

LA MUJER TRABAJADORA Y SUS DERECHOS



No continuemos silenciando

La Mujer Trabajadora y sus Derechos

Panel:

Adriana Rosenzvaig

Diana Gagliano

Susana Rozenblum

Genoveva Gil

Coordinadora:

Eva Giberti

COORDINADORA de los TALLERES:

NORMA CHIAPPARRONE



Asamblea Permanente
por los Derechos Humanos

La Mujer Trabajadora y sus Derechos

Autores:

Adriana Rosencrantz

Diana Gagliardi

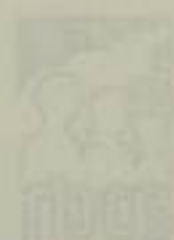
Susana Rosencrantz

Genevieve Gil

Coordinadoras:

Eva Gilman

COORDINADORA DE LA TALLERES:
NORMA CARRASQUINO



Asociación de Mujeres

María Teresa Piñero, Producción Gráfica y Editorial.

No continuemos silenciando

Eva Giberti

La mujer es, históricamente, una trabajadora. Protagonista en el ámbito doméstico o en el campo recolectando la cosecha, en las minas extrayendo metales, socorriendo enfermos y criando hijos; obrera, empleada, profesional, artesana, siempre trabajó sin descanso contribuyendo a crear y sostener culturas y civilizaciones.

Para asumir su historia y revisar sus condiciones de trabajo, un grupo de mujeres respondió a la convocatoria de la APDH. Primero escuchamos a las compañeras que por su experiencia asumieron la responsabilidad de iniciar el encuentro con sus relatos. Luego, todas las participantes llegadas desde distintos barrios y del gran Buenos Aires estuvimos reunidas en la hospitalidad del Centro Cultural San Martín.

Agrupadas en distintas comisiones aprendimos a conocernos entre nosotras y coincidimos en la enunciación de nuestros problemas. Un mismo deseo de reclamar por nuestros derechos y denunciar las injusticias que sobrellevamos en cuanto trabajadoras, nos condujo a subrayar la discriminación como uno de los peores obstáculos a superar.

Las sindicalistas y quienes jamás habían pensado en formar parte de un sindicato, así como las más combativas y aquellas que por primera vez escuchaban hablar de los temas expuestos tejieron [tejimos] conjuntamente una trama de reflexiones y demandas. Aun sin conocernos previamente pudimos trabajar en la construcción de conclusiones producto de una conciencia de género que fortaleció las propuestas resultante de esta reunión.

La mesa redonda que comenzó con la enunciación de los tropiezos concretos que encuentran [mos] las mujeres en el mundo externo y los obstáculos que interiormente nos culpabilizan cuando salimos de nuestra casa para trabajar, fuera de ella, continuó con la exposición de las leyes nacionales e internacionales que nos protegen. Y atravesó luego por la descripción de los

logros que es posible conseguir luchando dentro de un sindicato y finalizó con una decidida denuncia respecto de las violencias padecidas por la mujer trabajadora.

Tanto la mesa redonda, cuanto el trabajo en las comisiones se cerraron con una apelación a la esperanza; es posible luchar juntos, hombres y mujeres para construir redes de trabajo correctamente remunerado y distribuido con justicia, sin discriminaciones. Pero quedó muy clara y fue explícita la necesidad de formar conciencia respecto de este tema que, sin duda alguna, encierra múltiples conflictos que no es posible ni conveniente, continuar silenciando.

Unidad en la diversidad

Susana Pérez Gallart*

Quiero darles las gracias a todas las presentes por haber concurrido esta tarde y contribuir con su presencia, con su trabajo, en este evento que ha organizado la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos a través de su Comisión "La Mujer y sus Derechos".

Cuando la Asamblea nace en el año 1975, toma como base para su trabajo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es decir, todos aquellos derechos que hacen a esta declaración.

Las circunstancias en ese momento eran muy difíciles, había aparecido el drama de la desaparición de personas lo que nos obligó a concentrar nuestro trabajo, nuestra tarea, nuestros esfuerzos, en el tema del derecho a la Vida, a la seguridad personal. Luego con el golpe militar, el terrorismo de Estado desató el genocidio, la persecución y la tortura. Toda nuestra tarea, por supuesto se vio concentrada en estos temas. Pero a medida que las circunstancias lo fueron permitiendo, fuimos abriendo las áreas de discusión, de debate, de elaboración de ideas sobre los distintos temas que hacen a los derechos humanos. Y así hace ya tiempo que está trabajando la Comisión de Educación, de Cultura, de Derechos Económicos y Sociales, de Derechos del Niño, de Salud Mental y el año pasado formamos esta Comisión de la Mujer y sus Derechos.

Una comisión pluralista como es todo el ámbito de la Asamblea, donde confluyen mujeres de partidos políticos, de agrupaciones profesionales, de grupos feministas, sindicalistas y entre todas tratamos de llegar a acuerdos, de discutir el tema. Hemos tocado centralmente -porque la problemática de la mujer es más amplia- tres temas que son: la mujer y el trabajo, violencia familiar y la convención que prohíbe toda forma de discriminación contra la mujer, un instrumento sancionado por las Naciones Unidas en 1979, pero que recién fue ratificada por ley de la Nación en el año 1985.

* Vicepresidente, Comisión Ejecutiva de la APDH.

Este es otro de los temas que la Asamblea toma y que vamos a empezar a implementar a partir del mes próximo. Ya hemos elaborado folletos sobre el tema para hacer un trabajo masivo; porque la Asamblea siempre trabaja en dos sentidos: influyendo hacia la sociedad para hacer conciencia de los derechos y de la necesidad de la unidad de acción para trabajar en procura de que estos derechos se cumplan; y hacia el estado para que implemente las leyes necesarias, reforme las leyes vigentes o derogue las que se contraponen con aquellos derechos que nosotros pretendemos que tengan vigencia.

Este trabajo que lo hemos ensayado en distintos temas es, fundamentalmente, un trabajo de unidad. Unidad en la diversidad. Nosotros creemos que solamente si todos aquellos grupos sociales que defienden sus derechos sectoriales, como los sindicatos o como las organizaciones de mujeres o como lo que fuere, se unen por encima de las discrepancias ideológicas, por encima de los sectarismos políticos y llegan a la unidad de acción va a ser posible lograr que estos derechos sean legislados, respetados y asumidos por la sociedad.

Y esto es el trabajo de la Asamblea y esto es la Asamblea, un ámbito de discusión amplio donde confluyen los distintos grupos para discutir y elaborar.

Es lo que hoy estamos brindando también a la mujer dentro de su amplia gama y sus matices para que nos juntemos, nos reunamos y veamos qué puntos de coincidencia tenemos en aquellos temas para seguir adelante como una forma también de contribuir a la estabilidad, a la profundización de la democracia, que no solamente, como todos sabemos, es la posibilidad de alternancia en el poder en el gobierno, del voto, del Estado de Derecho, sino fundamentalmente una sociedad movilizadora, una sociedad organizada, que exija a sus partidos políticos como mediadores y a su gobierno, al gobierno electo, el cumplimiento de todos aquellos reclamos que los distintos sectores van planteando.

Este es el espíritu de la Asamblea, éste es el ámbito que les ofrecemos y ésta la tarea que estamos emprendiendo desde la temática de la mujer, con la colaboración de ustedes, con el trabajo de ustedes. Con el acercamiento de ustedes a nuestra institución vamos a ir logrando los objetivos que nos hemos planteado.

La mujer trabajadora y sus derechos

La Comisión "La Mujer y sus Derechos" de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos, organiza ésta, su primera jornada dedicada a la mujer trabajadora. Considera que el derecho al trabajo constituye uno de los ejes vitales en la vida de una sociedad que aspira a la democratización de sus estructuras y de las instituciones que la componen. La mujer, por su carácter mayoritario, contribuye significativamente para alcanzar ese objetivo.

Advierte que en toda situación de crisis económica y social, la mujer padece mucho más sus consecuencias, por la multiplicidad de roles que le son adjudicados. Ello aumenta las condiciones de discriminación, marginalidad y desprotección en que se encuentra. Reconoce al trabajo como uno de los derechos humanos que significan su condición de persona.

Es entonces, cuando la falta de oportunidades laborales, la ausencia de garantías, el empeoramiento de las condiciones de trabajo, la subvaluación del salario y la ausencia de una legislación adecuada, entre muchos aspectos, requieren de nuestra atención y discusión.

Nuestra propuesta consiste en:

INDAGAR los obstáculos que se le presentan en su condición de mujer y trabajadora;

DEBATIR acerca de las posibles estrategias que permitan superar las dificultades actuales que la postergan y someten;

REFLEXIONAR acerca de su identidad como mujer;

ORGANIZAR a través de acciones comunitarias —en todas sus variables— que tiendan a revertir las condiciones de injusticias denunciadas.

Abiertas al análisis profundo, dispuestas a contribuir a transformaciones que hagan efectiva la vigencia de los derechos humanos en su más amplia expresión, convocamos a esta jornada, conscientes de que sólo nuestra participación nos posibilitará el protagonismo que nos corresponde.

Panel:

Adriana Rosenzvaig

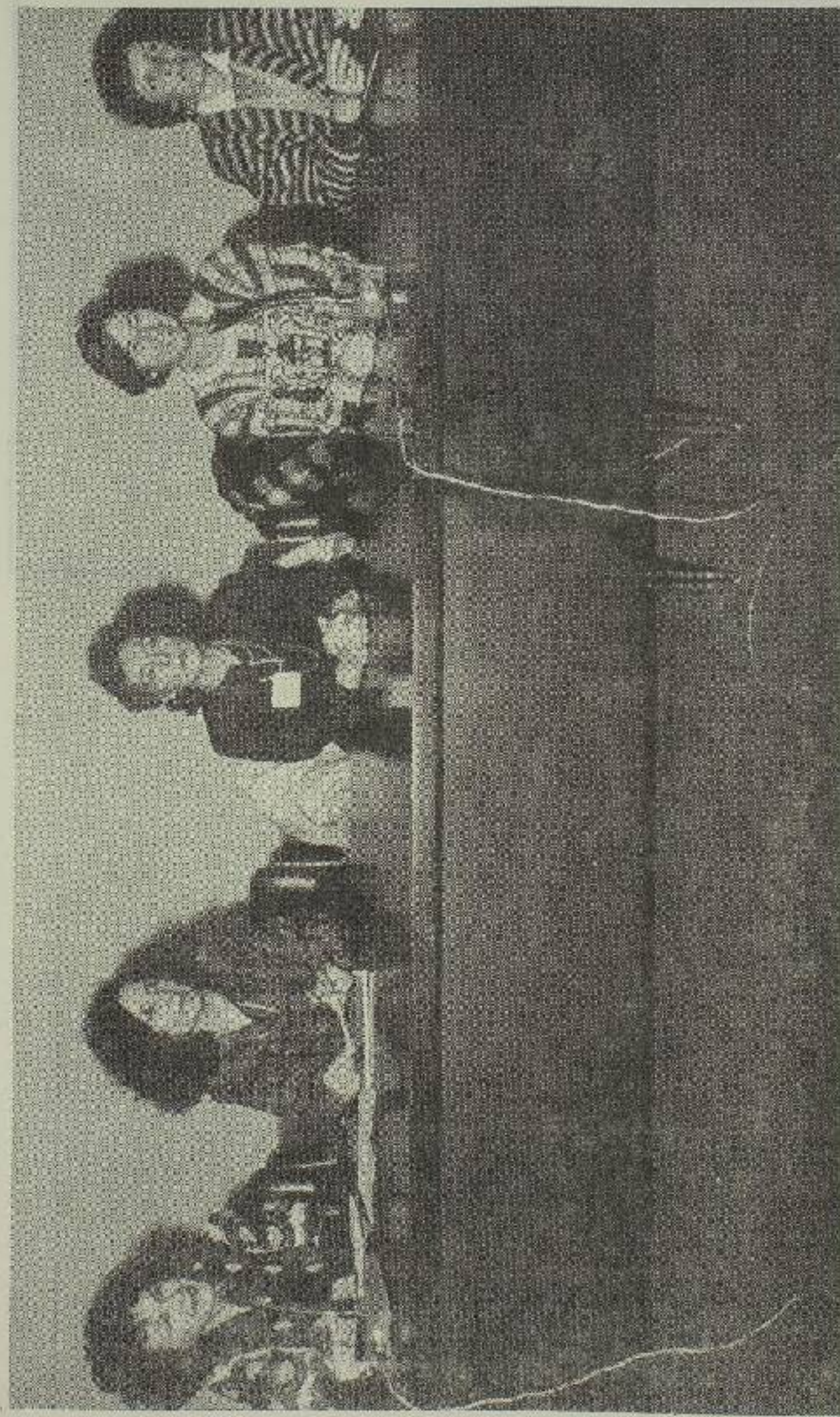
Diana Gagliano

Susana Rozenblum

Genoveva Gil

Coordinadora:

Eva Giberti



De izq. a der.: Eva Giberti, Genoveva Gil, Susana Pérez Gallart, Susana Rozenblum y Diana Gagliano.

Violencia en la relación laboral

Adriana Rosenzvaig

La violencia en la relación laboral existe per se en toda sociedad donde hay explotadores y explotados, en donde una de las partes no puede inventar justicia, decidir las formas de las condiciones de trabajo, lograr el salario más adecuado, que realmente corresponda al desempeño de sus tareas, no puede elegir qué tareas prefiere realizar y cuál se adapta mejor a sus condiciones; y en nuestro caso, en nuestra sociedad, con sus tremendos niveles de injusticia y de dependencia, no puede alcanzar los niveles de educación, de salud, de vivienda que como ser humano le corresponde. En esta medida y partiendo de la violencia que existe en esta relación en donde una de las partes puede decidir por sobre la otra, como todos sabemos, cuando las condiciones son malas para todos, para nosotras son mucho peores.

Si el salario es corto, el salario de la mujer va a ser mucho más corto aún, porque va a tener que recurrir a trabajos peor pagos, trabajos en negro, va a tener que aceptar el no cumplimiento, muchas veces, de la legislación laboral para poder mantener su precaria situación de trabajo, va a tener que aceptar, porque así están echadas las cartas, un no ser capacitada técnicamente cuando sus compañeros, muchos de ellos, sí lo son; entonces, esta relación de violencia se incrementa, se multiplica, se triplica en el caso de la mujer trabajadora.

Muchas veces la violencia la relacionamos únicamente con el hecho físico de la violencia, es decir el golpe; sin embargo, nosotras concebimos que el golpe es una de las expresiones, quizás hasta la secundaria, de toda una gama de violencias que se ejercen sobre un individuo, que permiten llegar al golpe, que permiten desvalorizarnos de tal forma que hasta pueden producir una lesión física. Antes del golpe, o enmarcando al golpe, está toda esa otra gama de violencias cotidianas, que sucesivamente se ejercen sobre la mujer y que facultan al otro a ejercer el grado de violencia física, que es el que emana del marco de la desvalorización global. Y en el caso de la mujer trabajadora, nosotras tenemos un ejercicio cotidiano y permanente de la violencia que va

surgiendo y va emergiendo, por ejemplo, del problema de la maternidad. Desde los medios de información se preconiza permanentemente una maternidad de 24 horas, donde si una no se ocupa de los chiquitos —ya no de un nene que nos necesita porque es un lactante, porque todavía biológicamente está unido a nosotras—, si no nos ocupamos hasta que nuestro hijo tiene 21 años, está casado, o la hija es mayor de edad, nosotras somos culpables de todo lo que pueda pasarle a nuestro hijo desde el momento del nacimiento hasta que ese hijo realmente ha logrado resolver su vida adulta en forma eficaz. Hay un ejercicio de la maternidad que no es un ejercicio de una maternidad posible para la mujer que trabaja: es la maternidad de 24 horas; la lactancia primero, recomendada hasta los 8 meses, cuando en general la mujer trabajadora no tiene ninguna posibilidad siquiera de hacer uso del permiso de lactancia porque está muy lejos de su casa y no hay guarderías. Entonces, el famoso tiempo de lactancia que nos otorga la ley de contrato de trabajo, es poco menos que una utopía, porque es muy difícil poder volver, cuando uno vive a tres horas de la casa, para darle el pecho al bebé. Después el chico entra a la primaria y también nos necesita, la famosa propaganda de televisión, de los psicólogos televisivos que nos recomiendan revisar las carpetas, los cuadernos, estar al tanto de lo que el chico hace; nosotras trabajamos diez o doce horas y esto es casi una imposibilidad, si no una imposibilidad; y no hablemos de la etapa adolescente en donde realmente hoy nuestros hijos están expuestos a todo tipo de problemas y también somos nosotras responsables.

Nosotras vimos esto, tangiblemente, en el caso de una compañera nuestra, viuda, que trabajaba 14 horas por día para poder mantener a su familia, el chico comete un acto de delito porque queda pegado con la droga, cuando va al juez de menores, el juez de menores le reprocha abiertamente que ella esté fuera de su casa todo el día, a lo que la compañera le contesta: “... bueno, pero si yo no estoy fuera de mi casa mis hijos no comen”. Entonces el juez le dice: “Ese es su problema, señora”. En este ejercicio esquizofrénico, nosotras tenemos una maternidad preconizada, responsable, que significa seguir, guiar, ser mamá de nuestros hijos hasta que justamente nuestros hijos resuelvan favorablemente su vida —sin muchas posibilidades por otro lado, aunque estemos todo el día con ellos— porque, por más que estemos todo el día no le vamos a poder conseguir trabajo, no vamos a poder resolverle el problema del estudio porque tampoco se puede resolver; y el otro ejercicio de la maternidad, que es posible, el que podemos ejercer nosotras, que no tiene ningún tipo de marco de respeto, no tiene ningún tipo de marco de protección, porque no existe ningún tipo de protección, ni ningún tipo de legislación que diga, por ejemplo, una cosa tan sencilla como ésta: que la madre o el padre trabajador, pueden tomarse el primer día de clase, medio día, para acompañar a su hijo a la escuela y que el

hijo de un trabajador no se sienta huérfano, cuando las madres que no trabajan, sí pueden ir a la puerta de la escuela el primer día de clase. Y esto no solamente para mujeres, sino para la familia trabajadora.

La mujer trabajadora, la madre trabajadora es perseguida por el hecho de ser madre, el embarazo es protegido, siempre y cuando la compañera no cometa el enorme y tremendo error de comentar que está embarazada a sus compañeras, que la patronal se entere antes que ella mande el telegrama y que la despidan sin posibilidades de defensa. Y esto se constata todos los días. Nosotros les pedimos, por favor, a nuestras compañeras que no comenten el embarazo dentro de los talleres, hasta tanto no manden el telegrama informando a la patronal, porque el hecho de enterarse de que existe un embarazo provoca inmediatamente el despido: primer mensaje esquizofrénico.

Cuando la compañera tiene algún tipo de problema durante el embarazo, que requiere cuidados, los médicos de las patronales las persiguen y las presionan para que vuelvan al trabajo aún con riesgo de aborto espontáneo. Esto no es un invento, nosotras vivimos esto cotidianamente, y cotidianamente mandamos telegramas a las patronales para que respeten el pedido de reposo que ordena el médico. Cuando nace el chiquito y durante el primer año, que todas sabemos que es un año conflictivo, entre el desgarramiento de dejar a su hijo de 45 días, el desgarramiento de no tener con quién dejarlo, porque normalmente no puede pagar una guardería, que cuesta 500 ó 600 australes por mes, o tomar una persona en la casa, con lo que pasa exactamente lo mismo, se sucede la suspensión, la persecución; entonces, he aquí un ejercicio tremendo, descomunal, de la violencia.

Por un lado, existe una madre que puede procrear hijos sanos, hijos que no van a tener fracasos escolares, hijos que no van a tener riesgo de drogadicción, ése es el esquema televisivo, el esquema radial, el esquema de los medios que nosotras recibimos; por el otro lado, la madre que nosotras podemos ser, una madre con enormes problemas, porque la estructura social que presiona para que salgamos a trabajar no nos ofrece soluciones y además, se nos desvaloriza, se nos persigue dentro el campo del trabajo porque somos madres: esto, es descomunamente violento, porque ya hay dos imágenes en donde nosotras estamos degradadas: ni buenas madres, ni buenas trabajadoras. En el aspecto de la imagen física tenemos otro ejercicio tremendo de la violencia. Hay trabajos en los que directamente el acceso a una imagen física determinada nos está totalmente vedado.

La edad no nos acompaña, esto lo vemos todos los días en los diarios, donde por un lado también nosotras tenemos un mensaje, el de la tercera edad, el de la gimnasia y una tercera edad maravillosa y feliz; y nosotras vemos todos los días a nuestras compañeras que aún no son jubiladas y no pueden conseguir

trabajo, las que ya están jubiladas y tienen que seguir trabajando y se encuentran todos los días con el rechazo, de esta mentira tremenda de una sociedad que pregona nuevos estilos para la tercera edad y diversión y que la vida no se termina a los 50 años, cuando realmente para un trabajador la vida se termina a los 50 años porque no tiene ninguna posibilidad de sobrevivir ni con su jubilación, ni tiene ninguna posibilidad de sobrevivir si llega a quedarse sin trabajo. Y esto en el caso de la mujer, no es necesario que yo lo diga, ustedes lo saben perfectamente, aumenta con un dramatismo que realmente nos da terror, porque vemos que no hay ninguna posibilidad de sobrevivencia.

Esta suma de desvalorizaciones que se ejercen desde el contexto objetivo son asumidas efectivamente por las compañeras, y desde el marco global, desde el marco social llevan a que si yo puedo desvalorizarte desde tu función de madre, de tu función de trabajadora, desde tu esquema físico, puedo también agredirte, ejercer violencia sobre vos.

Se va creando una conciencia de que si el compañero está desocupado, está con un salario ínfimo, sus hijos no tienen posibilidades de estudiar, no hay ninguna posibilidad de tener una vivienda digna. Hay un último orejón del tarro que son los chicos, los viejos y las mujeres a las cuales hasta el último de los explotados tiene la posibilidad de tener sobre quién descargar la violencia.

Y en esta tremenda cadena de injusticia, encontramos que el hombre, que debería encontrar en su compañera con quien construir la solidaridad frente a estructuras que los están aniquilando a los dos, llega y encuentra en ella la posibilidad de tener a quien golpear y en quien descargar una ira y una violencia. Ambos deberían encontrar al enemigo real, para enfrentar entre los dos a una sociedad en la que todos queremos que no haya gente que esté envilecida por una cadena de ideologías e injusticias que se consolidan día a día sobre la conciencia de nuestros compañeros.

Es posible reaccionar, es posible discutir no solamente con nuestras mujeres, nosotros decimos que en alguna forma tenemos que hablar con nuestras compañeras trabajadoras como lo hacía el Poder Negro diciendo: "*lo negro es hermoso*". Nosotras decimos a las compañeras, nosotras somos... valemos... pero, si somos capaces de reaccionar con tantos siglos de injusticias sobre nuestros hombros, siendo durante siglos el último orejón del tarro, y aún así estamos llenas de posibilidades de confrontar, llenas de solidaridad, llenas de capacidad, aún desde esta discriminación y de construir las tareas de solidaridad que nosotros vemos todos los días en todos lados: en las sociedades de fomento, en los barrios marginales, en los sindicatos, en las unidades básicas, en los comités, están las mujeres aportando aún desde su sufrimiento y su marginalidad a la construcción de una sociedad más solidaria.

Desde ahí, nosotras decimos que hay que revalorizar lo femenino, revalo-

rizar el ejercicio posible de una maternidad, porque nosotras somos madres, somos trabajadoras, somos militantes sindicales, somos militantes políticas y exigimos el reconocimiento de esta globalidad de lo que somos, y queremos discutirlo con nuestros compañeros, no es posible que ellos legitimen ni legalicen que, en esta sociedad que los condena a ellos también a la marginalidad, se condene a otro sector social a la marginalidad. Ningún explotado puede aceptar otro nivel de explotación. Ningún marginal debe aceptar que haya un grupo más marginal en donde haya excusas para poner un poco más de explotación y un poco más de injusticia.

Creemos que esto es posible revertirlo, denunciando cada uno de estos niveles de violencia, denunciando cada uno de estos niveles de explotación. Estableciendo una cadena solidaria en donde las mujeres y los hombres estemos contra todo tipo de injusticia y contra todo tipo de envilecimiento, una sociedad que realmente no necesite el odio de los unos contra los otros para poder funcionar, sino que cambien esos valores por los valores de la solidaridad, la comprensión y la posibilidad de reaccionar todos juntos contra esta injusticia que nos está liquidando como país y como seres humanos. Gracias.

La legislación y la mujer trabajadora

Susana Rozenblum

Me voy a referir al derecho a una legislación que tenga en cuenta las características del género mujer y las normas que de allí se derivan.

Según hemos escuchado de los anteriores panelistas, la situación de la mujer en el campo del trabajo no es igual a la del hombre y exhibe grandes dificultades. Por eso quisiera hacer un pequeño recuento de cómo ha ido evolucionando históricamente la normativa laboral con respecto a la mujer.

La mujer se incorpora a las fuerzas del trabajo desde la época de la revolución industrial, sufriendo los mismos problemas, las mismas dificultades, la misma explotación que el resto de los trabajadores. Ello se derivaba en altas tasas de mortalidad infantil, en una baja expectativa de vida. Ya a fines del siglo pasado cuando empieza, gracias al movimiento obrero, a regularse y a ponerse límite a la explotación obrera por medio de la acción sindical, las primeras leyes obreras en todo el mundo, se refirieron al trabajo de las mujeres (en aquel momento se las consideró junto con los menores), eso pasó en Europa y también pasó en nuestra legislación. En Argentina: la primera ley obrera data de 1905, legisla sobre el descanso dominical, ya se hacía referencia al trabajo de las mujeres al establecer que no podía haber excepción en la obligatoriedad del descanso dominical para las mujeres menores, y menores de 16 años. Dos años después se dicta la segunda ley obrera, esta vez referida específicamente al trabajo de la mujer, establece la prohibición del trabajo nocturno. Esta ley es también conocida como "*Ley de las sillas*", porque establece la obligación de dar asiento a las mujeres en el trabajo, establece también ciertas normas mínimas de seguridad, de prohibición de tareas perjudiciales para la salud de ella. Con los años se fueron dando nuevas leyes (no quiero abundar en esto), así llegamos a 1924 en que se dicta la primera ley que orgánicamente toma el tema del trabajo de la mujer: la ley 11.317. Establece, en primer lugar, la protección de la maternidad que hasta entonces estaba sólo vista incidentalmente al prohibir las tareas pesadas o nocivas para la salud. Estaba teniendo en vista la protección de la maternidad, también, establece la obligación del descanso meridiano o sea el descanso de dos horas

al mediodía, la prohibición de dar a las mujeres tareas a efectuar fuera de su trabajo en su casa, fuera del horario de trabajo. Se reitera la prohibición del trabajo nocturno entre las 21 y las 7 horas, con excepciones (esto lo vamos a ver, son tantas las excepciones al trabajo nocturno que realmente en la práctica no está tan prohibido). Y comprende algunas normas más, por ejemplo, la primera que establece guarderías, jardines maternos, pero que establece un mínimo de 50 trabajadoras, para que esto sea cumplido, esta ley sufre algunas modificaciones hasta que llegamos en el año 1974 a la sanción de la ley de contrato de trabajo.

¿Qué características tiene esta legislación que hemos analizado hasta ahora? Es una legislación que protege a la mujer, que trata de tener en cuenta sobre todo la función procreadora de ella y en función de eso, protege también su salud, no sólo en el momento en que está concibiendo, sino en cualquier momento porque entiende que potencialmente puede estar afectada por algún tipo de tareas, por trabajar, por ejemplo, con materiales químicos, con materiales radiactivos, el trabajo en minas. Hay una serie muy grande de tareas que están prohibidas por razones de salud de la mujer, por ejemplo, levantar grandes pesos.

Con los años, este criterio protector de la mujer que es recogido por toda la legislación, que fue muy positivo porque muchas de las normas que primero se crearon para la protección de la mujer, luego se extendieron a todos los trabajadores sin distinción de sexo.

Se llega así a una época en que la concepción de la mujer cambia, ya no es considerada como un ser que debe ser protegido al igual que los menores, como un ser con menores derechos, sino que toma cuerpo la noción de la mujer como protagonista con iguales derechos que el hombre. Esta noción es recogida especialmente desde la sanción de la Carta de las Naciones Unidas en 1948, que estipula en su preámbulo y en su articulado, la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre. Cuando en nuestro país en 1956 se reforma el artículo 14 de la Constitución, no se habla de la mujer, pero sí se habla de la igualdad de remuneración entre todos los trabajadores. Luego, en el año 56 nuestro país ratifica el Convenio 100 de la OIT, que es de la década del 50 y establece especialmente la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer. Pero el esfuerzo igualador tiene que continuar, porque en la práctica, como hemos visto ya, la remuneración de la mujer, no era igual a la del hombre, inclusive es interesante ver que hasta la década del 40, las leyes consideraban la posibilidad de remunerar diferentemente al hombre que a la mujer y hasta la sanción de la ley de contrato de trabajo, había incluso convenios colectivos de trabajo que admitían las remuneraciones horarias diferentes para los hombres y las mujeres.

Con esta legislación se llega "*de jure*" o sea legalmente, a una obligatoriedad de tratar igualmente a las mujeres y a los hombres, ¿pero esto se refleja en la realidad, se refleja en el mercado de trabajo? No se refleja bastante bien porque las mujeres siguen menos remuneradas. Inclusive, nuestra jurisprudencia entiende que mientras se paguen los salarios mínimos legales establecidos por convención, el principio de la igualdad de remuneración que instituye la ley, no está violado. Entonces se empieza a avanzar en el camino de la igualdad buscando aparte de igual remuneración, una igualdad de oportunidades para acceder a los empleos y una igualdad de oportunidades para sus ascensos y para ocupar lugares de mayor responsabilidad y decisión en el área laboral y en todas las otras áreas. Y entonces llegamos al año 75 que es el Año Internacional de la Mujer, que inicia la década de la mujer.

Se empieza a analizar en todos los organismos internacionales qué se puede hacer para que la mujer realmente no sea discriminada y tenga justamente esa igualdad de oportunidades que el hombre. Aquí empieza a tomar cuerpo una corriente que entiende que la protección que la ley brinda a las mujeres conspira contra la igualdad laboral, sobre todo la protección de la maternidad con un régimen de licencia obligatorio que a pesar de estar a cargo del sistema de seguridad social y no del empleador, aleja a la mujer durante tres meses de su puesto de trabajo, y la posibilidad de un estado de excedencia que no es remunerado pero que da a la mujer la posibilidad de cuidar a su hijo durante los primeros seis meses.

Hay una corriente que considera que todas estas normas obstaculizan el acceso de la mujer a los puestos de más responsabilidad, el acceso a una efectiva igualdad en el trato y en las oportunidades. Entonces empiezan a tomar fuerza corrientes que proponen la desregulación que las normas laborales que tratan a la mujer de un modo diferente sean suprimidas, de modo que no exista más ninguna legislación que prohíba el trabajo nocturno, que prohíba las tareas riesgosas o penosas, en fin, que se supriman todas las normas legales para que la mujer esté en igualdad de condiciones laborales con el hombre.

Nosotras, desde la perspectiva de una reunión auspiciada por una organización de derechos humanos, nos planteamos si éste es un objetivo realmente válido, si se puede igualar hacia abajo o si lo que corresponde es que las normas que benefician a las mujeres, en todo caso, sean extendidas a todos los trabajadores como lo fueron anteriormente las primeras conquistas laborales femeninas. Si es mejor, por ejemplo, que las tareas realmente insalubres sean modificadas de modo que ningún trabajador se vea obligado a efectuar tareas que realmente dañan su organismo. Pero en razón de la igualdad, suprimir a las mujeres de ese beneficio mientras los hombres tampoco los tienen y

empeorar las condiciones de salud de las mismas y causarles daño potencialmente a su maternidad, aún en las condiciones en que no son madres, o extender la vigencia de las normas en lo posible a todos los trabajadores. Y mientras no sea posible extender las normas a todos los trabajadores sin distinción de sexo, el criterio de la legislación más moderna, de la OIT es extender la protección que goza la mujer en razón de la maternidad y en su condición de poder dar a luz, a todos los trabajadores con responsabilidades familiares. Así en la medida de lo posible, extender las licencias maternales también a los padres, llamándolas licencias parentales, extender el estado de excedencia a los hombres, otorgar licencias a los hombres para el cuidado de los hijos enfermos, establecer las guarderías, jardines maternales también para los hombres, de modo que ya no sean jardines maternales, que sean jardines parentales. Así todos los trabajadores sin distinción de sexo, por el hecho de tener responsabilidades familiares, gozarán de los mismos beneficios. También lo que propone la OIT es prohibir las tareas nocturnas para todos los trabajadores con responsabilidades familiares sin distinción de sexo.

Esto lleva a que los empleadores ya no consideren a la mujer como un empleado más caro en razón de la maternidad, que en definitiva no lo es tanto porque lo afronta en general el sistema de seguridad social, no los empleadores. Pero consideran que, incluso los trastornos de la organización de su empresa que tengan que afrontar en forma temporaria, también tienen un costo económico, y que por eso la mujer con su licencia maternal les causa inconvenientes. Si se extienden estas licencias maternales a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, indudablemente, se va a suprimir una razón por las cuales las mujeres a veces son realmente excluidas del mercado laboral, sobre todo, en el caso de las mujeres en edad de concebir.

La prohibición de despido por embarazo en nuestra legislación está completada con la prohibición del despido por matrimonio. Porque se entiende que si una mujer se casa, indudablemente, el riesgo del embarazo se convierte en un hecho casi seguro, y entonces el empleador prefiere terminar el vínculo laboral con esa mujer. Por eso la legislación ha tenido también que contemplar esta situación. De cualquier modo, lo que se plantea es lo siguiente, en nuestra legislación, la argentina, la ley de contrato de trabajo mantiene normas protectoras, todas aquéllas que se refieren a la protección de la maternidad, a la prohibición de despido en caso de matrimonio y al mantenimiento de la prohibición de tareas penosas, riesgosas e insalubres, por cuanto la prohibición del trabajo nocturno admite muchísimas excepciones y la prohibición del trabajo meridiano de hecho no existe, porque la misma norma legal dice que puede ser dejada de lado. Entonces existen las normas protectoras, pero por otro lado existe una norma en el artículo 172 que estipula

la prohibición absoluta de discriminar a la mujer en razón de su sexo o estado civil y establece la obligación de darles igual trato. Ahora, esta norma en la práctica no ha sido suficiente, porque en general se entiende igual trato en igualdad de situación, esto hace que habiendo pequeñas diferencias en la situación entre una mujer o un hombre o calificando en forma diferente la tarea, o estableciendo alguna mínima diferencia de cualquier naturaleza, no existiría discriminación. Por otro lado, no existe ninguna norma que garantice a la mujer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo por cuanto esto es privativo de empleador que puede elegir al trabajador que le parezca mejor para su trabajo y no importa si discrimina a las mujeres en este aspecto.

Durante los últimos años, de 1975 en adelante, durante el decenio de la mujer, se han hecho muchos esfuerzos para tratar de terminar con esta discriminación que de facto sigue subsistiendo entre los hombres y las mujeres en todos los campos; y del que el campo laboral no escapa. Por eso cuando se sanciona la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que rige como ley de la Nación desde 1985, establece especialmente varias normas que contemplan la mujer en el trabajo, que han sido incorporadas a nuestra legislación positiva y que han modificado incluso la ley de contrato de trabajo. En primer lugar, el artículo 1º establece la obligatoriedad de dar una legislación que asegure la absoluta igualdad de la mujer con el hombre en todos los campos, el campo laboral incluido; y más adelante en otro de sus artículos estipula que para llegar a esta igualdad de facto, es necesario proteger a la mujer en forma especial y durante un determinado período instituir algunas desigualdades a favor de las mismas de tipo temporario, para que se llegue a esa efectiva igualdad, sin que ello sea considerado discriminación desde el punto de vista de la Convención y van a ser dejadas sin efecto, una vez que se haya conseguido esa efectiva igualdad entre el hombre y la mujer.

En el artículo 10º de la Convención se le asegura a la mujer el derecho a una efectiva capacitación profesional en todas las áreas, capacitación que sea igual a la de los hombres. Y por último, en el artículo 11º de la Convención, justamente se toma en cuenta el criterio de coexistencia de una legislación que no permita la discriminación, con la persistencia de aquellas normas que benefician a la mujer en cuanto a madre y que protejan la maternidad, o sea que ese criterio de permanencia de normas de ambas clases, todavía es necesario en el actual estado de la realidad jurídica y de la realidad fáctica del trabajo de las mujeres. Todavía no se puede dejar de proteger a la mujer específicamente, lo que sí debe tratar de hacerse es proteger al mismo tiempo a todo el núcleo familiar, proteger a la familia, proteger a los hombres con responsabilidades familiares también.

En este aspecto, y relacionado con la entidad que nos convoca hoy, se puede decir que el Tratado de San José de Costa Rica lo contempla específicamente en el punto de "Protección a la Familia". Para terminar, quiero decir que tanto lo contempla la protección familiar como un bien jurídico tutelado para la Convención de Costa Rica y para la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que nuestra Corte Suprema, en un único caso lo ha recogido en un fallo de 1986 y ha considerado que es discriminatorio una falta de aumento de sueldo en un caso en el cual a los trabajadores que no pedían licencia por matrimonio o por nacimiento, se les daba aumento de sueldo mayores que a los que sí la pedían. Una trabajadora, que por maternidad había pedido su licencia y por eso no le fue aumentado su sueldo y después demoró un gran período de tiempo a llegar a tener las mismas remuneraciones que el resto de sus compañeros, lo planteó como una discriminación. La Corte Suprema consideró que había habido discriminación, porque se había violado el Tratado de San José de Costa Rica en el punto de la protección a la familia. Es de desear que de ahora en más con la difusión de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, también sus normas sean aplicadas y lleguen a nuestra Corte Suprema y que la mujer no sea discriminada y, cuando lo sea, tenga realmente los canales de la justicia para hacer valer sus derechos. Nada más.

Realidad jurídica del trabajo femenino

Diana Gagliano

Vamos a tomar primero un enfoque general, cuál es la realidad judicial del trabajo femenino en estos momentos, después de casi un siglo de evolución, de profundo cambio en la situación de la mujer a partir de la Primera Guerra Mundial y en plena época de crisis económica.

Es un tema muy amplio así que es imposible sintetizar sobre esto. Va a ser un enfoque de tipo superficial, una enumeración que nos sirva como una ayuda-memoria o refrescador de conocimientos de los que ya están iniciados en el tema y de aproximación de los que no tengan ninguna concepción al respecto.

Vamos a tocar dos áreas principales de esta temática: cuáles son los tropiezos concretos, los tropiezos sociales que encuentra la mujer para hacer vigentes, para hacer reales, todos los derechos que ha ido adquiriendo a lo largo de este siglo, fundamentalmente, y en el mundo del trabajo, y luego, cuáles son los obstáculos internos que también la postergan para realizarse.

Respecto de la igualdad de estudiar y aprender, que es el primer derecho a los efectos de un logro de capacitación laboral o de concreción de una expectativa laboral, tenemos una situación bastante menos conflictiva que otros países, porque la República Argentina, al establecer un sistema de gratuidad de la enseñanza, permitió que las familias no tuvieran que priorizar los estudios exclusivamente del hijo varón, como era tradicional. De esta manera permitieron dar cauce a las inquietudes de las jóvenes que querían estudiar como pioneras para tener acceso a este tipo de escuelas. Y así se fueron abriendo las puertas, primero, de las escuelas normales, esto ya viene del siglo pasado, de la época de Avellaneda, luego, de los establecimientos secundarios en general y finalmente de la Universidad en todas sus carreras.

No obstante todavía tenemos algunos problemas. Los problemas que se presentan con respecto de la igualdad de oportunidades de capacitación en los cursos que suelen propiciar las empresas, capacitaciones específicas para puestos organizativos, o para técnicas de avanzada. Allí hay casi una masiva

discriminación de la mujer. La perspectiva patronal no incluye la previsión de promover a mujeres para esos puestos. Hay muchas variantes y problemas concretos que en los talleres veremos en detalle. Podemos empezar a mostrar que a veces provienen de conflictos de roles, o también desde la misma mujer que comparte estereotipos de "feminidad", otras veces provienen de una directiva prejuiciosa. También encontramos una fisonomía específica en el área de la capacitación. En la mujer hay una marcada tendencia o preferencia por determinadas carreras o determinadas áreas educacionales, en la cual han tenido preeminencia las áreas de estudios de nivel secundario, bachilleratos comerciales o polivalentes, principalmente las ciencias de la educación, las ciencias sociales, las ciencias sociales llamadas humanistas, las ciencias auxiliares de la medicina como son la odontología, la enfermería; y la abogacía, la psicología, la medicina. El sexo masculino se ha orientado al derecho, la medicina y las áreas técnicas. Y luego tenemos también otras automarginaciones femeninas en el área de especialización de post-gradó, especialmente en la etapa de crianza en la cual hay conflictos de horarios.

Aquí la tendencia actual es alentadora porque en los últimos años se ha operado un cambio y las mujeres se han integrado en los institutos de especialización, lógicamente en las carreras donde hay una verdadera participación activa de la mujer.

Respecto de la igualdad de acceso al trabajo, encontramos masivamente una ubicación de la mujer diferente en cuanto a la pirámide ocupacional, podríamos decir que la pirámide ocupacional masculina es más alta en su vértice, el hombre tiene participación en todos los niveles. En el caso de la pirámide femenina, no es propiamente una pirámide: la base es mayor y está trunca sin llegar a la misma altura, o sea en los puestos directivos de primer nivel hay una masiva ausencia de participación femenina por la situación apuntada, las oportunidades de acceso al trabajo están constreñidas por la falta de diversificación del área de ocupaciones en que son admitidas. Hay sectores femeninos y masculinos, tanto por área de actividad, como enclaves femeninos y masculinos en algunas empresas de personal mixto. Los reductos femeninos han sido tradicionalmente la ubicación de la mujer en el sector terciario o sea en el sector de servicios, y en el sector secundario principalmente en las industrias manufactureras derivadas de actividades que fueron tradicionalmente ocupadas por las mujeres, así en las industrias textiles, industrias de la alimentación. Pero observamos en estos últimos años, a través de la crisis económica que se ha producido, una involución en el proceso, en el sentido de que al cerrar muchas empresas o al suprimir parte de su personal, estas operarias que eran calificadas o semi-especializadas, han pasado a engrosar, y en un nivel muy bajo, en general en el servicio doméstico y también

un poco en los centros de comercio, produciendo una sobresaturación en la mano de obra de estas áreas. Buena parte de las egresadas del nivel secundario y otros que se van queriendo incorporar al trabajo remunerado, no encuentran una ubicación rentable, se ven derivadas hacia trabajos que son parte de la economía informal, subterránea, que son trabajos a destajo, muy mal pagos, sin la protección de leyes sociales y que tampoco figuran en los censos. Así vemos, por ejemplo, un censo que realmente hizo un estudio bastante exhaustivo del porcentaje de participación laboral femenina, fue el del año 80 que nos daba en aquel momento el 26,5%. En el año 85 no se hizo este estudio a fondo, sino que se hicieron estudios con una técnica de muestreo pero que no estaban completos y se estimaba que mantenía más o menos ese porcentaje un poco elevado. Y estamos en este momento, no tengo yo las últimas cifras, pero se estima alrededor de un 30% la participación femenina en el mercado de trabajo, y no obstante en mi parecer, también las cifras quedan desactualizadas respecto de la realidad porque tenemos por un lado mucho **subempleo** femenino encubierto y, por otro lado, mucho **empleo** femenino encubierto. Tenemos todo el sector de los cuentapropistas, tenemos todo el sector de la baja clase media, en el que teóricamente la mujer aparece como "ama de casa" (según los criterios tradicionales económicos no sería población económicamente "activa", pero éstas no sólo trabajan en el hogar sino que se incorporan al sector informal), en ocasiones se incorpora a trabajos de servicio doméstico y luego lo oculta, tenemos el sector de las trabajadoras a destajo, tenemos el sector de las costureras cuentapropistas y vendedoras cuentapropistas, toda esta gente no ha quedado revelada prácticamente.

Debido a un constreñimiento en las áreas de posibilidades de ocupación, se produce una saturación, específicamente en aquellas áreas que sí ofrecen una oportunidad laboral y esto lleva como consecuencia un detrimento para la plaza. Ven que se aplica esa norma, esa observación general de los sociólogos, que en áreas en que es ofrecida la mujer, generalmente es desjerarquizada, pero a su vez, áreas que no lo eran antes, al feminizarse, se desjerarquizan en términos de poder e ingresos. En cuanto al desempleo, el desempleo femenino es gravísimo. No podemos siquiera decir cuán grave es, porque ha habido un criterio para tomar, para evaluar el desempleo, que consiste en la actividad del último año que esa señora, esa persona pasa a considerarla desempleada; y al evaluar si el estar capacitado ofrece una dedicación "full-time". Esto lógicamente deja afuera a todas las mujeres que habiendo abandonado o habiéndose visto desplazadas de sus empleos por cuestiones de familia, luego quedan marginadas de las fuerzas laborales. Cuando hablo de fuerzas laborales, siempre hablo del trabajo remunerado, porque además sabemos que la mujer participa de la otra esfera de la economía desde su función hogareña, que

también ofrece un gran aporte a la economía que es la de los bienes y servicios que no están pagos. Entonces cuando quieren empezar en dichos ámbitos, se ven prácticamente imposibilitadas de concretar este ciclo de reingreso y así se concreta en este país una gráfica de declinación diferente al ciclo de "*doble joroba*" que caracteriza a sociedades desarrolladas. Además por su misma necesidad de conciliar roles, hay mucha búsqueda de empleos "*part-time*" o de empleos que puedan estar cerca de la casa de quien busca y no encuentra. Y otro aspecto del subempleo afecta primordialmente en un cuadro general de desempleo y subempleo para toda la población pertenece al momento también en que el varón está sufriendo una gravísima crisis de desempleo y subempleo masivo. Ello se da en una forma más acentuada en las mujeres incluso con preparación de niveles secundarios y superiores. En general hay una mayoría absoluta de sectores profesionales subocupados en que las mujeres, en países como Argentina, Uruguay y Chile en que son la mayoría absoluta de profesionales, no obstante están en una situación de relegamiento y de subempleo muy grave en cuanto al nivel de ingresos.

Otro aspecto que tenemos que ver es la igualdad de oportunidades en el trabajo. Ya vemos un desplazamiento y una semi marginación en el acceso de trabajo antes de la contratación que se da por una serie de causas como pueden ser ciertas preferencias patronales, y luego vemos cómo funciona en el trabajo a pesar de las leyes igualitarias.

Existen ciertos problemas de conciliación de roles por ausencia de infraestructura social adecuada. Problemas de ejercicio igualitario de sus derechos nominales en el trabajo o de conflictos a pesar de que la mujer sí igualitariamente se obliga a sí misma a rendir las jornadas que corresponden, incluso a trabajar horas extras.

Hay problemas en cuanto a la igualdad de oportunidades en los empleos. Aquí vemos una discriminación inicial que es la presión más sintomática al personal femenino hacia los puestos menos creativos, de menos posibilidades de ascenso, de menos posibilidad de capacitación o especialización, para luego llegar al nivel gerencial. Hay también una resistencia marcada por parte de las patronales a poner mujeres en los puestos de jefatura en actividades mixtas o con predominio masculino. Hoy día sí hay una gran apertura en la administración pública y en la docencia.

También nos encontramos con falta de participación de las mujeres en los cursos de capacitación técnica especializada, pagos por las empresas en especial si implican viajes al exterior y que son los que suelen abrir puertas a los puestos gerenciales y directivos. Respecto de la igualdad en la remuneración, lógicamente rige el principio legal de igual salario por igual tarea, no obstante lo cual se sigue insistiendo en que hay un deterioro en los niveles

salariales, la mujer participa de un nivel muy inferior en la distribución de ingresos. Esta diferencia proviene de una especie de burla al principio legal, dentro de los principios generales establecidos por la Constitución Nacional y la legislación laboral, que se da en los hechos.

Así si bien se respeta en una empresa que tiene a sus empleados varón y mujer ganando exactamente lo mismo si desempeñan el mismo puesto, cuando se dirige a todas las mujeres hacia determinados puestos de trabajo, a éstas se las subvalora en términos económicos. Los sectores masculinos van a recibir un mejor ingreso que las áreas femeninas. Hay algunas excepciones como pueden ser las secretarías ejecutivas que están en relación mejor pagas. Un problema que nos crea la jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia, es no establecer pautas decisivas que permitan hacer efectivas en este punto las garantías constitucionales, salvo que se trate de puestos idénticos o normalmente categorizados en las Convenciones Colectivas. No hay una toma de conciencia previa ni por las mujeres, ni por las organizaciones gremiales, ni por la política legislativa, de esta situación, entonces no llega a juicio esta situación y no hay un criterio jurisprudencial que pueda decir que se va a tomar o se va a considerar que hay discriminación en tales o cuales casos, salvo por supuesto los principios legales establecidos en igualdad de trato frente a igualdad de trabajo y la intencionalidad no querida por la ley, se produce por el hecho de que hay amplitud de concepto de *"igual tarea"* o que es *"trabajo de igual valor"*. Así es que se han trazado algunas teorías, sobre todo en otros países, en EE.UU., en Francia, en Italia, que tenemos desarrollada la teoría del *"valor comparado"*, que consiste en comparar el trabajo como está pago en otras empresas, o en tareas similares; la teoría también del *riesgo económico* o sea qué es lo que la empresa paga, además del salario, en materia de aportes o subsidios que esto es así en la medida que vaya cargando con un mayor costo social que no pueda transferir a cajas de seguridad social o a las cajas de subsidios familiares. Luego tenemos la igualdad de trato en el despido. Este es un tema específicamente jurídico del que nos hablará mi colega la doctora Rozemblum.

A todo este cuadro de falta de comprensión, de las dificultades en el ejercicio de estas igualdades que la mujer tiene reconocidas en el Derecho, reconocidas incluso en declaraciones políticas, nos encontramos con algunas otras situaciones específicas que hemos considerado, que debemos tomar conciencia para trabajar sobre ellas. En el área de la marginación de la promoción de la mujer a los puestos directivos y organizativos, vemos un alarmante desplazamiento en algunos países del área latinoamericana, que no se da en los países desarrollados comúnmente. En los puestos administrativos, países como Suecia, Italia o Yugoslavia, tienen a las mujeres ubicadas más

o menos equitativamente en un porcentaje que va desde el 46% para Italia a un 50,51% para un país como Suecia. En cambio nos encontramos con que el área general de Latinoamérica esta participación de la mujer en puestos jerárquicos es de un 12% y algunos países como Argentina, Uruguay y Venezuela tienen aún índices muy inferiores que llegan aproximadamente a un 6%. A esta situación general que podríamos llamar obstáculos exógenos u obstáculos sociales, debemos sumarle otros que son psíquicos. En la población femenina encontramos una serie de vallas, de obstáculos internos que ella misma se proporciona o que la sociedad en cierto modo la ha inducido a internalizar en forma de pautas y valores. Estos obstáculos los encontramos en la actitud de la mujer frente al trabajo, que opera como causa y efecto también de esta automarginación o del relegamiento. Como causa, frente a una actitud dual, frente a una actitud no clara respecto del compromiso laboral de la mujer, esto va a propiciar una subordinación natural de su actividad laboral, pero además es efecto de este mismo relegamiento porque éste mismo, en los hechos, crea una expectativa dentro de la mujer poco clara, que la lleva a esta mayor dualidad, que además se complica con su función hogareña como pasa con la mujer casada o con hijos.

Toda esta ambigüedad, esta "*accessoriedad*" del trabajo subjetiva, en algunos casos, vamos a ver que evoluciona hacia la consideración del trabajo como autorrealización. Estamos en una sociedad que está cambiando. La situación actual lleva a la mujer a una preferencia absoluta por los horarios parciales o corridos y también la búsqueda de trabajos que puedan conciliar con sus obligaciones hogareñas y maternas, llegando incluso a aceptar estos trabajos eventuales o a destajo para realizar en el propio hogar o como cuentapropistas. Quedan así desprotegidas respecto del sistema de seguridad social.

Y también observamos actitudes duales de la mujer en su actitud frente a la actualización y perfeccionamiento profesional, que en la última década evoluciona favorablemente en institutos de postgrado. Aquí tengo que referirme a algunas experiencias vividas en el Grupo Interdisciplinario de Mujeres (GRIM) en que trabajamos el tema "**mujer y trabajo**" en distintas áreas, y permanentemente nos entorpecía este tema de los complejos de la mujer frente al trabajo para formular soluciones viables. Finalmente llegamos a la conclusión de que la mujer temía perder, que su dualidad de querer o no querer asumir como prioritaria su realización laboral se derivaba en toda una visión interna de la mujer, de la cual su rol a jugar y de cuál es la preeminencia que pueda tener el varón en el hogar y cómo ella no quería invadir esa esfera, o quería humillar incluso a su pareja sobrepasando. O sea, que lógicamente, esto va creando una serie de trabas y entonces se ven reflejadas en las actitudes o en la falta de

"polenta" de la mujer, con todo, para salir de su propio estancamiento. Y otras trabas con que la mujer se ha encontrado es el poderoso sentimiento afectivo. Sobre todo cuando las tareas que ella debe realizar por razones económicas, no son conciliables con su buen pasar o con sus expectativas, con respecto a su rol maternal, con lo que ella cree, con lo que ella engloba dentro de esa función. Y aquí tenemos una serie de causas: sociales, temperamentales o ideológicas que la mujer ha incorporado, con las cuales tiene un gran "gancho" afectivo y que responden a una escala de valores que es propia de nuestro sexo, que algunas personas han creído que debemos revisar y otras hemos creído que quizás la estructura debería revisar su propia escala de valores, para darle lugar a esta otra escala de valores y que podría posibilitar nuestra integración total y armónica. El hecho es que la mujer que trabaja tiene sentimientos de culpa respecto de su rol maternal y hogareño. Si la mujer no tiene un trabajo, tiene sentimientos de culpa porque "*no aporta*" económicamente; si la mujer está trabajando en el doble rol, tiene sentimientos de culpa porque siente que no puede hacer todo bien, todo lo que siente que "*debe*", y es una situación psicológica real de la mujer argentina.

Lógicamente no puedo traer aquí soluciones, pero en fin, hay muchos interrogantes para que podamos desarrollar después, tampoco vamos a tener tiempo de desarrollarlos con profundidad ya que son muchos. Las causas son tantas que crean el ciclo de realimentación del sistema de relegamiento femenino en el trabajo. Entonces, ¿por dónde vamos a cortar ese ciclo de realimentación? Podemos elegir por el lado más débil, es decir, un eslabón marginal; podemos elegir por el eslabón más fuerte, es decir, el eslabón que a su vez es fuente de realimentación para este ciclo y entonces aprovechar todas nuestras energías para trabajar sobre eso, para producir un corte para desde allí producir una reversión del proceso. Pero entonces tenemos que saber cuáles son estos principales eslabones, cuáles son estos nudos gordianos, estos ejes del ciclo de perpetuación de esta situación y los que a su vez originan un montón de otras trabas que vienen concatenadas con esto. Y ¿qué vamos a hacer al respecto? ¿Cómo pueden ser atacadas estas causas?

Finalmente, ¿cuáles serán nuestras prioridades según nuestra propia escala de valores? Es decir, ¿cuál es nuestro esquema de vida?, ¿qué nos estamos proponiendo? y ¿contamos con medios legales idóneos?, ¿podemos crearlos? y ¿en definitiva, los medios legales son idóneos o son sustituciones o paliativos para este tipo de problemas? Nada más.

Partícipe y protagonista

Genoveva Gil

Un poco la idea era contar mi experiencia dentro del Gremio. Es una experiencia gratificante por lo que escucho y porque veo todos los bloqueos que tenemos como mujeres en la sociedad.

Mucho se ha dicho y mucho más se dirá sobre el rol que ha jugado la mujer en el ámbito del trabajo. Todo ello muestra claramente la necesidad de desarrollar la creatividad, el modo de integrarse socialmente, cumpliendo distintas funciones. La mujer actual sufre contradicciones difíciles de encarar ya que vive en una sociedad que en múltiples aspectos ha absorbido pautas de vida y de consumo de países con otra realidad social y económica.

Hoy no se puede admitir ni tolerar la conducción sin la participación de los valores de la mujer. Al contemplar el problema argentino, salta a la vista el exceso de autoritarismo y la ineficiencia de quienes gobernaron. El Gremio donde me desempeñé también tiene como protagonista a la mujer. Respetando a los trabajadores, respeta a los derechos humanos, aunque para ello debamos multiplicar nuestros esfuerzos, preparándonos en nuestra Escuela Sindical, defendiendo el espacio ganado con presencia activa dentro y fuera del Gremio.

La mujer es respetada cuando hace algo concreto y es escuchada cuando tiene conceptos claros. ¿Qué quiero decir? No se han de repetir viejas recetas, como que sólo los hombres tienen razón o sólo ellos piensan, sino que con la acción, la práctica y la presencia activa, se oirán y cumplirán nuestros derechos y reivindicaciones. Para ello debemos dar un paso cualitativo que nos permita profundizar nuestras experiencias y trascender los límites que nos rodean demostrando que tenemos que encarar el futuro juntos sin especificar género, hombre o mujer. A veces somos apartadas "*con discreción*" en el terreno de las decisiones. Por eso cuando nos preparamos debemos romper viejos conceptos y colocarnos en el trayecto que nos preocupa de una estructura moral y política. A decir verdad, en los momentos álgidos de la lucha, históricamente la mujer ocupó el lugar que correspondía, y para ello debemos prepararnos firmemente sin dejar espacios, participando y protagonizando.

Yo trabajo en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. A mí me toca en suerte que, cuando comienzo a trabajar, en ese lugar no había Jardín Maternal y como soy una mamá que estaba criada y acostumbrada a que la madre debe estar junto a sus hijos, tuve que tomar una determinación. ¿Sigo trabajando? ¿Qué es lo que hago? Quedé embarazada de mi tercer hijo y empezamos a trabajar con los Jardines Maternales dentro del área de Economía, donde me desenvuelvo. Tuve la suerte de participar en la dirección del Jardín Maternal y mi hijo nació con la inauguración del Jardín. Eso ayudó a que yo decidiera seguir trabajando, porque sabía quién cuidaba a mi hijo, mientras mis otros dos hijos concurrían a la escuela primaria.

Desde el Gremio estamos luchando por los Jardines Maternales, como vivencia propia me doy cuenta de que es una gran necesidad para las mujeres que trabajan. Si una mujer se siente capaz o necesita trabajar, porque hoy no es un "hobby" salir a trabajar, sino que es una necesidad, pero como me planteaban muchas compañeras, aunque no sea necesario económicamente, como mujer hay que trabajar, si queremos que esta sociedad cambie. Entonces, como les contaba, mi hijo crece en el Jardín Maternal y con los padres, docentes y la Dirección formamos un Jardín que fue una maravilla, porque se transformó en un Jardín Modelo.

Pero lamentablemente, eso fue una "*perla*" dentro de toda la necesidad que tenemos afuera, por eso digo que me siento gratificada. Una empieza a crecer, a crecer como mujer, a desarrollar un montón de cosas que hasta entonces eran desconocidas, pero que evidentemente todas tenemos guardadas, es sólo tener el espacio, ganar ese espacio.

Comienzo a colaborar con el gremio y empiezo a colaborar en un momento histórico del gremio, en A.T.E., porque los que hoy conducen estaban fuera del mismo políticamente. Estos gremialistas tenían, y tienen, un concepto distinto de lo que es el gremio. Empiezo a colaborar con estos chicos, porque son muy jóvenes. Tanto Germán Abdala como Víctor De Gennaro tenían muy claro cuál era el gremio que queríamos los trabajadores. Comenzamos a trabajar y a luchar desde afuera.

Como afiliada podía ingresar al gremio y veía lo que era y cómo se manejaba, así que puedo decir con mucho derecho lo que era y lo que es hoy. No sólo era el patoterismo, sino que era el facilismo, como dicen algunos compañeros, eran "*pancistas*" y cuando los necesitábamos nunca estaban. Esa era una forma de tener muy claro por qué trabajaba en el gremio.

Empiezo como simple colaboradora, trabajando en ANUSATE, después tuvimos la suerte de clarificar a los compañeros qué era lo que queríamos. Yo no sé si ustedes saben que a nivel nacional se ganó por muy, muy alto margen. Después pasamos al segundo paso que no era estar trabajando desde afuera

sino en grupo todos en conjunto, a tomar el gremio, lo digo con mucha humildad cuando ganamos era colaboradora. Personalmente, me marcó mucho delante de mis hijos, que, como dije, tengo tres. La mayor ya es una mujer casada, digo mujer, porque pasó de adolescente a casarse muy joven.

Los cargos eran pocos y muchos los que estaban trabajando, por eso no trabajábamos por los cargos, lo teníamos muy claro. Yo quedé como revisora de cuentas, a mí me causó mucha gracia y le dije a Germán: *"Germán, yo trabajo en el Ministerio de Economía, pero yo revisora de cuentas, solamente las de mi casa"*. Estaba mi hijo presente (todo esto lo cuento porque para mí es muy, no sé si didáctico, pero muy enriquecedor), entonces Germán me contestó: *"Beba, simplemente te damos esto por lo que vos trabajaste y de qué manera trabajaste"*. Y el que estaba escuchando era mi hijo. Fue lo mejor que le pude regalar, el ejemplo.

Después viene la lucha, la lucha interna y de qué manera nosotros empezábamos a trabajar en el gremio. Yo como revisora de cuentas no tenía muchas cosas que hacer, simplemente revisar las cuentas. Empecé entonces a caminar en el gremio. ¿Qué era lo que había que hacer? ¿De qué manera? Veía que la mujer tenía poco, poco espacio, pero muchas ganas de trabajar. Empezamos a intentar, intentamos con un Departamento de la Mujer. Lo intentamos muchas veces, hasta que realmente hace un año, el 12 de junio de 1987, hicimos el lanzamiento, convocamos a la mujer de los ministerios, a la mujer de Salud Pública, que también es estatal y tiene muchas cualidades. Lo que yo quería era concientizar a la mujer del gremio, a la mujer de los hospitales, a la mujer de los ministerios, de que todas trabajamos por lo mismo.

Sacamos fotografías de la mujer que está en un ministerio, que por estar allí y lamentablemente por lo que la rodea cree que está en un lugar superior y sacamos mujeres de los hospitales, fotografías de una misma enfermera que cuida a un enfermo en el Hospital Borda, y lamentablemente también tiene que cuidar a 40 hombres enfermos, tiene que lavar los pisos, tiene que estar en los laboratorios, y esta misma mujer nos decía: *"Nosotras no podemos venir arregladas como van las otras compañeras porque tenemos que correr por las escaleras si se nos descompone un enfermo"*. Y se sentían disminuidas. Entonces en las fotografías las que estaban sentadas en un escritorio se sentían ejecutivas. Hay muchas mujeres que se creen ejecutivas, yo no las critico, pero a lo que voy es al rol del trabajo. También hicimos un corto filmando todo el día de una compañera y, en ese sorteo mostramos la importancia del Jardín Maternal, porque esta chica tiene dos bebés. Ella cuenta su historia, porque trabaja en el Estado, qué le da el Estado, qué posibilidades le da. Finalmente para el cierre de la inauguración del Departamento de la Mujer, hicimos un desfile de modelos.

El gremio quedó asombrado porque pensábamos reunir 400 personas y tuvimos 980 mujeres, esto nos llevó a ver que la mujer quería participar. Al haber realizado esto, logramos un espacio y el respeto de los compañeros. A veces, así como digo que nuestros gremialistas son atípicos porque saben de nuestras necesidades, a veces el trabajo nos lleva a que la mujer esté a un costado o como dije antes "*con discreción*". ¿Por qué? Porque el hombre cree que es él el que tiene que llevar adelante las cosas. Entonces, cuando digo que con presencia es la única forma que nosotros logramos esto, compitiendo, con continuidad, con exigir lo que queremos.

En este momento estamos pasando un momento muy difícil, cuando digo que A.T.E. es atípico, en este momento A.T.E. hace un hotel para los compañeros de las provincias, para que cuando vengan tengan el lugar que les corresponde. Esta también es una manera de respetar a los compañeros. Tenemos una escuela de Capacitación Sindical, pero no sólo para las cosas internas, sino que nos están dando clases para formarnos como dirigentes.

En lo personal tenemos un problema interno, un problema de decisión de una Junta Interna donde estoy. Yo tenía bastante claro de qué manera podíamos pelear, de qué manera podíamos luchar y estas clases clarificaron aún más lo que significa A.T.E. para todas las compañeras.

A.T.E. a veces está mirado como que confronta y hablamos con Germán que A.T.E. está adelantado, está adelantado un poco a la situación, a la realidad, porque está bien claro, entonces tratamos de decirles a los compañeros cuál es la situación. Cada hecho, cada hecho concreto, a veces con la experiencia y con la misma edad y como mujer una observa un poquitito más, porque nosotras lo vamos haciendo en el sector que estamos. El trabajo de la mujer es importante, pero cuando nosotras sentimos esa carga de responsabilidad, cuando nos decimos, bueno, sí, dejo a mi hijo en casa, tenemos que tener claro que si dejamos a nuestro hijo con alguien que nos ayuda, pero sabemos lo que estamos haciendo, eso vuelve como un "boomerang" hacia nosotras porque hay una conciencia social y lo que mostramos con estos hechos concretos, es que todos queremos realmente lo mismo, queremos participar, pero no podemos participar si no tenemos un canal donde llevar todas estas cosas. Cuando tenemos claridad, cuando sabemos dónde nos movemos y con quiénes estamos, no hay fuerza que a la mujer la frene.

Yo les pido que tengamos conciencia, que seamos claras, que sepamos dónde vamos. Por eso les digo, estoy muy contenta de estar donde estoy, porque veo que hay sectores donde no tienen, lamentablemente, el respaldo necesario. Inclusive nosotros, en nuestro sector, hay compañeros que todavía tienen el resabio del antiguo sindicalismo donde ellos creen que son los reyes de la verdad. Entonces, nosotras, con perseverancia, seriedad y ¿cómo dicen?

con el toque femenino, porque también hemos estado en lugares donde creían que el sindicalismo era la fuerza, el patoterismo, golpear y cuando ven que, en realidad, el gremio no es eso, se empiezan a abrir puertas nuevas. Con la fuerza de los compañeros, con nuestra sensibilidad y sobre todo con inteligencia, yo creo que podremos caminar juntos. Estos son todos los ámbitos donde nosotras tenemos que estar constantemente, sin dejar ningún espacio, el espacio que nosotras logramos, no lo podemos perder. Quisiera contarles muchas cosas más, pero en este momento ésta es mi experiencia. Les pido continuidad en todos los trabajos. Nada más.

Talleres

1. Derecho a una legislación que tenga en cuenta las características del género mujer, y las normas que de allí se derivan;
2. Derecho a la capacitación técnica y profesional;
3. Derecho al ejercicio pleno de la participación sindical. Estructuras que lo impiden;
4. Derecho de la mujer a ser respetada en su carácter de trabajadora. Condiciones que configuran agresión y violencia en el curso de la relación laboral;
5. Derecho a la igualdad para desempeñar cargos de responsabilidad y decisión en las áreas públicas, privadas y sindicales.



Durante un taller.

Taller N° 1

Conclusiones

Derecho a una legislación que tenga en cuenta las características del género mujer y las normas que de allí se derivan

Teniendo en cuenta las reflexiones y discusiones surgidas de la participación activa de las integrantes del grupo, señalamos los siguientes puntos que evidentemente no agotan el tratamiento del tema propuesto.

Antes de empezar a enunciarlas, queremos destacar la riqueza de las exposiciones que se dieron sin lugar a dudas por la diversidad de sectores de la sociedad representadas en ellas.

- 1) Tener en cuenta que la estructura de la sociedad condiciona los fenómenos laborales de la mujer y la subordinación social es anterior a la subordinación laboral.

Debemos promover cambios que rompan el esquema tradicional de la división de roles tanto en la sociedad como en la familia misma.

Las mujeres debemos legitimar nuestro rol de trabajadoras y el hombre debe compartir el nuevo proyecto de sociedad en el cual ambos deben tener los mismos derechos y asumir idénticas responsabilidades.

- 2) Fomentar los agrupamientos de mujeres en todos los niveles (barrios, sociedades de fomento, clubes, parroquias, instituciones intermedias, organizaciones no gubernamentales) para la discusión, búsqueda de soluciones y captación de demandas referidas a la problemática de la mujer trabajadora.

- 3) Promover el conocimiento de la legislación laboral que protege a la mujer a fin de que ella pueda tanto ejercitar sus derechos, como proponer modificaciones que tiendan a perfeccionarla de acuerdo a los diferentes intereses.

Procurar que la legislación sirva para reflejar la igualdad de oportunidades para las mujeres y la no discriminación en:

- a) acceso al empleo;
 - b) acceso a los cargos de decisión y responsabilidad;
 - c) acceso a la capacitación;
 - d) infraestructura adecuada para el cuidado de los niños de padres trabajadores, etc.
- 4) Con relación al Derecho de Familia, equiparar los derechos de las madres adoptivas con las biológicas en lo que se refiere a licencia por maternidad y período de excedencia y utilizar las infraestructuras de servicio de guardería.
- 5) *Mujer en la educación y en los medios.*
 Modificar la imagen estereotipada de la mujer como protagonista de un esquema tradicional de roles en los libros de lectura y en los medios de comunicación (mujer-objeto; mujer en la casa).
- 6) *Mujer inmigrante.*
 Extender las conquistas que se logren y las normas vigentes a las mujeres trabajadoras inmigrantes sobre las cuales pesa una doble discriminación. Nos referimos sobre todo a las provenientes de los países limítrofes.
- 7) Buscar las formas de articulación necesarias entre el Estado y las organizaciones no gubernamentales de mujeres, para promover formas de captación participativa especialmente dirigidas a las trabajadoras rurales en las cuales el trabajo productivo no es reconocido.
- 8) Se habló de debatir la problemática de la mujer, jefe de familia, problemática presente en los distintos sectores sociales pero de repercusiones dramáticas en los sectores de menores recursos. No hay legislación que contemple esta situación. Sería un problema a debatir.
- 9) Ampliar la licencia para el hombre trabajador cuando es padre biológico o adoptante para una mayor integración al grupo familiar y cuidado del o los hijos.
- 10) En cuanto a la licencia por maternidad, ampliar los plazos otorgados por nuestra legislación.

Taller N° 2

Conclusiones

Derecho a la capacitación técnica y profesional

Si bien comienza por señalarse que *"la desigualdad de oportunidades"* constituye el mayor obstáculo a la capacitación de las mujeres trabajadoras, se reconoce que es un problema que afecta también a la población masculina, en tanto se comparte la condición de trabajadores en relación de dependencia.

Las limitaciones no se agotan en los determinantes económicos, tal como aparece en algunas áreas, por ejemplo: en la educación primaria no existirían cursos de capacitación gratuita en las mismas instituciones en que se trabaja, por lo que habría que recurrir a otras instituciones públicas y aun a instituciones privadas. También se mencionan la falta de propuestas para la capacitación de empleadas domésticas (incluso en los Congresos de Mujeres); y la automarginación participativa (aun en encuentros gratuitos como éste) de las mujeres semianalfabetas que viven en condiciones de extrema pobreza y que sufren violencia familiar y social. En este último caso la condición tan precaria de vida, es obvio que se presenta como un obstáculo prácticamente insalvable, respecto de las posibilidades de trabajar inclusive sobre la conciencia de género. Además en nuestro medio se registran notables contradicciones entre capacitación y empleo, que afectan tanto a mujeres como a hombres. Por una parte, la paradójica situación entre la posibilidad de ingreso masivo a la Universidad y al mismo tiempo las restricciones concretas de ingreso al mercado laboral. Por otra, el fenómeno de *"exportación gratuita de profesionales"* (recurso humano) con las negativas consecuencias para nuestro país en general (carencia de recursos materiales en grandes sectores poblacionales).

En el marco de las condiciones discriminatorias compartidas por todas las mujeres del mundo se considera, en particular, la discriminación que sufre la mujer aun capacitada; porque frente al hombre *"a la mujer siempre se le exige más"*.

Se considera que un mayor nivel de capacitación técnica y profesional tampoco garantiza la ausencia de situaciones conflictivas entre los trabajadores, toda vez que se genere la desocupación de trabajadores de mayor

antigüedad, por parte de los mejor capacitados, o cuando estos últimos sean desplazados por trabajadores no capacitados en situaciones de privilegio arbitrario.

Hay un aspecto valorativo, al reconocer la importancia de la capacitación en la obtención de un mayor nivel económico por un lado; contrapuesto a la valoración de la capacitación, como posibilidad para el logro de una mayor libertad de elección laboral y de la optimización de la calidad de vida e integración al resto de la sociedad.

Se supone que el escaso poder convocante del tema Capacitación técnica y profesional, en este encuentro, muestra la falta de confianza en los resultados concretos que se obtienen a través de la misma. Entre otros aspectos podría estar relacionado tanto con: la falta de una política educativa que revierta la situación de desfasaje entre la educación y la realidad social y que no permite la inserción laboral al culminar el ciclo educativo desde estructuras que se consideran perimidas; como con el hecho de que *"se estaría educando para la apatía"*. La consecuencia sería un efecto paralizante que imposibilitaría un cambio social que implicara la optimización de la calidad de vida. Se considera que en la tarea educativa que facilitaría el logro de este cambio social, deberían participar también los medios masivos de comunicación social.

Si se tiene en cuenta que la capacitación técnica y profesional forma parte del proceso de educación permanente, en los movimientos de mujeres estarían dadas las condiciones para la capacitación permanente de los trabajadoras por el poder de concientización que se puede alcanzar a través de la movilización grupal de pares, por ejemplo, los Encuentros Nacionales de Mujeres.

Taller N° 3

Conclusiones

Derecho al ejercicio pleno de la participación sindical

Se analizó el derecho de las mujeres a la participación sindical enunciando algunas de las trabas que dificultan nuestra actividad en esa área. Entre otras se subrayaron:

- 1) Incomprensión por parte del conjunto social que critica a quienes participan o se preocupan por las luchas sindicales. Dentro del mismo muchas mujeres se mantienen indiferentes o temerosas sabiendo que pueden ser descalificadas socialmente si deciden incorporarse a las luchas sindicales; a lo que se añade una evidencia que limita aún más el deseo de participar: una vez incorporadas en los sindicatos las mujeres son postergadas y se las excluye de las posiciones jerárquicas, adjudicándoseles tareas sin importancia.
- 2) Las compañeras docentes explicaron cómo, a pesar de la participación masiva de las mujeres en la última movilización nacional, no se registró un aumento de participación femenina en el área sindical del gremio.
- 3) La escasa participación de las mujeres puede atribuirse, entre otras causas coadyuvantes, a los prejuicios derivados de una concepción patriarcal de la sociedad que tiende a descalificar a las mujeres que muestran intereses sociopolíticos.
- 4) También el autoritarismo que impregna las instituciones sindicales impide o bloquea el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y a lugares en los que se ejercen decisiones. Sucede de este modo no sólo desconociendo la capacidad de las mujeres para realizar tareas de envergadura sino olvidando también que, en la historia del sindicalismo, ha habido mujeres que no sólo fueron eficaces en el desempeño de sus obligaciones sino que comprometieron sus vidas en la participación y luchas sindicales.

5) En algunos sindicatos existen conductas agresivas hacia las compañeras por parte de los hombres que temen ser desplazados de los lugares de poder. No es infrecuente que se produzcan desinteligencias y enfrentamientos entre las mismas mujeres participantes también en relación con la distribución del poder. X

6) Si bien ^{en los sindicatos} no existen argumentos legales que traben la participación de las mujeres, es innegable la presión de las estructuras sociales que promueven modelos contrarios a dicha participación, (entre ellos la colonización cultural que se expresa a través de los medios de comunicación dedicados a difundir una imagen de mujer limitada a la crianza de los hijos y al trabajo doméstico). Ello ~~también~~ favorece la creación de sentimientos de culpa en la mujer que sale a trabajar fuera de su hogar más aún si dedica parte de su tiempo a tareas sindicales. Se dejó constancia de que la carencia de jardines ~~maternales~~ ^{infantiles} dificulta la presencia de las mujeres en los sindicatos. Estas estructuras sociales no ofrecen modelos de militancia sindical construida por mujeres y en la práctica carecemos de ~~escuelas dedicadas~~ ^{espacios para} la formación de mujeres sindicalistas. X

7) Se insistió en la necesidad de redistribuir los roles familiares en especial los dedicados a la crianza de los hijos y al trabajo doméstico compartiéndolos ambos con el varón. X

8) Se señaló que la pertenencia a clase social favorece o disminuye las posibilidades de participación.

9) Se discutió acerca de la responsabilidad que les cabe a los Departamentos y Secretarías de la Mujer ^{que aún quedan} ~~dentro de~~ los sindicatos que a veces han sido creados y funcionan con criterios paternalistas. Se propuso modificar dicha política a través de la permanente comunicación de las dirigentes con las bases y se recomendó la creación de un proyecto de capacitación de las compañeras en los lugares de trabajo dentro de los horarios del mismo. ^{genial}

Taller N° 4

Conclusiones

Derecho de la mujer a ser respetada en su carácter de trabajadora. Condiciones que configuran agresión y violencia en el curso de la relación laboral

- 1) Todas las trabajadoras — llamamos trabajadoras a todas las mujeres que desarrollan tareas, ya sean en relación de dependencia, independientes o asalariados, en el campo manual o intelectual— en cualquiera de los ámbitos laborales, vivimos cotidianamente situaciones de discriminación por nuestro género. El problema se va agravando en el área de las trabajadoras domésticas, intelectuales y algunos sectores de profesionales que no tienen cobertura social.
- 2) Un gran porcentaje del trabajo femenino está socialmente encuadrado en lo que podríamos denominar "*vocación de servicio*" por lo cual además de ser menospreciado, es desvalorizado a nivel de salario.
- 3) Constatamos por la información vertida que cuando las mujeres ocupamos mayoritariamente un área laboral, ésta tiende a perder prestigio y valor remunerativo.
- 4) Para promocionarse dentro de una misma área laboral junto al hombre, se le exige a la mujer mayor eficiencia y cantidad de horas de trabajo.
- 5) Denunciamos que vivimos como una situación de violencia el tener que adoptar estereotipos masculinos para poder ser valorizadas y/o reconocidas en nuestra área laboral específica.
- 6) El acoso sexual se manifiesta en todos los ámbitos laborales.
Proponemos la búsqueda de espacios de denuncia social para lograr en definitiva una legislación específica sobre el tema. Se recomienda llamar la atención sobre este punto y se denuncia a:
 - Subsecretarías de la Mujer.
 - Delegaciones del Ministerio del Interior.

- Secretarías de la mujer de los sindicatos.
- Organismos de derechos humanos.
- Distintas organizaciones de mujeres.

7) Como síntesis, sugerimos la socialización de esta información y toda la que se recupere del trabajo de este Taller para una efectiva toma de conciencia comunitaria y que redunde en la creación de canales y redes a los que puede recurrir la mujer trabajadora en defensa de sus derechos.

Taller N° 5

Conclusiones

Derecho a la igualdad para desempeñar cargos de responsabilidades y decisión en las áreas públicas, privadas y sindicales.

Desde el ámbito de lo individual se realizó un diagnóstico en la situación de las mujeres, de donde surgió la necesidad de la autodeterminación para la concreción de un lugar que le es propio, en forma libre y respetada, y que cuente con el reconocimiento familiar y social. Asimismo se evaluó la necesidad de que las mujeres se unan para el logro de sus metas específicas y que sólo en esa unidad se lograría eliminar la desigualdad en que la coloca la cultura patriarcal.

Por lo tanto, proponemos las siguientes estrategias para modificar esta situación:

- 1) Para el reconocimiento de la igualdad de la mujer con respecto al hombre en las áreas públicas, privadas y sindicales, trabajar por un cambio profundo en la educación, en la cultura y en las relaciones familiares.
- 2) Hacer una campaña con todos los movimientos de mujeres para que en los partidos políticos, organizaciones sindicales y entidades intermedias sean rechazadas toda las listas electivas en las cuales las mujeres no se encuentren ocupando lugares expectables. X
- 3) Propender a la unidad, solidaridad y organización de las mujeres como elemento indispensable para el acceso a los puestos de decisión.
- 4) Solicitar que en la CGT se designe una mujer que esté a cargo del departamento específico y que sea elegida por un plenario compuesto por mujeres representativas de todos los gremios.
- 5) Publicar todo lo tratado en estos talleres para que lleguen las conclusiones a las mujeres que no han podido participar.

- X 6) Divulgar los temas relacionados con la mujer trabajadora en los medios de comunicación.
- X 7) Adecuar la legislación vigente a la Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer.
- 8) Pedir que en la próxima Reforma de la Constitución Nacional se incluyan específicamente los derechos de la mujer.
- 9) Formar grupos de reflexión sobre mujer y poder.
- 10) Darle continuidad a estas Jornadas con una nueva convocatoria en un plazo no mayor de 90 días.

No será con dádivas

Rosa Pantaleón

Después de las brillantes exposiciones de las panelistas y luego de escuchar las conclusiones a que arribaron los talleres, ¿qué se puede decir de original y no ser reiterativa?, tratándose de un tema del cual se viene hablando, discutiendo y analizando desde hace tantos años.

Permítanme, sin embargo, que haga algunas reflexiones sobre el tema que hoy nos convoca.

La inserción de la mujer en el mundo del trabajo no data de muchos años, históricamente hablando, pero hay que reconocer que, en ese aspecto, se ha producido una verdadera revolución. Esa incorporación es la que le ha permitido abrirse camino hacia su emancipación. Emancipación que fue sostenida fundamentalmente, por los movimientos femeninos que ayudaron considerablemente, al ejercer una fuerte presión sobre gobiernos, parlamentos y autoridades, al reclamar sanciones de leyes o convenciones que contemplaran la plena igualdad de la mujer con el hombre en todos los terrenos.

Sin lugar a dudas los avances de la técnica y de la ciencia necesitaron de la participación activa de la mujer, pero no siempre esa participación fue compatible con los progresos en las costumbres o en la legislación.

En efecto, las mujeres padecen fuertemente de la discriminación, ya sea por insuficiencias en la legislación o por el arraigo de prácticas consuetudinarias, o por costumbres, hábitos y prejuicios no fáciles de desarraigar en una sociedad donde las decisiones al más alto nivel no son compartidas. Por lo general son tomadas casi exclusivamente por los hombres.

La meta para ir superando este estado de cosas fue ardua y difícil. Exigió innumerables luchas, vigiliadas ante parlamentos, movilizaciones, marchas y gran cantidad de jornadas como ésta que realizamos hoy.

En algunos países la discriminación que sufren las mujeres llega a límites inconcebibles que nos retrotraen a la época del medioevo. De ahí que no sea casual que las Naciones Unidas teniendo en cuenta esta situación, proclaman 1975, Año Internacional de la Mujer y luego lo extendieran al decenio.

Tampoco sorprende que las mismas Naciones Unidas declararan el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

La aprobación en el año 79 de la Convención para la Eliminación de toda discriminación contra la mujer, convertida en ley por nuestro país, puede considerarse uno de los grandes avances en el dificultoso bregar por lograr la plenitud de sus derechos. Y decimos dificultoso porque no sólo ha recibido impedimentos de toda clase para ocupar cargos de responsabilidad, sino que además y no pocas veces ha sido objeto de burlas y acosos de diferente tipo.

Elena Gil, una incansable trabajadora en pro de los derechos de la mujer escribió un libro sobre la mujer en el mundo del trabajo y lo comienza con una cita de Gastón Richard que me permito transcribir porque me parece harto elocuente: "Cuanto mayor sea la intervención de la mujer en la economía de su pueblo, mejor será su evolución social y más importante su papel en el cuadro de la familia."

En efecto, es tan esencial su aporte que ya no se concibe progreso de un país, sin su participación en lo económico, político y social.

Estamos de acuerdo en ello, sobre todo con su participación en lo económico. Pero, ¿cuál es la realidad y cuáles son las trabas que impiden que la mujer se inserte plenamente o que ella goce de las mismas prerrogativas que tiene el hombre? Algunas hemos mencionado, legislación insuficiente, hábitos, etc. pero hay más. Hemos repetido hasta el hartazgo que la mujer cumple doble tarea. Pero cuando esto se nos aparece con cifras que expresan elocuentemente cuánto trabaja al cumplir esa doble función la realidad nos coloca dramáticamente ante el tema. Una encuesta oficial publicada en un artículo del diario Clarín nos informa que las que tienen actividad remunerada fuera de hogar trabajan 91 horas semanales (56 en sus casas y 35 afuera). Jornadas de 13 horas incluyendo sábados, domingos y feriados. Porque en esos días feriados la tarea doméstica no se detiene.

Otro de los escollos es el de la educación. Un estudio de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) indica que sólo un 5,3% de la población femenina cuenta con estudios universitarios o superiores completos o incompletos. Sabemos que para acceder a puestos en los que se necesita manejar una máquina moderna, es necesario contar con una preparación acorde con los avances de la técnica usual. Y sabemos también las trabas de todo tipo que impiden que la mujer acceda a cursos que se dictan en empresas u otros lugares.

Esta desigualdad en la preparación se refleja en que la mitad de las mujeres que trabajan en nuestro país perciben bajos ingresos. Sólo un 10% de las trabajadoras cobran altas remuneraciones. Sólo el 0,2% de las mujeres económicamente activas son dirigentes de empresas. Y en épocas de crisis

como la que estamos viviendo, la desigualdad se acentúa porque, o se la rebaja de categoría o es la primera en sufrir los despidos.

Sin embargo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas se asientan los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y reafirma la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

Para hacer realidad este principio, es necesario comprometer todo nuestro esfuerzo. No será con dádivas que obtendremos la igualdad. La historia nos demuestra que sólo con la lucha y con la participación es como se lograron los avances que hemos comentado y que aquí, en esta jornada, se destacaron. Pero también es oportuno señalar que sólo en una sociedad en la que impere la libertad, la justicia y la paz es posible alcanzar la plena emancipación de la mujer. Por ello la necesidad de comprometer nuestro esfuerzo en la defensa y consolidación de la democracia al tiempo que se exige un reconocimiento de nuestra participación en el quehacer social.

En nuestro país la mujer no ha escatimado esfuerzos para lograr su plena equiparación. De ahí que pensemos que tiene suficientes méritos como para que se le reconozcan todos sus derechos. En los aciagos años de la dictadura sufrió cárceles, torturas, secuestros y vejaciones de todo tipo. En esos años oscuros y dramáticos luchó a la par del hombre para terminar con el horror, la represión y la muerte y para abrir el camino hacia la democracia. Y como hemos dicho en otras oportunidades, ante la tortura, el secuestro, la violación y la muerte no fue discriminada.

Mantener la memoria de este horror, difundirlo y hacerlo conocer a la mayor cantidad de gente posible, es parte de la vía para evitar su repetición.

Jornadas como la que acabamos de realizar permiten hacer un repaso de lo que conquistaron las mujeres y lo que les falta por conquistar y son una contribución que permiten abrir las barreras que aún se oponen a la participación plena de la mujer en el campo del trabajo.

En nombre de la ADPH se agradece a todas las participantes, así como a las compañeras que intervinieron en el panel, a las que coordinaron los talleres y a todas aquéllas que colaboraron para asegurar el éxito de esta jornada.

Participantes

Participan en la Comisión de la Mujer y sus Derechos de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos, integrantes de los siguientes movimientos, iglesias, sindicatos y partidos políticos:

- Asociación Argentina de Mujeres de Carreras Jurídicas
- Asociación Judiciales
- Asociación de Trabajadores del Estado/Secretaría de la Mujer
- Asociación de Psicólogos de Buenos Aires
- Casa de la Mujer
- Centro de Estudios Cristianos
- Centro de Estudios de la Mujer
- Departamento de Derechos Humanos de la C.G.T.
- Departamento de la Mujer, Foetra
- Encuentro de Mujer
- Iglesia Metodista
- Lugar de Mujer
- Movimiento de Amas de Casa
- Proyecto de Asistencia a Mujeres Golpeadas,
Facultad de Medicina-UBA
- Democracia Cristiana
- Partido Conservador Popular
- Partido Justicialista
- Partido Intransigente Auténtico
- Unión Cívica Radical

Sumario

No continuemos silenciando

Eva Giberti 3

Palabras de apertura: Unidad en la diversidad

Susana Pérez Gallart 5

La mujer trabajadora y sus derechos 7

Panel:

Violencia en la relación laboral

Adriana Rosenzvaig 11

La legislación y la mujer trabajadora

Susana Rozenblum 17

Realidad jurídica del trabajo femenino

Diana Gagliano 23

Partícipe y protagonista

Genoveva Gil 31

Talleres:

1) Derecho a una legislación que tenga en cuenta las características del género mujer y las normas que de allí se derivan 39

2) Derecho a la capacitación técnica y profesional 41

3) Derecho al ejercicio pleno de la participación sindical 43

4) Derecho de la mujer a ser respetada en su carácter de trabajadora. Condiciones que configuran agresión y violencia en el curso de la relación laboral 45

5) Derecho a la igualdad para desempeñar cargos de responsabilidad y decisión en las áreas públicas, privadas y sindicales 47

Palabras de cierre: No será con dávidas

Rosa Pantaleón 49

Participantes 53

Ediciones

ASAMBLEA PERMANENTE
POR LOS DERECHOS HUMANOS

Av. Callao 569, 1er P. Of. 15. (1022) Bs. As.

Tel.: 45-2061

Domicilio Postal

C. C. 52. Suc. 2 - 1402 Bs. As.

Impreso en diciembre de 1988