

XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán, 2007.

Superando desigualdades: la Ley de Cupo Sindical Femenino en Neuquén (2000-2006).

Carrario, Marta (Universidad Nacional del Comahue).

Cita:

Carrario, Marta (Universidad Nacional del Comahue). (2007). *Superando desigualdades: la Ley de Cupo Sindical Femenino en Neuquén (2000-2006)*. XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-108/362>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

XI° JORNADAS INTERESCUELAS/ DEPARTAMENTOS DE HISTORIA

Tucumán, 19 al 22 de Septiembre de 2007

Título: SUPERANDO DESIGUALDADES: La Ley de Cupo Sindical Femenino en Neuquén-(2000-2006)

Mesa Temática Abierta: REPRESENTACIONES CULTURALES Y SOCIALES DE LAS MUJERES A TRAVES DE LA HISTORIA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA.

Universidad, Facultad y Dependencia: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE – Facultad de Humanidades – Departamento de Historia

Autora: CARRARIO, Marta – Asistente de Docencia – Investigadora

Dirección: Río Mocoretá 611 – Neuquén Capital – 0299-4432971 – mlcarrario@yahoo.com.ar

Acepto sea editada en CD.

El pensamiento feminista es un producto de la modernidad que, surgido en el siglo XVIII, adquiere especial énfasis en los años '70 del siglo pasado teniendo como premisas fundamentales la crítica moral, política y social a la dominación masculina. Tanto el movimiento feminista, como la teoría feminista tuvieron como objetivo crear un marco interpretativo que visibilizara el género como una estructura de poder, al tiempo que asumieron la necesidad de desvelar los mecanismos ideológicos, políticos y económicos que permitieron hacer de las diferencias biológicas una diferencia política en clave de subordinación y dominación.

Ese marco interpretativo nos permite abordar hoy las luchas de las mujeres, en contextos históricos específicos, para lograr visibilización en diferentes espacios de la esfera pública. Una de las formas implementada en diversos estados fue la ley de “cupos”, que permitió y permite ampliar la posibilidad de participación política de las mujeres en el mismo. Así, la ley 25674 asociada al cupo sindical femenino resulta una expresión del combate llevado adelante por el colectivo femenino en nuestro país, que obtuvo la incorporación de mujeres en cargos expectables al interior de las estructuras sindicales.

El objetivo del presente trabajo plantea analizar la Ley de Cupo Sindical Femenino (N° 25.674) aplicada en el marco de dos sindicatos de primer grado –Asociación de

Trabajadores del Estado¹- y el Sindicato de Empleados Judiciales², ambos de la provincia del Neuquén, y observar en los mismos el grado de inclusión y participación de las mujeres en puestos relevantes y decisivos, a partir de la implementación de la mencionada norma legal, así como la percepción que tienen de este derecho, tanto los sujetos masculinos como las mujeres.

Los estudios de género: polémicas y desafíos

En el marco de algunos planteos feministas, la sociedad occidental está reglada por un sistema patriarcal que propone una historia y un análisis de la realidad, pensados por hombres que han ejercido coerción sobre las mujeres y que los han puesto como centro de esa misma historia. El concepto de *patriarcado* alude entre otros aspectos al poder que ejerce el hombre sobre la mujer tanto en los planos personales, como políticos y legales. Con esta acepción entendemos que la posición de dominación se ejerce respecto de las mujeres en la esfera privada, y el mismo sistema jerárquico se traslada al ámbito público entendido como prácticas simbólicas y reales que sitúan a las mujeres en un plano de inferioridad y por lo tanto de subordinación. Y si lo trasladamos específicamente al ámbito laboral, la sociedad patriarcal construye un discurso sobre las funciones de los sexos bien diferenciadas entre el ámbito de la producción (trabajo asalariado- ámbito público) para los varones, y el de la reproducción (trabajo doméstico-esfera privada) para las mujeres.

Ahora bien, si la dominación simbólica del patriarcado se ha concebido y perpetuado a través de relatos, al tiempo que se configuraba como tal, la teoría feminista plantea contra-relatos que intentan derribar o cuestionar la legitimidad sobre la que se asientan los primeros.

Estos planteos incorporan una separación entre sexo como categoría biológica y *género* como una categoría social y cultural y en ese contexto las mujeres son definidas como tal en función de la construcción que cada sociedad hace de ellas.

¹ En adelante ATE.

² En adelante SEJUN.

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, 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, contruidos socialmente, y por ende productos del tipo de organización social de género que prevalece en cada sociedad.

De esta manera, dicha perspectiva permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, posibilita visibilizar a las mismas en los diferentes ámbitos de actuación y plantea, en definitiva, el análisis de las relaciones entre los sexos entendidas como relaciones de poder.

Los estudios de género: impulsando hechos y derechos

En los últimos veinticinco años ha habido una progresiva incorporación de las mujeres al mundo público producto de los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva de género, pero también de los reclamos tanto de organismos internacionales como nacionales que nuclean a las mujeres³.

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.

³ Nos estamos refiriendo a Conferencias Internacionales de las Mujeres, Naciones Unidas, en México (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985) y Beijing (1995). En el caso de Argentina, los Encuentros Nacionales de Mujeres surgen en 1986 cuando grupos de mujeres intelectuales, sindicalistas, además de mujeres pertenecientes a partidos políticos y sectores populares se reúnen influenciadas por las Conferencias Internacionales de Mujeres. Dichos encuentros son realizados todos los años en distintas ciudades del interior del país, convocando entre 3.000 y 5.000 mujeres. Durante tres días las participantes se organizan en talleres para tratar las necesidades prácticas y estratégicas de la condición de género, constituyéndose en sujetos políticos constructores de políticas públicas.

Dentro de dicha plataforma 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 sobre “la eliminación de la segregación, asegurando la igualdad de acceso de las mujeres al empleo, a la capacitación laboral...” y “...promoviendo la participación igual de las mujeres en trabajos especializados y en puestos de dirección, así como su elección como dirigentes sindicales...”⁴.

En el plano laboral, 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.

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 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”⁵ de las mujeres, sobre todo en el espacio público.

Estamos hablando de políticas de igualdad de oportunidades lo que nos ubica en el terreno jurídico y más específicamente en medidas estructurales que llevan adelante los Estados. Lo que nos obliga a realizar un somero análisis de la dicotomía público/privado.

Podríamos encarar este debate desde los reclamos que llevaron adelante las feministas de la *Segunda Ola*⁶, quienes en el marco del llamado Estado del Bienestar, plantearon reclamos

⁴ 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

⁵ Capitolina Díaz Martínez 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*. Univ. Nac. de Luján, Univ. Nac. del Comahue, Univ. Nac. de La Pampa, Vol. III, 1998, p.44

⁶ Desde el punto de vista histórico se considera que existen dos fases en el movimiento feminista. La *Primera Ola* que surge a mediados del siglo XIX y cuyos reclamos se asocian fundamentalmente con el derecho al sufragio. Una *Segunda Ola* que podríamos ubicarla en los años '60 del siglo XX y que se da en el marco de la llamada 'revolución cultural'.

sociales, pero también políticos, buscando normativas relacionadas con el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral, y las desigualdades que sufrían por su condición de doble trabajo (doméstico y asalariado). Esto entre otros pedidos y reclamos.

Estas medidas que operarían como acciones facilitadoras de una mayor presencia femenina en los espacios orgánicos del poder –tanto sindical como político-, se implementan en tanto la disputa por ocupar posiciones en las conducciones, se entabla con códigos difíciles para las mujeres.

En efecto, en estas disputas la cuestión del poder se asocia con la sexuación que el modelo patriarcal sostiene: el poder del mundo público para los varones, y el del mundo privado para las mujeres. Por otro lado, distribuye determinados atributos relativos al ejercicio del poder, como por ejemplo capacidad de mando, liderazgo, etc. asignándolos a los hombres, naturalizándolos de tal manera que se produce una asociación simbólica por la cual el poder público y jerarquizado se adscribe a lo masculino.

Por ello, las políticas de acción positiva operarían como obturadoras de esa desigualdad entre hombres y mujeres, facilitando la participación activa de las mismas, pero también permitirían un aumento de su poder (empoderamiento) no sólo en ámbitos educativos, sociales, laborales y sindicales, sino sobre todo en la política pública y en organizaciones civiles.

En nuestro caso, la sanción de la ley 25674, referida a la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales también fue el resultado 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 permitió articular estrategias para profundizar la participación de las mujeres trabajadoras en los sindicatos. Por iniciativa de la entonces diputada Graciela Camaño fue sancionada el 6 de noviembre de 2002, promulgada de hecho el 28 de noviembre del mismo año y reglamentada por el decreto n° 514 de fecha 7 de marzo de 2003.

La normativa, objeto de estudio, 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 ley 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.

Es necesario aclarar que la ley de cupo sindical femenino observa dos situaciones diferentes en el marco de la representación sindical para las mujeres trabajadoras. 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.

Sin embargo, 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, e intenta compensar una exclusión injusta y milenaria, aún cuando existen opiniones respecto de que 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 gremios⁷.

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

⁷Zunilda Valenziano “Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales” en www.agendadelasmujeres.com.ar, setiembre de 2004, p.4

efectos de las ancestrales prácticas sexistas en el manejo del poder que les determinan lo que ha dado en llamarse el “techo de cristal”⁸.

SUPERANDO DESIGUALDADES: Ley de “Cupo Femenino” en A.T.E. Neuquén

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 posterior⁹.

Las elecciones en el gremio se realizan cada cuatro años, en donde se renuevan tanto los cargos ejecutivos, como los deliberativos¹⁰. En la gestión anterior a la implementación del cupo sindical femenino (1999-2003) la integración era la siguiente:

Consejo directivo provincial: Treinta (30) varones y diez (10) mujeres, de las cuales cinco (5) eran vocales. Congreso provincial: Trece (13) varones y tres (3) mujeres.

Si analizamos estos datos, de un total de sesenta y dos (62) personas electas, quince (15) cargos fueron ocupados por trabajadoras mujeres lo que indica una ausencia de representación proporcional

En las elecciones últimas del sindicato llevadas a cabo el 21 de mayo de 2003, hay doce (12) mujeres de un total de cuarenta (40) integrantes (órgano ejecutivo) mientras que en el órgano deliberativo (congreso) hay cuatro (4) mujeres y diez (10) varones. El total de mujeres que participan en ambos órganos son dieciocho (18) –sobre sesenta (60) cargos en total- lo que constituye el 30% de los cargos tal como lo prevé la ley de “cupos”.

⁸ 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

⁹ 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-

¹⁰ 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.

Esta conformación actual refleja el cumplimiento de la ley nacional de referencia. 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 entrevistas¹¹, 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 misma pregunta una entrevistada contestó *“... yo siempre estuve en contra de todas esas cosas...uno los lugares se los gana trabajando...”*(Zulma M.)

Es que tal como lo plantean Díaz Martínez y Dema Moreno *“...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...”*¹².

En nuestro caso, no hay una percepción de las diferencias de partida, es más, se plantea, tanto a nivel varones, como mujeres, 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...”*.

¹¹ Se realizaron entrevistas a Hilda L-empleada del Estado-Secretaria de Actas en ATE; Hilda F. militante gremial-jubilada; Raúl D. Secretario General de ATE; Zulma M. Secretaria Administrativa de ATE; Baltasar A. Delegado paritario en Salud.

¹² Capitolina Díaz Martínez y Sandra Dema Moreno, op. cit. p.53

Tampoco visualizan a dicha ley como una medida de acción positiva que conlleva una desigualdad de trato entre hombres y mujeres, pero cuyo objetivo último 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 estaría 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...

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 algunas teóricas denominan reproductivas. Esto implica que la disponibilidad para las tareas del mundo público no es nunca igual a la de los hombres, aunque 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 las entrevistas, la posición que revelan las mujeres y los 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 proletariado¹³.

*... 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.)¹⁴

“...sí, 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)

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 pudo constatar que los paritarios titulares del Sector Salud, que intervinieron en las negociaciones con el Estado 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.)

¹³ 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.

¹⁴ Lo subrayado en adelante es nuestro.

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. Además, si bien revelan que la participación está abierta a las “compañeras”, 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.).

Esta posición revela una cuestión esencialista que naturaliza las identidades y atributos de mujeres y varones y se ven reafirmados por los dichos de sus compañeras cuando, repitiendo el discurso masculino dominante, expresan que “*hay acceso a ciertos cargos, otros están más vedados...*” (Hilda L.); “*...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.).

SUPERANDO DESIGUALDADES: Ley de “Cupo Femenino” en SEJUN - Neuquén

El gremio de los empleados judiciales nace como Asociación de Funcionarios y Empleados Judiciales de Neuquén (AFEJUN) en el año 1963. Fue fundado en la ciudad de Zapala (Provincia del Neuquén) y nucleaba a los oficiales de justicia, los empleados y jueces de paz. En 1986 se convirtió en Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJUN) quedando fuera del gremio los funcionarios del poder judicial. En sus inicios contó con aproximadamente cien (100) afiliados en toda la provincia, teniendo en la actualidad ochocientos cincuenta (850), de los cuales más de la mitad son mujeres¹⁵.

Las elecciones en el gremio se realizan cada cuatro años, y las últimas se realizaron el 14 de julio del año 2005.

¹⁵ Información suministrada por Jorge I., Ex Secretario General de SEJUN –Neuquén.

En las elecciones previas a las realizadas el año pasado, las secretarías eran diez (10), en algunos casos con doble representación y en otras unipersonal. De diecisiete (17) integrantes del secretariado, cinco (5) eran mujeres, y el resto varones.

Un mes antes de las elecciones últimas¹⁶ se reformó el Estatuto de la organización creando tres nuevas secretarías, la figura del Delegado y la obligatoriedad de la representación de todas las circunscripciones judiciales en la conformación del Secretariado General. A partir de esta reforma, los órganos de gobierno del gremio están conformados por doce (12) Secretarías con un secretario/a y un adjunto/a. En este organigrama sobre un total de veinticuatro cargos, diez puestos están ocupados por mujeres y catorce por varones. A esto se suma los Revisores de Cuenta Titulares y Suplentes –dos (2) mujeres y dos (2) varones- junto con los Congresales a la Federación Judicial Argentina –dos (2) mujeres y dos (2) varones-.

Resulta interesante analizar el nuevo Estatuto de la organización, en su art. 17 donde dice: “...La secretaría de Igualdad de Género deberá ser ocupado por una mujer...” y el art.34 donde consigna “...De la Secretaría de Igualdad de Género: son sus deberes y facultades: a) Capacitar en la perspectiva de género; b) Articular con los distintos movimientos de mujeres; c) Generar y desarrollar acciones políticas que permitan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones; d) Promover el seguimiento de la situación laboral de las mujeres y contribuir a mejores condiciones laborales de las trabajadoras; e) Establecer contactos con las organizaciones encargadas específicamente de los derechos humanos, que incluyen los derechos de las mujeres, tanto en la provincia, como en el país y el mundo...”.

Teniendo en cuenta la cantidad de mujeres que participan en el Secretariado, y los artículos del Estatuto que se consignan, podemos inferir de los mismos que, por un lado, se respeta la norma legal nacional que establece un cupo del 30% de mujeres en los cargos de la organización, por el otro, hay un espíritu de los afiliados por incorporar y dejar planteado el

¹⁶ El 14 de junio de 2005 los judiciales se reunieron en la ciudad de Zapala, distante doscientos kilómetros de la capital neuquina, y a través de Asamblea con representantes de toda la provincia, reformaron el Estatuto de la organización, incorporando la Secretaría de Género, de Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo y la de Formación y Capacitación Sindical.

interés por trabajar el caso de las desigualdades que se establecen dentro del sistema patriarcal y específicamente en el ámbito laboral, respecto de las mujeres afiliadas al gremio. Más aún, plantea la posibilidad de articular la problemática de las mujeres en SEJUN, con movimientos de mujeres que, de manera institucional o no, puedan estar trabajando acerca de la desigual situación femenina. Y en este caso, nos atrevemos a decir que esto trasciende el ámbito laboral, para incluir el tratamiento de otras desigualdades que dentro de la esfera pública y por qué no privada soportan las mujeres, ya que el punto e) respecto de los derechos humanos de las mujeres supone analizar, proponer e intervenir en casos de violencia familiar, violencia médica, riesgo reproductivo, o casos de violencia asociadas a tradiciones culturales y religiosas.

A partir de lo expuesto, podríamos hacernos la misma pregunta que planteábamos para el otro gremio analizado: ¿el hecho de que exista una representación ajustada a derecho, supone la aceptación de la norma como medida de acción positiva hacia las mujeres? ¿Hay un verdadero convencimiento en el gremio, acerca de las desigualdades hacia las mujeres? En el marco de las entrevistas¹⁷, se despliegan posiciones que por un lado, niegan la justicia de la citada ley, mientras que por el otro, la consideran necesaria. Asimismo las voces de algunos protagonistas confirman la necesidad de articular estrategias para superar las desigualdades entre varones y mujeres en el plano laboral, mientras que otras desestiman esa posibilidad por cuanto las reivindicaciones en el marco del trabajo deben ser únicas, ya que la explotación y la inseguridad en el trabajo, no respeta sexos.

Un entrevistado afirma:

“...también hay una Secretaría de Igualdad de Género [...] no por una actitud caprichosa, sino porque entendemos que la problemática de género en el trabajo, es una cuestión importante a observar y en la acción gremial concreta lo hemos padecido cuando hay compañeras que han sufrido acoso, no solamente laboral sino desde el punto de vista sexual...” (Edgardo C.)

La pregunta acerca de la Ley de Cupo Sindical Femenino genera las siguientes respuestas:

¹⁷ Las entrevistas se realizaron al Ex Secretario General de SEJUN: Jorge I.; a la Secretaria Adjunta de Hacienda Alejandra S; a la Delegada Gremial Silvia G.; a Edgardo C., Secretario General de SEJUN; Roberto B. Secretario de Organización y Movilización y a María Elba B. Secretaria Adjunta de la Secretaría de Igualdad de Género

“...A mi me gustaría que fuera algo natural y espontáneo y que si hay alguien que está preparada para asumir un cargo...y no que sea obligatorio y que a veces tenés que andar **convenciendo compañeras** para que participen porque no te dá el cupo...entonces me parece que no sirve así...” (Alejandra S., acuerda con ella Silvia G.)

“...Yo no estoy de acuerdo con la ley...yo creo en la capacidad que tiene cada uno para ocupar un cargo...podría ser que tengamos mayoría de mujeres y tendría que haber cupo para varones...no tiene que haber cupo para ninguno de los dos lados...si uno tiene capacidad o se siente capaz, o está dispuesto...porque no es fácil militar...cuesta...no creo que haga falta tener un cupo...” (Roberto B.)¹⁸

“...en principio yo lo discutía también...pero cuando se modificó el Estatuto, todo eso...yo digo: estamos en una **sociedad altamente machista**, en Argentina o Latinoamérica, si no se buscan estos caminos, siempre va a haber solamente una mirada desde el hombre a la problemática social. Con esto se trata de encontrar, por ahí, desde el punto de vista de lo femenino, de la mujer...de la familia, otra mirada y a veces tengo que decir que...cuando una mujer toma una determinación es más dura que el hombre...”(Edgardo C.)

Pero también existe una tercera posición respecto de la ley de cupo, asociada con la falacia que encierra la medida:

“...bueno mirá...yo...esto de los cupos, de ponernos a nosotras las mujeres...en realidad por ahora me parece como **una mentira**, como que cada organización cumple con esto, como para decir ¡ah mirá! las mujeres están ocupando el espacio público...” (María Elba B.)

En este último caso pareciera que la posibilidad de incorporar a las mujeres en el espacio público no constituye un logro, o una medida de acción positiva mientras la estructura patriarcal, en el seno de la cual surge la ley, no sea modificada, es decir, cambiar el poder que ejerce el hombre sobre la mujer en el ámbito privado y que, como sistema jerárquico se traslada al ámbito público posicionando a las mujeres en un plano de inferioridad y por lo tanto de subordinación.

“...en el gremio se están dando paulatinamente cambios, que son lentos, no es fácil...y ya te digo...para mi en esta sociedad todas las estructuras son verticalistas...la justicia, el gremio, el partido...es lo mismo. Que hay cambios...hay cambios, obviamente [...].ahora...para poder llegar a la igualdad hay que trabajar primero, mucho con las mujeres [...] en la Justicia se da algo característico...es sumamente verticalista, donde un juez se cree dios,...¡ juez o jueza!, porque el patriarcado no tiene sexo...entonces no es un problema de sexo el patriarcado...” (María Elba B.)

¹⁸ Obsérvese que el entrevistado asocia militancia con cargos (por cupo), es decir, interpreta la ocupación de algún cargo gremial importante como premio a la militancia, y por otro lado, siente a la militancia gremial como algo dificultoso, complicado, difícil.

Esta relación de la sociedad, por un lado con el carácter machista de la misma, y por el otro con la noción de patriarcado propia de una mirada de género, se corresponde con el componente sexual de quienes lo enuncian. En efecto, la sociedad actual argentina – sociedad machista es planteado por el secretario general del gremio, mientras que la asociación que se hace entre estructuras societales-patriarcado se corresponde con la mirada –podemos afirmar-feminista de la secretaria de Igualdad de Género del gremio. No deja de ser novedoso este planteo masculino, aunque inscribe las medidas de acción positiva en una sociedad a la que critica, pero ello no supone el cambio radical que sí propone la secretaria María E. cuando postula un cambio estructural para lograr la igualdad entre géneros.

Por otro lado, la referencia al espacio público como lugar de los hombres y espacio privado como ámbito de las mujeres, entendido este último para cumplir el rol de esposa y madre, está presente en por lo menos dos de las entrevistadas cuando nos dicen:

“...por ejemplo hay una compañera que venía militando activamente y acaba de tener un bebé y ahora no participa...Es la lucha también de género, porque ella es militante, y el marido también es militante...ahora...el marido no interrumpió su militancia...para nada...en ningún momento [...]ella no vino más, yo la entiendo, el otro día me trajo y dijo.. ‘ves, no tengo con quien dejarlo’...ahora, eso está sobreentendido así...si uno de los dos tiene que interrumpir su actividad es la mujer...” (Alejandra S.).

*“...en general las mujeres cuando tienen que salir del hogar, por más que tengan un buen compañero...pero el compañero **ayuda**, esa palabra (acota)...hay una campaña en España donde hay hombres por la igualdad de género, donde cambiaron esa palabra (para que veas que importante es el lenguaje) de **ayudar** a **corresponder**. **Corresponde** que el compañero...(haga tareas domésticas¹⁹). Lo común es que las mujeres para salir de nuestro espacio doméstico tengamos que dejar a alguien para el cuidado de los hijos, hacer las compras antes de salir...bueno...lo que le pasa a todas las mujeres. Por lo que te dije anteriormente, el espacio público era de los hombres, de a poco nosotras vamos pudiendo acceder...” (María Elba B.).*

Si pasamos de esta dimensión dicotómica entre espacio público/espacio privado a la percepción que tienen tanto las entrevistadas, como los entrevistados varones acerca de la “doble jornada” o “triple jornada” que cumplen las mujeres con cargos sindicales, observamos que hay concordancia entre todos ellos acerca de la búsqueda de facilidades para la participación, no así en la visualización de las desventajas que ello supone:

¹⁹ La acotación es nuestra para completar la frase.

“...las reuniones se hacen los martes a las 18 hrs... las reuniones del Secretariado provincial se hacen mensuales, lleva todo el día...acá se dá que los que tienen problemas son más los varones que las mujeres...por ejemplo, yo no tengo hijos y otras compañeras tienen hijos grandes...” (Alejandra S.)

“Yo por ejemplo soy una mujer que ahora tiene hijos grandes y puedo hacer una militancia menos sacrificada si se quiere ¿no?...”

“..en realidad todas las titulares participamos mucho...creo que no faltamos nunca...si alguien dice que no puede asistir...porque a veces, los varones tienen problemas porque buscan los chicos de la escuela²⁰ y todas esas cosas...se cambia...”(María Elba B.)

Por último resulta interesante observar las representaciones que se construyen alrededor de la figura de las mujeres y también de los varones tanto en su rol de militantes sindicales como el de dirigentes gremiales. Porque si bien los varones reconocen el valor de las mujeres militantes a la hora de protestar por reivindicaciones gremiales, por otro sugieren las dificultades que genera esa militancia, tal vez para justificar la ausencia de una mujer en el máximo cargo directivo. En el caso de las mujeres, ellas se consideran pares a la hora de la lucha, es más, no creen que exista –como lo planteó el secretario general- una “mirada de mujer” que las diferencie de la conciencia gremial de los varones. Sin embargo, la excepción la plantea la encargada de la Secretaría de Igualdad de Género cuando expone:

“...no es un gremio cerrado, acá los temas se discuten entre todas y todos...todo el mundo puede hablar...se discute...Ahora...el poder está otorgado...es así...y a su vez durante años los cargos lo ocuparon hombres...yo no puedo competir por ejemplo con un...(da el nombre de un compañero) que lo conoce todo el mundo, que habla en público...que se conoce a todos...es así...nos falta primero estar en el espacio público, practicar, ejercitar y además de eso...crear una cosa diferente, porque este viejo dicho de que ‘las mujeres si gritamos somos histéricas’ y el hombre cuando grita es el hombre poderoso que sabe hablar...entonces no es casual que los cargos más importantes lo tenga el hombre y no es porque el secretario actual sea malo o autoritario o se arrogue ese poder...”(María Elba B.)

De lo expuesto se pueden inferir algunos aspectos vinculados, en un sentido, con la posibilidad de otorgar la palabra a las mujeres en el ámbito del Secretariado y la seguridad de que serán escuchadas, pero en otro sentido pareciera que los planteos de las agremiadas, sólo son eso, planteos y que a la hora de decidir acerca de ciertas acciones o decisiones, las posiciones del colectivo masculino terminan imponiéndose, tal vez por la fuerza del

²⁰ Cabe aclarar que buscan a los chicos en la escuela fundamentalmente porque son los que manejan sus vehículos particulares.

número, tal vez por las representaciones estatuídas en el marco del sistema patriarcal, respecto del hombre poderoso que habla fuerte y de esa manera ejerce liderazgo, o quizás y, producto del mismo orden social, la vinculación del espacio público con el varón revelando de esta manera que aún falta mucho por hacer para establecer una igualdad real de derechos entre géneros.

A MODO DE CONCLUSION

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.

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 primer sindicato analizado, se pudo observar que si bien todas/os las/os entrevistadas/os 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”²¹. 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.

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 secretaría²² 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.

En el caso del otro gremio analizado –SEJUN- el conocimiento de la ley es absoluto, cumplen con la misma respecto de la integración de la conducción, pero también incorporan en la reforma estatutaria una Secretaría de Igualdad de Género que si bien está en sus inicios, supone tener presente la problemática de las mujeres como un desafío a discutir e incorporar.

²¹ Referida a las tareas del trabajo reproductivo. Se basa en la responsabilidad por los demás en el ámbito doméstico e incluye las tareas del hogar, la crianza y el acompañamiento afectivo de los niños, el cuidado de ancianos, etc.

²² ATE tuvo en años anteriores una Secretaría de la Mujer. En este momento no tiene.

Si bien existen voces complementarias (mujeres y varones) respecto de asumir el carácter subordinado de las mujeres en el espacio público, también se escuchan voces disonantes referido a lo mismo, entre los dos sexos. Y en este último caso, la cuestión que aúna a los mismos es la mirada clasista que atraviesa ambas subjetividades, justificada por cierto, por el rol reivindicativo salarial que organiza de manera primaria a un gremio.

Sin embargo, estamos en condiciones de aseverar que la incorporación de mujeres al gremio, “obligados” por el cupo, junto a la constitución de la nueva secretaría, posiciona de manera diferente a SEJUN en tanto y cuanto existe una suerte de expectativa y difusión de cuestiones vinculadas a la subordinación femenina, las dificultades que supone articular la doble y triple jornada, las posibilidades de romper o por ahora combatir el sistema patriarcal que “mandata” a los varones para ocupar cargos jerárquicos por su posición dominante. Y es que para resolver el problema de la desigualdad entre los sexos, no basta con que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los ámbitos considerados tradicionalmente masculinos, sino que el desafío está en la transformación del conjunto de normas sociales, o como dice una de las entrevistadas “...uno no puede sacar al otro de ese estado, el otro lo tiene que incorporar...el otro tiene que darse cuenta qué es lo que le está pasando y eso no se hace en un año... que las mujeres queramos construir un poder diferente, ahí está ‘el quid de la cuestión’ ... es un cambio de estructura...”²³.

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...”²⁴. En nuestro caso el sindicato sería el ámbito para el empoderamiento de las mujeres trabajadoras estatales y judiciales, que les permita generar ese salto cualitativo que vaya de la mera formalidad a la efectiva integración en la diferencia genérica.

²³ Entrevista a María Elba B. – SEJUN-

²⁴ 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

BIBLIOGRAFIA

- ACHA, Omar y HALPERIN, Paula, *Cuerpos, géneros e identidades*, Buenos Aires, Ediciones del Signo, 2000.
- ALLEGRONE, Norma, *Ley de Cupo Femenino. Su aplicación e interpretación en la República Argentina*, Buenos Aires, FUNDAI, 2002.
- BARRANCOS, Dora, *Inclusión/Exclusión. Historia de mujeres*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2001.
- 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.
- DAVIN, Anna, “Feminismo e historia del trabajo” en RAPHAEL SAMUEL (Ed.) *Historia Popular y Teoría Socialista*, Barcelona, Crítica, 1984.
- 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.
- DE MARTINO BERMÚDEZ, Mónica, “Género y subjetividad en el mundo del trabajo” en SCHVARSTEIN, Leonardo y LEOPOLD, Luis (comp.) *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Buenos Aires, Paidós, 2005.
- 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.
- LAGARDE, Marcela, *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Madrid, Horas y horas, 1996.
- 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.
- MOLINA, Natacha, “Las mujeres en la construcción de la igualdad y la ciudadanía en América Latina”. En *La Ventana. Revista de Estudios de Género* N° 5, Universidad de Guadalajara, México, 1997.
- 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.