

Las secretarías de género e igualdad de oportunidades
Conmemorando el Día Internacional de las Trabajadoras

Ester Kandel*

El tema tiene varias aristas, una es histórica y la otra son los aspectos del contexto económico, político y social que exigen consideraciones especiales.

Cada 8 de marzo las trabajadoras tenemos una mirada retrospectiva y a la vez elaboramos las propuestas para trabajar en condiciones dignas. En nuestra época las patronales no incendian el lugar de trabajo con el personal, como ocurrió en 1908 en la fábrica Cotton de Nueva York pero tienen otros métodos que mellan con nuestra salud y nuestra dignidad.

El funcionamiento de las secretarías de género en los sindicatos y organismos de segundo grado fue un progreso para visibilizar las discriminaciones que se producen entre varones y mujeres en el ámbito laboral y fundamentalmente al tomar iniciativas y hacer reclamos para denunciarlas y transformarlas.

Repasamos consideraciones realizadas en otra oportunidad

El lema *igualdad de oportunidades entre varones y mujeres* merece ser ubicado en sus justos términos, teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad desigual y por lo tanto las relaciones laborales están condicionadas por las políticas empresarias y estatales.

La confusión reiterada de equiparar el término *género con mujer* también merece nuestra atención en tanto incide en la práctica cotidiana. (...)

Nos parece pertinente incursionar en el tema realizando un repaso histórico que incluya una referencia a la organización de la clase obrera, la inserción laboral de las mujeres durante el siglo XIX, el siglo XX y particularmente post- guerra y en el período que coincide con la innovación tecnológica. La conferencia mundial del año Internacional de la mujer, realizada en 1975 (Méjico), Nairobi en 1985 y en 1995, Beijing y los documentos de la Multisectorial de la Mujer; los Encuentros Nacionales de Mujeres y la OIT, nos aportan al tema.

Un papel especial jugó la sanción de la Ley de *Asociaciones sindicales. Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos. Porcentajes de dicha representación.*¹

Esta propuesta tuvo eco en nuestro país al sancionarse la llamada ley de *cupo femenino* y posteriormente la ley de *cupo sindical*.

Pero estas Conferencias tuvieron otras repercusiones, pues se articuló con la necesidad de miles de voces de expresar su descontento sobre los derechos humanos, la salud, la educa-

¹ Ley 25.674, 28/11/02; B.O.: 29/11/02.

ción, etc. Al finalizar la dictadura se nuclearon varias organizaciones de mujeres en la Multisectorial de la Mujer (1983)², exigiendo siete reivindicaciones:

el cese del trabajo en negro, “igual salario por igual trabajo”, participación en comisiones paritarias, asistencia médica a mujeres violadas, refugio para mujeres golpeadas, defensa integral de los derechos humanos, rechazo a todo tipo de amnistía, juicio y castigo a todos los culpables, restitución de los niños secuestrados, legislación sobre educación sexual y anti-concepción. Acceso a métodos anticonceptivos gratuitos en hospitales y obras sociales, reglamentación de la ley 20582 de jardines maternales zonales, jubilación a la ama de casa, **adecuación de la legislación vigente a la Convención de Naciones Unidas, ratificada por nuestro país para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer e integración proporcional de mujeres a los cargos electivos y de decisión en los partidos políticos y organizaciones gremiales y sociales.**

En el año 1987 se agrega el reclamo por la participación en la discusión de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Las iniciativas fueron los **Encuentros Nacionales de Mujeres**³, con los talleres de Trabajo y Sindicatos. Expusieron la necesidad de promover la participación femenina en los gremios, previa descripción de la situación y denuncias de discriminación proponían:

- Capacitación paga en horarios de trabajo;
- cursos de capacitación sindical; técnico-laboral; educativa general,
- reuniones sindicales en horario de trabajo;
- democratizar los roles familiares para que las mujeres puedan participar activamente en el gremio;
- creación (y reactivación en donde exista) de Secretarías de la Mujer, a nivel de comisión directiva de cada gremio. Promover la reforma de estatutos para que se la incluya;
- ley de cupo, en debate (previa a la sanción de la ley). Hay múltiples herramientas válidas, el tema es lograr espacios de decisión y de poder como mujeres.

las mujeres somos capaces de ocupar cualquier cargo en la conducción gremial. (Kandel, Ester, 2013).

La creación de la secretaría de género implicaba modificar el estatuto de la organización. Un ejemplo de ello fue el de la Federación Judicial Argentina (FJA):

En el primer encuentro de trabajadoras judiciales, en la que participaron compañeras de las provincias de Salta, Neuquén, Santa Cruz, Entre Ríos, Córdoba y Buenos Aires, coordinado por Susana Pastor, realizado el 27 y 28 de mayo de 1989, surgieron las siguientes propuestas:

1) incluir en el próximo congreso ordinario la creación de la **secretaría de la Mujer** para lo cual los congresistas deberían tener mandato expreso;

2) promover la capacitación sindical de las mujeres en los cursos que se implementan a través de la FJA;

3) actualizar el Proyecto del Estatuto nacional del empleado judicial e incluirlo en las luchas reivindicativas con el salario;

4) Pedir ampliación del Presupuesto para el Poder Judicial de todas las provincias que permita la creación de nuevos tribunales y la ampliación de las plantas funcionales existentes de acuerdo a las reales necesidades demográficas de cada lugar (...);

² Agradezco la colaboración de Elsa Colarena.

³ ENM N° 1, 23, 24 y 25 de mayo/1986, Capital Federal; N° 11, 8,9,y 10 de junio, Capital Federal, N° 14, 9, 10 y 11 de octubre, San Carlos de Bariloche, 1999. Amanda Alma, Paula Lorenzo, *Mujeres que se encuentran*, Feminaria, 2009.

5) Buscar formas creativas de comunicación

Esta crónica fue publicada en la publicación el Pregón Judicial del mismo mes (mayo/89).

En la FJA, se creó la secretaría de género pero se da una particularidad pues no se realizan convenciones colectivas de trabajo. En el año 2014, entrevisté a Víctor Mendibil, su secretario general:

El reclamo por negociaciones paritarias por parte de los trabajadores/as judiciales me llevó a entrevistar a Víctor Mendibil, secretario adjunto de la Federación Judicial Argentina, para indagar sobre sus expectativas:

Las decisiones salariales y condiciones de trabajo son tomadas en un 90% unilateralmente por el Superior Tribunal Nacional de la Corte de la Nación⁴. Niegan la recomendación de la OIT (Resolución N° 2881) de modificar estas condiciones.

Desde la década de 1990 perdimos el nomenclador nacional y el sistema de porcentualidad que obtienen los jueces de la Corte. Un claro ejemplo de la continuidad del neoliberalismo.

Sobre la significación de las negociaciones colectivas y su relación con el sistema productivo, respondió:

En el sistema capitalista se instaló la posibilidad que los trabajadores discutan en paritarias. En muchos casos es un avance en la consolidación de derechos elementales consagrados en la Constitución Nacional. En la práctica cotidiana el Estado se ocupa de violarlos, encarnados por el actual gobierno.

Es saludable que haya discusión entre obreros y patrones ¿eso promueve el progreso de una transformación en la sociedad? no sólo no promueve la distribución de la riqueza, ni tampoco transforma el sistema productivo

En los últimos 10 años los ricos son más ricos y los pobres son más pobres, hay importantes franjas de trabajadores que son precarios. No tienen ámbitos de discusión en los Estados municipales, provinciales y nacionales y existen condiciones laborales peores que en la década de 1990.

En el Seminario realizado por la Fundación de Investigaciones Políticas y Sociales, las compañeras judiciales, Mary Muñoz, Elba Molina, Elsa Picado y Beatriz Ravello elaboraron un texto en el cual caracterizaban varios aspectos de ese sector, en sus Consideraciones previas:

El contexto histórico-político en el cual se desarrolla la problemática planteada se enmarca en el sistema capitalista, época conocida como neoliberal, que asume características peculiares en las instituciones laborales.

⁴ Sólo cinco provincias lograron negociaciones paritarias.

El sector judicial en particular se encuentra íntimamente relacionado con el proceso de reconfiguraciones de la economía política mundial y regional del sistema capitalista durante el último cuarto del siglo XX, época comúnmente denominada como la del “capitalismo salvaje” o simplemente neoliberal.

En este contexto es recurrente la discriminación –directa o indirecta– hacia las mujeres. Por ejemplo: La composición del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires, en números es el siguiente: 13686 mujeres sobre un total de 24.415 agentes, o sea que el 56,06 % de los empleados judiciales son mujeres, lo que determina que el porcentaje de las mujeres ha decrecido en el tiempo (llegamos a ser el 62% a principios del 2000).

Qué piensan, qué proponen y por qué luchan las compañeras judiciales de la Provincia de Buenos Aires? ¿ He aquí sus respuestas:



La “Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades” es un espacio de construcción abierto, democrático, horizontal y plural del cual participan los y las compañeras de las veinte departamentales de la Asociación Judicial Bonaerense. Desde sus inicios como “Subsecretaría de la Mujer”, hasta llegar a la actualidad con el rango de Secretaría, ha experimentado un crecimiento en la lucha por los derechos sociales, laborales y humanos; por la eliminación de las violencias hacia las mujeres y las disidencias; y por la equidad e igualdad en la participación en el sindicato.

Protagonizamos jornadas históricas por el 8 de marzo y fuimos pioneras en la convocatoria al PARO internacional del #8m; construimos y participamos activamente en la lucha por el #NiUnaMenos contra las violencias, los femicidios y trans-travesticidios denunciando la responsabilidad del Estado y exigiendo la emergencia nacional y presupuesto para políticas públicas en materia de género.

Desde la década del '90, nuestro sindicato se identifica con la decisión del Congreso de la CTA de apoyar la interrupción voluntaria del embarazo, decisión que fuera ratificada por el Congreso Provincial de nuestra organización en el año 2017, por considerar el aborto legal, seguro y gratuito una cuestión de salud

pública y de derechos individuales y humanos de las personas gestantes, ello a la luz del avance del movimiento feminista.

Además, denunciamos el ajuste, los despidos y el endeudamiento, ya que el impacto de estas medidas en la clase trabajadora afectan especialmente a las mujeres y disidencias y acentúa la desigualdad e inequidad de género. En promedio, las mujeres ganamos un 27% menos que los varones y en el Poder Judicial, pese a que representamos el 57% del total de trabajadorxs, sólo ocupamos el 23% de los cargos de mayor jerarquía.

Denunciamos al Poder Judicial por ser profundamente machista y patriarcal, y a aquellos magistrados que ejercen violencia. Exigimos perspectiva de género en los procesos y sentencias judiciales, a fin de dar una respuesta rápida e integral a las víctimas de violencia de género y un área de políticas de género en el ámbito de la Corte Provincial con integración de los y las trabajadoras.

En nuestra organización, impulsamos la igualdad y equidad de participación en cargos de representación, la formación y capacitación en género y la eliminación de las violencias. Tenemos el antecedente de ser el único sindicato que luego de instar un proceso disciplinario, ha tomado la decisión a través de su máximo órgano de representación de expulsar a dos dirigentes por haber ejercido violencia de género.

Nuestros logros

- **Jornadas mixtas de formación y capacitación:** en las que trabajamos en comisiones sobre nuestros derechos y elaboramos proyectos. Nos encontramos, desaprendimos, aprendimos y nos deconstruimos.

- **Inclusión de los reclamos de género en cada reunión paritaria** con la Suprema Corte y el Poder Ejecutivo.

- **Implementamos el Espacio de cuidado** para que los y las compañeras puedan asistir a movilizaciones, actividades de formación y reuniones provinciales acompañadas de sus hijos e hijas.

- **Modificación de la política comunicacional incorporando el lenguaje inclusivo.**

- **Elaboración y presentación de proyectos para la modificación** de las licencias indistintas por cuidado y lactancia; la instalación de lactarios, la implementación del cupo laboral Trans – Travesti en el Poder Judicial y la implementación de la Licencia Laboral por Violencia de Género para las trabajadoras del Poder Judicial.

- **Incremento de la participación de las compañeras** en un 120% en actividades político gremiales.

- **Campañas de prevención, difusión y concientización** sobre derechos y violencia. Articulación de proyectos y actividades con compañeras de todo el país a través de la Federación Judicial Argentina y también con las compañeras de otros sindicatos de la Provincia de Buenos Aires.

- **Charlas en diferentes departamentales:** apoyamos y acompañamos las actividades que las secretarías de género de toda la provincia realizan en su territorio.

- Conformación de un **equipo interdisciplinario** para el acompañamiento a aquellas compañeras que son víctimas de violencia de género.

- La **licencia laboral por violencia de género** en el Poder Judicial.

- En un hecho histórico para la lucha contra la violencia de género, el Congreso Provincial del gremio aprobó por amplia mayoría el **“Protocolo para prevenir, detectar, intervenir y erradicar situaciones de violencia de género”** en el ámbito de la Asociación Judicial Bonaerense.

- Implementación del **cupo laboral travesti – trans** en el Poder Judicial.

- Logramos la **creación de un área de políticas de género** en el ámbito de la Suprema Corte con participación del sindicato.

Seguimos exigiendo al Poder Judicial

- El cese de la violencia en nuestros lugares de trabajo. - El derecho a una ley paritaria con perspectiva de género. - La modificación de las licencias familiares para que contemplen la conciliación laboral, personal y la corresponsabilidad parental. - El acceso igualitario a todo tipo de cargo y jerarquía. - La expulsión de magistrados violentos. - Un Poder Judicial con perspectiva de género, la capacitación obligatoria y la implementación de la Ley Micaela.

El contexto actual

El panorama es preocupante por varios motivos, si tenemos en cuenta el contexto internacional con la ofensiva del capital, el efecto es catastrófico en el crecimiento de la desigualdad, en la distribución del ingreso y de la riqueza, asentado en una mayor explotación de la fuerza de trabajo y el saqueo de los bienes comunes, contribuyendo al deterioro de la vida humana y la naturaleza. Particularmente nuestra dependencia se agudiza al estar sometidos a una deuda con el FMI, ilegal, ilegítima y odiosa que el gobierno se niega a investigar.

La importancia que cobró el teletrabajo, con gran peso en la actualidad, por la pandemia que padecemos, coexiste con otros tipos de trabajos formales y numerosas relaciones precarias. Con más precisión la OIT, lo denomina “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”. Varias son las fuentes que consultamos y que aportan a nuestro conocimiento.

El mito del robot se emplea desde hace siglos para disciplinar la fuerza de trabajo”, respuesta a la entrevista realizada por Erwan Cario, el 23 de enero de 2019 al sociólogo Antonio Casilli:

La revolución de la inteligencia artificial (IA) no puede prescindir de los datos producidos y seleccionados por el hombre, usuario o pequeña mano invisible de micro-trabajo. Es urgente proteger estas actividades laborales contra la depredación de las plataformas.

El autor identifica tres grandes familias de trabajadores digitales:

La primera y la más visible, aquella con la que el público francés y europeo ya está familiarizado es la que se llama “el trabajo a demanda”. Pasa por las aplicaciones en tiempo real inmediato para permitir a nuestros consumidores acceder a servicios o productos. Son Uber, Deliveroo, servicios personales que están ahora por todas partes en el debate público, pues han centrado lo que en su momento se llamó “la uberización”.

NOS ENFRENTAMOS A LA ENÉSIMA MARAVILLOSA SOLUCIÓN PARA PAGAR CADA VEZ MENOS A LA FUERZA DE TRABAJO, PRECARIZÁNDOLA Y EXCLUYÉNDOLA DE UN RECONOCIMIENTO FORMA

La segunda familia, mucho menos conocida, menos visible, y sin embargo claramente presente incluso en países como Francia es la del “micro-trabajo”. Es todo lo que hace referencia a plataformas en las que multitud de trabajadores se dedican a la realización de tareas profundamente fragmentadas, y sobre todo micro-remuneradas. Se pagan a uno o dos céntimos. Y aún se tiene la suerte en Francia de que están relativamente bien pagadas. Son tareas que exigen entre algunos segundos o algunos minutos para llevarse a cabo, que van desde la maquetación de imágenes, la retranscripción de pequeños fragmentos de texto, registro de voces u organización de información. Es un fenómeno global, no únicamente situado a escala de una ciudad, como puede serlo Uber, es una forma de poner a trabajar a personas que están en países lejanos.

La tercera familia viene a continuación de la segunda, pues en el microtrabajo, se encuentra haciendo “tareas banales” que consisten en mirar videos, fotos, escribir pequeños textos, organizar la información, siendo pagado por muy poco, límite cero. Esta tercera familia, es por lo tanto el, por así decirlo, trabajo gratuito, el que nosotros como usuarios realizamos en las plataformas sociales. Se lleva a cabo en las redes sociales como Facebook, YouTube o Instagram. Publicamos contenido, desde luego, pero hacemos mucho más que eso. Se realiza un trabajo de selección y clasificación de la información, señalando lo que es problemático respecto a las propias normas de la plataforma

En síntesis, trabajo totalmente mal pago y hasta gratuito, lo que llamamos precarizado.

Desde la Asociación de abogados/as laboristas, Cynthia Benzion y María Paula Lozano, en el texto *Teletrabajadorxs en tiempos de pandemia*, con acierto señalan:

Se instaló un discurso falaz que pretendió presentar las supuestas bondades del formato: que mejora el medio ambiente, que irroga menos gasto de tiempo en transporte; y que permite “la conciliación de la vida laboral y familiar” (sobre este punto volveremos luego). Lo cierto, es que la forma de organizar la actividad laboral como teletrabajo es parte de una estrategia empresarial, propia del nivel de desarrollo del sistema económico vigente a nivel mundial, vinculado a la deslocalización, externalización y tercerización.

No es inocuo el formato. El teletrabajo es una modalidad que desde el vamos implica un retroceso en derechos laborales: estructuralmente, se exagera la unilateralidad y el poder patronal. Durante muchos años existió fuerte resistencia de lxs trabajadorxs y sus organizaciones, que impidió que avancen proyectos legislativos para regular esta modalidad específicamente. La pandemia del COVID 19, en este aspecto, impuso un cambio regresivo en las relaciones laborales.

En algún sentido implica que “*el empleador ingresa en tu casa*” (sic). Se desdibujan los límites entre la vida personal, familiar y laboral, invadiendo la intimidad. La dimensión colectiva se dificulta al no compartir físicamente espacios comunes, que permitan identificar intereses. Produce atomización y fragmentación del colectivo. Como efecto del aislamiento, se generan afectaciones de diverso tipo a la integridad psicofísica causadas por riesgos derivados de esta modalidad (ergonómicos; auditivos; visuales; psicosociales; violencia laboral, etc.).

Y especialmente, tiene un impacto diferenciado en materia de géneros, en perjuicio de mujeres y diversidades, exacerbando desigualdades y asimetrías preexistentes.

La ley sancionada sobre el tema fue un paso importante, aunque falta reglamentar varios aspectos.

El Dr. Julio Neffa, en un extenso documento sobre el tema reafirma dos aspectos del contrato de trabajo y la negociación colectiva:

Consideramos que en esta actividad se debería dar prioridad a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), con estabilidad y garantía en el empleo, y que esté registrado ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y en los organismos del sistema de seguridad social. Porque las diversas modalidades de trabajo precario –contratos por tiempo determinado, o como monotributistas o autónomos– y el trabajo no registrado reducen ciertamente los costos empresariales, pero violan la dignidad de la trabajadora o del trabajador y sus derechos humanos, además de perjudicarlos económica y socialmente. (...)

Pero que sea un empleo atípico o una forma específica de empleo, el teletrabajo no cambia la condición esencial, puesto que se trata de un trabajo en relación de dependencia económica, jurídica y técnica que se ejecuta fuera del espacio del establecimiento. La relación salarial sigue siendo de subordinación y por lo tanto debe gozar de la protección laboral y de la seguridad social en igualdad de condiciones que los trabajadores presenciales asalariados. Sigue siempre vigente la división del trabajo, técnica y social, pero a esto se agrega ahora la división “física” del trabajo.

Acerca de las cláusulas de género en las negociaciones colectivas

La doble opresión de las mujeres debe ser considerada estableciendo condiciones básicas para la igualdad entre varones y mujeres, tales como *igual salario por igual valor del trabajo; igualdad de oportunidades para acceder a puestos trabajo de mayor calificación; eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción y un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad.*

Los temas de negociación se han ampliado, como lo han explicitado las compañeras de la AJB. La descripción que hemos realizado sobre la implementación del teletrabajo, seguramente será uno de los temas que ocupará a las secretarías de género.

Otros temas que en el año 2019, reflexionábamos tienen plena vigencia:

Con el espíritu de avanzar en el reconocimiento de los derechos por la licencia por maternidad/paternidad, la crianza de hijos/as, el derecho de las mujeres a decidir sobre nuestro propio cuerpo, sobre anticonceptivos y aborto y contra la violencia laboral, doméstica, callejera y obstétrica, me pregunto **cuánto están implicados los varones en las exigencias de estas reivindicaciones.**

A pesar de los logros en muchas de las cuestiones planteadas, el peso de las tareas y los reclamos quedan bajo la responsabilidad de las mujeres. Por ejemplo ¿a los hombres les interesa que les otorguen licencia por paternidad? ¿qué acciones realizaron?

Desde hace más de dos décadas se ha puesto en debate la necesidad de incorporar cláusulas, llamadas de discriminación positiva,⁵ que contemplen la necesidad de articular la producción y la reproducción, en la perspectiva de lograr la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en el mundo laboral, desde ya en el marco de las contradicciones de clase, abordando la relación clase-género, teniendo en cuenta que la división sexual del trabajo, es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.

23 de Enero de 2022

*Magister de la UBA en Ciencias Sociales del Trabajo

Bibliografía

Benzion, Cynthia y Lozano, María Paula, *Teletrabajadorxs en tiempos de pandemia*, La Causa Laboral, Revista trimestral, Año XIII.

Kandel, Ester, 8 de marzo – *Sus orígenes – Día Internacional de la Trabajadoras* - Publicado por Rima – ADN – Agencia de noticias - Resumen Latinoamericano 9 de febrero de 2020 – La Causa Laboral.

Kandel, Ester, *Las mujeres dentro de las organizaciones sindicales (Parte I,II,III)*, CTA Capital, 5 de junio de 2013 y Argenpress, 6 de junio de 2013.

Kandel, Ester, *Negociación colectiva y sistema productivo: Una historia con etapas*, Argenpress, 13 de noviembre de 2014 – ACTA Sábado 15 de noviembre de 2014.

Kandel, Ester, *Seminario – Relaciones de género – Hoy – FISYP- 2014*

Kandel, Ester, Ponencia - *I Jornadas: El empleo de los jóvenes en contexto de crisis”- Cambio tecnológico y flexibilización laboral*, Universidad de Quilmes, 2019.

Kandel, Ester, *Las reivindicaciones de la agenda de las mujeres en los sindicatos - Las implicaciones masculinas*, Publicado por Rima, 27 de mayo de 2019 – Instituto de Estudio y Formación- CTA Autónoma.

Kandel, Ester, *El trabajo a domicilio – cambios cualitativos, Del trabajo manual a la tecnología de la información*, Publicado en Relats, octubre 2020.

Neffa, Julio, *Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo*, Revista Movimiento, Enero 2022.

⁵ Se hace referencia a tener preferencia por las personas del género menos representado en determinado sector laboral. El objetivo es contribuir a la aplicación del principio de no discriminación en la contratación, formación y en la aplicación del principio de igual salario por igual valor del trabajo.

