

Reproducido en www.relats.org

PARTICIPACION DE MUJERES EN CARTGOS ELECTIVOS Y REPRESENTACIÓN DE LOS SINDICATOS

Mariana Paola Martínez

AAL/COMUTRA, Noviembre 2018

En el contexto de democracias plenas, a fines del siglo XX, y principios del siglo XXI, en países de América Latina y en particular en nuestro país, se instrumentan ciertas políticas públicas de acción positiva para efectivizar la equidad de género, y reflejar la participación activa de las mujeres en lugares de representación, particularmente en estructuras de dirección.

Desde esta perspectiva, en el año 2002, producto de reclamos desde distintos espacios del colectivo de mujeres realizados durante la década del 90, se logra la instrumentación de incluir en un 30 % la participación de las mujeres, en el plano de las estructuras sindicales y en las unidades de

negociación colectiva con los representantes patronales de cada rubro laboral

Así con la promulgación de la Ley N° 25.674, el sistema de cuotas se establece para asegurar que las candidaturas de mujeres a los órganos de dirección incluyan un número proporcional a la afiliación.

Actualmente, y pese a la normativa nacional e internacional, el liderazgo de actividad femenina no logra modificar los principales rasgos de inequidad de género que se han dado históricamente. Mientras las mujeres estamos sobre-representadas en actividades tales como la docencia, los servicios sociales, salud y turísticos, estamos sub-representadas en otras actividades. La insuficiencia en puestos de dirección y jefatura dan cuenta del fenómeno denominado “techo de cristal”, y en el ámbito sindical es su mayor ejemplo.

Objeto: El presente trabajo tiene por objeto abordar la temática sobre la exigencia democrática de representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, y sugerir algunas herramientas para la correspondiente implementación, entendiendo que “No ha Democracia Sindical sin Equidad de Género”.

1.- Problemática inequidad

Partimos de la premisa, que hay relaciones asimétricas de poder. Siendo conscientes de esta circunstancia, la relación empleadx empleador, construyó herramientas para mitigar el desequilibrio. Individualmente los logros de derechos no son posibles, y la negociación colectiva a través de las instituciones sindicales se hicieron la llave para lograr justicia social, condiciones dignas de trabajo, jornada limitada de labor, salario, paritarias, etc, etc.

En cuestiones de género, sucede similar, porque en el mercado laboral específicamente, además de la asimetría de poder exigente para todxs, entendemos que estamos atravesadxs por relaciones desiguales de poder, según el sexo que tengamos.

Para el logro de la equidad de género, hay que incorporar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de todas las organizaciones. Además entender que esa transformación cultural, se va ir generando con el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades.

A partir del año 1972 es introducido en las Ciencias Sociales el término “género” por parte de la destacada socióloga inglesa Ann Oakley, en su tratado “Sexo, Género y Sociedad” distinguiendo dicho concepto del de “sexo”. Con base en dicha línea interpretativa, Alda

Facio sostiene que “el concepto de género alude tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales”, es decir que cuando hablamos de “género”, nos referimos a una construcción sociocultural que varía acorde a lo que la sociedad, en un determinado tiempo y lugar, considera como “femenino” o “masculino”.

Como consecuencia de lo expuesto, si nos referimos a “equidad de género” estamos hablando de la eliminación de la subordinación de las mujeres a los varones, subordinación que se basa en una construcción de tipo social, y no biológico.

Cabe aclarar igualmente que lo que es reprochable son las discriminaciones arbitrarias con fundamento en el género, pero no los tratamientos distintos que obedecen a causales de tipo objetivo.

Vamos a referirnos someramente a 4 Ejes o institutos importantes para la temática:

1. Cuidado
2. Brecha salarial. Feminización de la pobreza
3. Rubros
4. Techo de cristal

2. Ejes para considerar

3. Cuidado

Hoy continúa una asimetría entre los géneros frente a las tareas de cuidado. Cuando analizamos los datos, emergen claramente las desigualdades de género. Por un lado, es necesario reconocer las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que permanecen invisibilizadas.

Existe una desigual distribución de roles asignados a hombres y mujeres. Es necesario la equidad en las tareas de cuidado. Y una herramienta fundamental para ello, es la participación en la comisiones negociadoras que inicialmente tuvo una raíz para regir en el ámbito público, restringiendo derechos para el ámbito privado o de la familia. Es decir tienen un planteamiento en general sobre el salario, las jornadas, licencias, etc. Y que ahora es momento de revisar los Convenios Colectivos de trabajo para incluir un lenguaje inclusivo, y fomentar la igualdad entre trabajadoras y trabajadores, Ej otorgando licencias por cuidado no basadas en cuestión sexual. Para todo el grupo de trabajadores, con adultos mayores a cargo, hijos, familias ensambladas, etc.

1. Brecha salarial. Feminización de la pobreza.

Brecha salarial y de ingresos, demuestra un 23.5% en trabajos registrados. Demuestra la existencia de un

núcleo de la desigualdad económica que requiere políticas específicas.

Asimismo, las mujeres de más bajos ingresos tanto en el sector formal o informal, han sido quienes han sufrido mayormente por cuestiones culturales, ahora profundizado por las políticas económicas del gobierno argentino, que se sintetiza en una *“feminización de la pobreza”*. Esto se debe que están contempladas en sectores informales y con menores ingresos adquisitivos, sumado al deterioro de políticas de salud, educación y a que aún la falta lograr que el cuidado en la familia sea independiente del género.

1. Rubros masculinizados,

Hay una dificultad cultural, de acceso, permanencia en algunos empleos, que se cree que son mejores los hombres, en los cuales hay un resabio patriarcal.

1. Techo de cristal. Actualmente, y pese a la normativa nacional e internacional, el liderazgo de actividad femenina no logra modificar los principales rasgos de inequidad de género que se han dado históricamente. Mientras las mujeres estamos sobre-representadas en actividades tales como la docencia, los servicios sociales, salud y turísticos, estamos sub-representadas en otras actividades. La insuficiencia en puestos de

dirección y jefatura dan cuenta del fenómeno denominado “techo de cristal”, y en el ámbito sindical es su mayor ejemplo.

En cuanto al ámbito empresarial, la segregación vertical, o lo que también se ha denominado Techo de cristal, hace referencia a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos jerárquicos y de mayor remuneración y responsabilidad. Aún en los casos que las mujeres accedan a puestos jerárquicos, en general se trata de gerencias con menores remuneraciones, como, por ejemplo, las de administración y recursos humanos, a diferencia de los varones que suelen ocupar las gerencias financieras, de ventas o productividad mejor remuneradas.

La participación diferenciada de varones y mujeres en puestos de decisión, según rama de actividad muestra en general, una mayor concentración de los varones en puestos directivos y jefaturas intermedias. Esto se advierte en todos los sectores, excepto en los servicios sociales y personales, donde se registra la relación inversa, dado que la dotación de mujeres en este sector es un 65% y la de los varones un 35 %.

3.

4.

5.

6. Normativa

La ley 23.551 de Asociaciones Sindicales en su artículo 18 dice: “La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo”.

Cabe resaltar que, dicho dispositivo tuvo lugar mediante la sanción de la ley 25.674 (BO 29/11/02), que incorporó la exigencia del cupo femenino sindical para la integración de los órganos directivos.

El decreto 514/2003 reglamentario de la ley 25.674, establece la forma de instrumentación, la junta

electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate.

A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente.

Art. 2° — La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate.

A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente.

En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes.

Art. 3° — La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función, no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados en el artículo precedente.

La oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata, podrá ser impugnada, aplicándose en ese caso lo dispuesto al respecto, en el artículo 15 del Decreto N° 467/88.

Art. 4° — Las asociaciones sindicales de cualquier grado, deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3° la Ley N° 25.674 y de este reglamento, dentro de los CIENTO OCHENTA (180)

días, contados a partir del día hábil siguiente al de la publicación del presente decreto.

Vencido el plazo fijado en el párrafo precedente, sin que la asociación sindical haya adecuado sus estatutos prevalecerán de pleno derecho las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3° la Ley N° 25.674 y las de este reglamento.

Las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3° la Ley N° 25.674 y las de este reglamento, deberán ser aplicadas en la primera elección posterior a la adecuación estatutaria o al vencimiento del plazo fijado para su cumplimiento.

4. Legalidad, 50 y 50 Equidad. Interpretación

Para determinar la norma aplicable y su interpretación, es menester realizar una interpretación integral del ordenamiento jurídico.

Tener presente que las leyes son dinámicas, no estáticas. Y el sentido de la norma lo da la historicidad que es el soporte y fuerza de los hechos que la precedieron. En ese sentido, desde los '90, en la legislación argentina se han aprobado leyes tendientes a avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, como son las leyes de cupo, para los sindicatos (Ley N° 25.674) que tuvo su lógica en el cupo femenino fijado para las elecciones (Ley N° 24.012), que consistía en el 30 %.

Por ello, dicha norma está desactualizado el porcentaje del cupo establecido. En efecto, debemos tener en cuenta la normativa relevante en el transcurso de estos años.

Durante el transcurso de más de veinte años desde la reforma 2002 a la ley de asociaciones sindicales que incorporó el cupo femenino del 30 %, cabe señalar el compendio normativo importante que impactan sobre las mujeres, respecto del avance en materia de género para protección de la de salud sexual, salud reproductiva, el método de ligaduras tubarias, Protección Integral contra toda forma de Violencia, Paridad de género consistente en 50 y 50, Responsabilidad compartida padre y madre sobre cuidado de hijxs, Ley de identidad de género etc. Específicamente podemos mencionar:

-Ley 25.087 Modifica el Código Penal, reemplazando a los delitos contra la Honestidad por los Delitos contra la Integridad sexual. Sancionada el 14 de abril de 1999.

– Actos discriminatorios. Ley N° 23.592. Adopción de medidas para evitar actos u omisiones discriminatorios que impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. Sancionada: agosto 3 de 1988.

– Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Ley 24.828. Incorporación Amas de Casa al sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones. Sancionada: Junio 4 de 1997.

-Ley 25.674 de Participación femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales

-Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. Ley 25.673, sancionada el 30 de octubre de 2002. Decreto 1.282/2003.

-Anticoncepción quirúrgica Ley 26.130

– Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales Ley 26.485 Decreto 1.011/2010.

– Identidad de género. Ley 26.743

– Paridad de género en ámbitos de representación política. Ley 27.412. Decreto 1035/2017.

– Cuidado personal compartido de los hijos. Art.650 Código Civil y Comercial.

Provincia de Buenos Aires

-Salud reproductiva y procreación responsable. Ley 13.066 Decreto 938/03, decretos modificatorios.

– Paridad de género Ley 14.848.

Un tanto, este avance normativo es producto de mayor representación femenina en los recintos, que han propiciado el fortalecimiento institucional con perspectiva de género. Aunque legislar en ese sentido, trasciende el género, y es responsabilidad de todo representante.

Al respecto, la normativa debe interpretarse en un 50 y 50, en aras que la normativa actual lo dispone en ese sentido, y no corresponder discriminar en materia sindical. Una de las soluciones puede ser o bien el estatuto sindical lo incorpore. O bien Ordenanzas Municipales que se aprueben en ese sentido para aplicación en ese Distrito. Hay antecedentes del caso.

En ese sentido el derecho de Las mujeres y el acceso en condiciones de igualdad de oportunidades, está contemplado en artículo 37 de la Constitución Nacional, sancionada en el año 1994, y lo dispuesto por el art. 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la ley N° 23.179 que tiene jerarquía constitucional, conforme al art. 75, inc.22 de nuestra

Constitución. (4. 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato).

5. Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales.

Tal lo expresado al inicio del presente trabajo, hay que partir de la premisa que entiende que estamos atravesadxs por relaciones desiguales de poder, según el sexo que tengamos.

Por ello, hay que incorporar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de la organización sindical.

Para comenzar a analizar y construir herramientas con objetivo de lograr equidad de género, que significa democratizar todos los estamentos de vivir en sociedad con igualdad de oportunidades, hay que ver cómo es tratado el problema de la equidad de género desde la institución internamente.

Estatuto de la Asociación sindical, verificar si incluye la cuota de representación femenina, y en su caso modificar el estatuto con su correspondiente inclusión.

Convenios colectivos de trabajo: es esencial que su contenido, observe un lenguaje inclusivo. En ese sentido muchos convenios colectivos tienen más de 40 años, resulta necesario actualizar sus contenidos a nuestras pautas culturales actuales. Cabe señalar que en los autos Borda, Erica c/ Estado Nacional y otros s/ acción de amparo, la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala II, con fecha 11 de octubre de 2018, si bien no declara la inconstitucionalidad del Convenio Colectivo 460/73, pero señala adaptar a lenguaje inclusivo al mismo y que se tomen en consideración principios protectorios para prevenir y abordar la problemática de violencia del trabajo. (Considerando X del fallo IJ-DXL-926 11/10/2018) Por ello, es menester verificar si se negocian contenidos de género en los convenios colectivos o en paritarias, acceso al empleo, ascenso. Licencias de cuidado, hacia una corresponsabilidad parental.

Medidas que fomentan la equidad de género. Tales como la creación de comisiones específicas que traten temas de género, si hay transversalización de la perspectiva de género.

Fomento de actividades para concientizar a los empleadores que se perfilen hacia la búsqueda de la equidad. Así es menester acompañar a los

empleadores en la confección de un “Protocolo de Buenas Prácticas con perspectiva de género” que contenga un conjunto de principios básicos en materia de acceso y contratación laboral, tanto ámbito público y privado, que incluya cláusulas que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación, de acuerdo con los estándares fijados por los arts. 16, 75 inc. 23 de la CN; 11 y conchs. de la CEDAW; 6 inc. c) de la Ley N° 26.485 y Decreto N° 1011/2010; Convenios OIT 100 y 111 y arts. 2, pto. 2 del PIDESC y OG Nro. 20 del Comité DESC.

Al respecto, deben considerarse como contenidos mínimos: (a) equilibrar la participación de las mujeres en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal; (b) utilizar en el proceso de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad; (c) establecer que, ante igualdad de condiciones en el momento de acceso al empleo, se propicie la contratación de la persona que pertenezca al género subrepresentado; (d) fijar criterios para que las ofertas de empleo estén redactadas de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que están dirigidas única y exclusivamente a los varones; ello a fin de evitar avisos discriminatorios y (e) garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso (arg. Ley N° 24.576 – Capítulo VIII de la LCT), f)

adecuar las infraestructuras edilicias para que las futuras empleadas cuenten con condiciones laborales adecuadas (baños, vestuarios, etc) que permitan satisfacer las necesidades personales y proteger la intimidad de cada trabajadora (conf. Art. 3 inc. b, de la ley 26.485).

En síntesis, si se considera en las acciones y en la constitución de la organización cómo se construyen y fortalecen principios protectorios que por razón de género se hace vital democratizar en la vida sindical.

6. Conclusión

Hoy que vivimos tiempos de crisis, las mujeres es a quienes más afecta, teniendo en cuenta el desempleo, la brecha salarial en salarios registrados, y la brecha de ingresos en empleos precarizados.

Existe actualmente un contundente proceso de lucha de las mujeres por el derecho a decidir, empoderamiento en todos los segmentos de la vida civil, política, cultural, deporte. Estos logros son sin lugar a dudas, al movimiento feminista en términos de conquistas colectivas para el género, que avanza día a día, a efectos de deconstruir el pensamiento y la acción patriarcal hegemónico.

No hay democracia sindical sin equidad de género. No obstante, ello implica revisar, mejor la democracia sindical en otros aspectos. Entendiendo que la

alteridad y periodicidad de funciones sindicales, hacen a la democracia.

Lo que observamos y verificamos del mundo sindical y la participación de las mujeres, no es ajeno a otros aspectos de realidades culturales masculinizadas, androcéntricas que es menester deconstruir.

Esta orientación está dirigida a los ámbitos públicos y privados. Mientras no haya participación, ingreso en labores masculinizadas, será imposible la equidad de género.