

SEGUNDAS JORNADAS DE HISTORIA DE LA PATAGONIA

MUJERES EN EL SINDICALISMO: ¿Integración o Formalidad?. Ley de Cupo Sindical Femenino en A.T.E. Neuquén (2002 – 2006)¹

Marta Carrario

U.N.Co.

Introducción

La perspectiva de género como enfoque interpretativo ha permitido poner como tema de discusión los presupuestos teóricos y filosóficos para abordar aspectos explicativos acerca de la situación de las mujeres. Será desde esta perspectiva que abordaremos las luchas de las mujeres, en contextos históricos específicos, para lograr visibilización en distintos espacios de la esfera pública. En nuestro caso y específicamente en el ámbito laboral, la ley 25674 asociada al cupo sindical femenino se inscribe en esas luchas que significó poner sobre el tapete las desigualdades entre hombres y mujeres tanto en los procesos sociales, como en la participación de estas últimas en el desarrollo social, económico, político y laboral de nuestra sociedad.

En Argentina y a partir de 1983 se inicia un cambio gradual en el contexto cultural que significó una mayor participación de las mujeres en los distintos niveles de toma de decisión, pero será recién en el año 2002 cuando resulte reglamentada la mencionada ley que permitirá la incorporación de mujeres en cargo expectables al interior de la estructura de cada sindicato.

Este derecho a una representación proporcional o “cupos” será una de las medidas de acción positiva, o lo que algunos teóricos denominan de “discriminación positiva”² que permitirá ampliar la posibilidad de participación de las mujeres tanto en el plano de las estructuras sindicales, como en las unidades de negociación colectiva (también llamadas paritarias) con los representantes patronales de cada rubro laboral.

¹ Este trabajo se realiza en el marco de la “Especialización de los estudios de las mujeres y de género” que se lleva a cabo en la Universidad Nacional del Comahue bajo la dirección de la Dra. Nélide Bonacorsi.

² Acerca de la utilización de conceptos tales como “acción positiva” – “discriminación positiva” y el amplio debate terminológico en torno a los mismos, ver Sandra Dema Moreno *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva para combatir la discriminación de las mujeres*, Oviedo, KRK ediciones, 2000.

Sancionada la norma, que sugiere una actitud reivindicatoria del papel de la mujer en la esfera laboral, su aplicación ha sufrido vaivenes y por qué no decirlo se ha intentado eludir su aplicación en numerosas agrupaciones sindicales.

A partir de esto, el objetivo del presente trabajo será analizar la Ley de Cupo Sindical Femenino (N° 25.674) aplicada en el marco de un sindicato de primer grado estatal – Asociación de Trabajadores del Estado³- de la provincia del Neuquen, y observar en el mismo el grado de inclusión y participación de las mujeres en puestos relevantes y decisivos del citado gremio, a partir de la implementación de la mencionada norma legal.

Este primer análisis⁴ permitirá en una etapa posterior confrontar sus resultados con la aplicación de la misma ley en otros dos gremios que forman parte de una de las centrales sindicales de nuestro país, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Estamos hablando de la Asociación de Trabajadores de la Educación (ATEN) y el Sindicato de Empleados Judiciales (SEJUN), ambos de la provincia del Neuquen.

Las fuentes consideradas para este trabajo se basan en el relevamiento de datos primarios – entrevistas⁵- y datos secundarios –recolección y análisis de la documentación pertinente en A.T.E. de la provincia del Neuquen y de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia-. Dicha complementariedad fontal resulta conveniente para analizar por un lado, la dualidad propia de las mujeres respecto del trabajo doméstico/ extradoméstico, y por el otro, la participación sindical femenina y la percepción que tienen los sujetos masculinos de este derecho.

Estas estrategias metodológicas de carácter cualitativo valorizan las fuentes orales (sin dejar de lado las escritas) porque otorgan presencia histórica a quienes han sido invisibilizadas por el relato historiográfico tradicional, así, las vivencias, las expectativas, las voces de las mujeres permitirán ampliar esta perspectiva de análisis.

Las mujeres en la historia y la perspectiva de género

³ En adelante ATE.

⁴ El análisis está en curso y continúa con el relevamiento de otras fuentes de información.

⁵ Las entrevistas se realizaron al Secretario General de ATE –Raúl D.; al Delegado de la Junta Interna del Hospital “Castro Rendón” de Neuquen Capital, Baltasar A.; a Hilda R., empleada jubilada de Servicio Social y militante sindical; Hilda L., empleada jubilada de la Subsecretaría de Acción Social y Secretaria de Actas del Consejo Directivo de ATE; a la Secretaria Administrativa del Consejo Directivo de ATE y empleada estatal en la Dirección de Lotería, Zulma M.

Según algunos planteos feministas, la sociedad occidental está reglada por un sistema patriarcal⁶ que propone una historia y un análisis de la realidad pensados por hombres que han ejercido coerción sobre la mujer y que los ha puesto como centro de esa misma historia. Justamente por ello, nuestra sociedad está permeada por un sexismo que se expresa tanto en poner a la mujer en roles subalternos como en negar esto mismo.

Los planteamientos feministas incorporan una separación entre sexo como categoría biológica y género como una categoría social y cultural. En este sentido, la mujer es definida como tal en función de la construcción que cada sociedad hace de ella.

Nacer hombre o mujer supone una división basada en la biología, porque las características sexuales así lo determinan. Pero, más allá de lo biológico, hay una construcción sociocultural de lo masculino y lo femenino y las relaciones entre ambos que se designa como “género”. Una persona nace con un sexo determinado y con el tiempo adquirirá su identidad de género. Es decir, si nace varón, se le ofrecerá una serie de informaciones por parte de la familia, de la escuela, de los medios de comunicación que le indicará ciertas pautas que son inherentes a su sexo. Así, formará su conciencia de género acerca de lo masculino en oposición a lo femenino. Esta conciencia, considerada como una construcción social, puede variar de comunidad en comunidad y de época en época.

Sin embargo, a lo largo de la historia, la mujer estuvo conceptualizada como un constructo fijo y acabado, como una representación cristalizada a imagen y semejanza del deseo masculino; en otras palabras, con una mirada esencialista que le otorgó ciertos atributos ligados a la sumisión, la debilidad, la devoción por lo hogareño y la reclusión en el mundo privado doméstico, aspectos que si bien tuvieron su cuestionamiento desde el siglo XIX, adquieren mayor relevancia en las últimas décadas del siglo XX.

Surge así la idea de la “nueva mujer” que, si bien no escapa a los papeles que tradicionalmente le fueron impuestos, ahora los cuestiona tratando de situarse en otro lugar, y busca su realización en el campo laboral y profesional. Si el cuestionamiento inicial dio

⁶ Se entiende por patriarcado al conjunto de relaciones sociales, que establece una jerarquía y solidaridad de los hombres entre sí para lograr el control sobre las mujeres. A partir de esta premisa, su utilización supone un dominio que excede lo económico e incide en todos los planos de la vida social. Al respecto ver: Hartmann, Heidi “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos” en Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina y Carmen Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem, 1994, pp.253-294

lugar a un intento de parecerse a los hombres, en la actualidad la búsqueda se centra en el logro de la igualdad de derechos sin perder la identidad de género.

En el marco de esta lucha surgen los feminismos del siglo XX, más precisamente en el decenio 1975-1985, cuando las Naciones Unidas declaran la década de la mujer y comienzan a manifestarse en organizaciones políticas específicamente dirigidas por mujeres y orientadas a llamar la atención sobre las condiciones de vida y a defender los derechos de las mujeres. En este sentido, la visibilización de las mujeres como objeto de estudio se constituye como un subproducto de los movimientos feministas de esos años.

Sin embargo, en el lapso de diez a quince años, la mirada enfocada en la mujer como objeto de estudio específico ha avanzado desde su propuesta inicial hacia el planteo de una perspectiva de género basada en la teoría de género e inscripta en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma cultural del feminismo⁷

Entonces, la categoría analítica “género” surge desde el feminismo de esos años, en particular desde el feminismo anglosajón y desde las ciencias sociales, planteada en función de repensar las perspectivas de análisis como enfoques permeados por una visión masculina y parcial de las relaciones entre hombres y mujeres

También, y siguiendo el planteo de Bock⁸, se considera que dicha categoría fue utilizada para reemplazar la palabra “sexo”, con el propósito de que la “cuestión de la mujer”, o los estudios de la mujer no se reduzcan sólo al sexo como sinónimo de sexualidad, sino que incorpora, todas las dimensiones de la sociedad, y sus propias estructuras. Por lo tanto, el concepto género despliega en toda su magnitud el estudio de los sexos, al tiempo que el estudio del género. Los estudios con una perspectiva de género suponen considerar y estudiar a las personas en su carácter relacional entre seres y grupos humanos que habían sido obturados en la historia. En palabras de Gisela Bock, “...no solo debemos estudiar las

⁷ Es interesante observar los cambios de esos años y la dinámica del estudio sobre las mujeres en cuanto “hemos pasado de un protagonismo femenino, es decir de la necesidad de considerar a la mujer como el objeto central de análisis y de reflexión teórica, a cuestionar el contenido mismo del concepto “mujer”, a reflexionar sobre la historicidad de la categoría mujer. Si el ser mujer es una construcción, la relación entre hombres y mujeres también lo es, y el concepto de género, es el sistema de relaciones sociales que organiza, legítima y reproduce la diferencia sexual...” Carmen Ramos Escandón “El concepto de ‘género’ y su utilidad para el análisis histórico” en *La Aljaba, segunda época* Vol. II, 1997, p.27.

⁸ Véase Gisela Bock, “La Historia de las mujeres y la historia de género: aspectos de un debate internacional” en *Historia Social* N° 9, Valencia, 1999.

relaciones entre los sexos, sino también dentro de los sexos, las relaciones de las mujeres con los hombres, y de los hombres con las mujeres...”⁹.

Introducir esta perspectiva bloquea en un principio la posibilidad de asociar género con mujer. En efecto, desde una mirada ingenua decir *género* era pensar en *mujer*. Esta relación acrítica, esa tendencia reduccionista, esa distorsión, era pensada desde las concepciones patriarcales que aceptaban dicha perspectiva como una concesión a las mujeres. Sin embargo, el género es más que una categoría. Está presente en las distintas sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. Decir *género* permite analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, pero también permite analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres. En definitiva, la perspectiva de género, basada en la teoría de género, nos introduce en el análisis de mujeres y hombres como sujetos históricos, construidos socialmente, y por ende productos del tipo de organización social de género que prevalece en cada sociedad.

Así, la perspectiva de género permite comprender la complejidad social, cultural, política que existe entre mujeres y hombres, permite visibilizar a las mujeres y destronar esos planteos patriarcales que coadyuvan a la opresión de las mujeres al no incorporar su existencia y al no considerarlas como parte de la sociedad, del desarrollo, de la política y permite, en definitiva, mostrar cómo las relaciones entre los sexos son relaciones de poder. Por último, incorporar a las mujeres en la historia desde el estudio de las relaciones de género, es una forma de comprender a las mujeres en su tiempo, en su momento, no como un grupo aislado de la sociedad, sino inserto en la estructura social, en la red de poder entre mujeres y hombres, entre mujeres y entre cada mujer y los “otros” con los que interactúa.

Las mujeres trabajadoras

El trabajo femenino ha tenido un amplio interés en la nueva historia de las mujeres porque no sólo se circunscribe al ámbito doméstico, sino que se articula con el trabajo extradoméstico, o dicho de otra manera con su participación en la vida pública-laboral, política, intelectual, sindical, etc.

⁹ Gisela Bock, op. cit. p.68.

Para su tratamiento, será necesario distinguir, a partir de numerosos trabajos teóricos, entre "empleo" y "trabajo" de las mujeres.

Dicha distinción resulta fundamental para poder superar la invisibilización del trabajo no remunerado o trabajo doméstico que resulta inexistente para los varones e incide directamente sobre las mujeres (mayor cansancio, estrés, etc), de modo que resulta dificultoso para estas acceder al empleo y promocionarse en igualdad de condiciones.

Si la historiografía, junto a la sociología y la economía se han dedicado más a la problemática del "empleo"¹⁰, a partir de las diferencias conceptuales, a lo que apuntamos es a la problemática del "trabajo", entendido como categoría que involucra los sectores de actividad, las condiciones de trabajo, los salarios, las formas de organización y de control del trabajo o las relaciones sociolaborales, en definitiva a toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana¹¹.

Es en esto último donde debemos detenernos para analizar la experiencia laboral de las mujeres. Es decir, incluir en ella tanto el trabajo remunerado, como el no remunerado, el difícil equilibrio entre la responsabilidad doméstica y el empleo fuera de casa, su sitio en la fuerza de trabajo, o dicho de otra manera el trabajo familiar (o doméstico) y el trabajo "profesional"¹²

Si el trabajo familiar comprende obligaciones asociadas a la reproducción, el trabajo profesional está destinado a la producción. Pero en el caso de las mujeres no existe escisión entre ambos, de manera que para una reflexión sobre el trabajo de las mujeres, la "doble jornada" o el "doble trabajo" deberá formar parte del análisis, ya que dicha condición enmarcará a la gran mayoría de las mujeres durante períodos cada vez más largos de su vida.

Este trabajo de las mujeres en los dos ámbitos en que lo realiza, llevó en muchos casos a una discriminación en el mercado laboral, que fomentó en diferentes países la promulgación de normativas destinadas a promover la igualdad de oportunidades laborales

¹⁰ En este caso nos estamos refiriendo a las formas del acceso al mercado de trabajo (actividad, inactividad, precariedad, paro, trabajo a tiempo parcial, etc.) Ver Borderías, C y otras *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Economía Crítica, 1994

¹¹ Cristina Borderías y Cristina Carrasco "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas" en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo...* op. cit. pp. 46-47

¹² Adherimos a los planteos de Marina Bianchi cuando desestima la conceptualización "extradoméstico", para incorporar el término profesional que connota la actividad retribuida propia del mercado laboral, sea institucional o no. Cristina Bianchi "Más allá del 'doble trabajo' en Cristina Borderías y otras, op. cit. p.491.

para las mujeres. Implementadas las mismas y ante la comprobación de que se generaba una igualdad de entrada pero no “una equivalencia de resultados de los grupos más desfavorecidos, se empezó a pensar en medidas que pudieran compensar la desigualdad histórica”¹³ de las mujeres, sobre todo en el espacio público.

La implementación de políticas de acción positiva, facilita la inclusión de las mujeres en la vida pública y en el mercado laboral, además de que contempla la desigualdad de partida de las mujeres, en nuestro caso, en el ámbito laboral y por su eficacia significa una superación de las políticas de igualdad de oportunidades.

Las mujeres en el sindicalismo – Ley de Cupos-

En los últimos veinticinco años ha habido una progresiva incorporación de las mujeres al mundo público producto de los reclamos tanto de organismos internacionales como nacionales que nuclean a las mujeres.

Sin embargo, los cambios que se han venido produciendo respecto del acceso a la educación, y las ampliaciones en las oportunidades de empleo que les otorga nuevos espacios de desarrollo personal no son suficientes para reducir la brecha de desigualdad respecto de la actuación de la mujer en la esfera pública. En efecto, existe y persiste en nuestra sociedad una fuerte subrepresentación femenina en los procesos de toma de decisiones.

Plantear la participación de la mujer en todos los planos de la esfera pública implica en primer término ubicarnos en los últimos años en Argentina, con la recuperación de la democracia desde 1983. Este período, en nuestro país y en toda América Latina se inserta en un clima mundial de mayor valoración de los principios de diversidad, pluralismo y respeto de las diferencias, lo que implica una oportunidad para el reconocimiento de los diversos intereses e identidades de las mujeres. Así, plantear la democratización de nuestras sociedades, significa también poner sobre el tapete y discutir acerca del tema de la igualdad de derechos entre los géneros como componente esencial e indispensable del proceso

¹³ Capitolina Diaz Martinez y Sandra Dema Moreno “Las políticas de acción positiva en el mercado laboral. Superación de la perspectiva de igualdad de oportunidades”, en *La Aljaba, segunda época*. Vol. III, 1998, p.44

democratizador. En ese contexto debemos situar las diversas manifestaciones de organismos internacionales, así como eventos a nivel mundial que incorporan la problemática de las mujeres intentando superar la visión esencialista que se tenía de las mismas hasta estos momentos. Desde este último enfoque, la mujer como actor político resulta invisible, o más aún es considerada como un ser apolítico

Hace más de una década, durante el encuentro desarrollado en Beijing las mujeres de gran parte del mundo se reunieron con el propósito de poner en consideración, discutir y lograr un cambio copernicano en su situación a nivel mundial.

Uno de los temas claves fue el lugar de las mujeres respecto a la participación económica en el mundo del trabajo, dejando constancia en algunos de sus puntos de la eliminación “de la segregación, asegurando la igualdad de acceso de las mujeres al empleo, a la capacitación laboral...” y “...promover la participación igual de las mujeres en trabajos especializados y en puestos de dirección, así como su elección como dirigentas sindicales...”¹⁴.

De esta manera se introduce la necesidad de estudiar y plantear el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género con la finalidad de discutir y estudiar posibles vías de ingreso de las mujeres como sujetos/as de la vida pública, haciendo visibles tanto los procesos sociales que reproducen las desigualdades entre mujeres y hombres, como la participación de aquéllas en el desarrollo social, económico, laboral y político de cada sociedad¹⁵

En la Argentina, algunos años antes de la promulgación de la Ley de Cupo el tema de los mecanismos y estrategias para asegurar y aumentar la participación de las mujeres en el sindicalismo, en la política y en otros ámbitos de la vida pública, fue ampliamente discutido y publicitado.

En cierta medida tales discusiones y las dificultades históricas se asocian al planteo, entre tantos otros, de la visión dual que se tiene en las distintas sociedades en donde cada dualismo coloca a lo femenino en una posición inferior respecto de lo masculino, ya que el sistema de jerarquías se realiza desde la identificación sexual

¹⁴ Para consultar distintos planteos analizados en el encuentro de Beijing ver: AAVV, *Plataforma Beijing 95: Un instrumento de acción para las mujeres*, Santiago del Chile, ISIS Internacional, 1996

¹⁵ Teresa Inchaústegui, “Las instituciones del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones” en *La Ventana, Revista de Estudios de Género*, México, Universidad de Guadalajara, 1999, p.86.

Y es que, los estereotipos sociales negativos respecto de las mujeres –originados en la dominación patriarcal- que aún subyacen en la sociedad y resulta sumamente dificultoso desenraizarlo justamente por ser factores culturales que se inscriben en la larga duración, motivan la tendencia predominante de dejar en manos de hombres el liderazgo en las distintas organizaciones y cargos públicos

El caso de la Ley 25674(Cupo Sindical Femenino) que refiere a la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, también fue el fruto de una lucha denodada que comenzó por el año 1984 con la actuación de la mujer dentro de un número importante de sindicatos a través de departamentos o secretarías que les fue permitiendo articular estrategias para profundizar la participación de las mujeres trabajadoras en los sindicatos. Dicha ley que fue sancionada el 6 de noviembre de 2002 y promulgada de hecho el 28 de noviembre del mismo año surge por iniciativa de la entonces diputada Graciela Camaño y fue reglamentada por el decreto n° 514 de fecha 7 de marzo de 2003. En sus fundamentos se plantea la poca participación femenina en los ámbitos sindicales y la carencia de poder institucional necesarias para impulsar demandas de las mismas. Asimismo manifiesta la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral lo que constituye en innumerables casos el único sostén económico del hogar y la precariedad del trabajo generada por la imposibilidad que tienen de participar en la fijación de condiciones laborales. Por otro lado, el proyecto recoge las numerosas normas nacionales e internacionales que le permitieron dar sustento al proyecto de ley.

Al elaborar la misma, se tuvieron en cuenta los aportes que realizaron diversos sindicatos sobre todo los del Seguro, la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), así como el Instituto de la Mujer de la Confederación General del Trabajo (CGT) y numerosas movilizaciones que realizaron las trabajadoras a lo largo de esos años, para lograr un trato similar al alcanzado por las mujeres en relación a los partidos políticos con la obtención de la Ley de Cupo.

Dicha ley dice específicamente en el art.1° “Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”, En tanto, en el art.3° la norma 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...” ; es decir, incorporar cupo femenino sólo en condiciones de proporcionalidad a la cantidad de trabajadoras en dicha actividad.

Apuntado estos artículos es necesario aclarar que la ley de cupo sindical femenino observa las dos situaciones a que refiere la mencionada ley. Por un lado la reserva de un “cupo” para ocupar cargos expectables al interior de la estructura de cada sindicato, pero también se deberá reservar el mismo espacio a la hora de conformar las delegaciones para las negociaciones colectivas (conocidas como paritarias) con las patronales.

Ese cupo reservado a las mujeres reorienta las discusiones de los sindicatos con los empresarios o patronal, planteando situaciones que María José Lubertino¹⁶ celebra diciendo que: “ ... cuando las mujeres han tenido participación decisiva en las negociaciones paritarias, han introducido temas y aspectos generalmente ignorados por los varones y que abren el debate del exclusivo enfoque salarial, que aunque necesario no debe agotar los rubros de protección de las y los trabajadores...”

Este “derecho” a una representación “proporcional” o “cupo” no es un objetivo en sí, es una medida de acción positiva que permite ampliar la posibilidad de participación de las mujeres, se trata de una “discriminación positiva” que intenta compensar una exclusión injusta y milenaria, pero se encuentra bastante distante de una construcción de ciudadanía en equidad y es considerada por algunas mujeres sindicalistas más que como un “techo de cristal”, uno de “cemento” en cuanto a la participación en los gremios¹⁷. Y es que las mujeres trabajadoras sufren una doble discriminación en el mundo sindical. Por un lado sufren los efectos nocivos de la división sexual del trabajo tales como segmentación por rubro de actividad o de tareas según sexo, mayor precarización, salarios inferiores, no equiparación de los varones en los derechos para asumir las responsabilidades familiares, etc.; y por otro como toda mujer en lugares de toma de decisión padecen los efectos de las

¹⁶ María José Lubertino “Más mujeres, más democracia sindical”. Instituto social y político de la Mujer, en www.ispm.org.ar/documentos/cuposindical.htm-14k

¹⁷ Zunilda Valenziano “Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales” en www.agendadelasmujeres.com.ar, setiembre de 2004, p.4

ancestrales prácticas sexistas en el manejo del poder que les determinan lo que ha dado en llamarse el “techo de cristal”¹⁸.

La ley de cupo o participación femenina en las estructuras sindicales ha motivado numerosos análisis y trabajos a favor o en contra de la misma. Al respecto resulta interesante el trabajo presentado por Alvaro Orsatti para el Instituto del Mundo del Trabajo¹⁹ en relación al tránsito de un “modelo de estructuras específicas” al “modelo de las estructuras principales” en un sindicalismo que aplica enfoque de género y por ende propicia la participación de la mujer en las estructuras sindicales. El primer modelo refiere a la creación de ciertos “departamentos”, “secretarías” “para las mujeres”, que implicaría alejar aún más a las mujeres de los centros de poder de las estructuras sindicales por un lado, o que marginaría las cuestiones relativas a la mujer reforzando la discriminación, y yendo más lejos, equivaldría a una promesa de equidad vacía de contenido. El segundo modelo, que tiene antecedentes en el sindicalismo inglés de los años veinte, plantea medidas de acción tales como cuotas o cupos para influir directamente sobre el acceso a los cargos directivos, reservando un determinado número de puestos en el comité ejecutivo, planteando sus ventajas en argumentos tales como la coherencia con los principios de democracia e igualdad que deben ser válidos también para las relaciones de género; o que es una “medida de impacto” dirigida a provocar cambios culturales, al reconocerse que poco o nada se avanzará si se permanece esperando que sucedan cambios culturales “naturales”, etc.

Ambos modelos están sujetos a críticas y ventajas, sin embargo en el sindicalismo internacional se tiende cada vez más al segundo modelo como parte de un enfoque integral. En el caso específico que nos ocupa, la Asociación Trabajadores del Estado, filial Neuquen, y de acuerdo a los documentos analizados, se podría pensar que los puestos ocupados por las mujeres se inscriben en el segundo modelo referenciado precedentemente, y en tal caso, estaríamos en presencia de un sindicalismo que propicia la participación de la mujer en las estructuras sindicales.

¹⁸ El techo de cristal marca el límite del universo de puestos de dirección a los que acceden habitualmente las mujeres en el marco de su inserción laboral

¹⁹ Alvaro Orsatti “Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales” Revista Pistas N°13, Diciembre 2004 en www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p013/orsatti_mujer_p13.htm.-

Un estudio de caso: Ley de “Cupo Femenino” en A.T.E. Neuquen

La Asociación Trabajadores del Estado surge con la apertura democrática en Argentina. Sus antecedentes sindicales se inician con ANEOP, luego SUTEN, para constituirse como ATE en una etapa posterior²⁰.

Las elecciones en el gremio se realizan cada cuatro años, en donde se renuevan tanto los cargos ejecutivos, como los deliberativos²¹.

En la gestión anterior a la implementación del cupo sindical femenino (1999-2003) la integración era la siguiente:

Consejo directivo provincial : 30 varones y 10 mujeres, de las cuales 5 eran vocales.

Congreso provincial: 13 varones y 3 mujeres

Si analizamos estos datos, de un total de 62 personas electas, 15 cargos fueron ocupados por trabajadoras mujeres lo que indica una ausencia de representación proporcional ya que deberían haber sido 19 las mujeres incluidas en los cargos electivos de la Asociación.

Las elecciones últimas del sindicato se llevaron a cabo el 21 de mayo de 2003, finalizando su mandato en el año 2007.

En la actual Comisión directiva de ATE hay 12 mujeres de un total de 40 integrantes (órgano ejecutivo) mientras que en el órgano deliberativo (congreso) hay 4 mujeres y 10 varones. El total de mujeres que participan en ambos órganos son 18 –sobre 60 cargos en total- lo que constituye el 30% de los cargos tal como lo prevé la ley de “cupos”

A partir de los números, podríamos afirmar que la ley se refleja en un todo de acuerdo respecto de “...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...”(art.3° de la ley 25.674)

²⁰ Los antecedentes sindicales se remontan a los años setenta con la Asociación Neuquina de Empleados y Obreros Provinciales. Esta asociación fue desarticulada por la dictadura militar. Con la recuperación democrática surge SUTEN (Sindicato Unido de Trabajadores Estatales Neuquinos) el 16 de noviembre de 1983. Este sindicato se convierte inmediatamente en la Asociación Trabajadores del Estado –ATE-

²¹ El número de afiliados al gremio en toda la provincia, es de aproximadamente 10.000 sindicalizados. De ellos, aproximadamente el cincuenta por ciento (50%) son mujeres.

Ahora bien, el hecho de que exista una representación ajustada a derecho, supone la aceptación de la norma como medida de acción positiva hacia las mujeres? De las entrevistas, pero también del estudio de la conformación del Consejo Directivo de ATE aparecen indicios que por un lado, niegan la justicia de la citada ley, mientras que por el otro, la consideran innecesaria.

“...más que declamar un espacio...hay que darles otros elementos para que esos espacios sean cubiertos no porque están escritos, sino porque se los han ganado...”(Baltasar A.)

“...en realidad, siempre fui un poco enemiga de estas imposiciones...a mi me pasó que en la militancia decía...no, yo soy igual que el varón...nosotras tenemos las mismas condiciones...”(Hilda L.)

“...(ante la pregunta por la Ley de Cupo) no la bancaría...creo que es una moda...”(Raúl D.)

“...(ante la pregunta por la Ley de Cupo) yo siempre estuve en contra de todas esas cosas...uno los lugares se los gana trabajando...”(Zulma M.)

Es que tal como lo plantea Capitolina Diaz “...el problema de la igualdad real o sustancial tiene, al menos, dos escollos que salvar. Por una parte la desigualdad de partida que sufren las mujeres y, por la otra, la rémora de la ideología patriarcal, que es mucho más difícil de erradicar que el atraso legal...”²².

En nuestro caso, no se percibe esta diferencia de partida, es más, se plantea, tanto a nivel varón, como mujer, que los lugares “deben ganarse”, o “hay que darles otros elementos para que esos espacios sean cubiertos, no porque están escritos, sino porque se lo han ganado...” “...una cosa es declamar un derecho y otra cosa es ganarse un espacio...”.

Tampoco visualizan a dicha ley como una medida de acción positiva que conlleva una desigualdad de trato entre hombres y mujeres, pero cuyo objetivo es la necesidad de alcanzar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. Y es que planteado desde una perspectiva de género, dicha ley supone estimular la participación de la mujer en los espacios sindicales en los que está (estaba?) discriminada, mientras que nuestras fuentes manifiestan que la participación o no de las mismas en las estructuras sindicales es la falta de capacitación, la ausencia de carisma, el escaso trabajo, o un problema ideológico...

²² Capitolina Diaz Martinez y Sandra Dema Moreno, op. cit. p.53

Esto supone una contradicción que queda demostrada cuando, a lo largo de las entrevistas, surge de manera implícita la doble jornada y para las mujeres que ocupan cargos en la estructura sindical, la triple jornada. Situación considerada “natural”, en este caso, tanto por varones como por mujeres, que denota la estructura patriarcal que domina y crea representaciones pero que origina dificultades a la hora de combinar dichas tareas. Porque aún cuando las mujeres no han abandonado las tareas domésticas, ni los ámbitos del cuidado, sus tiempos y disponibilidad para ello no han quedado reducidos. Y tanto en los discursos masculinos como en los femeninos hay una cierta aceptación a jugar en el tablero de lo público, que denota algún grado de igualdad, pero sin ser, iguales dado que siguen recayendo sobre las mujeres, las tareas que algunos teóricos denominan reproductivas. Lo que implica que la disponibilidad para las tareas del mundo público no es nunca igual a la de los hombres, pero tampoco asumen en sus discursos la posibilidad de compartir estas responsabilidades

“...en el caso nuestro hay una buena participación, el tema es que es limitado, porque la mujer es la que tiene que encargarse de la casa, de la escuela de los chicos...”(Baltasar A.)

“...se nota la limitación de su participación ...los horarios de las reuniones ves que vienen las compañeras con sus chicos... Hay compañeras que han dejado de militar, no de participar, por problemas familiares...La participación es un entendimiento de pareja más que del éxito de una ley... la familia se está destruyendo y la mujer es la que sostiene la familia...”(Raúl D.)

“...yo iba a las marchas y luego tenía que venir a casa a controlar a mis hijos, antes de volver a la oficina...”(Hilda R.)

“...comencé a militar en el '90 cuando los chicos se hicieron un poco más grandes...(Zulma M.)

“...tenés que trabajar, cuidar tu casa y luego la militancia gremial...”(Hilda L.)

En otro sentido, la posición que revelan las entrevistadas mujeres y los entrevistados varones oscila entre una actitud progresista acerca de la inclusión de las mujeres en puestos expectables del sindicato y un discurso que niega lo mismo, privilegiando la antigua

concepción clasista planteada por el marxismo sin diferenciaciones de género, homogeneizada en el modelo patriarcal que masculiniza al proletariado²³.

“...la participación de la mujer le pone mucho equilibrio en muchas cosas, en la discusión, en la racionalidad, donde la participación es más democrática...los hombres por lo general somos más autoritarios...la mujer le pone más equilibrio...(Baltasar A.)

*... En las paritarias de salud lo que se ha planteado es bajar el régimen laboral para **todos por igual** y prevé licencias para **todos por igual...nos parece que no tiene que haber una ventaja entre el hombre y la mujer...si el régimen laboral son 40 hrs. Es para todos...**”*
(Baltasar A.)

“yo creo que está bien lo del cupo...es real que no hay las mismas posibilidades para las mujeres...que te cuesta mucho más todo lo que hacés...Si vos pones por obligación y no hay compañeras capacitadas no te sirve...”(Hilda L.)

*“...si, sé que en las estructuras viejas es importante porque sinó no habría mujeres en cargos expectantes...[...] a mi me choca, es como que nosotras mismas nos discriminamos...**nosotras estamos para pelear de igual a igual...***(Zulma M)

“...la ley es un mal necesario...debería haber sido de inteligencia y no de forzar... (Raúl D.)
(se infiere de esta frase que la participación femenina debería ser producto de un acuerdo inteligente y no obligada por una ley)

Si las entrevistas realizadas a distintas afiliadas al gremio, alguna de ellas integrantes de la conducción sindical, además de encuentros con el Secretario General del gremio y un delegado de la Junta Interna del Hospital “Castro Rendón” revelan un cumplimiento de la norma, casi involuntario, para los órganos ejecutivos y deliberativos del gremio, en la integración de los estamentos paritarios no pasa lo mismo considerando las declaraciones de los entrevistados y revisando la lista de los paritarios tanto en el Sector Salud, como de Acción Social.

En efecto, consultada las actas de la Subsecretaría de Trabajo, se puede constatar que los paritarios titulares del Sector Salud, que intervinieron en las negociaciones con el Estado

²³ La noción de clase o clase obrera tiene una connotación asexual. Sin embargo, es frecuente en la producción teórica la referencia a una clase de sexo unívoco: los hombres, mientras las mujeres aparecen citadas como categoría de mano de obra, pero no como actoras sociales, perdiendo así su visibilidad. De modo que en el plano discursivo la relación capital/trabajo crea clases masculinas.

son varones, mientras que hay tres mujeres como suplentes, que, según el titular, participan de las negociaciones. Ahora bien ¿de qué manera?

“...participan además de ellas, en el caso del Hospital, otras seis mujeres. Yo las hago pasar como asesoras. Son compañeras que van tomando nota de toda la reunión, apuntes de todo lo que se debate en función de que...cualquier cosa que se le pueda escapar a los paritarios...” (Baltasar A.)

Mientras que los paritarios por el gremio para la discusión en Acción Social tiene como titulares a un hombre y una mujer, y los suplentes son dos varones y una mujer.²⁴

Estas referencias permiten plantear una dualidad en el discurso, sobre todo de los varones, respecto a las capacidades políticas de las mujeres en el sindicato. Por un lado, afirman que las mujeres son más leales en la lucha, más democráticas en las discusiones, más firmes en sus planteos cuando “están convencidas”; por el otro, no se desprende de las entrevistas, ni de las actas de la Subsecretaría de Trabajo que estén presentes a la hora de negociar condiciones laborales en sus espacios de trabajo. Por un lado, revelan que la participación está abierta a las “compañeras”, por el otro, no hubo en ningún momento una mujer en el cargo máximo de la organización y alude un entrevistado que *“debe ser más por un problema ideológico...” (Raúl D.), al par que afirman que “es cierto que a la mujer le cuesta más...” (Raúl D.)*.

Discursos encontrados que se ven reafirmados por los dichos de sus compañeras cuando expresan que *“hay acceso a ciertos cargos, otros están más vedados...” (Hilda L.)* o *“lo mío era la militancia en la calle, no me interesaba estar en algún cargo...” (Hilda R.)* *“no ha habido compañeras con carisma...vos tenés que conducir grupos totalmente diferentes... es difícil...” (Zulma M.)*

Conclusiones

En Argentina, un análisis macro indica que 2,7 millones de mujeres sostienen con su trabajo el 28,8% de los hogares, sin embargo, esa proporción no se expresa en las estructuras sindicales, ni como asociadas y menos aún como dirigentes.

²⁴ En las discusiones paritarias de los empleados estatales con el gobierno provincial, las mismas se desarrollan por sectores. Así se han desarrollado las de Salud y Acción Social, mientras que están las tratativas para hacerlo con el EPEN.

Y es que aún con ciertas propuestas, normativas y obligaciones que imponen los estados, el estereotipo que sigue predominando en cuanto a la conducción o liderazgo está asociado a lo masculino y si bien es evidente que, en materia de inserción femenina en el mundo del trabajo y con ello en las distintas conducciones organizacionales asociados a este, se ha avanzado mucho, queda aún mucho por hacer.

La ley de cupo sindical femenino, como otras normas de acción positiva, constituye una parte de la estrategia en la lucha contra toda forma de discriminación, especialmente de la mujer, y sugiere una temporalidad acotada en cuanto a su desaparición cuando las causas que han originado dicha discriminación se extingan. En nuestro país, la hora de la caducidad de estas acciones positivas se ve distante.

Porque aunque sea políticamente incorrecto reconocer en público, para cualquier dirigente, la actitud discriminadora hacia sus compañeras de militancia, esto sucede. Y se verifica en las dificultades que deben sortear la mayoría de ellas para tornarse visibles, trascender los espacios de acción, asumiendo el desafío que las presiones públicas y domésticas suponen. En el caso del sindicato analizado, se pudo observar que si bien todos los entrevistados conocen la existencia de la ley 25.674 de cupo sindical femenino, sólo una, reconoce de pleno que se instituye como herramienta que permita superar las desigualdades de partida que existen entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Los demás oscilan en una actitud ambivalente entre la aceptación y la innecesariedad de la misma.

Asimismo, se acepta como “natural” la pertenencia de las mujeres al ámbito privado, en el cual el trabajo doméstico se constituye como responsabilidad femenina, depositando en las mismas la llamada “ética del cuidado”²⁵. Se reconoce este trabajo como limitatorio de las mujeres para las tareas extradomésticas, sea las referidas al mundo laboral, como a la participación sindical, pero ni las mujeres trabajadoras cuestionan esta limitación y la necesidad de compartir estas responsabilidades, y mucho menos los hombres.

En el mismo sentido, las mujeres plantean en sus discursos una inclusión en el espacio público, producto de su inserción en el mundo del trabajo asalariado, que “suma” al trabajo en la esfera privada, sin polemizar sobre esta división de labores por sexo, basada en el sistema de sexo-género. De manera que plantean sus relaciones como complementarias, sin que suponga una disyuntiva de elección

²⁵ Referida a las tareas del trabajo reproductivo.

Por último, en la constitución identitaria de las mujeres sindicalistas confluyen representaciones maternas con identidades clasistas, reafirmadas por los varones consultados, cuestión que se percibe al minimizar una política de acción positiva como es la ley de cupo sindical femenino o cuando plantean como innecesaria la constitución de un área, departamento o secretaría²⁶ que articule problemáticas femeninas al interior del sindicato. Pareciera que la autopercepción que tienen como mujeres sindicalistas resulta subsidiaria de las representaciones dominantes de la cultura patriarcal vigente.

Pensando en esto, y pese a las inclusiones, sigue presente la necesidad de “empoderar” a las mujeres en el sindicalismo en búsqueda de la seguridad individual necesaria para fortalecer el poder colectivo que permita cambiar la situación actual. Ahora bien “el empoderamiento no es un proceso lineal con un inicio y un fin definidos de manera igual para las diferentes mujeres o grupos de mujeres. El empoderamiento es diferente para cada individuo según su vida, contexto, historia y según la localización de la subordinación...”²⁷. En nuestro caso el sindicato sería el ámbito para el empoderamiento de las mujeres trabajadoras estatales, que les permita generar ese salto cualitativo que vaya de la mera formalidad a la efectiva integración en la diferencia genérica.

²⁶ ATE tuvo en años anteriores una Secretaría de la Mujer. En este momento no tiene.

²⁷ Alejandra Massolo “El espacio local y las mujeres: pobreza, participación y empoderamiento” en *Revista La Aljaba segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*, Vol. VIII, Santa Rosa, 2003 pp.37-49

BIBLIOGRAFÍA

- BOCK, Gisela, “La Historia de las mujeres y la historia de género: aspectos de un debate internacional” en *Historia Social* N° 9, Valencia, 1991
- BONACCORSI, Nélica, “Repensar la Historia de las Mujeres”, en *La Aljaba, segunda época. Revista de estudios de la mujer*, Universidad Nacional de La Pampa, Universidad Nacional de Luján, Universidad Nacional del Comahue, Vol. I, 1996.
- BORDERIAS, Cristina, CARRASCO Cristina y Carmen ALEMANY (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, ICARIA – FUHEM, 1994.
- DEMA MORENO, Sandra, *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*, Oviedo, KRK ediciones, 2000.
- DIAZ, Capitolina y DEMA, Sandra, “Las políticas de acción positiva en el mercado laboral”. En *La Aljaba segunda época*, Vol. III. Universidad del Comahue, La Pampa y Luján, 1998
- INCHAUSTEGUI, Teresa, “Las instituciones del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones”. En *La Ventana. Revista de Estudios de Género* N° 5, Universidad de Guadalajara, México, 1999.
- Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas. Beijing, China, 1995.
- LAGARDE, Marcela, *Género y Feminismo*, Madrid, Horas y horas, 1996.
- Ley Nacional de Cupo Sindical Femenino N° 25.674
- MASSOLO, Alejandra “El espacio local y las mujeres: pobreza, participación y empoderamiento” en *La Aljaba, segunda época. Revista de estudios de la mujer*, Universidad Nacional de La Pampa, Vol. VIII, 2003.
- RAMOS ESCANDON, Carmen, “El concepto de género y su utilidad para el análisis histórico” en *La Aljaba, segunda época*, Santa Rosa, v.II, 1997.
- RODRÍGUEZ, A. (Editor), *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*, Barcelona, Germania Editorial, 1998
- VALENZIANO, Zunilda, “Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales”. En *Agenda de las Mujeres. El Portal de las Mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur*, Página de Internet, 2004.

