrasquer Pilar. *El empleo femenino en España y Europa: Cambios y continuidades*. En: Judith Astelarra (coord.). **Género y empleo**. Madrid, Fundación Carolina-CeALCI, 2009, p. 23.

*intelectuales tienen que pensar en la situación de las mujeres pobres y con poco capital social. Debemos pensar en los países en desarrollo.”*

*“...La situación de las mujeres pobres es peor porque suelen tener más hijos, menos educación, y menos acceso a redes sociales. Así es que mientras estudiamos la intersección del género y el empleo, debemos poner atención en especial a las desigualdades intragéneros.”<sup>9</sup>*

Al unísono, otra alumna estadounidense, Colette Perold, brindó su opinión a partir de una perspectiva sociohistórica:

*“Por toda la historia de los Estados Unidos, la relación entre un@ y su trabajo ha estado frecuentemente dictada por una comprensión genérica de las relaciones de la raza. Por ejemplo, al principio del siglo veinte, mientras la mayoría de la población negra todavía vivía en el sur rural, las mujeres negras se consideraban menos <<femeninas>> por su (casi) remunerado trabajo manual en las plantaciones. Esta noción de la <<femineidad>> se derivaba de nociones de la <<pureza blanca>>, basada en el papel de la mujer como guardiana de la esfera doméstica y reproductiva... Por eso, los papeles de las mujeres negras y las mujeres blancas se desarrollaron dentro de un binario rígido. El principio del feminismo en los Estados Unidos reflejó aquel binario en una perfección esencialista: mientras la mayoría de las mujeres blancas luchaban por su derecho a salir de la esfera doméstica, la mayoría de las mujeres negras luchaban por su derecho a atender a sus niños y pasar tiempo adentro de la casa con sus familias.”*

*“...una dinámica parecida ocurrió con los hombres también. Mientras los hombres blancos históricamente han tenido los puestos más remunerados y poderosos en los Estados Unidos, el desempleo entre los hombres negros fue comparado frecuentemente a la femineidad, o aún a una <<desmasculinización>> o castración del hombre negro por el hombre blanco.”*

Por su parte, el profesor del Instituto Superior de Arte, Daniel Alejandro Fernández, ubicó su comentario de manera particular en la relación entre <<empleo>> y <<los hombres y sus masculinidades>>:

*“...para estudiar, comprender, valorar e incidir en todas las problemáticas que encierra el tema empleo y masculinidades, resulta esencial que al hablar de hombres y masculinidades no trabajemos con una visión universal o esencialista. Reconocer las implicaciones que tiene otras categorías como la raza, la nacionalidad, la clase, la*

---

<sup>9</sup> Intervención de la estudiante norteamericana Rose Espínola.

*pertenencia étnica, la edad o la religión, es primordial a la hora de realizar estudios, establecer criterios, medir consecuencias o elaborar políticas favorables. Si todas estas categorías inciden en la multiplicidad de modelos de masculinidades que podemos reconocer a partir de diversos contextos históricos y geográficos, su incidencia se hace presente de igual forma en este tema. La juventud, el status de migrante, el pertenecer a la <<raza negra>>, vivir en un país subdesarrollado, son condicionantes que siempre van a incidir en las posibilidades de acceso a empleos de los varones.”*

Como ya habíamos señalado, una de las temáticas sujetas a debate que mayor interés despertó en l@s participantes fue la crisis económica mundial que en la actualidad nos <<castiga>>, y las consecuencias diferentes que trae para varones y mujeres, a partir del orden desigual de género imperante. En ese sentido, la mayoría de las intervenciones dieron espacio al análisis de las implicaciones del género, en el ámbito laboral en tiempos de crisis; así como a las maneras diferentes en que enfrentan esta situación hombres y mujeres.

Se hizo evidente que son éstas últimas, las que se ven afectadas, con mayor celeridad y en mayor número, por los recortes laborales que sobrevienen con las crisis. Situación que se encuentra reforzada por condicionantes como: por lo general son los sectores e industrias feminizadas las que sufren las mayores olas de despidos; el trabajo realizado por varones es más apreciado –en términos económicos y de subjetividad social- que el de las mujeres; el embarazo, la supuesta existencia de un varón en cada hogar encargado de proveer sustento, son elementos que desvalorizan el trabajo femenino ante los ojos de patronos y directivos; las mujeres que se desempeñan en empleos informales, subempleos y/o sectores tan inestables como las maquilas y las labores de cuidado que realizan muchas migrantes de naciones subdesarrolladas, se encuentran desde antes de la crisis en una situación de clara desventaja.

Un aspecto interesante de resaltar resultó el debate en torno a las consecuencias que trae para los varones la pérdida del empleo, y la manera en que este hecho condiciona la aparición de modelos de masculinidad alternativos al tradicional que impera en nuestras sociedades, y que tiene como una de sus funciones primigenias la de ser sostén económico de su hogar. En ese sentido fueron expresados los siguientes comentarios:

*“...muchos especialistas han planteado que es a los hombres a los que más trabajo les ha costado enfrentar la crisis, puesto que al verse*

*imposibilitados de realizar con éxito su rol de proveedor, ha sido afectada su identidad masculina sustentada precisamente en el hecho de ser el protector de la familia y en ser valorados por el éxito que puedan alcanzar en dicha labor. Se habla de que muchos sufren de una crisis emocional que varía su intensidad y manifestaciones según el tipo de masculinidad (hegemónica o flexible) que asuma el varón en cuestión. Lo cierto es que la problemática económica ha provocado un mayor resquebrajamiento de las tradicionales configuraciones de género, dando paso a nuevas configuraciones de las relaciones sociales, que no dejan de estar inmersas en una profunda crisis y de presentar un panorama confuso tanto para mujeres como para hombres.”<sup>10</sup>*

*“...un hombre cabeza de familia que pierde su empleo y por tanto queda imposibilitado de cumplir su función social no tiene alternativas para permanecer dentro de los límites de los modelos de masculinidad hegemónica...”<sup>11</sup>*

Al unísono con las ideas anteriores, Daniel Alejandro Fernández González, integrante de la Red Iberoamericana de Masculinidades, afirmó:

*“Lógicamente muchos de estos varones se ven sumidos en otra crisis: la de su masculinidad, al encontrarse como sujetos improductivos e incapaces de afrontar las tareas que históricamente le han sido asignadas a su género. En este proceso descubrimos que no sólo son los varones los que resultan afectados. Para sus familias, esposas e hij@s, se convierte en una situación extremadamente tensa. Se encuentran entonces ante hombres que como respuesta a esta crisis de masculinidad adoptan posiciones como: suicidio, separación de la familia, aumento de la violencia contra esposas e hij@s, alcoholismo y/o drogadicción, incurren en actos ilegales que los llevan a prisión con el consecuente alejamiento familiar, desarrollan un sentido de inutilidad que los lleva a sumergirse en una especie de “stand by”, etc.”*

*“Vemos entonces que el tema del empleo se convierte en un nexo articulante entre todos los aspectos implícitos en la vida de los varones y la construcción de sus masculinidades. Incide y afecta en sus formas de ejercer la paternidad, en la relación que establecen con las mujeres y entre ellos, en su salud mental y física, en la exacerbación de conductas y características asociadas a su género.”*

Mucho se ha logrado, desde la época en que las primeras mujeres decidieron cuestionarse el orden desigual de género que caracterizaba a sus sociedades. A pesar de ello, todavía perviven “cotos sagrados del poder masculino”; se producen avances que

---

<sup>10</sup> Comentario realizado por la estudiante cubana Susel M. Ajá Pajón.

<sup>11</sup> Comentario realizado por la estudiante cubana Helen Abreu Reyes.

operan positivamente solo en la superficie de los problemas; se pierden conquistas ya logradas, ante la reconfiguración de diversos procesos; se cuentan por decenas aquellos que se sienten seguros en el orden tradicional, y para nada apoyan o desean subvertirlo. En fin, se advierten cada día, los reclamos por una unidad de acción entre todos los actores implicados en un cambio que se traduzca en relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.

De vital importancia resultará, en ese afán renovador, seguir trabajando para que los organismos rectores a escala global, reconozcan la gravedad de la existencia de estas relaciones de género, desiguales y discriminatorias. La realización de campañas y proyectos con alcances y propósitos específicos, nacionales o regionales desde esas instancias; la asunción del género como una categoría transversal en el resto de sus áreas de trabajo; el monitoreo constante de las políticas, que en el marco de los países, se realizan a favor de la mujer; la promoción y el financiamiento de estudios desde la academia, que permitan un mayor conocimiento de las implicaciones del género en hombres y mujeres; todas estas acciones serán de mucha ayuda para la consecución de esos cambios.

Al interior de las naciones, urge que los gobiernos se conviertan en actores principales de este proceso. El revertir el orden jerárquico de las relaciones de género, ha de convertirse en una cuestión de Estado, con prioridad máxima. Para ello, resulta de vital importancia revisar la manera en que se implementan las políticas públicas, abarcando todos los sectores de la sociedad. Al mismo tiempo que se desarrollen políticas de igualdad específicas, las que se dirigen hacia los espacios educativos, de asistencia social, de empleo, etc. deben tener en cuenta la manera en que los designios del género, pueden afectar o no la consecución de los beneficios que persiguen.

Fundamental será la promoción de políticas dirigidas a subvertir la tradicional asignación de roles. Por un lado, se debe buscar una inserción laboral de las mujeres más exitosa, que tenga en cuenta a los sectores más discriminados: mujeres migrantes, jóvenes, indígenas. Al unísono, las tareas de reproducción y cuidado han de ser reconocidas como fundamentales para el desarrollo de las sociedades, e ir conciliando una modificación de las cargas habituales que implican, asumidas mayoritariamente por la mujer.

La clave del éxito ha de radicar también en las acciones que se realicen para cambiar la incorporación de los roles, identidades y valores de género tradicionales en hombres y mujeres. En ese sentido, la escuela, los medios de comunicación masivos y el trabajo comunitario, deben jugar un papel primordial. Estas instituciones, usualmente, se han comportado como espacios que producen y reproducen cánones, preceptos y conductas propios del orden desigual de género. Dirigir la manera en que inciden en la formación, desde edades tempranas, de hombres y mujeres, hacia la asunción de nuevas formas de relacionarse entre ambos sexos, igualitarias y signadas por la comprensión, el concilio y el respeto mutuo, será otro punto a favor.

Finalmente, dentro del crecimiento cuantitativo, y desde el punto de vista de sus proyecciones, estudios y programas de acción, los movimientos feministas han de tener en cuenta dos elementos esenciales, en busca de hacer más efectivo su liderazgo en este arduo proceso de cambios. En primer lugar se debe priorizar el intercambio libre de conocimiento, saberes y experiencias entre todos aquellos grupos de mujeres, que desde las más diversas latitudes alzan sus voces en nombre de la igualdad. La historia ha demostrado que la unidad de acción es requisito imprescindible para el logro de cualquier empresa.

Asimismo, lograr una involucración, cada vez mayor, de hombres dispuestos a trabajar en busca de nuevas relaciones igualitarias, debe convertirse en un objetivo central. Existen ya, sobrados ejemplos de grupos de hombres, que han asumido desde la academia y desde sus experiencias personales la búsqueda de nuevos modelos de masculinidades, de nuevas formas de ser hombre; dispuestos a obrar de manera conjunta, sin repetir fórmulas hegemónicas. Recordemos además, que en este proceso de búsqueda de nuevas relaciones, los hombres han de estar conscientes y dispuestos a perder muchos de los privilegios que el actual orden de género les otorga. Conseguir que además, logren ver los múltiples beneficios que traerá para sus vidas, el deconstruir esos modelos tradicionales de ser hombre, es una apuesta que debe realizarse. Para ello, sin duda alguna, su presencia resulta ineludible.

El foro virtual “**Masculinidades y Empleo**”, resulta un aporte válido de destacar por su contribución a dar cumplimiento a los objetivos que se han planteado en los párrafos anteriores. Las palabras finales ofrecidas por la Dra. María Lucero Jiménez Guzmán,

son una excelente muestra. Con ellas nos despedimos hasta la próxima convocatoria a un nuevo diálogo:

*“Considero que ha constituido un espacio de encuentro muy importante. Este tipo de esfuerzos contribuyen mucho al avance del conocimiento, la discusión y a la construcción de agendas, cada vez más ricas y llenas de participaciones diversas, de quienes pretendemos trabajar por la equidad.”*

Relación de participantes en el foro **“Masculinidades y Empleo”** (2da parte):

Moderador: Dr. Julio César González Pagés (Red Iberoamericana de Masculinidades)  
Dra. María Lucero Jiménez Guzmán (UNAM, México)  
Alianis Rivero Palacios (Universidad de la Habana)  
Colette Perold (Universidad de Harvard, Estados Unidos)  
Daniel Alejandro Fernández González (Red Iberoamericana de Masculinidades)  
Doris E. Lorenzo Ruiz (Universidad de la Habana)  
Elizabeth Brezovich (PNUD, Nicaragua)  
Elizabeth Redondo González (Universidad de la Habana)  
Elizabeth Sakers (Sarah Lawrence College, Estados Unidos)  
Guadalupe Pérez Zambrano (Universidad de la Habana)  
Helen Abreu Reyes (Universidad de la Habana)  
Lizandra Carvajal García (Universidad de la Habana)  
Magdiel Faife Rodríguez (Universidad de la Habana)  
Maya Anderson (Université de Cergy-Pontoise (France)/Sarah Lawrence College (USA))  
Mirtha Valdés (Universidad de la Habana)  
Rebeca Martínez López (Universidad de la Habana)  
Rose Espínola (Universidad de Pennsylvania, Estados Unidos)  
Rune Meissel (Universidad de Eisser, Alemania)  
Sachy Maite Rodríguez Hernández (Universidad de la Habana)  
Suamy Navarro Calzadilla (Universidad de la Habana)  
Susel Ma. Aja Pajón (Universidad de la Habana)  
Yahimí Rodríguez Flores (Universidad de la Habana)  
Yanisel Cruzata Ramírez (Universidad de la Habana)  
Yudania Massip García (Universidad de la Habana)