

Negociación Colectiva:
Incorporación de
reivindicaciones de las
mujeres trabajadoras



¿LOS SINDICATOS TIENEN GÉNERO?

NO SON NEUTRALES- SON PARTE DE LA SOCIEDAD- CONSIDERA LO MASCULINO COMO UNIVERSAL- CONCEPCIÓN ANDROCÉNTRICA DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

ROLES DE GÉNERO- DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

VARÓN COMO TRABAJADOR IDEAL- MUNDO DEL TRABAJO PRODUCTIVO COMO ÁMBITO NATURAL- SINDICATO COMO ESPACIO PROPIO DE TRABAJADORES VARONES DONDE EXPRESAN SUS NECESIDADES

MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL Y SINDICAL: SE TOLERA PERO NO SE PROMUEVE

MAYOR PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FEMINIZADAS QUE REPRODUCEN EL TRABAJO DE CUIDADO

LA SOBRE REPRESENTACIÓN NO HA SIDO DETERMINANTE NI DE UNA DIRIGENCIA INTEGRADA POR MUJERES NI QUE SUS INTERESES SEAN CONSIDERADOS EN LAS AGENDAS SINDICALES

OLA SINDICAL: SE FUNDA EN LA CONVICCIÓN DE OCUPAR ESPACIOS- NO DESDE LA COMPETENCIA SINO DESDE LA REPRESENTACIÓN DE LA REAL Y ACTUAL CLASE TRABAJADORA



ALGUNOS DATOS ⁽¹⁾

- **ESTATUTOS** (instrumento constitutivo): **Ausencia de** regulación sobre igualdad real de oportunidades y de trato- corresponsabilidad de cuidados- erradicación de violencias de género. **Presencia de** regulaciones sobre licencias por maternidad- cuidado de hijos/as- familiares a cargo- secretarías de la mujer- reafirmando a través de políticas de conciliación cual es la responsabilidad primaria de las mujeres

Movimiento de mujeres- militancia sindical genera la aparición propuestas transformadoras en clave de género (cupos- secretarias con mayor incidencia - modificación de estatutos) división sexual del rol sindical- incorporación de aportes de las mujeres sindicalistas- transversalización-sensibilización/concientización del colectivo en la búsqueda de a igualdad de trato y oportunidades

- **NEGOCIACION COLECTIVA** (CCT-actas paritarias): **ausencia** de cláusulas convencionales que promuevan el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, eliminación de la brecha salarial, corresponsabilidad de cuidados, prevención o erradicación de violencias. Presencia de cláusulas de extensión de licencias de cuidados, licencias especiales por cuidado de familiares a cargo, obligación de salas de cuidado infantil, lactarios (reafirmando el rol como exclusivamente femenino)

(1) Cynthia Benzion, Derecho Laboral Feminista. Ed. Mil Campanas. 2022

RECONOCIMIENTO

- Promueve la identidad del grupo- reconoce la diferencia-valora la especificidad
- Impulsa cambios culturales pero limita el alcance
- Busca asegurar a las mujeres condiciones justas de trabajo- revalorización de la femineidad sin modificar código binario
- No ataca estructuras profundas- reasignaciones superficiales

REDISTRIBUCIÓN

- redefinir las identidades sociales y estereotipos
- promover la igualdad de derechos
- reorganizar la división del trabajo
- redistribuir la renta
- Busca la abolición de las diferencias

Propuesta Nancy Fraser

- Que la redistribución y el reconocimiento no se enfrenten y se conjuguen
- Afirmación y transformación
- La afirmación busca corregir los efectos injustos del orden social sin alterar el sistema que los genera
- La transformación busca desestabilizar la estructura del sistema a largo plazo

CONVENIO 190 (OIT): Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Por primera vez se cuenta con un marco basado en un enfoque inclusivo con consideraciones de género- estas violencias pueden constituir violación de los derechos humanos

entra en **vigencia** el 23/2/2022 en Argentina

La violencia y el acoso se manifiesta de diferentes formas y en distintos contextos- despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social

los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden exacerbar aún más la violencia y el acoso

Convenio 190: consideraciones importantes

Definición: «violencia y acoso» en el mundo del trabajo “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e **incluye la violencia y el acoso por razón de género**”

«violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual

Ámbito de aplicación (amplia definición de trabajador/ra): las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores/as despedidos, voluntarios, en busca de empleo y los/as postulantes a un empleo-. se aplica a los sectores público o privado- de la economía tanto formal como informal- que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo

Algunas orientaciones para combatir la violencia: educación- formación- campañas- asistencia jurídica

AUTORREFORMA SINDICAL: el movimiento sindical está replanteándose su estructura- formas- prácticas y representaciones

- Este enfoque propone nuevas estrategias sindicales, analizando elementos externos **pero sobre todo internos** para defender de mejor forma los derechos de las y los trabajadores
- revaloriza la organización por sector o actividad orientado a concentrar poder para la acción
- En respuesta al **liberalismo social** que prioriza la organización bajo supuestas libertades de elección que se traducen en la práctica más a lo individual que a lo colectivo, de esta forma debilitado (organización por empresa)
- Pretende ampliar horizontes para la acción mediante la focalización de aspectos como el trabajo informal, el trabajo doméstico, la ruralidad, el empleo tercerizado, **las mujeres y las juventudes**
- reformulación en la acción sindical consecuencia de una reflexión hacia dentro de la organización, articulando derechos laborales, sociales y políticos, en la búsqueda de una democracia mas participativa e igualitaria. Lo que traerá y trae como consecuencia nuevos sujetos en la organización sindical
- . Propone un *nuevo bloque histórico* que comprende no solo derechos laborales sino la búsqueda de la construcción de una ciudadanía social con mayores posibilidades de participación
- Plantea una **negociación colectiva con mayor capacidad negocial**, resultado de haber atendido previamente las particularidades de los niveles inferiores de organización, “negociación colectiva articulada con especial atención ascendente” (2). Requiere de articulaciones hacia dentro del movimiento sindical, alianzas, **redefinir nuevos contenidos para la negociación colectiva**; para todo lo cual será imprescindible superar viejos paradigmas sindicales

(2)Gambacorta, pág. 262, 2013

Agenda de género para la Negociación Colectiva

Visualización y explicitación de la discriminación que sufren las mujeres y colectivos vulnerados

Conformación de grupo de pares- redes (logros de un colectivo son la base o espejo de otros)

Visibilizar las necesidades diferenciadas de las mujeres trabajadoras y transformarlas en reivindicaciones

Analizar el impacto de las “cláusulas de género”

Incorporar cláusulas sobre la prevención y erradicación de la violencia laboral

Avances normativos más militancia