

Feminismos en el ámbito sindical. Rupturas y continuidades en las prácticas gremiales a partir de la incorporación de las mujeres a los sindicatos

> Dra. Eliana Aspiazu

Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Instituto de Investigaciones Sociales y Políticas de dicha universidad.

Resumen

Los sindicatos han sido históricamente ámbitos profundamente atravesados por desigualdades de género, y la práctica sindical hegemónica responde a patrones masculinos de ejercicio de poder que se observan en las prácticas, los discursos y en la preponderancia de varones en las dirigencias. A partir de la incorporación masiva de las mujeres en el mercado de trabajo argentino, su inserción en los sindicatos fue creciendo, aunque no en relación directa a la proporción que ocupan en la población trabajadora ni tampoco con iguales posibilidades de ocupar puestos de decisión y de poder. ¿Qué rupturas se observan en los sindicatos cuando las mujeres comienzan a ocupar posiciones de poder y a hacerse más visibles? ¿Hay diferencias en los modos de ejercer liderazgos, en las tomas de decisiones, en los temas y acciones impulsadas? ¿Cuáles son los sindicatos que experimentan mayores cambios y muestran un viraje hacia una práctica sindical más igualitaria? ¿Cómo se articulan los sindicatos con el movimiento de mujeres en Argentina?

Palabras clave

Sindicatos, género, poder, feminismos.

159 La presencia de las mujeres en el mercado laboral y en las calles

Las imágenes de las movilizaciones de trabajadores y trabajadoras en Argentina muestran cierta heterogeneidad en términos de género. Las mujeres tienen una gran presencia en los movimientos de base, sobre todo en aquellas actividades donde predominan las trabajadoras. Además, son multitudinarias las marchas convocadas por el movimiento de mujeres, con todas las agrupaciones y vertientes políticas que aglutina, porque las mujeres han ganado las calles en la Argentina de los últimos años, con múltiples reivindicaciones contra la violencia y otras injusticias de género.

Las imágenes de los escenarios en los que la dirigencia sindical da sus discursos, así como las fotos de las mesas chicas de comisiones directivas gremiales y las reuniones de negociación paritaria, no muestran tal diversidad. Por el contrario, revelan una abrumadora mayoría de varones dirigentes ocupando los lugares de decisión y de poder.

Incluso en aquellos sindicatos donde la base de trabajadores y trabajadoras representadas se compone principalmente de mujeres.

En el mercado de trabajo argentino hay claramente una gran presencia femenina que ha crecido en los últimos años, aunque las mujeres siguen siendo menos y si observamos los últimos indicadores de género, rápidamente podemos identificar la mayor vulnerabilidad que las atraviesa y las condiciona.

Las tasas de actividad y de empleo de las mujeres son de 20 puntos porcentuales menos que la de los varones. Mientras que, por el contrario, las tasas que representan indicadores negativos de empleo, como las de desocupación y subocupación, arrojan valores más altos en las mujeres, mostrando que tienen más dificultades para conseguir empleo y para trabajar una jornada completa de ocho horas. Además, hay más mujeres que varones asalariada/os que no están registradas en la seguridad social.

	Mujeres	Varones
Tasa de actividad	49,1 %	69,5 %
Tasa de empleo	43,9 %	64,0 %
Tasa de desocupación	10,5 %	7,8 %
Tasa de subocupación	14,4 %	9,8 %
Trabajo no registrado	37,0 %	32,1 %

Fuente: elaboración propia con base a la encuesta permanente de hogares (EPH), INDEC, III Trimestre de 2018.

Otro indicador de la mayor vulnerabilidad de las mujeres es la brecha salarial de género, que en Argentina es de 25 puntos, lo que quiere decir que las mujeres ocupadas ganan un 25 % menos que los hombres.

Adicionalmente a las peores condiciones de inserción en el mercado laboral o como un gran condicionante de esa vulnerabilidad, las mujeres cargan con la mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. El tiempo promedio dedicado por las mujeres a actividades contempladas en el cuidado de personas y los quehaceres domésticos es de 6,4 horas diarias, mientras que los varones dedican en promedio 3,4 horas a esas tareas, según datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo del INDEC de 2013.

Todo este panorama nos muestra claramente que las mujeres tienen múltiples y complejas problemáticas por las cuales luchar desde sus ámbitos de representación, con políticas y herramientas que propicien una mayor equidad de género. Pero ¿cómo se traslada la presencia de mujeres y las reivindicaciones de género al ámbito gremial?

Mujeres, liderazgo y género en el mundo sindical argentino

En Argentina, a pesar de que las mujeres representan una gran porción de la población trabajadora y de que en los últimos años ha

habido un creciente movimiento de mujeres que ha irrumpido fuertemente en la vida política y social, los sindicatos aún no reflejan esa presencia femenina, ni en el volumen de participación ni en el reparto de poder.

Las mujeres están a cargo de menos del 20 % de las secretarías y subsecretarías sindicales (según datos de 2016 publicados por el entonces Ministerio de Trabajo de la Nación). De esos cargos, el 74 % corresponde a áreas de Igualdad, Género o Servicios Sociales y muy pocas ocupan las Secretarías Generales o Gremiales. Los sectores de actividad cuyos sindicatos tienen mayor representación de mujeres en sus dirigencias son la Unión de Personal Civil de la Nación (9 de 34 miembros de comisión directiva), la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (7 de 18), la Asociación Bancaria (7 de 23), Sanidad (6 de 20), Telefónicos (5 de 18), Empleados de Comercio (5 de 30) y Calzado (4 de 18).

Incluso en los sectores más feminizados, los porcentajes de mujeres en las comisiones directivas no se acercan a la proporción de mujeres afiliadas y mucho menos al porcentaje de mujeres trabajadoras en cada actividad. En la enseñanza, las mujeres representan el 75 % de las y los afiliados, pero ocupan menos de la mitad de las secretarías generales de los cincuenta y ocho sindicatos sobre los que pudo obtenerse información sobre composición por sexo. En Sanidad, a pesar

161 de formar el 55 % de la afiliación, ocupan cerca de un tercio de las secretarías generales identificadas en el sector. Mientras que, en la Administración pública, siendo el 46 % de las afiliadas/os, las mujeres tienen solo cerca del 15 % de los cargos de mayor jerarquía de los sindicatos del sector.

En Argentina, desde el año 2003 se encuentra vigente la Ley de Cupo Sindical Femenino (N.º 25.674, 2002), que busca garantizar que las mujeres ocupen un mínimo del 30 % de los cargos electivos (en comisiones directivas y paritarias). Incluso, algunos gremios avanzaron hacia la paridad en sus estatutos, que plantean una representación sindical del 50 % de varones y 50 % de mujeres.

Si bien la mayoría de los sindicatos cumplen con lo pautado en la ley de cupo, como medida de acción afirmativa, desde su sanción se han registrado irregularidades en su cumplimiento, según información brindada por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de la Nación, ya sea porque no cumplen con las cantidades de mujeres en sus comisiones o por la distribución por sexo de las funciones entre las y los representantes.

La aplicación del cupo se fundamenta principalmente en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, sino que se puede lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales que

lo fuercen (García-Berrio Hernández, 2007). Como plantea Rodríguez (2006, p. 319), la acción positiva está basada en el reconocimiento de la desigualdad de género existente y en el principio de que el trato igual a desiguales no genera igualdad, sino que ahonda las desigualdades existentes; no es más que un trato justo frente a la discriminación acumulada.

Pero más allá de la fundamentación de su sanción, la discusión sobre el impacto de la ley de cupo en términos de equidad de género es más profunda, incluso dentro del movimiento feminista hay quienes la defienden y quienes sostienen que no es un mecanismo válido si no se acompaña de cambios culturales profundos. Los argumentos a favor se basan, sobre todo, en la idea de la construcción de una minoría crítica o «masa crítica» (Dahlerup, 2005), que implica no solamente un incremento en la cantidad relativa de mujeres en una organización, sino un cambio cualitativo en las relaciones de poder que, por primera vez, permite a la minoría utilizar los recursos de la organización o de la institución para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece.

En Argentina, más allá del cumplimiento de la norma en términos cuantitativos, el impacto de esta ha sido relativo en relación con la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical. Los contenidos de la negociación colectiva son un claro ejemplo

de la reducida incorporación de la equidad de género como tema gremial. Son muy pocas las cláusulas incluidas en los acuerdos y convenios colectivos de trabajo que abordan problemáticas vinculadas a situaciones de desigualdad entre varones y mujeres, discriminación y segregación laboral, falta de licencias y permisos igualitarios para la conciliación entre trabajo y cuidado, violencia de género, brecha salarial, entre otras. Las mayoría de las cláusulas negociadas relativas a las mujeres siguen reproduciendo la desigualdad y los estereotipos, reforzando el rol maternal y las necesidades de protecciones especiales, que terminan redundando en mayores derechos para ellas, pero siguen perpetuando la diferencia de roles y la división sexual del trabajo, mientras que en muy pocos casos se avanza hacia fomentar la corresponsabilidad en el cuidado entre varones y mujeres.

Tampoco se han incorporado las problemáticas asociadas a desigualdades de género (como temas de agenda gremial), sino que en la mayoría de los sindicatos continúan siendo «temas de mujeres» o cuestiones a tratar desde las comisiones o áreas de género, como un campo separado de lo gremial y de lo urgente, que suele vincularse a la puja salarial. En la multiplicidad de conflictos laborales registrados en los últimos años en nuestro país, las reivindicaciones de equidad de género no se visibilizan, excepto cuando las mujeres sindicalistas participan en las marchas y

paros de mujeres como parte del movimiento feminista en Argentina. Los reclamos por más justicia y contra la violencia machista y los femicidios son las demandas más fuertemente acompañadas desde el sindicalismo.

A continuación, reflexionaremos sobre posibles estrategias, caminos iniciados y otros por desarrollar para lograr una inclusión real del enfoque de género en los sindicatos. El objetivo es que estas instituciones puedan ser actores claves en el avance hacia una sociedad más equitativa y con igualdad de oportunidades entre los géneros.

Reflexiones sobre posibles estrategias para incorporar el enfoque de género en los sindicatos

Los sindicatos representan el ámbito principal de defensa de los intereses de las y los trabajadores. Ocupan el rol de articuladores entre el nivel macro de las políticas económicas y laborales y el nivel micro de los comportamientos, problemáticas y conflictos individuales. Incluir la dimensión de género en los sindicatos es un proceso que abarca la promoción de la equidad en todos los ámbitos donde puede llegar: sindical, laboral y doméstico.

Los sindicatos, al igual que todas las instituciones, son organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre los sexos, por estereotipos, jerarquías y relaciones de poder que históricamente han ubicado a los

163 varones en un lugar central. En ese contexto, la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización como la cuestión subjetiva del reconocimiento y la internalización de la problemática por parte de las y los actores sindicales.

La literatura que aborda la perspectiva de género en el ámbito sindical enuncia dos estrategias posibles: la institucionalización de la problemática de género y la transversalización de la perspectiva de género en los sindicatos.

Por un lado, la institucionalidad de la problemática de género se identifica a partir de los cambios estructurales, de los arreglos institucionales y de las acciones y políticas específicas llevadas a cabo por las organizaciones gremiales para buscar la equidad entre los sexos, ya sea dentro de la propia institución como en la situación del grupo de trabajadoras y trabajadores representados. Por otro lado, la aplicación de una estrategia de transversalidad por parte de los sindicatos requiere de una incorporación más rigurosa y profunda del enfoque de género, ya que este debería estar presente en los fundamentos y criterios utilizados para todas las acciones y políticas que llevan adelante.

Ambas requieren romper con la «falsa idea de neutralidad» (Acker, 1990) de las

organizaciones sindicales. ¿Qué quiere decir esto? Las instituciones no son política ni socialmente neutrales a las diferencias de género, lo cual se expresa en el marco jurídico, en las ideologías administrativas, en los valores que dominan la administración, en los sistemas de comunicación, en los procedimientos, y en los análisis de necesidades de los públicos receptores, entre otros aspectos institucionales (García Prince, 2008). En este sentido, para que se desarrollen estrategias tendientes a avanzar hacia la equidad de género, es fundamental terminar con esa falsa idea de la neutralidad y universalidad que las organizaciones proclaman tener en sus estructuras y procesos, dado que en la realidad se adoptan comportamientos y perspectivas masculinas, consideradas como universales (Acker, 1990). La integración de la perspectiva de género en las instituciones es un proceso estratégico que supone cambios sostenidos en diversos órdenes y aspectos, tanto de la estructura como de las prácticas y comportamientos de las y los actores involucrados (De la Cruz, 2009).

La institucionalidad de la problemática de género en los sindicatos es entendida como el entramado de políticas, acciones y normas dirigidas a modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales. El carácter de la institucionalidad nunca es estanco, sino que va modificándose con el tiempo, junto a los avances registrados en el conocimiento

sobre las condiciones de las mujeres y las relaciones de género en las sociedades, sobre las transformaciones sociales y económicas en las diferentes regiones del mundo, así como sobre los debates del papel del Estado y de la propia experiencia institucional (Guzmán, 2001; Rico, 2008; Yannoulas, 2005).

Los mecanismos institucionales más utilizados en los sindicatos son la creación de secretarías, unidades o consejos de la mujer que se encargan del tratamiento de problemáticas de género, ya sea a través de su tratamiento específico como en el desarrollo de estrategias que tiendan a dar transversalidad y visibilidad a la perspectiva.

Por su parte, la estrategia de transversalización implica adoptar la perspectiva de género como eje orientador de la política sindical; requiere que se traten todos los temas en función de su impacto diferencial sobre varones y mujeres, así como también que se supere la exclusión de las mujeres y que se desarrollen planes y programas para cambiar las relaciones de género en todos los ámbitos de influencia: el sindical, el laboral y el privado (Godhino Delgado, 2007, 2009). Una perspectiva de género implica, por un lado, transformar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres de las decisiones y de la vida de la organización y, por otro lado, conocer al grupo sobre el que la organización debe actuar para reconocer

las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado (Rigat Pflaum, 2008).

Además, es importante identificar el nivel de participación y empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones y la comprensión que existe acerca de la problemática de la desigualdad de género. La participación de las mujeres en los sindicatos se considera un paso fundamental para abrir camino hacia el reconocimiento de la problemática y generar mecanismos de inclusión e igualdad de derechos entre varones y mujeres.

Dos cuestiones para reflexionar en este sentido son, por una parte, la necesidad de la deconstrucción de la cultura y la identidad del sindicalismo masculino tradicional (históricamente vinculadas a la figura del trabajador y líder-dirigente varón), para dar lugar a la construcción de espacios de liderazgo por parte de las mujeres en igualdad de condiciones. Por otra, el complejo proceso subjetivo de interiorización de la problemática de género por parte de quienes dirigen las organizaciones sindicales, que requiere del reconocimiento y la desnaturalización de las inequidades y de la comprensión de sus causas.

Pero ambos procesos son complejos y difíciles de alcanzar. Un primer paso sería que las mujeres sean representadas en igualdad de condiciones que los hombres y que puedan

165 llevar a las instituciones sindicales las reivindicaciones de equidad, la mirada feminista y la perspectiva de género como eje orientador, o al menos como política presente y legitimada.

Algunos interrogantes que emergen al reflexionar sobre estos mecanismos de inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos y sobre el necesario cambio cultural que ese proceso conlleva son los siguientes: ¿De qué modo se insertan las mujeres en los lugares de dirigencia? ¿Significó algún cambio en las acciones y políticas sindicales? ¿Hubo algún viraje hacia una práctica sindical más igualitaria? ¿Se incorporaron temas de género en la agenda sindical? ¿La presencia de las mujeres llevó a una articulación del movimiento sindical con el movimiento feminista y de mujeres y de diversidad? ¿Qué rupturas se observan en los sindicatos cuando las mujeres comienzan a ocupar posiciones de poder y hacerse más visibles? ¿Hay diferencias en los modos de ejercer liderazgos, en las tomas de decisiones, en los temas y acciones impulsadas?

Todas esas preguntas no tienen una respuesta certera, por un lado, porque el mundo sindical argentino es muy diverso y se han dado diferentes procesos en los distintos sectores de actividad, en los sindicatos más tradicionales y en los más nuevos, así como en aquellos con estructuras más grandes y bases más multitudinarias frente a los más

pequeños. También, al hablar de mujeres trabajadoras y mujeres sindicalistas, nos referimos a un colectivo que incluye una gran diversidad y heterogeneidad atravesada por diferencias de clase, de edades, de trayectorias laborales y político-sindicales y de formas diversas de articular y conciliar la actividad laboral remunerada, la militancia sindical y la vida familiar y doméstica.

Bibliografía

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. En A. J. Mills y P. Tancred (comps.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-280). Londres: Sage.

Dahlerup, D. (2005). *The theory of a 'Critical Mass' revisited*. Annual Meeting of the American Political Science Association (September 1-4). Washington DC: American Political Science Association.

De la Cruz, C. (2009). La planificación de género en las políticas públicas. En A. García, L. Fatou y O. Serrano (eds.), *Cuadernos de género: políticas y acciones de género. Materiales de formación*. Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

García Prince, E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*. San Salvador: PNUD.

Godhino Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y propuestas*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Yannoulas, S. (2005). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina* (1.ª ed.). Buenos Aires: Red Etis-IIPE- IDES.

Godhino Delgado, D. (2007). Sindicalismo y género: experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, 211.

Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo.

Rico, M. N. (2008). *Capacidades institucionales y liderazgo para políticas de equidad de género en América Latina. Los mecanismos para el avance de la mujer*. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires.

Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Rodríguez, E. (2006). Igualdad de género y movimiento sindical. En L. Abramo (ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.