

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Implicancias del género en el mundo del trabajo.
Mujeres guardavidas de Canelones, Maldonado y Rocha**

Valentina Sartori
Tutora: Natalia Magnone

2017

ÍNDICE

Introducción.....	2
Capítulo I	
I.1 Justificación del tema y problema.....	5
I.2 Diseño metodológico.....	7
I.3 Objetivos.....	9
I.4 Informe de campo.....	10
Capítulo II	
II.1 Campo de Guardavidas.....	12
II.2 Antecedentes de la investigación.....	18
Capítulo III	
<i>Teoría en acción: análisis de género de la profesión guardavidas.....</i>	<i>21</i>
III.1 Cuanto más desapercibida más segura. El campo de guardavidas.....	21
III.2 Poder e intereses en juego.....	29
III.3 Violencia simbólica y dominación masculina.....	31
III.4 Virilidad y violencia.....	37
III.5 La división sexual del trabajo. Relaciones de poder.....	39
III.6 Segregación ocupacional de género.....	43
III.7 Segregación horizontal y vertical.....	45
III.8 Trabajo, género y maternidad.....	46
Capítulo IV	
Conclusiones finales.....	49
Referencias bibliográficas.....	52

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo se enmarca dentro de la tesis de grado de la Licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de la República.

La problemática de investigación se vincula con el área temática del mundo del trabajo y el género. El estudio aborda las prácticas y los discursos de las guardavidas, desde una perspectiva de género, en los siguientes departamentos costeros de Uruguay: Canelones, Maldonado y Rocha.

Seleccioné el tema de investigación a partir de un interés personal debido a estar vinculada laboralmente al campo de los y las guardavidas desde el año 2008. He ejercido la profesión en el departamento de Maldonado y actualmente trabajo en Canelones. El conocimiento acumulado por la experiencia laboral, cultural y de género en este espacio es un insumo para investigar en ésta área al mismo tiempo que constituye un compromiso político.¹ A partir de las vivencias y las experiencias laborales reunidas en el transcurso de 9 temporadas de trabajo como guardavidas considero haber adquirido un tipo de conocimiento singular para abordar el sentir de las mujeres que ejercen esta profesión en las costas de este país. De este modo parto de que:

La experiencia es un **producto** y un **medio** importantísimo del movimiento de la mujer, y debemos luchar por los términos de su articulación. (...) Al igual que la naturaleza es uno de los productos de la cultura más asombrosos y no inocentes, la experiencia es uno de los aspectos del movimiento histórico de encarnación menos inocentes y menos evidentes. (Haraway; 1995, p.184)

Por lo tanto, lograr combinar la experiencia acumulada que adquirí en este ámbito y el conocimiento incorporado en mi formación en el área de las Ciencias Sociales, especialmente en el Trabajo Social, permitirá establecer una articulación de

¹ Teniendo en cuenta que: “lo personal es político”, tal como lo retoma Donna Haraway (1995) en su obra “*Ciencia Cyborgs y mujeres .La reinención de la naturaleza*” frase originaria de Kate Millet (1970) en “*Sexual Politics*” entiendo que mi experiencia laboral es un insumo para esta investigación.

diferentes saberes que serán útiles para abordar la temática de estudio seleccionada en esta investigación.

Por otra parte me interesa que esta tesis enriquezca el campo de conocimiento sobre trabajo y género motivando al interés por estudiar el lugar de las mujeres en otras profesiones masculinizadas del Uruguay. Como toda investigación científica, la presente buscará correr el velo de algo desconocido para descubrirlo y luego poder explicarlo.

La investigación tomará el trabajo y el género, como categorías de análisis interrelacionadas que pretenderán problematizar y comprender el funcionamiento de las relaciones sociales y reflexionar sobre como éstas repercuten en el sentir y en el vivir de las personas.

En el primer capítulo se establece una justificación del tema seleccionado, se presenta la metodología que se utilizará, los objetivos de la investigación y se finaliza con un informe de campo.

Por su parte el segundo capítulo describe y contextualiza el ambiente de investigación para adentrarse en la problemática que se estudiará. Al mismo tiempo en este capítulo se exponen los antecedentes que se encontraron en relación a esta temática.

En el tercer capítulo se presenta un marco teórico- analítico exponiendo algunas teorías sociales que darán luz a la problematización de esta investigación. Para ello se tomarán los aportes de Bourdieu (2000) describiendo el campo como foco de investigación, la violencia simbólica y la dominación masculina. También se trabaja la noción de género en relación a la división sexual del trabajo y la segregación ocupacional de género. Se realizará un análisis relacionando las entrevistas, la teoría social y los objetivos planteados en la investigación. Posteriormente se describe el campo de guardavidas desde la perspectiva de Bourdieu sobre los campos y a partir de dicha descripción se reflexiona sobre la violencia simbólica y la dominación masculina que se produce en ese campo. El

capítulo finaliza con los conflictos que acarrea la combinación entre género, trabajo y maternidad en el campo que se estudia.

Por último, dándole un cierre al trabajo se presentan las conclusiones finales que reflexionan acerca de la violencia de género y sus múltiples manifestaciones en el mundo del trabajo en nuestro país.

CAPITULO I

I.1 Justificación del tema y problema

Esta investigación se posiciona desde una perspectiva de género, por lo tanto en relación a dicha perspectiva y tal como lo expresa Lagarde (1996) “La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (p.1). A su vez y fundamentalmente este posicionamiento constituye un compromiso personal con el feminismo.

Si bien se reconoce que la inclusión y participación de las mujeres en el mercado de trabajo se modificó en relación a la antigua estructura del mismo, “la conquista de la igualdad formal no se traduce en efectivo ejercicio de los derechos ni en prácticas igualitarias” (Aguirre; 2003: p.05). Por lo tanto es importante estudiar desde las ciencias sociales la desigualdad de género que existe en este ámbito. Dicha importancia radica en poder visualizar las transformaciones que están ocurriendo en el mundo del trabajo y sus respectivas consecuencias. El Plan de Equidad (Uruguay, 2007) manifiesta que para asegurar la no discriminación de las personas en función de su género es fundamental atender algunos temas como son: la integración y la inclusión social. A su vez, partiendo de que la familia y el mercado de trabajo son dos agencias clásicas y claves en lo que respecta a la integración social y sabiendo que dichas agencias se encuentran atravesando un conjunto de cambios se convierte en indispensable revisar y repensar ciertos parámetros de bienestar y líneas de acción instituidas en la familia y el mercado de trabajo. De lo anterior se desprende que dichas transformaciones en el mercado laboral se vinculan con aspectos tales como la segregación ocupacional por género, la cual consiste en que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones separados unos de otros en lo que respecta a la estructura

ocupacional. Se consolidan de este modo ocupaciones “femeninas” y “masculinas” determinadas según un supuesto que hacer asignado culturalmente a cada género, esto reafirma ciertos estereotipos de género que fomentan la discriminación social si el trabajador o la trabajadora no adhieren al trabajo que “debería” según su género. Tal como lo expresan Anker y Hein (1987) en su obra: *Desigualdad entre hombre y mujer en los mercados de trabajo urbano en el tercer mundo*:

(...) la segregación sexual tiene su antecedente en las distintas fases de la orientación, la capacitación y el reclutamiento para el trabajo. El efecto es orientar a la mujer hacia ocupaciones “femeninas” y darle preparación específica para ellas. Al mismo tiempo crea una serie de obstáculos – económicos, políticos e ideológicos – para que ella logre ingresar a las ocupaciones “masculinas”. Por consiguiente es errado visualizar la segregación hombre/mujer como el resultado de procesos del mercado laboral que se supone son neutrales desde el punto de vista del género sexo, en los cuales ellos y ellas compiten en pie de igualdad por los mismos trabajos. (Anker y Hein; 1987, p.p78)

Al mismo tiempo se entiende que la división sexual del trabajo implica, en muchas circunstancias, para las mujeres exclusión social por el acceso principalmente a ocupaciones de menor prestigio o estatus social y también a condiciones de trabajo más desfavorables. La distribución ocupacional diferencial entre hombres y mujeres es una de las causas de que el ingreso de las mujeres sea inferior en relación al de los hombres.

Por otro lado, existen investigaciones que abordan el tema del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, sin embargo en lo que respecta a las vivencias de las mujeres en trabajos masculinizados no se han encontrado investigaciones nacionales que estudien la temática. Por lo tanto, comenzar a abrir puertas en esta área de estudio resulta además de innovador fundamental para visibilizar aspectos desiguales de nuestra sociedad. Se trata de un insumo para el reconocimiento de las desigualdades de género ya que al visibilizar los procesos de inequidad de

género en el campo de trabajo de los y las guardavidas se invita al lector a pensar, reflexionar y cuestionar otras profesiones y sus respectivas situaciones.

I.2 Diseño metodológico

Este trabajo busca contribuir a la producción de conocimiento sobre las identidades profesionales de las guardavidas desde una perspectiva de género. A partir de lo anterior se considera que es pertinente encuadrarlo en una estrategia metodológica cualitativa.

En el diseño metodológico:

Se toman decisiones acerca de la estrategia teórico-metodológica y del método a seguir (el procedimiento) y las técnicas apropiadas a ser aplicadas para concretar las etapas del procedimiento. En el desarrollo del diseño las técnicas cruciales son aquellas destinadas a construir la evidencia (recoger datos, seleccionar fuentes, definir el universo, establecer los conceptos sensibilizadores en un estudio de campo o elaborar los instrumentos para medir en una encuesta, etc.) y sistematizar y analizar esos datos (técnicas cualitativas o cuantitativas de análisis). (Sautu; 2003, p. 30)

En el marco de una estrategia cualitativa se priorizará la técnica de entrevista para la construcción del campo empírico. En tal sentido Batthyány y Cabrera (2011) presentan algunas características sobre la investigación cualitativa que contribuyen a comprender mejor de que trata este tipo de metodología de investigación. En primer lugar se considera al investigador como un instrumento clave, esto refiere a que no se utilizan herramientas de otros investigadores (encuestas y/o formularios ya existentes) el relevamiento de datos es exclusivamente llevado a cabo por el investigador. Por su parte, las autoras plantean las fuentes múltiples como otra característica de este tipo de investigación lo cual implica la utilización de varias técnicas para la obtención de

los datos. Otra de las características que mencionan refiere al análisis inductivo, teniendo en cuenta la significación de los participantes de la investigación y cómo esta se presenta en el texto.

El diseño es emergente, lo cual implica que el proceso se va moldeando a partir de las fases de la investigación y de los resultados que de ella se deriven, por lo tanto no se trata de un proceso estructurado y rígido.

Por último se agrega que se trata de una perspectiva interpretativa ya que todas aquellas cuestiones de carácter subjetivo que deriven de la investigación estarán mediados por la interpretación del investigador.

Al seleccionar una estrategia cualitativa se produce un vínculo con el mundo simbólico de las personas, de este modo se apunta a conocer las formas de construir la realidad de los actores involucrados, para ello se hace imprescindible desnaturalizar el sentido común y al mismo tiempo incorporar la perspectiva de los mismos. Esto se logra a partir de las entrevistas en profundidad.

La entrevista en profundidad consiste en una técnica intensiva que además de las opiniones de la persona entrevistada considera también la personalidad de la o él entrevistado. (Beltrán, 1986). Asimismo se caracteriza por ser un encuentro cara a cara entre investigador/a y entrevistado/a que apunta a la comprensión de las perspectivas que tienen los actores sobre sus situaciones y experiencias a partir de su propio discurso (Taylor, 1987).

Las entrevistas que se realizarán tendrán como finalidad generar un diálogo, una situación en la que los y las entrevistados expresen su punto de vista. Tal como la presenta Alonso (1995) la entrevista consiste en un “proceso comunicativo por el cual un investigador extrae una información (...), que se halla contenida en la biografía de ese interlocutor. Entendemos aquí biografía como el conjunto de las representaciones asociadas a los acontecimientos vividos por el entrevistado” (Alonso; 1995: p.225, 226).

Este autor destaca la entrevista abierta o en profundidad como forma de obtener información de carácter pragmático, esto sería información de cómo las personas actúan y construyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas. Cómo el entrevistado se piensa a sí mismo, sumado a la interpretación de su experiencia producirá información relevante para aportar a la investigación.

I.3 Objetivos

Objetivo general:

Describir y analizar experiencias y vivencias de las mujeres guardavidas respecto al lugar que ocupan en la profesión a través de las prácticas y discursos que ellas mismas manifiestan.

Objetivos específicos:

- Indagar en la trayectoria profesional de las mujeres que trabajan como guardavidas.
- Conocer si las mujeres experimentan discriminación de género al elegir y desempeñar esta profesión.
- Analizar el papel que juegan los estereotipos de género en el momento de relacionarse hombres y mujeres guardavidas en el espacio laboral.

I.4 Informe de campo

En primera instancia, teniendo en cuenta que la presente investigación es de carácter exploratorio descriptivo, las actividades de recolección de datos son entrevistas en profundidad. Se establecieron pautas semi-estructuradas con la intención de crear un espacio en el cual las entrevistadas y el entrevistado pudieran expresar su voz, su discurso y sus experiencias permitiendo a la vez ampliar el campo de conocimiento.

Se llevaron a cabo 9 entrevistas a guardavidas (GVS) de los siguientes departamentos: Montevideo, Canelones, Maldonado y Rocha. Del total de entrevistas 8 fueron realizadas a mujeres. Se realizó también una entrevista a un GVS varón con el fin de conocer su perspectiva sobre la profesión y la situación laboral específica de las mujeres en este ámbito. Se dejará abierta la posibilidad de una investigación futura basada en el discurso de los varones guardavidas.

Los encuentros se programaron y se realizaron en el mes de Noviembre, previo a comenzar la temporada laboral, en Diciembre y fines de Febrero meses en cuales la temporada no es considerada “alta” y por los y las GVS tienen mayor disponibilidad para participar de las entrevistas.

En cuanto a las primeras 4 entrevistas (realizadas en el mes de Noviembre) es posible señalar que fueron de fácil acceso ya que las entrevistadas manifestaron gran interés en participar de las mismas y su disponibilidad de tiempo era mayor.

El proceso fue diferente con las siguientes 5 entrevistas, de las cuales 4 se aplazaron en varias circunstancias por falta de tiempo y coordinación con las entrevistadas. Algunos de estos encuentros fueron realizados en el espacio de trabajo, en la playa, con el objetivo de facilitar el encuentro pero también y al mismo tiempo con la intencionalidad de establecer un vínculo con el espacio laboral de las entrevistadas y él entrevistado.

A comienzos del mes de Febrero me contacté con la primera mujer guardavidas de Uruguay que trabajó en aguas abiertas y le hice una entrevista. Cabe mencionar que no se trataba de una entrevista prevista en la planificación, previamente establecida, lo cual implicó la incorporación de datos nuevos a la investigación. Contactarme con esta mujer pionera en la profesión fue un honor y una grata satisfacción. En este encuentro opté por desestructurar la pauta de entrevista y permitir que la entrevistada se explayara a su gusto sobre su experiencia personal en cuanto a su formación y su trabajo en éste campo.

CAPITULO II

II.1 El campo de Guardavidas

Para adentrarse en el tema de investigación es preciso contextualizar y describir brevemente quienes son los y las guardavidas.

Se trata de profesionales formados por la Universidad de la República (UdelaR) a través de un curso que se brinda actualmente en el Instituto Superior de Educación Física (ISEF).

De acuerdo con el proyecto de ley que busca regular la actividad de los y las guardavidas presentado en Setiembre del 2016, un guardavidas es un

“técnico profesional formado y entrenado para vigilar, prevenir, atender, supervisar, orientar y asistir técnica y profesionalmente a las personas brindando respuesta inmediata de rescate acuático y/o primeros auxilios de emergencia, ante aquellas situaciones de riesgo que se produzcan dentro del área de responsabilidad” (Proyecto de Ley, 2016 presentado por Mieres).

Los y las guardavidas son responsables de las tareas de prevención, auxilio y rescate en océanos, ríos, lagos, piscinas, etc.

En cuanto a esta profesión existe actualmente un vacío legal vinculado a la inexistencia de normas que regulen la actividad en Uruguay. Sin embargo en el año 2016 se presentó un proyecto (citado precedentemente) que apunta a establecer un marco regulatorio para el desarrollo de la actividad que desempeñan los y las guardavidas “(...) disponiendo y reglamentando los requisitos necesarios para su ejercicio y su fiscalización, así como la determinación de sus derechos y obligaciones a los que deben estar sujetos estos trabajadores en el desempeño de su misión” (Proyecto de ley 2016 presentado por Mieres).

De acuerdo a lo que describe el libro elaborado por Willy Rivero (2016) “*De Salvavidas a Guardavidas*”, en 1935 se recibió la primera generación de salvavidas (tal como se denominaba en ese entonces) en el marco de la Comisión Nacional de Educación Física y posteriormente la formación pasa a depender del Instituto Superior de Educación Física.

En cuanto a la formación de los/las guardavidas actualmente la misma se brinda a través del ISEF en tres departamentos del interior del país (Maldonado, Paysandú y Rocha) y en la capital (Montevideo). Anualmente se dicta en Montevideo y se rota además en los departamentos del interior uno diferente por año.

El curso dictado por el ISEF que habilita para poder trabajar en Uruguay y el exterior es a su vez el único curso aprobado para ingresar como guardavidas a las siguientes intendencias: Montevideo, Canelones, Maldonado y Rocha (en playa).

Existe además un curso de Socorrismo acuático a cargo de la Cruz Roja y Media Luna Roja, que no habilita a trabajar en las costas de los departamentos antes mencionados pero que sí permite desempeñarse como socorristas en piscinas nacionales y en el exterior del país.

Para poder realizar el curso que brinda el ISEF, se debe superar una prueba de ingreso de carácter eliminatorio y un posterior sorteo de quienes superaron la prueba práctica. Actualmente existe una totalidad de 45 cupos por sede Montevideo, Maldonado, Paysandú y Rocha. Años anteriores se ingresaba mediante un ranking sin mediar el sorteo.

Finalizado el proceso de formación de los/las estudiantes y una vez obtenido el título habilitante cada profesional concursa mediante pruebas de selección

prácticas, teóricas y psicológicas de acuerdo a lo establecido por cada Intendencia.

En cuanto a la selección de nuevos guardavidas para ocupar los puestos vacantes la cantidad de nuevos profesionales seleccionados anualmente para ingresar a trabajar en cada departamento varía según los recursos e intereses de cada Intendencia.

La ocupación de los y las guardavidas en las costas de Uruguay es de carácter temporal, comenzando generalmente en noviembre/diciembre y finalizando en marzo/abril con un sistema de trabajo con pocos días libres en el total de la temporada.

Cabe mencionar también la existencia de una organización gremial denominada la Asociación Nacional de Guardavidas Uruguay (ANGU) creada en el año 1999.

Conformación de género

Es fundamental destacar que se trata de una profesión que históricamente ha tenido mayor presencia de hombres que de mujeres, tanto en la formación como en el ejercicio de la labor profesional en las playas, los ríos y las piscinas de Uruguay.

Será hasta el año 1941 que no se permite la participación de las mujeres en el curso de formación de Salvavidas. A partir de dicho año:

(...), varias mujeres manifiestan el interés de dedicarse a la enseñanza de la natación; a partir de ese momento se dispone que puedan concurrir a los cursos de salvavidas y que deban rendir con aprobación los exámenes finales, del mismo modo que los hombres. Esta decisión fue difícil y poco compartida

por los docentes. El argumento: las mujeres no son para desempeñarse como salvavidas. (Rivero; 2016: p. 79)

En dicho año se otorga el título de salvavidas a tres mujeres: Sara Mesa, Ana María Sánchez y Nilsa Musmano Roche (Rivero, 2016). Sin embargo, las mujeres que realizaban el curso en esa época no desempeñaban la profesión en las playas hasta llegado el año 1977 cuando por primera vez una mujer se presentó a trabajar en mar abierto en el departamento de Montevideo. Patricia Llambí luego de superar varias trabas por su condición de género logró su meta y se consagró como la primera salvavidas mujer que trabajó en mar abierto.

Según registros del ISEF, desde 1935 hasta el año 2016, obtuvieron el título de Guardavidas 110 mujeres y 934 varones. (Rivero, 2016)

A continuación se expone la cantidad de guardavidas que trabaja actualmente en cada intendencia, dentro de las tres que fueron seleccionadas para esta investigación, y se aclara específicamente cuantas mujeres integran el total de guardavidas por brigada de trabajo.

Actualmente Canelones cuenta con 207 guardavidas en total de los cuales 184 son varones y 23 son mujeres. (Dirección de deportes de IMC)

Por su lado Maldonado tiene 257 guardavidas en total de los cuales 20 son mujeres. (Coordinación de Guardavidas)

Rocha es el departamento a analizar con menos guardavidas, con un total de 132 trabajadores/as de los cuales 9 son mujeres. (Entrevistada 8, perteneciente a la brigada de Rocha)

Proyecto de ley

El senador Pablo Mieres presentó en Setiembre del 2016 un proyecto de ley que busca regular la actividad de los y las guardavidas en Uruguay. La ley propone entre otras cosas: regular la formación y ejercicio del trabajo de la profesión de guardavidas; considerar y reconocer la titularidad habilitante de los guardavidas; disponer funciones específicas y responsabilidades y establecer responsabilidades de los empleadores en torno al equipamiento, instalaciones, etc., con el fin de garantizar un buen desempeño de la labor profesional.

Se establecen en la ley tres requisitos esenciales para ejercer la función de guardavidas: título habilitante otorgado por el Instituto Superior de Educación Física (ISEF) u otra institución debidamente habilitada por el Ministerio de Educación y Cultura; ser mayor de 18 años y tener el certificado de aptitud psicofísica vigente.

Por otro lado la ley también establece: extensión del servicio, horarios, implementación de los servicios, indumentaria reglamentaria y protección para la salud, elementos de seguridad, obligaciones de los guardavidas, descripción técnica de la función, derechos laborales y organización funcional.

El documento tiene como interés principal la regulación de una actividad que se vincula directamente con la acción de salvaguardar la vida de las personas en situaciones de riesgo. Al mismo tiempo se menciona también la importancia de garantizar un turismo seguro para la población tanto nacional como extranjera.

Segregación ocupacional de género en Uruguay

Con el fin de presentar datos sobre la segregación ocupacional de género resultan de gran importancia los aportes que brinda el Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres) en su última estadística de género del año 2015. Se observa como el

mercado de empleo en Uruguay 2015 mantiene una situación aguda de segregación horizontal, o sea que existen ocupaciones fuertemente feminizadas y otras masculinizadas asociadas a estereotipos y roles de género, reafirmando la permanencia de la división sexual del trabajo. “La tradicional división sexual del trabajo ha implicado que las mujeres participen menos del mercado, posean menor autonomía económica y deban asumir una importante carga de trabajo doméstico y de cuidados” (Estadísticas de género 2015: p.17). Asimismo también se destaca que ha habido cambios en lo que respecta al lugar ocupado por la mujer en el hogar ya que han aumentado las proporciones de mujeres proveedoras de ingresos con la misma carga de trabajo que sus respectivas parejas hombres (Inmujeres; 2015).

En el capítulo 4 de las Estadísticas de Género 2015 se trata el tema específico del mercado de trabajo remunerado y como éste promueve la integración social aumentando las posibilidades de alcanzar autonomía económica y el desarrollo personal. En Uruguay durante las últimas décadas ha habido un aumento significativo en la participación laboral de las mujeres sin embargo hay que subrayar que aún existen grandes desigualdades en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado.

Respecto a la evolución de la tasa de actividad de las personas de 14 y más años según sexo en el total del país entre el año 2006 y el 2015 se observa cómo la tasa de actividad de las mujeres es menor que la de los hombres, sin embargo la tasa de actividad de las mujeres ha aumentado mientras que en el caso de los hombres permanece incambiada. Por lo tanto hay una pequeña disminución en la brecha de género.

Respecto a la distribución de las personas ocupadas por rama de actividad, según sexo en el total del país 2015 se observa que hay ramas fuertemente feminizadas mientras que hay otras muy masculinizadas. Nueve de cada 10 personas empleadas en los hogares y tres de cada cuatro personas empleadas en los

servicios sociales de salud o en la enseñanza son mujeres. En otros sectores como es el caso de la construcción se observa lo contrario ya que el 95% de las personas ocupadas son hombres.

Al mismo tiempo se destaca que en los departamentos localizados al sur del país (menos Río Negro) existe una menor diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres respecto del resto del territorio nacional (Inmujeres; 2015).

Otro dato significativo es que en el 2015 la proporción de hombres ocupados supera en 18 puntos porcentuales a las mujeres. Aunque por su lado la tasa de empleo de hombres y mujeres ha aumentado en el periodo considerado (Inmujeres; 2015).

En esta sección se observa que existen dificultades en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, al mismo tiempo que se visualiza la segregación ocupacional de género, existiendo ramas de actividad fuertemente masculinizadas y otras altamente feminizadas. Estos factores estarían afectando la autonomía económica y el desarrollo personal de mujeres uruguayas.

II.2 Antecedentes de investigación

El campo de los y las Guardavidas ha sido poco estudiado en Uruguay es por ello que únicamente se encontró como antecedente para esta investigación el libro: *“De Salvavidas a Guardavidas”* (2016) recientemente publicado por Willy Rivero Guardavidas y Profesor de Educación Física. Dicho libro narra parte de la historia de los y las guardavidas de Uruguay, específicamente se centra en las costas de: Montevideo, Maldonado, Rocha y el litoral. Además, presenta la historia del primer guardavidas del Uruguay: Héctor, “Bebe” Badano.

Este libro también muestra una galería fotográfica que recorre a través de diferentes imágenes la profesión desde las épocas en las cuales se denominaba

salvavidas hasta la actualidad en donde se conoce a los y las profesionales que desempeñan la labor como guardavidas. Se explica el proceso por el cual se transitó para llevar a cabo el cambio en la terminología salvavidas a guardavidas. Esto se debió a que se pretendía remarcar la importancia de formar especialistas en la prevención de accidentes en las playas y piscinas generando de este modo un nuevo perfil de profesionales no basado únicamente en la acción de rescatar víctimas.

Otro elemento a destacar es el anecdotario de prensa que se encuentra en el capítulo 6 de dicho libro en el cual, entre otras noticias, aparece una carta escrita por Patricia Llambí primera mujer salvavidas de aguas abiertas en el país y la región, donde ella relata su experiencia en su formación y luego en el ámbito laboral. (Anexo 3)

Rivero (2016) en este libro menciona que a través del número de inscripciones y de ingresos en el ISEF se hace evidente la superioridad numérica de los varones en el ámbito de guardavidas. Presenta la siguiente tabla de datos en la cual se expone el total de inscriptos a dicha institución por año, de allí el total de mujeres que se presentan y finalmente el total de mujeres que ingresa al curso.

Año	Total de inscriptos	Total inscriptas mujeres	Ingresan al curso
1988	143	7	6
1991	79	16	8
1992	No hay datos	4	1
1993	46	14	3
1994	87	16	4
1995	36	9	2
1996	77	9	3
1997	43	15	4
1998	No hay datos	14	8
1999	52	11	8
2000	130	15	5
2001	No hay datos	No hay datos	7
2002	154	19	1
2003	85	13	5
2004	83	8	4

2005	121	13	3
2006			3
2007	163	22	4
2008	45	9	5
2009	146	32	10
2009	51	8	3

Fuente: “*De salvavidas a Guardavidas*” elaborado por Rivero, W. en el año 2016

Por otra parte, en el Instituto Superior de Educación Física se encontró un documento que habla sobre los Guardavidas. Se trata de la tesis “*Profesores de Educación Física y guardavidas, educar para prevenir en playas*” elaborada por Rodrigo Castro (2007). El trabajo de investigación que propone Castro (2007) se desarrolla en torno a vincular la profesión del Profesor de Educación Física y el Guardavidas a partir de la creación de políticas de educación –prevención, “educar para prevenir” con el fin de reducir accidentes en las playas y los ríos, al mismo tiempo mantener más informada a la población para que pueda disfrutar con conciencia y cuidado de espacios que presentan niveles significativos de peligrosidad y una alta concurrencia de personas.

CAPITULO III

Teoría en acción: análisis de género de la profesión guardavidas

“De hecho, con los años he ido sintiendo que cuanto más desapercibida pase más segura voy a estar (...) El lugar más seguro es cuanto más desapercibida pases, hagas todo bien pero calladita (Entrevista 1).”

III.1 Cuanto más desapercibida más segura. El campo de guardavidas

En el presente apartado se abordará el concepto de Pierre Bourdieu de campo, como noción teórica que habilita a investigar desde lo social y no desde el individuo particular para así lograr conocer y comprender las prácticas y los discursos de las guardavidas en Uruguay.

Al decir de Bourdieu (2012) un campo se conforma por una red de relaciones objetivas entre posiciones que existen más allá de la conciencia individual, en esta sección se presenta el campo de GVS (C.GVS) con las características propias de los campos según el autor. Se describe el espacio de juego, la inversión en el juego (el illusio), los capitales involucrados, el poder, el habitus, las estrategias de juego y las luchas internas que lo constituyen como campo. La noción de campo, habitus y capital son los conceptos organizadores de la obra del sociólogo francés Pierre Bourdieu, estos conceptos deben ser pensados conjuntamente como un único sistema teórico. Además, para comprender la noción de campo el autor sugiere pensar relacionamente ya que lo que existe en el mundo social son las relaciones por lo cual lo real es lo relacional. Se trata de relaciones objetivas que existen más allá de la conciencia o la voluntad individual (Bourdieu y Wacquant, 2012).

Comenzando con la noción de campo y tomando las palabras de Bourdieu (2012) un campo puede ser definido como:

(...) una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente y potencial (*situ*) en la estructura de distribución de especies del poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera). (Bourdieu, Wacquant 2012:p.134, 135)

El autor utiliza una analogía de un “juego” para entender el concepto de campo. Existe una *inversión* en el juego, el *illusio*, lo que implica que los jugadores son admitidos en el campo en la medida en que coinciden en su creencia en el juego y por consiguiente en lo que se juega. Los diferentes jugadores acuerdan, por el interés de jugar y no por medio de un contrato, que el juego merece ser jugado, es decir que vale la pena jugarlo y a su vez según el autor la cohesión que se genera es la base de su competencia. En todos los campos existen lucha y estrategias que condicionan y determinan el relacionamiento dentro de estos (Bourdieu, Wacquant; 2012).

Como se mencionaba, en todo campo hay una inversión en el juego, el *illusio*, ingresar a esta profesión y específicamente al ámbito laboral implica esfuerzo, dedicación y una preparación física exigente en un medio determinado: el agua, la piscina y el mar. Tal como lo expresa la entrevistada “(...) es un entrenamiento que tiene mucha exigencia de piscina y mar, de dedicación para llegar, tenés que estar siempre bien, el cuerpo bien y la salud bien, requiere de un esfuerzo físico muy grande”. (Entrevista 7) Los y las jugadoras son admitidos/as en este juego por medio de una prueba eliminatoria que les permite participar o no de este espacio oponiéndose unos a otros.

En efecto, dentro de cada campo se encuentran diferentes capitales“(...) hay cartas que son válidas eficaces en un campo –éstas son la especie fundamental de capital –pero su valor relativo como cartas de triunfo es determinado por cada campo e incluso por los sucesivos estados del mismo campo” (Bourdieu, Wacquant; 2012, p. 136). Por lo tanto el valor de un capital depende de la existencia de un campo, el capital permite a los poseedores disponer de un poder que a su vez es más o menos eficaz según el campo en el cual compite. La jerarquía de los capitales varía según los diferentes campos que existen. No es posible hablar de capital si no es en relación con un campo (Bourdieu, Wacquant; 2012).

Al momento de presentar los tipos de capital de Bourdieu se seleccionan los aportes de Alicia B. Gutiérrez (2004) en “*Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu*”. Según la autora los campos se distinguen por el tipo de capital que está en juego. Es posible distinguir además del capital económico el capital cultural, social y simbólico como bienes y recursos de toda naturaleza que se presentan como medios y apuestas para los agentes.

En primer lugar, el capital cultural se puede presentar bajo tres formas diferentes:

“(...) en estado incorporado, es decir, bajo la forma de disposiciones durables (habitus) relacionadas con determinado tipo de conocimientos, ideas, valores, habilidades, etc.; en estado objetivado, bajo la forma de bienes culturales, cuadros, libros, diccionarios, instrumento, etc.; y en estado institucionalizado, que constituye una forma de objetivación, como lo son los diferentes títulos escolares” (Bourdieu como se citó en Gutierrez 2004)

Es interesante destacar que éste capital está vinculado con el capital económico especialmente por la relación con el tiempo necesario para su adquisición.

Por su lado el capital social se encuentra ligado a un círculo de relaciones estables y duraderas en el tiempo, pudiendo tener relación con la pertenencia a un

grupo. Personas unidas por lazos permanentes y al mismo tiempo útil. Dicho capital tiene que ver con “(...) relaciones mundanas, capital de honorabilidad y de respetabilidad” (Gutiérrez; 2004: p.39).

Al capital económico, cultural y social se le agrega el capital simbólico concepto que Bourdieu ha ido incorporando y al mismo tiempo transformando en sus diversas obras. El capital simbólico tiene que ver con la distinción y diferenciación, añade prestigio, legitimidad y reconocimiento a los demás tipos de capital. Está relacionado con el poder simbólico y la fuerza de la que disponen algunos agentes los cuales ejercen lo que Bourdieu llama violencia simbólica (concepto que se desarrollará posteriormente).

En una primera observación del campo de GVS aparece en juego el *capital económico* ya que para ingresar en el mismo generalmente los participantes se entrenan en un club privado, pagando cuotas altas, durante meses, e incluso años.

Entrené en un club con un grupo en el que todos teníamos el mismo objetivo. La primera vez que di la prueba sentía una mezcla de nervios y ansiedad por entrar al curso, perdí la primera vez y la segunda logré entrar en el curso de Maldonado. (Entrevista 5)

De las 9 entrevistas realizadas en esta investigación 7 entrevistadas y un entrevistado se entrenaron en un club privado durante meses para presentarse a la prueba eliminatoria que les habilita a formarse como GVS, y una única entrevistada se preparó en el Campus de Maldonado complejo deportivo perteneciente a dicha intendencia.

Claramente es posible afirmar que el capital económico está presente en este espacio de juego de forma implícita, la gran mayoría de los/las participantes acceden al campo disponiendo de cierto capital económico que les habilita el

ingreso (entrenamiento en un club). Al mismo tiempo el capital económico también está en juego de forma explícita ya que se trata de un trabajo remunerado.

En cuanto a la predominancia de capitales en este espacio de juego es importante destacar también la presencia del *capital cultural*, el cual en su estado fundamental, está ligado al cuerpo y supone su incorporación. En el campo de GVS se puede visualizar el *capital cultural incorporado* bajo la forma de disposiciones durables, en este caso habilidades físicas. Al decir de Bourdieu (2013):

La acumulación de capital cultural requiere una *incorporación* que, por cuanto supone un trabajo de inculcación y de asimilación, tiene un *costo de tiempo* y de tiempo que debe ser invertido *personalmente* por el inversor (en efecto, semejante en ello al bronceado, no puede efectuarse por procuración): trabajo personal, el trabajo de adquisición es un trabajo del “sujeto” por sí mismo (se habla de “cultivarse”). (Bourdieu; 2013:p.215)

La habilidad física desarrollada por los y las GVS supone un costo de tiempo invertido personalmente para la asimilación de dicha habilidad física, (nadar) quienes poseen este capital “personal” no pueden adquirirlo instantáneamente, han pagado con su tiempo para incorporarlo. Por lo tanto se caracteriza por no poder ser transmitido hereditariamente, comprado, donado o intercambiado.

Tal como se mencionó, tanto el capital económico como el cultural (incorporado), ambos relacionados entre, se encuentran presentes en el campo de GVS permitiendo a los poseedores de los mismos disponer de un poder. El GVS entrevistado en la entrevista 4 describe al varón GVS como:

“En un nivel como más alto, ya por el hecho de estar por encima, en una caseta, eso de vigilancia le da como cierta actitud de líder del grupo, creo que el guardavidas presenta un exceso de confianza, de seguridad, tanto por la imagen que tiene que dar como por su parte psicológica (...) el exceso de

confianza de sentirse un mini superhéroe, que está al servicio de la comunidad eso hace que alimente su ego y la autoestima” (Entrevista 4).

Está claro en el discurso del entrevistado la idea de poder que tienen los agentes de este campo, explícitamente lo expresa al realizar la comparación del GVS varón con un superhéroe. Es importante destacar que en las entrevistas realizadas se pregunta por la imagen de la mujer GVS y la imagen del varón GVS por separado y el entrevistado describe al primero únicamente con estas características lo cual habilita a pensar que el poder adquirido en esta profesión solo se reconoce en el caso del GVS varón.

La estructura del campo se define a partir de las relaciones de fuerza entre los jugadores, cada participante del juego cuenta con uno o varios capitales con los cuales se presenta en este espacio. A partir de esto su fuerza relativa en el juego, su posición y sus movimientos en este campo dependerán del volumen y estructura de su capital. Existen estrategias empleadas por los agentes para mejorar su posición en el espacio de juego, a su vez dichas estrategias dependerán de su respectiva posición en el campo (Bourdieu, Wacquant; 2012). Es por ello que el autor habla de un campo de lucha ya que los intereses en juego, sean individuales o colectivos, habilitan a los jugadores a crear estrategias para competir y lograr posiciones más altas jerárquicamente. “Los que dominan un campo dado están en posición de hacerlo funcionar para su conveniencia pero siempre deben enfrentarse a la resistencia, las pretensiones, la discrepancia, “política” o de otro tipo de los dominados” (Bourdieu, Wacquant; 2012, p.140).

Tal como lo plantea Bourdieu (2012) es el estado de las relaciones de fuerza entre los participantes del juego lo que va a definir la estructura del campo. En todos los campos hay luchas y competencias:

“(…) sabemos que en cualquier campo encontramos una lucha, cuyas formas específicas habrá que buscar cada vez, entre el recién llegado que trata de

romper los cerrojos del derecho de entrada, y el dominante que trata de defender su monopolio y de excluir a la competencia” (Bourdieu; 1990: p. 135).

Como fue mencionado anteriormente las habilidades físicas incorporadas por los GVS son parte del capital cultural incorporado que está en juego en éste campo y la estructura del campo se define a partir de las relaciones de fuerza entre los jugadores, cada participante del juego cuenta con uno o varios capitales con los cuales se presenta en este espacio.

En cuanto a la posición de la mujer GVS en este campo en las entrevistas surge lo siguiente:

“ya desde que arrancas te están tirando para abajo (...) una persona muy cercana a mi me llegó a decir que si él tenía un hijo y lo llevaba a la playa y si había una mujer GVS él no se iba a sentir tan tranquilo como si fuera un hombre porque sabía de las diferencias físicas” (Entrevista 3).

Otros comentarios que reciben las entrevistadas son los siguientes: “¿cómo haces, cómo podes?” (Entrevista 1); “¿vas a poder sacar a alguien del agua con ese cuerpito?” (Entrevista 8).

En relación a la imagen que se construyen los GVS varones sobre sus compañeras mujeres el GVS entrevistado comenta lo siguiente:

“muchos hombres las ven con cierto grado de desconfianza en alguna situación de emergencia por verlas capaz que físicamente que pueden ser... aparentemente físicamente pueden ser carentes de una fuerza, capaz que física o para arrastrar a una víctima o cuestiones de fuerza” (Entrevista 4).

La capacidad y habilidad física de las mujeres en este campo está permanentemente cuestionada, tanto es así que de las 9 entrevistas realizadas en 5 de ellas se registra el tema del rechazo de algunos coordinadores GVS y compañeros GVS al hecho de que dos mujeres trabajen juntas sin la presencia de

un varón en una playa. “hay coordinadores que piensan que dos mujeres juntas y solas en una playa “brava” no pueden estar” (entrevista 6).

En este contexto también se desacredita la capacidad de las mujeres de imponer respeto y autoridad, esto también se detecta en varias de las entrevistas realizadas “Supimos de comentarios de compañeros que decían que dos mujeres juntas no podían trabajar. El coordinador nos ofreció cambiar de puesto porque podíamos tener problemas con el público del lugar, por el hecho de ser dos mujeres ‘solas’” (Entrevista 9).

En otra entrevista surge que el coordinador le dice al GVS: “No puedo mandarte al reten porque tengo a las dos chiquilinas solas y ellas solas no pueden con todo” (Entrevista 4). El GVS entrevistado menciona que nunca escuchó decir que dos hombres no puedan con la playa. En ésta oportunidad el coordinador decide dejar a un GVS varón trabajando solo en una playa antes que dejar a dos GVS mujeres “solas” en otra playa con características similares en cuanto a su dinámica.

En tal sentido, cómo queda la posición de las mujeres en relación a los varones y el capital cultural incorporado, en este campo en forma de habilidad física. Si tal como lo expresa Bourdieu la fuerza relativa de los agentes en el juego, su posición y movimientos dependen del volumen y estructura de su capital por lo tanto surge la interrogante sobre qué lugar tiene la mujer en este campo donde en gran medida no se le reconoce de igual modo su capital cultural incorporado. En este campo la lucha del dominante por defender su monopolio e intentar excluir a la competencia es en parte a través del desprestigio y la falta de reconocimiento de las habilidades del dominado.

III.2 Poder e intereses en juego

Como fue mencionado anteriormente, el autor explica que todo campo es a la vez un campo de lucha ya que hay intereses en juego que habilitan a crear estrategias para competir y acceder a posiciones más altas jerárquicamente.

En el C.GVS se observa que en dos de las tres brigadas estudiadas en ésta investigación no hay mujeres ocupando cargos de prestigio y poder como es el caso de coordinación o la directiva.

El *capital simbólico* confiere distinción y diferenciación añadiendo prestigio, legitimidad y reconocimiento a los demás capitales. En el C.GVS este capital se encuentra en una posición jerárquicamente superior, confiere a los participantes de este juego un “poder superior”.

En efecto, la falta de voz de las mujeres GVS es un dato que aparece en todas las entrevistas realizadas. Las mujeres participan de las asambleas y reuniones que se realizan en las diferentes brigadas pero de forma casi pasiva ya que en pocas ocasiones intervienen y dan su opinión. Manifiestan lo siguiente: “voy, me resulta difícil hablar, exponer algo, levantar la mano y decir algo... no lo he logrado” (Entrevista 1); “en cuanto a las asambleas sí participo, no doy mi opinión, pero si otras compañeras, son muy pocas las que en ocasiones emiten opiniones” (Entrevista 5); “voy poco estos últimos años y no me siento cómoda como para opinar” (Entrevista 6); “soy oyente. Participo físicamente y voto. Pero no soy de hablar. No participo activamente” (Entrevista 3).

Sin embargo también se desprende de las entrevistas la idea de que de a poco las mujeres comienzan a involucrarse, participar y manifestar más su opinión, en tal sentido lo expresa el varón entrevistado:

“Dentro del porcentaje de mujeres (...) las veo bastante activas, últimamente más. Creo que la mujer se está animando un poquito más a proponer sus inquietudes, a hacer sus consultas (...) Noto que la mujer está ganando voz y un oído que la escucha” (Entrevista 4).

Por otra parte, todo campo se presenta para Bourdieu como una estructura de probabilidades, de premios, ganancias, beneficios o sanciones. En el caso del C.GVS el premio, la ganancia es el reconocimiento que se desprende de la propia tarea que realizan de prevención y rescate de personas en situación de riesgo. De las entrevistas realizadas también se desprende que los varones GVS obtienen además el premio de “ganar mujeres. De sentirse más machos, al hombre le impulsa ese lado de la grandeza” (Entrevista 4).

“A mí lo primero que me surge es el comentario común que todo el mundo dice, que es que: están para la pinta jajá, es horrible pero ta es como que la mujer le hablas y tiene otra carrera, lo usan como un medio, les gusta pero a su vez están en otra cosa, hay muchos hombres, la gran mayoría que les pinta la ropa de GVS para llevar al baile, el hombre tira más a la película Baywatch y las mujeres a su alrededor” (Entrevista 2).

Curiosamente otra entrevistada comenta lo siguiente: “hay muchos varones GVS que se la creen mucho y si bien hacen su trabajo también encuentran en la profesión un plus para levantarse mujeres (...)” (Entrevista 6).

El concepto de campo, antes presentado, debe entenderse en relación con la noción de habitus, ya que según Bourdieu (2012) el campo estructura al habitus y a su vez este último contribuye a construir el campo como un mundo significativo donde vale la pena invertir. Por lo tanto se produce una relación entre los conceptos tanto de condicionamiento como de construcción cognitiva.

De esta manera, el autor presenta la noción de habitus como un sistema de disposiciones que son de carácter duradero y que al mismo tiempo son también transferibles entre las personas, son estructuras estructuradas que funcionan a su vez como estructuras estructurantes (Bourdieu, 1991).

III.3 Violencia simbólica y dominación masculina

En su obra "*La dominación masculina*" Bourdieu (2000) presenta a la dominación masculina como el mejor ejemplo de lo que él llama violencia simbólica la misma consiste en una: "violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos simbólicos de la comunicación y del conocimiento (...)" (Bourdieu; 2000: p.11, 12). La dominación es ejercida en nombre de un principio simbólico y se trata de una cuestión conocida y admitida tanto por el dominado como por el dominador. Es útil recordar la noción de habitus para entender mejor la idea que el autor nos quiere transmitir sobre la violencia simbólica. El habitus como estructura estructurante naturaliza y contribuye a interiorizar la violencia simbólica, la dominación que es ejercida de un agente a otro.

Según Bourdieu (2000) la posición privilegiada que ocupa el hombre en la sociedad se afirma en la objetividad de las estructuras sociales y de las actividades productivas y reproductivas basándose en la división sexual del trabajo de producción y reproducción biológico y social que atribuye al hombre la mejor parte. La sociedad naturaliza dichas estructuras, se convierten en universalmente compartidas siendo además el sentido común el que orienta el sentido práctico. En términos del autor:

"La violencia simbólica se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (por consiguiente, a la dominación), cuando no dispone (...) para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador".
(Bourdieu; 2000: p.51)

Por lo tanto ocurre que la relación de dominación se asimila como natural. El habitus como estructura estructurante contribuye a naturalizar e interiorizar la violencia simbólica, la dominación que una agente ejerce sobre otro.

Al decir de Bourdieu (2000) las divisiones que constituyen el orden social, las relaciones sociales de dominación y explotación entre los sexos se inscriben en dos clases de hábitos diferentes, bajo las formas de estar corporales de principios de visión y división pudiendo así influir sobre aquello que es legítimo, construyendo el sentido común, legitimando el lugar de cada uno en el mundo. Clasificando todas las cosas y las practicas del mundo según una oposición entre lo masculino y lo femenino. A los hombres le corresponde el campo de lo exterior, de lo público, de lo alto y lo peligroso mientras que a la mujer por el contrario le corresponde el campo de lo interno, abajo, lo oculto y lo privado.

Siguiendo con el lineamiento del autor, ni los hombres ni las mujeres logran ver que la lógica de la relación de dominación impone e inculca a las mujeres todas las propiedades negativas que la visión dominante adjudica a su naturaleza, características tales como la astucia o la intuición. Esta última ligada directamente con la sumisión que estimula u obliga a la atención, a la vigilancia. El autor plantea que al estar simbólicamente destinadas a la resignación y a la discreción aprenden a identificar y descifrar las emociones desde otro ángulo que trasciende lo verbal (Bourdieu, 2000).

En este contexto de diferenciación la dominación masculina tiene todas las condiciones para su ejercicio. Dicha dominación se afirma en las estructuras sociales, en las actividades productivas y reproductivas y se basa en la división sexual del trabajo que como dice el autor: "(...) confiere al hombre la mejor parte" (Bourdieu; 2000: p. 49).

El autor plantea que la relación de dominación se asimila como natural por parte del dominado y el dominador, ya que como fue mencionado anteriormente, el primero no dispone, para imaginar la relación que tiene con el segundo, de otro instrumento de conocimiento además del que comparte con el dominador.

Para conocer y comprender la dinámica de violencia simbólica que en este campo se presenta se optó por clasificar al concepto en dos tipos: por un lado la violencia simbólica interna (VSi), la cual remitirá a la relación entre compañeros/as GVS y

coordinadores/as, y por otro lado la violencia simbólica externa (VSe) que aquí se asociará al vínculo de las/los GVS con el público que concurre a las playas.

Por lo tanto, en relación a la VSi cuando el entrevistado varón se expresa sobre el desempeño de sus compañeras GVS comenta lo siguiente: “(...) incluso a veces me sorprendía la buena disposición e incluso a veces hasta más disposición en ciertas cosas que yo mismo, tareas de prevención o de atención al mar (...)” (entrevista 4). La relación de dominación se asimila como natural por parte del dominador, quien no es consciente de la connotación que implica su discurso. Plantea que se sorprende del buen desempeño de algunas de sus compañeras, incluso la idea de que en ocasiones ellas tienen más disposición que él mismo le sorprende. Sutilmente se expresa en este discurso la violencia amortiguada, violencia indirecta, violencia que Bourdieu denomina simbólica y es así que lo simbólico de este discurso se presenta para el autor como constitutivo del espacio social.

Por otra parte, en el campo de GVS también se identifica claramente la violencia simbólica y la dominación masculina cuando una de las entrevistadas cuenta en relación a su formación, en 1976, que le llevaban bombones, rosas, evaluando dichos presentes y gestos como “halagadores” que hacían sus compañeros por ella como única mujer del curso. Sin embargo a la hora de presentarse a trabajar en aguas abiertas después de culminada su formación el director de su curso se opone de forma directa. “realmente fue una guerra porque el hombre éste llegó a perseguirme, a ir a la intendencia a pedir que no me tomen, que una mujer no podía” (Entrevista 7)

En éste discurso de la entrevistada se presenta un ejemplo claro de lo que plantea Bourdieu (2000) sobre la dominación masculina:

“Las mismas mujeres aplican a cualquier realidad y, en especial, a las relaciones de poder en las que están atrapadas, unos esquemas mentales que son el producto de la asimilación de estas relaciones de poder y que se

explican en las oposiciones fundadoras del orden simbólico” (Bourdieu; 2000: p. 49).

La GVS no se cuestiona, no visualiza la connotación que puede tener el hecho de ser ella la única persona del curso que recibe presentes y halagos.

Al decir de Maffia y Moretti en el artículo *“violencia mediática y simbólica”* La violencia simbólica a diferencia de la violencia física no se ejerce directamente sino que se trata de una imposición cultural entre sujeto dominador y sujeto dominado, se produce una naturalización de las jerarquías y el dominio así como de los roles y los estereotipos de género.

“Muchas mujeres, en efecto, como madres y educadoras (por mencionar dos roles socializadores de la primera infancia), pero también como políticas o juezas, reproducimos los comportamientos y valores que instituyen los estereotipos y las jerarquías de género, y naturalizamos las relaciones de dominación” (Maffia, Moretti; Observatorio de justicia y género).

La violencia simbólica en muchas de sus expresiones es difícil de identificar ya que como plantean Maffia y Moretti se impone culturalmente a través de la naturalización de jerarquías, de los roles y de los estereotipos de género. Claramente es posible observar en el discurso de una de las entrevistadas la naturalización del “piropo”:

“Se llenaba la playa para ver a la mujer GVS. Me acuerdo de una vez que estaba con un bikini, que tengo una foto que incluso hasta el día de hoy aparece, y vino un inspector y yo le digo: justo me iba a poner la malla. Y él me dice: no te pongas la malla si te queda precioso así. Jajajá” (Entrevista 7).

De allí, es importante aclarar que éste testimonio es de una experiencia relatada por una GVS que trabajó en la década de los 70 en la profesión, hace cuarenta años atrás siendo además pionera en desempeñar la profesión de guardavidas en una playa. Sin embargo en las entrevistas realizadas a mujeres que trabajan

actualmente en playa también se detecta en los discursos la naturalización de ciertas jerarquías, roles y estereotipos de género. “Una buena que me pasó fue de ir a hacer una prevención y que el bañista se sobrepasara conmigo y en ese caso mis dos compañeros estuvieron firmes y le dijeron que se estaba pasando. Me salieron a defender y ta eso está bien” (Entrevista 1). Claramente, la idea de que las mujeres necesitan que el hombre la defiendan está presente en nuestra sociedad como algo obvio, algo que tiene que pasar. Según Bourdieu (2000) “la fuerza especial de la sociodicea masculina procede de que acumula dos operaciones: legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social” (Bourdieu; 2000: p. 37).

En cuanto a experiencias incómodas, injustas o de maltrato y vinculando dichas experiencias a la violencia simbólica una de las entrevistadas cuenta lo siguiente:

“en el primer puesto que me asignaron, a los cuatro días, mi compañero me dice: tenemos que hablar yo ya estoy teniendo problemas, ya estoy durmiendo en camas separadas con mi mujer, en mi casa. No vamos a poder, yo no puedo trabajar con una, mujer, esto me está trayendo problemas personales, entendéme que no es contigo, me aclaraba que no era conmigo y eso era peor para mí, de última que sea personal pero así era totalmente discriminación (...) me decía: si vos no te vas yo no tengo problema, yo de 1 a 5 (el horario que compartimos) me pongo una sombrilla en la piedra igual la que va a pasar mal vas a ser vos que vas a estar todo el día sola porque yo no voy a estar acá”. (Entrevista 1)

En esta situación la GVS se retira del puesto a la semana aproximadamente de haber comenzado a trabajar por primera vez en una playa. La señal de dominación masculina es clara en esta situación donde el varón plantea que la sola presencia de una mujer en su puesto de trabajo (una colega también GVS) le molesta. Eso es suficiente para que ella tenga que cambiarse de puesto dejando atrás el lugar que eligió para trabajar. En este contexto, cuando ella se decide a cambiar de puesto (sin que se le presentara otra alternativa) se empezaron a

manejar opciones y particularmente otro puesto también se opuso a su incorporación.

Al parecer no es algo inusual que algunos compañeros varones no les guste trabajar con mujeres:

“de la playa que elegí me dijeron: en ésta playa vas a poder trabajar porque él ya ha trabajado con mujeres, tipo él no tiene problema de trabajar con una mujer. Hay veces que el comentario de: yo no tengo problema de trabajar con mujeres lo recalco varias veces y eso te hace dudar un poco” (Entrevista 2).

“Al principio tuve problema con un compañero que no le gustaba que yo haya elegido su puesto para trabajar y quería que venga otro que era amigo de él y ahí sí la pasé mal porque no nos entendíamos. Un día me dijo que para la temporada próxima me fuera porque él no podía trabajar conmigo más, sin ningún argumento” (Entrevista 8).

Tal como lo expresa la entrevistada 2, ¿es necesario aclarar tantas veces que no tiene problema de trabajar con mujeres? La violencia simbólica, amortiguada, indirecta de la que habla Bourdieu se presenta en este campo a través de estas situaciones que relatan las trabajadoras.

Asimismo, bajo un modo similar de violencia, un GVS desprestigia a dos de sus colegas (mujeres) frente a un curso de estudiantes:

“A un GVS lo invitaron a dar una charla del ISEF sobre dinámica costera de esa playa (...) y contó que al lado estaba el puesto de dos mujeres que para él no deberían haber dos mujeres juntas. Ahí le preguntaron por qué, cuestión que los demás estudiante empezaron a preguntar y el tipo no pudo sostener esa lógica y terminó diciendo que no servían para nada” (Entrevista 3).

Por otro lado, también se manifiesta en el discurso de las entrevistadas la violencia simbólica que denominaré externa (la relación de las GVS con el público

que concurre a las playas) “En las prevenciones pasa que la voz del GVS varón pesa más que la de la mujer. Si estamos los dos haciendo una prevención, me ha pasado, que lo miran a él y no a mí, como reconocimiento de autoridad” (Entrevista 1).

“Me ha pasado de estar en la torre, y viene alguien a preguntar algo y estoy con mi compañero y cuando vienen a hacer la pregunta lo miran a él. Siendo que yo estoy con el uniforme, todo, pero lo miran a él, a mi ni me miran” (Entrevista 3).

“Algunos bañistas les resulta raro ver mujeres guardavidas y te preguntan cómo haces para sacar a una persona del agua, es un comentario machista” (Entrevista5).

“Me pasó infinitas veces que se acerquen hombres, generalmente, que le hablan solo a mi compañero varón para hacer alguna consulta como si yo no existiera” (Entrevista 8).

El no reconocimiento del lugar que ocupa y la práctica que desempeña la mujer GVS es una forma de violencia simbólica, en este caso la desacreditación proviene de las personas que concurren a las playas. La voz, la autoridad, la capacidad, el capital simbólico que está en juego en éste campo se encuentra desprestigiado, en algunas ocasiones, según se desprende del discurso de las entrevistadas.

III.4 Virilidad y violencia

La dominación no es producto de las características biológicas diferenciadas por sexo de las personas, se genera a través de un largo proceso de socialización. La condición masculina supone un deber ser, una *virtud* que se impone como natural, semejante a la nobleza (Bourdieu; 2000).

Según Bourdieu (2000) y como ya fue mencionado anteriormente en esta investigación, las mujeres se encuentran excluidas de los lugares públicos, especialmente donde está en juego el honor.

“Semejante a la nobleza, el honor –que se inscribe en el cuerpo bajo la forma de un conjunto de disposiciones aparentemente naturales, a menudo visibles en una manera especial de comportarse, de mover el cuerpo, de mantener la cabeza, una actitud, un paso, (...) gobierna al hombre honorable” (Bourdieu; 2000: p.67).

El autor compara al hombre con el noble a partir de la relación que observa entre ellos y las disposiciones consideradas como nobles (el valor físico, magnanimidad, etc.) inculcadas e interiorizadas, que moldean una identidad admitida como de naturaleza biológica la cual se convierte en hábito y ley social asimilada (Bourdieu; 2000). En tal sentido, este privilegio del que habla el autor se presenta como un ideal, un sistema de exigencias lo cual para muchos es inaccesible. El “hombre de verdad” es aquel que se siente obligado a estar permanentemente en búsqueda de aumentar su honor y gloria en la esfera pública. La virilidad tiene que ser revalidada por otros hombres y certificada por la pertenencia a un grupo de auténticos hombres. Sin embargo este fenómeno tiene su contrapartida, el miedo a perder la admiración, el reconocimiento, la valentía frente al grupo y así verse relegado a la categoría femenina de los débiles. Por lo tanto esa valentía se basa en la cobardía, el miedo de ser excluido del mundo de los hombres fuertes (Bourdieu; 2000).

Es por ello que Bourdieu (2000) plantea que la virilidad es un concepto relacional construido para los hombres y contra la feminidad, conlleva miedo de lo femenino e implica una carga que impone a los hombres el deber de afirmar en todo momento y lugar su virilidad.

“Hay una idea de Guardavidas fuerte, macho, no le tiene miedo a nada (...) no se puede demostrar nada de miedo, como si eso demostrara debilidad. Como que no somos sensibles, entonces no somos personas” (Entrevista 1). En este caso la

mujer se habilita a cuestionarse y cuestionar la falta de reconocimiento del miedo ya que en el C.GVS aparece latente la idea de hombre fuerte, hombre valiente que no le teme a nada y eso a ella le resulta de alguna manera algo antinatural del ser humano. La imagen de hombre que se presenta en este discurso remite al hombre honorable del que habla Bourdieu, un hombre que se preocupa mucho por reforzar su imagen masculina y que en su interior teme ser asociado con características tales como la debilidad, la delicadeza o la sensibilidad (adjudicadas a lo femenino). En este caso el miedo a ser excluido del mundo de los fuertes hace que, como dice Bourdieu, su valentía se base en la cobardía. Tal es así que el hombre se ve forzado a reafirmar permanentemente su virilidad.

III. 5 La división sexual del trabajo relaciones de poder

Respecto al género como categoría que tiene fuerte incidencia en la división sexual del trabajo Scott (1990) expresa que el género: “pasa a ser una forma de denotar construcciones culturales, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres” (Scott; 1990:p. 7). Se llega a ser varón o mujer a través de un proceso de socialización en el cual se incorporan e interiorizan comportamientos, actitudes que la cultura establece como propios de cada género. Al asignar roles diferenciales de género se configura la división sexual del trabajo.

Respecto a los orígenes de la división sexual del trabajo, en la obra “*Calibán y la bruja*” de Silvia Federici (2010) se presenta una investigación sobre las mujeres en la transición del feudalismo al capitalismo. En dicha historia sobre las mujeres y la acumulación primitiva, la construcción de un nuevo orden patriarcal implicó que las mujeres sean sirvientas de la fuerza de trabajo masculina y consolidó la base para el desarrollo del capitalismo. De este modo se impuso una nueva división del trabajo que: “(...) diferenció no solo las tareas que las mujeres y los hombres debían realizar, sino sus experiencias, sus vidas, su relación con el capital y con

otros sectores de la clase trabajadora (...) la división sexual del trabajo fue, sobre todo, una relación de poder (...)” (Federici; 2010: p. 176).

En cuanto a cuestiones de género en el ámbito laboral en Uruguay es posible afirmar que las mujeres se encuentran más involucradas en el mundo del trabajo debido a que aumentó su participación en el mismo, sin embargo aún existen características muy marcadas de segregación ocupacional y diferencias salariales. Rosario Aguirre en “*Género, Ciudadanía social y trabajo*” (2003) plantea que las conquistas en términos de igualdad formal en el mundo del trabajo no se traducen necesariamente en igualdad real y con ello se refiere a que aún persisten diferencias en cuanto a la segregación ocupacional por sexo y a las diferencias salariales. La distancia entre la igualdad formal y real fragiliza, según la autora, la ciudadanía social de las mujeres. Dicha fragilidad se asocia directamente con cuestiones tales como: la división sexual del trabajo, las responsabilidades derivadas de la maternidad y los cuidados de los miembros de la familia.

La misma autora nos aporta más insumos en relación al tema de la segregación ocupacional en el capítulo “*Trabajo y género. Caminos por recorrer*” (2000) reconociendo y diferenciando la segregación en forma horizontal y vertical. La primera refiere a que las mujeres se concentran en pocas ocupaciones y al mismo tiempo estas son altamente feminizadas así como los hombres se concentran en otras ocupaciones masculinizadas. Respecto a la forma vertical hace referencia la jerarquía de los puestos, explica como los hombres se encuentran insertos en puestos superiores jerárquicamente mientras que las mujeres ocupan posiciones inferiores en la misma escala jerárquica.

Es fundamental para este trabajo comprender la relación existente entre la división sexual del trabajo y la segregación ocupacional de género, para ello tomamos algunos aportes de la Tesis de grado de Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Licenciatura en Sociología. *Mujeres frente a la segregación ocupacional de género: ¿superación o continuidad?* (2014) de Elizabeth Corbo. En dicho

documento se plantea que de la división sexual del trabajo, como organización de la sociedad y sus miembros en relación a tareas productivas y reproductivas de acuerdo a las cuales se producen bienes y servicios, se derivan los estereotipos tradicionales de género que hacen a la segregación ocupacional. Son las mujeres las que se ocupan tradicionalmente de tareas en el ámbito privado asociadas directamente con la reproducción, ya sea en cuanto a cuidados, bienestar, salud, educación y tareas domésticas relacionadas con la familia. Por otro lado los hombres se vinculan mayoritariamente con el ámbito público, los negocios, economía, industria y política. Se construyen social y culturalmente imágenes de género las cuales contribuyen a consolidar identidades masculinas y femeninas que conllevan a la desigualdad de oportunidades e inserción en el mundo del trabajo de forma diferencial para hombres y mujeres. De este modo las imágenes de género fomentan los roles discriminatorios y consolidan la segregación ocupacional de género. La imagen de mujer madre y ama de casa está fuertemente reconocida y naturalizada por encima de la imagen de la mujer trabajadora del área productiva (Lovesio, 2001). Dichas imágenes de género constituyen estereotipos que se encuentran naturalizados e interiorizados por la sociedad generando estigmatización y discriminación contra las personas. Al mismo tiempo es posible identificar un modelo “ideal” de trabajador transversalizado por las imágenes de género, el mismo tiene como características: ser hombre y contar con tiempo indefinido para dedicar al trabajo remunerado. Para lograr dicha disposición delega a otros (generalmente mujeres) el trabajo no remunerado como son las responsabilidades del ámbito familiar (tareas domésticas y de cuidado de familiares). Este proceso existe como consecuencia de la división sexual del trabajo favoreciendo a los hombres en su desarrollo en cuanto al trabajo remunerado.

Bourdieu (2000) sugiere considerar la división sexual del trabajo como una construcción social de carácter arbitrario negando que se trate de un fenómeno natural producto de la reproducción biológica.

No es que las necesidades de la reproducción biológica determinen la organización simbólica de la división sexual del trabajo (...), más bien es una construcción social arbitraria de lo biológico, y en especial del cuerpo masculino y femenino, de sus costumbres y de sus funciones, en particular de la reproducción biológica que proporciona un fundamento aparentemente natural a la división sexual del trabajo y, a partir de ahí, de todo el cosmos. (Bourdieu; 2000:37)

Tal como lo plasma Federici (2010), además de diferenciar las tareas entre hombres y mujeres, la división sexual del trabajo instauró una nueva relación de poder entre las personas, a partir de la dominación masculina.

La división sexual del trabajo, siendo parte de la organización de la sociedad a través de la diferenciación en tareas productivas y reproductivas deriva en los estereotipos tradicionales de género que generan la segregación ocupacional. Es a partir de aquí que se generan imágenes de género consolidando identidades masculinas y femeninas las cuales fomentan la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de insertarse en el mundo del trabajo.

En el C.GVS sucede que la gran mayoría son varones y hay una minoría de mujeres que ingresan superando la prueba de ingreso a realizar el curso que les habilita luego a concursar, mediante nuevas pruebas, para poder ejercer el trabajo. A su vez, de las pocas mujeres que realizan el curso sólo algunas trabajan en mar abierto, otras realizan el curso y no ejercen nunca o solo trabajan en piscina. En cuanto a lo primero que menciona una de las entrevistadas en relación al tema de la poca cantidad de mujeres en la profesión: “El primer filtro es elegirlo, el segundo la prueba de ingreso” (Entrevista 2). En efecto, esto se asocia directamente con la segregación ocupacional. A partir de las imágenes de género construidas social y culturalmente se consolidan identidades masculinas y femeninas que signan las decisiones que tomaran las mujeres y los varones a la hora de elegir un oficio o una profesión. “(...) se estimula más a los varones para hacer este tipo de trabajo” (Entrevista 6).

Curiosamente, la falta de inclusión deportiva de las mujeres es un tema que se vincula directamente con las imágenes de género que se mencionaron precedentemente y una de las entrevistadas también lo asocia con la poca cantidad de mujeres que hay eligiendo y/o ejerciendo la profesión.

“En principio por la falta de inclusión deportiva a las mujeres a nivel de toda la sociedad, desde la niñez. Siempre fue una profesión vista para hombres, al principio solo podían trabajar hombres. Hasta hoy en día algunas personas se sorprenden de que haya mujeres guardavidas” (Entrevista 9).

También en relación a la cantidad de mujeres en este campo, a través del discurso de otra de las entrevistadas, se mencionan las condiciones físicas diferentes entre hombres y mujeres y el peso de la cultura a la hora de elegir la profesión.

“me parece que es re cultural, cuantas amigas tenemos que nunca corrieron, que no jugaron con el cuerpo, los nenes juegan a la pelota y las nenas a las muñecas, las condiciones físicas... como que hay muchos más hombres con las condiciones físicas de correr, nadar, hacer rescates” (Entrevista 1).

III.6 Segregación ocupacional de género

Al decir de Bourdieu (2000) la división sexual del trabajo no depende de la reproducción biológica sino que se trata de una construcción social arbitraria. Por lo tanto es producto de la intención humana para así conseguir determinados objetivos funcionales al sistema capitalista patriarcal.

Es por ello que a partir de estereotipos de género construidos social, histórica y culturalmente se produce la segregación ocupacional de género derivando, al mismo tiempo, en imágenes de género que condicionan la inserción de las personas en el mundo del trabajo. Es así que se produce una inserción diferencial entre hombres y mujeres consolidando una fuerte desigualdad de oportunidades.

Por lo tanto dichas imágenes de género fomentan roles discriminatorios que perpetúan la segregación ocupacional.

Si bien actualmente en Uruguay hay más mujeres ocupando tareas consideradas históricamente “masculinas” y hay más varones involucrándose en labores consideradas “femeninas” aún las imágenes de género provocan desigualdades en el mundo del trabajo ya sea a la hora de elegir determinados trabajos y al mismo tiempo en lo que respecta a ocupar posiciones de poder dentro del ámbito laboral que integran. En el caso de las mujeres guardavidas se observó a partir de la presente investigación que son pocas las que eligen desempeñar esta profesión y aún son menos las que efectivamente trabajan en las costas de nuestro país. Asimismo, son muy pocas las mujeres guardavidas que ocupan cargos de dirección y/o coordinación. Tampoco manifiestan estar interesadas en desempeñar dichos roles. Del discurso de las guardavidas entrevistadas se desprende lo siguiente: “hay pocas por ser una profesión arriesgada, no muchas mujeres se animan, hay que tener un buen estado físico, entrenar y mantenerse, lo bueno es que cada vez hay más mujeres que se animan y vamos ganando terreno” (Entrevista 5). “Es difícil la prueba de ingreso, es cada vez más difícil entrar a trabajar en las diferentes brigadas y además se estimula mas a los varones para hacer este tipo de trabajo” (Entrevista 6).

“(…) se presentan menos mujeres, históricamente ingresaron mucho mas tarde las mujeres a este trabajo y de a poco van ganando su espacio y después también sabe que se va a enfrentar a competir contra hombres entonces a no ser que te guste o que digas ta al entrar me va a servir para otra cosa es un trabajo que no lo haces” (Entrevista 2).

“Creo que a las mujeres no les enseñan todas las posibilidades que hay, jamás alguien me dijo que podía ser GVS, si no era por mi cuenta que se me ocurría... en el liceo no te enseñan que puedes ser mujer carpintera, mujer herrera o mujer GVS y en mi casa tampoco nadie me lo sugirió (...) es una profesión que me gusta mucho y que me encantaría que más mujeres la

conozcan y la puedan ejercer y disfrutar como lo hacen los varones”
(Entrevista 8).

Como se mencionaba, respecto al interés de las mujeres guardavidas por ocupar cargos de coordinación en las diferentes brigadas, se desprende del discurso de las entrevistadas en su amplia mayoría que no hay interés explícito.

“¡Ni loca!, con la manga de dementes que son ni loca y aparte no tenés apoyo, no hay unidad, no hay una voz común para lograr algo” (Entrevista 2). “Delegado o coordinador no me interesaría” (Entrevista 3). “No, creo que no. No me interesa. De hecho con los años he ido sintiendo que cuanto más desapercibida pase más segura voy a estar (o sea, sin tristeza lo digo,... lo digo re bien) El lugar seguro es cuanto más desapercibida pases y hagas todo bien pero calladita” (Entrevista 1).

III.7 Segregación horizontal y vertical

Rosario Aguirre (2000) divide la segregación ocupacional de género en dos tipos: por un lado la segregación horizontal, la cual refiere a que las mujeres se concentran en pocas ocupaciones y estas son a la vez altamente feminizadas así como los hombres se concentran en otras profesiones altamente masculinizadas y por otro lado la segregación vertical que hace referencia a la jerarquía de los puestos.

En el C.GVS se presentan ambos tipos de segregación ocupacional por género, la segregación horizontal es visible a través de el bajo porcentaje de mujeres que ejercen la profesión por lo tanto se desprende de aquí que se trata de una ocupación altamente masculinizada.

En relación a la segregación vertical se puede afirmar que los puestos jerárquicamente superiores, ya que implican el desempeño de actividades con mayor poder, son realizadas en su amplia mayoría por hombres. De los discursos

que brindaron las entrevistadas se desprende que solo en la brigada de Canelones hay coordinadoras mujeres mientras que en los departamentos de Maldonado y Rocha no hay ni ha habido mujeres desempeñando este rol.

Si bien en el departamento de Rocha los sueldos son iguales tanto para GVS como para coordinadores, coordinadores generales y directiva cabe destacar que ninguna mujer ha ocupado estos cargos (si ha habido mujeres apoyando a la directiva, cuando estaban embarazadas.)

En el caso del departamento de Maldonado nunca ha habido mujeres coordinadoras, ni coordinadoras generales (puesto más alto en la escala jerárquica y con mayor remuneración), tampoco mujeres integrantes de la comisión técnica la cual recibe un salario mayor al resto de los GVS.

A su vez en ninguno de los tres departamentos hay delegadas mujeres. Es posible afirmar que en esta profesión los hombres ocupan puestos jerárquicamente superiores mientras que las mujeres ocupan puestos inferiores en la misma escala jerárquica.

III.8 Trabajo, género y maternidad

En el contrato de función pública-Guardavidas de la Intendencia de Canelones figura en el octavo punto que en el período trabajado la/el contratada/o tendrá derecho a hacer uso de la licencia por maternidad o paternidad y medio horario por lactancia.

En Maldonado las mujeres GVS embarazadas pasan a realizar tareas de tipo administrativo o de radio operador. Sin embargo en el caso del departamento de Rocha tal como lo expresa una de las entrevistadas no hay nada estipulado en relación a la maternidad:

“no hay nada estipulado en relación a ese tema no hay nada en el convenio escrito, cada caso ha sido diferente, hubo compañeras que con el intendente anterior las contrató embarazadas (las hizo sentir como que era un favor) tuvieron su licencia maternal de tres meses, que la intendencia tiene un reglamento de que es un mes y medio antes y un mes y medio después para las funcionarias municipales pero en ese caso ellas pudieron juntar los tres meses ya que nuestro trabajo es diferente es una tarea de riesgo y se pudo juntar los tres meses y después tuvieron la licencia maternal correspondiente haciendo medio horario de lunes a domingo”. (Entrevista 8)

La entrevistada cuenta que actualmente hay un nuevo intendente y la situación está aún más complicada, una de sus compañeras que estuvo embarazada y tenía que reintegrarse con su licencia maternal esta temporada fue contratada por menos horas y con un salario menor.

En el caso de quedar embarazadas en temporada tampoco hay nada estipulado en el contrato, lo cual hace que cada caso sea diferente y que se someta a la voluntad de quien está a cargo de la intendencia. Dos GVS que esta temporada quedaron embarazadas hicieron una carta para solicitar la realización de tareas de apoyo a la directiva a modo de evitar realizar la tarea de riesgo que implica el trabajo en playa poniendo en peligro su embarazo.

Por lo tanto la maternidad en estas condiciones implica una serie de complicaciones, entre ellas la salarial, lo cual hace que exista discriminación de género. Si una pareja heterosexual de GVS decide tener un hijo debe considerar que la mujer por ser mujer recibirá un salario menor que el varón quien no verá afectado su salario. En el periodo de la vida donde se incrementan los gastos debido a que se incorpora una nueva persona a la familia el salario de la mujer se reduce.

“la presencia de niños en el hogar reduce sensiblemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se puede apreciar que la tasa de actividad

de las mujeres con niños es la más baja entre las que tienen de 20 a 44 años, este comportamiento es propio de la fuerza de trabajo femenina, ya que la presencia de niños en el hogar no afecta la participación laboral de los hombres tendiendo, por el contrario, a incrementarla. Ello confirma que esa presencia refuerza la especialización de roles”. (Aguirre; 2003:p.27)

La primera mujer GVS de aguas abiertas en nuestro país cuenta que trabajó tres temporadas: “(...) La mujer después tenés hijos y eso no solamente como GVS, en todos los trabajos, la mujer muchas veces disminuye la carga horaria de los trabajos, deja o cambia trabajos por la maternidad” (Entrevista 7).

En los años 70 dejar de trabajar para ser madre aparece como una opción más común que actualmente, las mujeres trabajadoras de hoy quieren seguir trabajando y de hecho lo intentan a pesar de las dificultades que conlleva.

CAPITULO V

Conclusiones finales

El presente trabajo pretende ser un aporte para la reflexión acerca de la violencia de género y sus múltiples manifestaciones en el mundo del trabajo específicamente. Luego de haber analizado las entrevistas realizadas y articulando con las teorías seleccionadas para iluminar esta investigación se abre camino a las conclusiones finales.

Una de las conclusiones más importantes que ha surgido a partir del este trabajo es que las relaciones jerárquicas de género basadas en estereotipos e imágenes de género son al mismo tiempo causa y consecuencia de situaciones de discriminación que condicionan la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres a la hora de decidir sobre su ingreso y trayectoria en lo profesional. Asimismo esto acarrea diferencias y desventajas más allá del trabajo, en la vida y desarrollo de las mujeres en nuestro país, las cuales se pueden observar mediante la segregación ocupacional por género que asigna a las mujeres las profesiones menos remuneradas, de menor prestigio y reconocimiento social y cultural.

En el campo de guardavidas las mujeres al ingresar a este mundo altamente masculinizado se enfrentan a una serie de dificultades, que no tienen que ver con su desempeño en la tarea, sino que tienen que ver con su condición de mujeres. Algunas más, otras menos, logran adaptarse y quebrar esquemas tradicionales que se basan en la discriminación y la desigualdad de género presentes en las relaciones sociales y al mismo tiempo en las relaciones laborales. Visualizar dichas dificultades que se presentan en el mundo del trabajo es tarea de hombres y de mujeres al mismo tiempo para lograr un cambio real en lo que respecta a la igualdad social y civil de las personas.

A su vez, se desprende de ésta investigación que en este espacio de trabajo existen muchas situaciones de violencia simbólica que aun se encuentran invisibilizadas por los agentes que participan en éste espacio y por la sociedad en su conjunto. Al mismo tiempo sin la existencia de espacios de intercambio y reflexión para debatir sobre las condiciones de trabajo de las mujeres y las relaciones laborales en general, se hace más complicado enfrentar estas situaciones. En los encuentros que se realizaron con las entrevistadas varias manifestaron un gran entusiasmo por hablar sobre los temas que se desprendían de las preguntas que se les realizaba e incluso comentaron que no habían hablado de estos temas anteriormente y que les resultaba muy importante.

Cabe mencionar y subrayar la idea de que la violencia no afecta solo a las mujeres sino que también actúa sobre los hombres desde que son niños, se les enseña a no salirse del mandato de masculinidad. Como contracara de la dominación que ejercen los hombres, existiendo un acuerdo implícito de que las mujeres deben dejarse controlar, cuidar y proteger, los hombres tienen el hábito interiorizado y el mandato de hacerlo, este circuito no afecta únicamente a las mujeres ya que a partir de la presión social por cumplir las exigencias que la masculinidad obliga a practicar para ser un “verdadero hombre”, se condiciona la libertad del mismo de ser y sentir, atentando directamente contra su sensibilidad. El hecho de no poder expresar su sensibilidad libremente no ayuda a que el hombre pueda visibilizar la dominación y la violencia que ejerce sobre las mujeres. Por lo tanto considero que el formato de hombre rígido, fuerte, firme, severo, aquel que no llora, aquel que no expresa sus sentimientos tiene que ser cuestionado para poder pensar y actuar sobre la violencia desde sus raíces.

Desde mi punto de vista es fundamental no victimizar a las mujeres, lo cual no implica desatender y poner punto final a la violencia machista, sino que se trata de cuestionar las bases, la estructura del sistema que crea y reproduce las relaciones de dominación y pensar en las desventajas que acarrea para los varones cargar con el peso del mandato social de sujetos: seguros, audaces, fuertes, valientes,

arriesgados, decididos, sin miedo, etc. Al mismo tiempo no victimizar a las mujeres contribuye a romper con el imaginario social de mujeres débiles e inferiores.

Por otro lado, la masculinización que se presenta en el mundo de los/las guardavidas invita a reflexionar sobre situaciones inversas como el caso por ejemplo de la feminización del Trabajo Social ya que al problematizar sobre los estereotipos e imágenes de género en esta investigación se llegó a la conclusión de que la relevancia de dichas construcciones sociales son un condicionante a la hora de elegir la profesión que van a desempeñar. Por lo tanto, a partir de la incorporación, interiorización y naturalización de tantas preconiciones, prejuicios, estereotipos e imágenes de género, surge la interrogante acerca de qué tan auténtica y libre es la elección que creen hallar las personas a la hora de seleccionar un trabajo, una profesión.

Otro elemento a destacar en este capítulo es el orgullo que las mujeres GVS manifestaron por su profesión, lo cual no es una cuestión menor ya que promover la participación activa de mujeres en este campo es un compromiso social y político con la lucha por la igualdad de género y la no discriminación social de género.

Por último me gustaría mencionar que a partir de haber realizado esta investigación me surgió la interrogante acerca de qué pasaría si una persona transgénero o transexual se quisiera incorporar a trabajar en el campo de guardavidas, qué lugar se le habilitaría si es que se le habilitaría algún lugar. Considerando que se discrimina a las mujeres por su género me surge la interrogante sobre la aceptación o no en dicho campo de la diversidad de género en todas y cada una de sus expresiones.

Referencias bibliográficas

- **Aguirre, Rosario** (2000) “Trabajo y género. Caminos por recorrer” En Aguirre, Rosario y Batthyány, Karina (eds.) *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. Departamento de Sociología, FCS, UdelaR, Montevideo.
- **Aguirre, Rosario** (2003) “Género, ciudadanía social y trabajo. Resultados de investigación” Ed. Doble clic, Montevideo.
- **Anker, Richard; Hein Catherine** (1987) *Desigualdad entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo urbanos del tercer mundo*. Ed. Oficina internacional del trabajo, Chile.
- **Alonso, L.E.** (1995). “Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa”. En J.M. Delgado y J. Gutiérrez (Coords.), *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- **Alicia B. Gutiérrez** (2006) *Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu*. Ed. Ferreyra, Córdoba.
- **Batthyány, K. y Cabrera, M.** (2011) *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. UdelaR, Montevideo.
- **Beltrán, M.** (1986) “*Cinco vías de acceso a la realidad social*”. En *el análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*” Ed. Alianza, Madrid.
- **Bourdieu, P.** (1991) “ *Estructuras, habitus y prácticas*”. Ed. Taurus, Madrid.
- **Bourdieu, P.** (2000) *La dominación masculina*. Ed. Anagrama, Barcelona.
- **Bourdieu, P.** (2007) *El sentido Práctico*. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires.
- **Bourdieu, P. y Wacquant, L.** (2012) “*Una invitación a la sociología reflexiva*”. Ed.: siglo veintiuno
- **Bourdieu, Pierre** (2013) *Las estrategias de la reproducción social*. Ed. Siglo Veintiuno. Buenos Aires.

- **Castro, R.** (2007) *“Profesores de Educación Física y guardavidas, educar para prevenir en playas”* Tesis de Licenciatura en Educación Física, UdelaR. Montevideo.
- **Corbo, E.** (2014) *Mujeres frente a la segregación ocupacional de género: ¿superación o continuidad?* Tesis de grado de Licenciatura en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo.
- **Federici S.** (2010) *“Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria”* Ed. Traficantes de sueños. España.
- **Haraway, D. J.** (1995) *Ciencia, Cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza.* Ediciones Cátedra Universidad de Valencia, Instituto de la mujer. Ediciones cátedra, Madrid
- **Lovesio** (2001): *Relaciones de Género y trabajo en el contexto del Mercosur: Un Estudio de Caso de la Industria láctea en Rio Grande do Sul, Brasil y Uruguay*. Tesis de Doctorado. CEPPAC, Brasilia.
- **Lagarde, M.** (1996) “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España
- **Rivero, W.** (2016) *“De Salvavidas a Guardavidas”*, Ed. Radio Malvín. Montevideo, Uruguay.
- **Sautu, R.** (2003): “Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación”. - la ed. - Buenos Aires : Lumiere
- **Scott, J.** (1990): “Una categoría útil para el análisis histórico”. Ver. Castellana, 51 trad. Amelang y Nash (eds), en Marcela Lagarde – 1994, “Genero en el Desarrollo”. Nicaragua

Fuentes documentales:

- **Maffia y Moretti** observatorio de justicia y genero.
http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/825_rol_psicologo/material/descargas/unidad_3/optativa/violencia_mediatica.pdf
- *Algunas propiedades de los campos*. Conferencia dirigida a un grupo de filólogos e historiadores de la literatura, en la Ecole normale supérieure en noviembre de 1976. Libro Sociología y Cultura de Pierre Bourdieu, Mexico 1990 ed. Grijalbo
- Instituto Nacional de las Mujeres,
www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/.../informecedaw2015_web-baja.compressed.pdf
- **Taylor, S. y Bodgan, R.** (1987) *“introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados”* En capítulo 4 “la entrevista en profundidad”. Disponible en:
http://cvonline.uaeh.edu.mx/Curos/Lic_virt/Mercadotecnia/IMMC208/Unidad%204/44_lec_La%20entrevista%20a%20profundidad.pdf