

“Era una feminista, le complaciera o disgustar a la etiqueta. Era sencillamente fabulosa para señalar las injusticias que se cometen con las mujeres; era sencillamente fabulosa para dejar que las mujeres vivieran su propia vida y tomaran sus propias decisiones” (John Irving, El mundo según Garp)

"EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN Y DIRECCIÓN EN LAS ASOCIACIONES SINDICALES Y LOS CUPOS ESTABLECIDOS POR LA LEY 25.674"

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Sociales

Carrera de Relaciones del Trabajo

Derecho del Trabajo II

- **Cátedra: Dra. Amanda Caubet**
- **Comisión N°15**
- **Profesoras: Dras. Dobarro/Copani**
- **Alumna: Abritta Francisca**

Introducción:

El trabajo pretende analizar si existen dificultades de índole práctica para las mujeres en el acceso a los cargos de conducción y dirección en las asociaciones sindicales y, en su caso, si estas prácticas pueden ser mejoradas a partir de medidas de acción positiva, entre ellas los cupos mínimos.

Para ello, se realiza en primer lugar un breve recorrido histórico en clave legal y social en el que se pone de manifiesto la contemplación progresiva de la problemática de género en la promulgación de leyes y hasta en la modificación constitucional. Seguidamente, se recupera la legislación específica sobre participación femenina dentro del ámbito sindical y se ejemplifica tomando distintas opiniones sobre el tema.

El análisis efectuado pone de manifiesto que si bien la legislación ha avanzado determinando acciones positivas, queda aún un largo camino por recorrer en vistas a la superación de prácticas efectivas pero invisibles en cuanto a las desigualdades de género.

Desarrollo:

Actualmente estamos transcurriendo el siglo XXI y formamos parte de una sociedad que, mirando hacia atrás, avanzó indiscutiblemente en diversas problemáticas. Entre ellas en ciertos aspectos vinculados con algunas formas de discriminación, aunque es notorio que todavía queda mucho por hacer.

Concretamente en lo relativo a las cuestiones de género hay ciertos aspectos que no dan lugar a la discusión, que han sido notoriamente incorporados a las prácticas sociales y que, afortunadamente, cada uno de nosotros las reproducimos y aceptamos con naturalidad, tal el caso de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Sin embargo, detrás de estos avances hay un pasado y una lucha que es dinámica; es decir, que constantemente aparecen nuevos desafíos y nos interrogamos acerca de las posibles vías de solución en pos de lograr una mejora a futuro.

Para poder entender la razón del por qué es necesario que se dicten normas que regulen cuestiones relacionadas con la mujer es importante realizar, de manera sintetizada, un vistazo hacia la historia.

Históricamente, las mujeres fueron apartadas de las actividades políticas; socialmente eran vistas como quienes estaban ocupadas de lo “hogareño”, familiar; de hecho, hubo una gran cantidad de tiempo donde se les denegaba el derecho al voto. La Constitución Nacional de 1853 no amparaba en ningún aspecto a la mujer ya que, no era visto como “necesario” en tanto la gran mayoría no trabajaba y ninguna votaba.

Hasta 1994 el principio imperante en la materia era el de “todos somos iguales ante la ley”, hombres y mujeres, pero en la práctica (en ámbitos políticos, laborales, religiosos) había más presencia masculina que femenina sobre todo en los cargos de mayor jerarquía. Fue recién entonces cuando aparece en la Constitución Nacional la temática de género.

La reforma de la Constitución Nacional de 1994 establece la obligación del Estado de adoptar medidas de acción positiva:

- ☐ Artículo 37: consagra la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios.
- ☐ Artículo 75, inciso 22: determina la eliminación de la discriminación de la mujer (de todo tipo).
- ☐ Artículo 75, inciso 23: se refiere a la igualdad de oportunidades y trato y de pleno goce de los derechos de esta constitución y de los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular, respecto a los niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad.

Dentro de la misma reforma, se incorporó la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que tiene igual jerarquía que la Constitución Nacional. Ante todo, es necesario poder hacer hincapié en algunas consideraciones del preámbulo:

“...Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, ...”

“...Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,...”

Dentro de la misma, se consagra la eliminación de todo tipo de discriminación a la

mujer ya sea en el ámbito laboral, político, social, económico, cultural y de esta forma lo determina el artículo 1: “A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Mientras que, el artículo 5 está asociado a las funciones estereotipadas y prejuicios: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Para concluir, en relación a la vida política compromete a los Estados partes a:

Artículo 7: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Por su parte, el artículo 14 bis, establece una pauta de igualdad en materia remuneratoria “igual remuneración por igual tarea” que apunta a equiparar los salarios de una trabajadora en relación con los hombres cuando, ambos, efectúan las mismas tareas.

Sin embargo, un antecedente de trascendencia fue en 1991 la ley 24.012 que determinó dentro del ámbito político-electoral el “cupos femenino”. Se trataba de que, las listas que se presentaran tuvieran como mínimo un 30% de mujeres candidatas entre los cargos a elegir. Las listas que no cumplían con estos requisitos no serían oficializadas.

A continuación se expondrán opiniones que reflejan distintas posturas sobre el cupo femenino expresadas desde la promulgación de la ley hasta la fecha:

- “Muchas veces los varones utilizan el cupo con criterios clientelares, dicen ‘este lugar es mío y yo pongo a la mujer; o bien se disputa cuál línea interna ‘pagará’ el cupo, porque todavía se lo considera como una pérdida” Liliana Chiernajovsky, ex funcionaria.
- “Proveer a determinados grupos con instrumentos desiguales a los efectos de garantizar una igualdad real de oportunidades y de trato” Elisa Carrió, diputada nacional

nal.

- "Las mujeres representamos la mitad del electorado, tenemos una militancia fuerte y activa dentro de las estructuras partidarias y demostramos que esa militancia activa no tenía relación con la asignación de cargos electivos o incluso dentro de los mismos partidos, a partir de entonces vimos que una herramienta fundamental para la participación activa de las mujeres era la incorporación del cupo" Carmen Storani, abogada.

- "No puedo decir que no sean amables (los hombres), amables son, pero no te toman en cuenta. Cuesta mucho abrirse camino aquí y sólo me miraron de otra manera a raíz de mi trabajo en la Ley de Hidrocarburos; cualquier otro proyecto que esté ligado con temas de género, como salud reproductiva, algunas leyes sobre minoridad y el proyecto de Raijer sobre el cupo fueron cajoneados sin merecer siquiera una lectura en conjunto." Silvia Sapag, ex senadora.

- "Este proyecto tiene muchísimo significado para nosotras, y sobre todo para las mujeres sindicales, a quienes todo nos cuesta mucho más, por ser mujeres y por pertenecer al movimiento sindical." Graciela Camaño, ex diputada de la nación.

- "Esta ley sin ninguna duda va a venir muy bien, porque va a servir para enriquecer a las asociaciones sindicales, para progresar y seguir avanzando en la búsqueda de la igualdad de condiciones entre ambos sexos." Luis Barrionuevo.

- "Considero necesario un debate posterior, porque si no, dentro de poco vamos a tener que votar leyes de cupo masculino." Raúl Baglini.

Las leyes sobre la igualdad fueron consagradas nacionalmente e internacionalmente y se encuentran en el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional, artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (aprobada en 1948) y en los artículos 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Huma

nos (aprobada en 1948).

La igualdad asegura que: "...Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..." (Artículo 1 declaración universal de los Derechos Humanos) es decir, excluye totalmente la discriminación de cualquier índole. Sin embargo, para que todos puedan gozar de sus derechos es necesario que, en la práctica haya oportunidades: igualdad más oportunidad. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, compromete a los Estados a un compromiso para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Es importante dejar en claro que, no basta con prohibir la discriminación sino que es necesario corregir las desigualdades.

Como bien mencionamos anteriormente, la mujer se encontraba en una situación de inferioridad con respecto al hombre, en el ejercicio de ciertos derechos; particularmente en lo relativo al acceso a cargos políticos partidarios o en las asociaciones sindicales, o en órganos de conducción en organismos afines.

Ya desde hace años, a través de políticas igualitarias y democráticas, se intenta modificar esta situación. El acceso de la mujer a posiciones de poder es fundamental para la equidad de género y sin lugar a duda, es un progreso de la democracia.

En la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998 se consagra la no discriminación y la igualdad:

- ☐ Artículo 1: "1. Todo trabajador tiene garantizada la igualdad de efectiva de derechos, trato y oportunidades, en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar... 2. Los Estados Parte se comprometen a ... realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación

respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo...”

- ☐ Artículo 3: “Los estados partes se comprometen a garantizar, a través de la normativa y práctica laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La ley 25.674 fue sancionada el 6/11/2002, promulgada de hecho el 28/11/2002 y publicada en el Boletín Oficial el 29/11/2002 y prevé la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate.

Se promueve la incorporación de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Es una ley sumamente importante y necesaria que conlleva años de debate y lucha ya que hasta ese momento, a la hora de definir las postulaciones, no se tenían del todo en cuenta las características de tipo “objetivas” es decir, la capacitación o preparación sino que, predominaban los factores de tipo “subjetivos” que acarreaban con prejuicios relacionados con la falta de tiempo adjudicada a las mujeres en este tipo de actividades a causa de sus obligaciones familiares. A continuación se realizará una descripción de los artículos de dicha ley:

- ☐ Artículo 1- establece que “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.”
- ☐ Artículo 2- determina que “los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de las mujeres no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.”
- ☐ Artículo 3- Modifica el artículo 18 de la ley 23551 de Asociaciones Sindicales. Establece que la representación femenina en los cargos

electivos y representativos será de un mínimo del 30%. En el caso que las trabajadoras no alcancen el 30%, 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.

Para concluir, el Decreto Reglamentario 514/2003 consagra en su artículo 1 que “la o las asociaciones sindicales deberá/n denunciar con carácter de declaración jurada la cantidad de porcentual de mujeres sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique si se ha cumplido con la participación proporcional prevista por el artículo 1 de la ley 25674.”

La OIT en el año 2001 y, con modificaciones en el año 2004, elaboró un informe llamado “Romper con el techo de cristal”. El techo de cristal es un término enigmático y tiene que ver con que hay un techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas.

Mabel Burín, doctora en Psicología Clínica, especialista en Estudios de Género y Salud Mental explica que: “Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.”

Los datos de la OIT formulados en mayo del 2001 revelaban que, aunque las mujeres representan casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el 1% de los dirigentes de los sindicatos.

Conclusión:

A partir del trabajo realizado es posible concluir que el sistema legal constituye un

a condición necesaria pero no suficiente para el mejoramiento de las prácticas sociales.

La superación de la discriminación femenina puede favorecerse a partir de leyes que promuevan la incorporación de las mujeres en espacios a los que tradicionalmente no accedían. Así y todo, la inclusión no se corresponde directamente con ocupar los cargos que implican mayor poder.

Son ciertas prácticas “invisibilizadas” las que tienden a prevalecer provocando la persistencia de la desigualdad de género en aquellos lugares donde las mujeres fueron históricamente excluidas: los espacios sindicales y dentro de ellos los puestos de conducción son un claro ejemplo de ello.

Bibliografía:

- ❑ Constitución Nacional
- ❑ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- ❑ Declaración Sociolaboral del Mercosur.
- ❑ Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ❑ *Derribar los muros indebidos: reflexiones en torno de las leyes de cupo femenino en Argentina*, Mariana Caminotti.
- ❑ *La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical*, Eliana Aspiazu.
- ❑ *Las medidas de acción positiva y la ley 25674*, Viviana M. Dobarro.
- ❑ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ❑ Periódico *La Nación*, Argentina.
- ❑ Periódico *Página 12*, Argentina.
- ❑ *Romper con el techo de cristal*, OIT, 2001.