

Una aproximación a la relación trabajo, sindicato y género a partir de la agenda de género en Mendoza

Autoras

GORRI, Patricia, FCPyS, UNCUYO, pgorri@yahoo.com

LECARO, Patricia, FCPyS, UNCUYO, patolecaro@yahoo.com

Palabras claves

género – sindicatos – Estado – Mendoza

Introducción

El artículo se inscribe en una línea de investigación centrada en el estudio del sindicalismo estatal en la Provincia de Mendoza⁵ que busca, en particular, conocer la/s agenda/s de género de los sindicatos estatales desde 2016. El trabajo que presentamos es un avance de investigación centrándonos en dos cuestiones: por un lado, la relación entre mujer-trabajo y sindicalización en Mendoza, lo cual nos permite conocer y contextualizar lo que conforma la segunda cuestión que nos interesa, que es la expresión de esta relación a través de las agendas de género sindicales en los últimos cinco años.

La interrelación trabajo, sindicato y género

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Varones y mujeres desarrollan y tienen -a partir de imposiciones históricas, sociales, políticas, culturales- tiempos, espacios, responsabilidades y trabajos diferentes. Como sostiene Aspiazu (2014) en sus inicios, los estudios sobre mujeres y género se basaron en la reflexión y el conocimiento sobre la representación de la sociedad dividida en dos esferas de acción: la pública y la privada. La primera identificada como el lugar de trabajo donde se generan los ingresos, el espacio de la acción colectiva y del poder, un ámbito masculino eminentemente. La segunda, asociada con el espacio doméstico, de las relaciones familiares y parentales, de la vida cotidiana.

Ariza y Oliveira (1999) señalan que, gracias a la ruptura de la identificación del mundo familiar con lo doméstico y privado, se pudo desnaturalizar la esfera de

⁵ La agenda sindical en un contexto de ajuste: estrategias de acción. La marea verde en los sindicatos. Proyecto de Investigación SIIP-UNCUYO 2019-2021. Mendoza es un gobierno subnacional ubicado al oeste de la República Argentina, es la 5ª provincia según el nivel de población (1.738 habitantes, Censo 2010). Cuenta con 99 mil empleados públicos (datos a septiembre 2019).

las relaciones familiares y reconocer su carácter social, así como cuestionar el lugar de la mujer en ellas. Además, con la salida masiva de las mujeres al mercado laboral, la línea de separación entre lo público y lo privado terminó por hacerse cada vez más difusa, y el ámbito de lo familiar y doméstico dejó de considerarse exclusivamente privado.

Esto conduce a repensar la división sexual del trabajo y el concepto de trabajo asociado al trabajo remunerado, al mercado como ámbito de producción, a abordar la problemática del trabajo reproductivo y reconocer el trabajo que realiza la mujer en el ámbito doméstico.

En Argentina, desde los años 90` se evidencia un crecimiento en la tasa de actividad de las mujeres en relación con los años 70`. Eliana Aspiazu (2015) sostiene que, a pesar de esta mayor inclusión en el mercado de trabajo, las desigualdades en materia de inserción laboral de las mujeres persisten y el mercado de trabajo sigue presentando profundos desafíos: las tasas de actividad y de empleo continúan siendo todavía hoy muy inferiores en las mujeres; en tanto que las tasas de empleo no registrado femeninas se mantienen en niveles superiores a las masculinas.

En los últimos 10 años en nuestro país se incorpora la problemática de género en legislaciones, se institucionaliza en secretarías y ministerios, políticas públicas laborales y de empleo, como también aquellas que apuntan a la regulación de las relaciones de poder dentro de los sindicatos. Estas instancias apuntan a mejorar las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral y tienden a la promoción de la igualdad de género; sin embargo, restan desafíos como el acceso igualitario al mercado laboral, la eliminación de brechas salariales, la igualdad en trabajo de cuidado, la segregación y discriminación de mujeres en ciertas ramas de actividad y en espacios de poder.

Los sindicatos, como otras instituciones laborales, también son organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. En ese contexto, la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización, como la cuestión subjetiva del reconocimiento de la problemática por parte de los actores sindicales (Aspiazu, 2014:5).

La institucionalidad de la problemática de género en los sindicatos es entendida como el entramado de políticas, acciones y normas dirigidas a modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales (Guzmán, 2001; Rico, 2008; Yannoulas, 2005). Los mecanismos institucionales más utilizados en los sindicatos son la creación de áreas, secretarías o consejos de la mujer los cuales de una forma incipiente van conformándose como áreas independientes de las áreas de turismo, familia o acción social en las que, tradicionalmente, se incluye la problemática de la mujer, género, diversidades en los sindicatos.

Como señala Tali Goldman (2018) hay tres procesos que son ineludibles para pensar la militancia feminista en los sindicatos en Argentina: uno fue la reactivación del mundo del trabajo entre 2003 y 2015, que creó empleos y amplió la base de las mujeres trabajadoras, aunque esos puestos no hayan sido necesariamente ocupados de modo equitativo por varones y mujeres. El segundo fue la creación de un imaginario en torno a la democratización construido durante el kirchnerismo, que implicó, entre otras cuestiones y leyes, el matrimonio igualitario, la identidad de género, la jubilación para las amas de casa y la lucha contra la violencia de género. Y el tercero es el proceso de revitalización sindical que se ha pensado desde las cúpulas sindicales, debido al mejoramiento de las negociaciones paritarias y de convenios colectivos, del incremento de la afiliación, del surgimiento de movimientos de las bases. (Goldman, 2018).

La revitalización de género en los sindicatos abrió también la ventana de oportunidad para mujeres y colectivos disidentes de visibilizar y organizar la acción colectiva con perspectiva de género y disputar lugares de poder y decisión al interior de los sindicatos.

Leyendo algunos datos para contextualizar la relación género-trabajo-sindicatos

La comprensión de las agendas sindicales de género implica una reflexión crítica situada histórica y socialmente, develando las relaciones asimétricas -sociales y de poder- pero no solo de género sino articulándose con edad, estado civil, clase social, ocupación y rama de actividad laboral. Si bien podemos establecer generalidades y tendencias a partir de los datos nacionales, nos parece oportuno presentar algunos trabajos sobre mercado laboral y género, sobre la inserción laboral de las mujeres⁶ a fin de reflexionar sobre algunas especificidades de nuestra provincia en la cual se desarrollan las agendas de género sindicales.

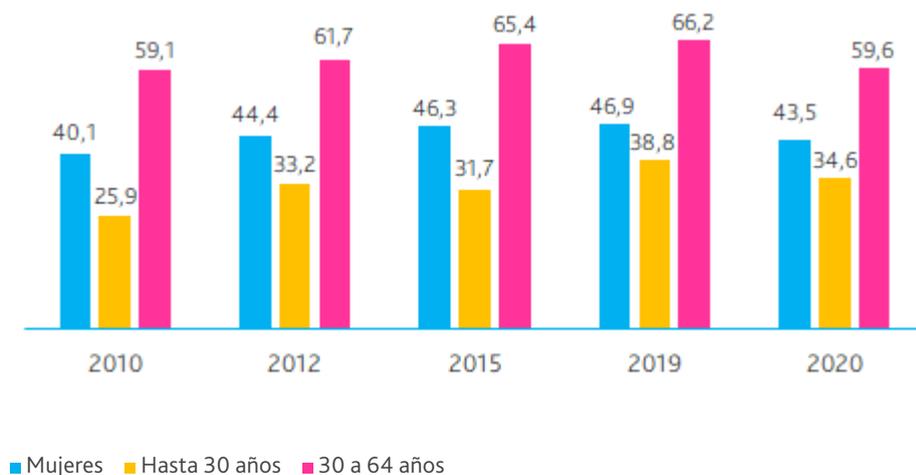
Por ello, nos acercamos a estadísticas disponibles sobre las trabajadoras sindicalizadas en espacios estatales, por lo tanto, nuestro recorte hace referencia a los datos de la evolución de trabajadores/as ocupados/as desde 2010.

La participación femenina en el mercado de trabajo en Mendoza, desde una mirada de largo plazo de una década, nos indica un crecimiento de la participación femenina en la fuerza laboral de un 14,05%. Para nuestro análisis hemos tomado como referencia el tercer trimestre del año 2010, en el cual estaban ocupadas 157.724 mujeres, para el mismo trimestre del 2020 eran 183.513 las trabajadoras en esa situación, según datos de la DEIE (gráfico 1).

⁶ En Mendoza, algunos estudios abordan la inserción laboral por sexo y la desigualdad de género en el mercado de laboral: Alonso, 2012, 2017, 2019; Martín, 2013, 2019; Burgardt, 1999, 2004, 2007; Burgardt, Izura, Neri y Sancho 2004; Dalla Torre, Di Costa y Neri, 2006; Dalla Torre 2008; Martín, 2020

En el periodo 2012-2015 (primer semestre) se produce un crecimiento de los/as ocupados/as de un 17,33%; de los/as cuales 56.516 son varones y 23.705 mujeres (un aumento de 20,40% y de 12,76% respectivamente) (tabla 1).

Gráfico 1: Tasa de empleo de las mujeres. Gran Mendoza. III trim. 2010/2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la DEIE.

Tabla 1: Ocupados/as según sexo (en números absolutos). Gran Mendoza. I sem. 2010/2020.

Sexo	2010	2020	Diferencia	2012	2015	Diferencia	2015	2019	Diferencia	2019	2020	Diferencia
Total	375035	425344	50309	382576	462796	80220	462796	435137	-27659	435137	425344	-9793
Varón	217311	241831	24520	220565	277081	56516	277081	248081	-29000	248081	241831	-6250
Mujer	157724	183513	25789	162011	185716	23705	185716	186830	1114	186830	183513	-3317

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la DEIE.

La tabla anterior permite dimensionar la catástrofe en términos de empleo de los últimos cinco años. En el periodo 2015-2019 (primer semestre) se evidencia una abrupta caída del total de ocupados/as del Gran Mendoza, con una disminución de 27.659; de los/as cuales 29.000 son varones, en tanto se evidencia una incorporación de mujeres de 1.114. Esta incorporación es en condiciones de alta precariedad laboral y en ramas de actividad como servicios y comercio.

Si analizamos el periodo de pandemia, entre los primeros semestres de 2019 y 2020, se produce una caída en el número de ocupados/as de 9.793 personas; de las cuales 6.250 son varones y 3.317 mujeres.

En cuanto al empleo estatal, según los datos del Censo Provincial de empleados públicos⁷, para el 2015 la planta de personal del Estado Provincial era de 82.000 agentes. El 52,9% de los/as empleados/as se desempeñan en el área de educación; 15,7% en salud y en seguridad el 10,2%. El 65% de los/as empleados/as estatales son mujeres, por el peso relativo de las docentes en el total de agentes del Estado provincial. La edad promedio de los/as estatales se ubica en la franja de los 35 a los 41 años y un 63% tiene estudios terciarios o universitarios.

Los sindicatos estatales con más afiliados son: Sindicato Unido Trabajadores de la Educación (SUTE), Asociación Trabajadores del Estado (ATE), Asociación Gremial de Empleados/as y Funcionarios/as del Poder Judicial de Mendoza (Judiciales), Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud (AMPROS), Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA, 1200)⁸.

Mapeando los sindicatos en Mendoza con perspectiva de género

En Mendoza hay setenta y nueve sindicatos registrados y cuarenta y seis con inscripción gremial según datos del Registro Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de ese total treinta y seis son gremios que aglutinan a trabajadores estatales. La dispersión geográfica sindical coincide con la distribución poblacional que se concentra principalmente en el Gran Mendoza (Capital; Lujan de Cuyo; Godoy Cruz; Guaymallén; Maipú, a los que se suma el departamento de Lavalle).

La distribución espacial es la siguiente⁹:

- Gran Mendoza: 93 (80 en Capital; 2 Luján; 2 Godoy Cruz; 3 Guaymallén; 3 Maipú; 1 Lavalle).
- Este: 14 (3 Rivadavia; 1 Junín; 1 Santa Rosa; 1 La Paz; 2 en Palmira; 6 en San Martín).

⁷ Entre mayo de 2013 y enero de 2014, más de 80.000 empleados del Ejecutivo provincial de planta permanente completaron el Censo Provincial del Trabajador Público.

⁸ La inaccesibilidad al dato sobre la cantidad de afiliados nos llevó a construirlo a partir de lo que sus dirigentes referían en entrevistas realizadas en 2018 (Gorri y Lecaro, 2019). En 2020, por ejemplo, se ha desatado una disputa para captar afiliados de gremios municipales, o entre SITEA y ATE, cuya explicación excede la temática abordada en este trabajo. Podemos decir que el SUTE es el sindicato con mayor cantidad de afiliados, en las elecciones del 15 de junio del 2017 el padrón daba cuenta de 25.877 afiliados. ATE contaba con aproximadamente 18.000 afiliados, distribuidos en diversos ámbitos del empleo público: Administración central, salud, parques y bosques y también de trabajadores municipales. AMPROS tiene entre 3.000 y 3.200 afiliados, ubicados casi exclusivamente en el régimen 27 (profesionales de Salud), aunque algunos todavía quedan en el régimen 15 que es para no profesionales. Muchos enfermeros pasaron, en 2015, al régimen 27 y los no profesionales de la salud pasan a ATE, unos 3.557 afiliados. ATSA, con 2800 afiliados, es otro gremio de la salud. Datos relevados en septiembre 2020.

⁹ La distribución espacial se toma según el domicilio de la sede sindical declarado en el Registro Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Sur: 15 (5 en Gral. Alvear; 6 en San Rafael; 1 Malargüe; 1 Villa Atuel – 4º distrito-).
- Valle de Uco: 6 (2 en San Carlos – 2 en Tunuyán – 1 Valle Uco- 1 Tupungato).

En cuanto a la rama de actividad a la que pertenecen los sindicatos, catorce corresponden a actividades primarias; catorce a actividades secundarias y cien a actividades terciarias. En el relevamiento realizado nos preguntamos cuántos sindicatos tienen en su ámbito de toma de decisiones –secretaría general o secretaria adjunta- una mujer; cuántos tienen un área institucional de la mujer, de género, de igualdad de género y/o diversidad, según el nombre que adquiera en cada sindicato pero que sea específicamente de género y no se funda con áreas de acción social, turismo y/o familia como habitualmente sucede; y, por último, nos preguntamos cuántos sindicatos en los que hay una mujer en el área de toma de decisiones, tiene creado e institucionalizado algún área de la mujer.

Gráfico 2: Total sindicatos con una mujer como Secretaria General o Secretaria Adjunta. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

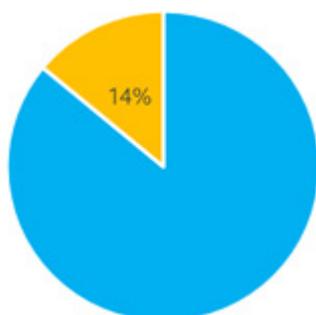


Gráfico 3: Sindicatos estatales con una mujer como Secretaria General o Secretaria Adjunta. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

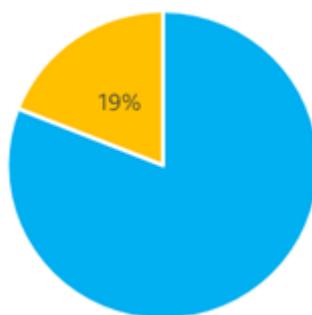


Gráfico 4: Total sindicatos con un área de mujer, género y/o diversidad. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

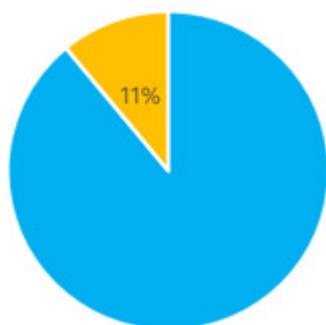


Gráfico 5: Sindicatos estatales con un área de mujer, género y/o diversidad. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

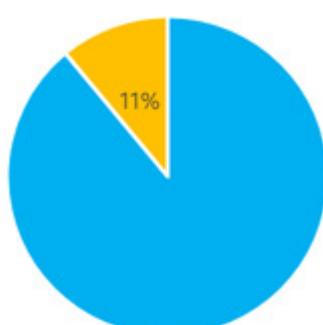


Gráfico 6: Total sindicatos con mujer en área de toma de decisiones y tiene Área/Secretaría de la Mujer. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

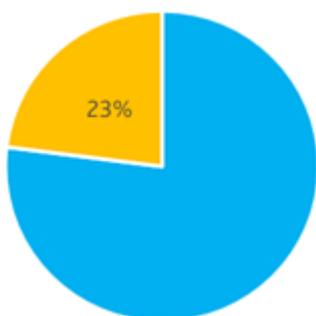
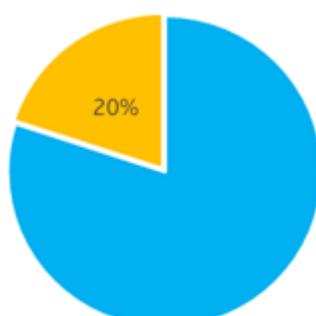


Gráfico 7: Sindicatos estatales con mujer en área de toma de decisiones y tiene Área/Secretaría de la Mujer. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento realizado en noviembre 2020.

Agenda/s de género en Mendoza

Consideramos que hay tres posibles abordajes para el estudio de agenda/as de género: desde el análisis de las políticas públicas; según la temporalidad; según las cuestiones del mundo del trabajo problematizada. Tomando la variable temporalidad, hacemos un recorrido por los tópicos que convergieron en el reclamo unificado de mujeres y grupos disidentes en los sindicatos de Mendoza. Esto lo contextualizamos en la conflictividad socio laboral que se agudiza en 2016; en la ocupación de calles y espacios laborales al grito de #NiUnaMenos (primera convocatoria realizada a través de redes sociales el 3 de junio de 2015); la movilización de cada 8 de marzo con el paro internacional de mujeres (desde 2016), la organización y movilización por el aborto legal, hasta las movilizaciones de trabajadoras en sus sindicatos ante reclamos salariales y por violencia de género.

Se instala en las “agendas sindicales”, con diferentes niveles de incidencia, la cuestión de género lo que a su vez impulsa la articulación de una “agenda” como la que se va constituyendo hacia 2016 en la Corriente Federal de Trabajadores Mendoza y en 2019 en la Mesa Intersindical de Mujeres Mendoza ante los femicidios, travesticidios; el empobrecimiento y precarización de género y aquellas demandas de género ancladas a las cuestiones del trabajo (trabajo de cuidados, violencias machistas en espacios laborales y sindicatos, desigualdad en las condiciones sociales de la producción y reproducción de la vida, etc.).

Tabla 2: Temas en agenda sindical de género. Provincia de Mendoza. 2015-2021.

Año	Temas en agenda sindical de género en Mendoza
2015	Visibilizar las violencias y desigualdades de género. #NiUnaMenos #8M.
2016	No al ítem aula, mejoras salariales. Conformación Agenda de la Corriente Federal de Trabajadores Mendoza.
2017	1º Paro Internacional de mujeres #8M, Nosotras Paramos. Hacemos huelga, nos organizamos y nos encontramos.
2018	#8M; #NUM: condiciones actuales de las mujeres trabajadoras, ítem aula, licencias por violencia género, presentismo, acosos laborales
2019	#8M contra Macri y gobernador Mendoza por ajustes, exigir aborto legal, seguro y gratuito; diversidad. Basta violencia machista, trata, femicidios y travesticidios. Denuncia a direcciones de CGT y CTAs por no llamar paro 8M. Conformación Agenda de la Mesa Intersindical de Mujeres Mendoza.
2020	#NUM #8M libre y desendeudadas nos queremos. Frenar el extractivismo. Aborto legal, seguro y gratuito. Deuda. Trabajo reproductivo y cuidados. Si nuestras vidas no valen, produzcan y reproduzcan sin nosotras/os.
2021	Paro #8M nuestra fuerza es colectiva. Si nuestras vidas no valen, produzcan y reproduzcan sin nosotras y nosotres. El Estado es responsable.

Fuente: Elaboración propia

A modo de cierre

Desde lo conceptual, nuestra mirada desde la categoría género nos ha permitido comprender las demandas y disputas en la conformación de la/s agenda/s de género sindicales como también indagar en las identidades de las trabajadoras que se van conformando en las relaciones de poder dentro de los sindicatos y en la interrelación sindicatos-gobierno. Las trabajadoras en los sindicatos están construyendo un sentido de politicidad sobre cómo hacer política en la confluencia de diferentes espacios como el laboral, el de militancia sindical o intersindical, o los ámbitos de conducción y/o decisión sindical que recae en cada una de ellas.

En cuanto a la producción de datos con perspectiva de género es incipiente en nuestro país, son escasos los estudios con alcance nacional que relevan datos económicos, sociales, laborales con esta perspectiva. La pandemia de 2020 ha pues-

to de manifiesto la necesidad de medir y conocer las tareas de cuidado, de sacar a la luz el trabajo productivo y reproductivo de mujeres y colectivos disidentes.

Mendoza no escapa a esta situación; sin embargo, desde la Dirección de Estadísticas de la provincia se releva la Encuesta de Condiciones de Vida, instrumento que pone la mirada en educación, ocupación, actividad económica, salud, distribución de la población con perspectiva de género y también incorpora la dimensión de "zona urbana o rural".

En cuanto a los sindicatos, carecen de relevamientos estadísticos, es difícil en ocasiones conocer algún dato básico como cuántos afiliados/as tiene cada sindicato. Por ello, nos parece sumamente importante la producción de datos en centros de investigación, proyectos de investigación, etc. Los rasgos del nuevo tiempo y la/s agenda/s de género visibilizan desigualdades históricas en las tareas de cuidado, en los déficits de condiciones laborales con perspectiva en las brechas de representación en la estructura organizacional que va desde la existencia de áreas de género hasta la igualdad en la distribución de cargos de poder y decisión; en las violencias hacia las mujeres; en los mecanismos de promoción de la igualdad en los espacios sindicales; y en la construcción y temas de las agendas y la agenda.

Así, nuestro interés y los datos disponibles nos permiten elaborar anticipaciones de sentido sostenidas en la idea de que la irrupción de la marea feminista atraviesa a todos los sindicatos, interpellándolos en sus prácticas y sacudiéndolos en su organización. Esto evidencian que el espacio sindical es un campo de lucha no solo externo contra las patronales, sino también un campo de lucha interno por el lugar de la mujer en espacios de decisión y de instalación de agenda de género en las luchas y conquistas.

Referencias

- ASPIAZU, Laura (2015), Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En 12 Congreso Nacional de estudios del Trabajo, Buenos Aires
- ASPIAZU, Laura (2014), Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo. En Realidad Económica. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- GOLDMAN, Tali (2018), La marea sindical: Mujeres y gremios en la nueva era feminista. Buenos Aires: Octubre.
- GORRI, Patricia, LECARO, Patricia y otros. (2019), Informe Final Proyectos de Investigación 2016-2018 sobre Sindicatos y Gobierno: relaciones, dilemas, tensiones con el Nuevo Gobierno. La Intersindical En Mendoza. 2015-2018. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- INFORME Encuestas Condiciones de Vida 2016, 2017, 2018 y 2019. Mendoza: DEIE.
- INFORME Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Argentina: EAHU-INDEC, 2013.

- INFORME Encuesta de Indicadores Laborales 2019 de Mendoza. Buenos Aires: Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2019.
- INFORME Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Buenos Aires: Ministerio de Economía, Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf, 2020.
- LENGUITA, Paula (2017), Apuntes actuales del sindicalismo argentino. En Revista de la Facultad de Ciencias Sociales/UBA. Disponible en: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA93-028-LENGUITA.pdf>
- LENGUITA, Paula (2019), La trama feminista en los movimientos sindicales. En Revista Estudos do Trabalho, Ano IX – Número 23. Disponible en: www.estudosdotrabalho.org.