

# Perspectiva de género en los espacios de trabajo: el caso de la Asociación Bancaria en Argentina

Victoria Estermann, FaHCE, UNLP

Palabras claves: Sindicalismo, Transversalidad, Asociación Bancaria

## **Introducción**

La perspectiva de género es algo que viene tomando impulso en la sociedad argentina. Gracias a los debates de los movimientos feministas y a las conquistas logradas, los sindicatos empiezan a dar las discusiones. Nos enfocamos en el análisis de la Asociación Bancaria, uno de los 10 sindicatos más grandes del país, que desde 2013 tiene una secretaría de “Derechos Humanos, Género e Igualdad”. El objetivo de esta ponencia es analizar la política de género del sindicato bancario para vislumbrar si se trata de una forma innovadora de pensar la problemática al interior del mismo.

En este sentido se buscará analizar la participación de las mujeres en la Asociación, identificando los modos de inserción de varones y mujeres en la actividad sindical respecto de la cantidad de cargos ocupados y la función que cumplen, así como su relevancia dentro de la organización, teniendo como trasfondo el impacto de la ley de cupo sindical<sup>1</sup>. Además, se indagará si está presente y de qué forma la incorporación de la perspectiva de género en las actividades del sindicato, prestando atención a las actividades que planea y desarrolla su Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad y las políticas que viene desplegando, en términos de espacios de concientización y debate sobre las inequidades de género. Consideramos que, desde el sindicato

---

<sup>1</sup> Ley sancionada en 2002 que estipula una cuota mínima de un 30% de mujeres en la composición de las listas sindicales.

se han incorporado en los últimos años distintas políticas sobre la vida sindical que visibilizan y desnaturalizan las problemáticas de género al interior del mundo del trabajo de los bancarios, pero esto no es suficiente para generar cambios en la estructura de poder.

### **1.a El concepto de género**

Para empezar a analizar si en la Asociación Bancaria existe o si se está en camino de incorporar la perspectiva de género, un paso anterior que debemos dar es definir qué entendemos por perspectiva de género. Tomamos la definición clásica de género de Joan Scott (1996:289): “(...) el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y (...) es una forma primaria de relaciones significantes de poder.”

Asimismo la autora señala cuatro elementos interrelacionados que integran esta definición: los símbolos culturales (que evocan diferentes representaciones), los conceptos normativos acerca de cómo deben comportarse las distintas partes de la relación (dependen del rechazo o represión de posibilidades alternativas), los ámbitos institucionales (las organizaciones en los que se construyen y reproducen las nociones de género) y la identidad subjetiva.

Por lo tanto, consideramos que una perspectiva de género es una perspectiva que comprenda que estamos inmersos en un universo de relaciones sociales entre los sexos (desiguales y de dominación), pero no solo que comprenda sino que se esfuerce por modificar esta situación mediante acciones orientadas a una mayor igualdad.

Siguiendo a Aspiazu (2011:3), podemos también comprender al género como una categoría analítica, útil para pensar la realidad teniendo en cuenta la dimensión de las relaciones sociales entre los sexos. En este sentido, se pueden desnaturalizar las relaciones entre los sexos y romper con la asignación de roles sociales a uno u otro, comprendiendo que son características asignadas socialmente a cada sexo según representaciones que se dan acerca de cada uno, y que se instauran y reproducen mediante las instituciones u organizaciones.

#### *División sexual del trabajo*

El concepto de género se desarrolló en los países anglosajones, proveniente de los Women's Studies. Por el lado de las feministas francesas, muy influenciadas por el marxismo de los años

'70, se desarrolló la corriente del materialismo feminista. Entre las autoras más destacadas de esta corriente están Christine Delphy, Colette Guillaumin, Danielle Kergoat, entre otras. Estas autoras retomaron la idea del marxismo de explotación de una clase por la otra y analizaron el modo de producción doméstica, con las relaciones sociales de sexo, en las cuales las mujeres serían la clase sexual oprimida y la clase sexual opresora serían los hombres:

“Constatamos la existencia de dos modos de producción en nuestra sociedad: La mayoría de las mercancías son producidas en el modo industrial; los servicios domésticos, la educación de los hijos y un número interesante de mercancías son producidos en el modelo familiar. El primer modo de producción da lugar a la explotación capitalista, el segundo da lugar a la explotación familiar, o, más exactamente, patriarcal.” (Delphy, 2013:45)

De todo este interesante bagaje teórico, nos interesa destacar el concepto de división sexual del trabajo, definida por Danièle Kergoat (2000) como:

“la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, históricamente y socialmente modulada. Tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva así como, simultáneamente, la captación por parte de los hombres de las funciones con fuerte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.)”.

También hay que recordar que la división sexual del trabajo “tiene dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre “vale” más que un trabajo de mujer)” (Kergoat, 2010:64). Esto puede ahondarse siguiendo a Wainerman (1996) y Maruani (2006), quienes resaltan que dentro del mercado laboral hay tres tipos de segregación por género: la horizontal, (la distribución desigual por sexo entre sectores de actividad), siendo que las mayoría de los empleos de las mujeres se mantienen concentrados dentro de algunos sectores de la actividad y reagrupados en un pequeño número de profesiones, fuertemente feminizados; la vertical, (dentro de un mismo sector de actividad, las mujeres ocupan los escalones más bajos en la escala jerárquica, teniendo más dificultades que los hombres para acceder a los puestos elevados) y la salarial (a igual tarea las mujeres frecuentemente perciben un menor salario que los varones).

La división sexual del trabajo se apoya sobre una concepción ampliada del concepto de trabajo, que engloba tanto el trabajo para la producción (profesional) como el trabajo para la reproducción (doméstico, de cuidado, etc.). Da cuenta de la imbricación de las dos esferas: si los hombres y las mujeres no están en situación de igualdad profesional, es porque hay una división desigual de las tareas al interior de la familia. Pero, como dice Maruani (2006:46),

“...la familia y el universo doméstico no explican todo. El mercado de trabajo y la empresa son ellos mismos productores de desigualdades. No se contentan solo de reproducir una división del trabajo venida de afuera. Es dentro del universo profesional que el trabajo se constituye como diferente según sea efectuado por los hombres o las mujeres.”

Así, podemos entonces ver cómo es importante desarrollar este concepto de la división sexual del trabajo, para poder analizar en profundidad las diferencias en el campo profesional de los hombres y las mujeres, y actuar sobre las verdaderas causas de las desigualdades. Ya que una mala distribución de las tareas en el hogar (lo que se llama la “doble jornada”) genera desigualdad en las oportunidades de las mujeres a la hora de desarrollar su trayecto profesional.

Es así que mediante estos dos conceptos, conocidos ampliamente por los estudios acerca del género, uno del lado anglosajón y otro del lado francés, nos permitirán encarar la tarea de analizar la perspectiva de género en el caso del sindicato de bancarios.

### **1.b. Cuando el sindicalismo se tiñe de género**

Cuando se habla de perspectiva de género en el sindicalismo, se piensa en buscar la igualdad de participación de varones y mujeres al interior del mismo. Si bien esto es fundamental, varias autoras coinciden en que es necesario considerar la problemática de género en todas las instancias de la vida sindical y como éstas afectan distintivamente a hombres y mujeres (Rigat-Pflaum, 2008; Godinho Delgado 2007 y 2009; Rodríguez, 2006).

Es de destacar este punto, porque se amplía la visión que se tiene sobre la perspectiva de género y se empieza a comprender que, como mencionamos más arriba, estamos atravesados por

relaciones desiguales de poder, según el sexo que tengamos, y que esto se refleja en distintas situaciones que deben ser visibilizadas y analizadas, para poder ser modificadas.

En este sentido, para Rigat-Pflaum (2008) la perspectiva de género en la organización sindical debe encararse para que se modifiquen los procesos internos que contribuyen a mantener alejadas y segregadas a las mujeres en la vida y las decisiones de la organización, y reconocer las necesidades y requerimientos de los sexos en un mercado de trabajo diferenciado.

Para Godhino Delgado (2009), tres son las líneas que se deben observar en la política sindical, para determinar si tiene perspectiva de género:

- Superar la exclusión de las mujeres y construir la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles de la vida sindical.
- Incorporar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de la organización sindical.
- Incidir a través de planes y programas de acción para cambiar las relaciones de género desiguales en el ámbito interno y externo al sindicalismo.

No obstante, la autora plantea la importancia de los espacios exclusivos de mujeres debido a que se continúa en una situación de desigualdad real, y estos espacios ayudan al debate y difusión de estas problemáticas.

### **1.c. Legislación Argentina**

En la Argentina hay 2 leyes de discriminación positiva con el objetivo de avanzar en la igualdad de género, estas son la ley de cupo femenino y la ley de cupo sindical.

#### **Ley 24.012, “Ley de Cupo Femenino” (6/11/1991)**

La ley de cupo femenino se basó en el proyecto presentado en el Senado por Margarita Malharro de Torres (UCR), sancionada en 1991. Es una herramienta institucional que busca resolver el problema de la escasa representación de la mujer en los lugares de decisión política. Su contenido establece que las listas de partidos políticos para cargos electivos nacionales deben tener como mínimo un 30% de candidatas mujeres. La Argentina fue el primer país del mundo que estableció un cupo femenino de cumplimiento obligatorio.

## **Ley 25.674 “Ley de Cupo Sindical Femenino” (6/11/2002)**

La ley de cupo sindical femenino se sancionó en 2002, como forma de avanzar en la igualdad de oportunidades en el mundo sindical. En este sentido, tiene el mismo espíritu que la ley 24.012, estableciendo que las listas sindicales deben incorporar un 30% de mujeres en puestos donde sea posible su elección. Y cuando la cantidad de mujeres no alcanzase el 30% del total de trabajadores, el cupo debe ser proporcional a dicha cantidad.

### **2. La perspectiva de género en la Asociación Bancaria**

#### **- Composición**

A la hora de analizar la composición del secretariado nacional, podemos ver que se cumple la ley de cupo, siendo que 7 de los 23 puestos están ocupados por mujeres (un 30%). No obstante a la hora de ver qué secretarías ocupan, podemos ver que el Secretario General Nacional, el Secretario General Adjunto y el Secretario General Adjunto Alternativo (los cargos de mayor jerarquía) están ocupados por hombres. Asimismo, las secretarías que ocupan las mujeres están asociadas a su rol según la tradicional división sexual del trabajo (Acción Social y deportes, Vivienda, Previsión, Derechos Humanos, Género e Igualdad). El resto de los puestos son ocupados en pro-secretarías, donde el secretario es un hombre. Esta división de poder al interior del Secretariado Nacional de “La Bancaria” no estaría indicando una acción en contra de romper las relaciones desiguales de género sino, por el contrario, de reforzarlas mediante la repetición y afirmación de las mismas.

#### **- Actividades Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI)**

Entre los objetivos de la SDHGI se encuentran:

“dar voces a los silencios, recuperar las ausencias, dar visibilidad a las inequidades y brindar reparaciones a los derechos conculcados, a trabajar por la igualdad de oportunidades, por la integración y la inclusión iniciando este camino con la sensibilización necesaria que debe ser, imprescindiblemente diseñada entre todos.”<sup>2</sup>

Para lograr estos objetivos se implementan varias estrategias entre las que se cuentan la organización de actividades, charlas y paneles y la confección de material de capacitación y

---

<sup>2</sup> Dossier de presentación de la SDHGI, Asociación Bancaria, diciembre de 2013. P.7

difusión. Pasaremos ahora a analizar algunas de las estrategias abordadas, fundamentalmente la difusión de guías sindicales, y la realización del Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias.

#### o *Guías SDHGI*

La **Guía Sindical N°1** es acerca de la violencia laboral en el trabajo. Fue editada en noviembre del 2014 y es una publicación oficial de la Asociación Bancaria.

A la hora de abordar el análisis de esta guía nos propusimos ver si, siendo una guía de una temática que puede desligarse, en el cotidiano, con las relaciones de poder de género, se abordaba integralmente la problemática y se hacía mención al mismo.

En ese sentido, nos sorprendió lo hallado puesto que, aunque podríamos suponer que no, la perspectiva de género está latente en el documento. Si bien comprendemos que no se dio un gran desarrollo en cuánto a como las relaciones de género influyen estructuralmente en el acoso laboral, si se lo plantea como un eje importante a la hora de detectarlo y a la hora de ampararse en la legislación, por lo que creemos que se ha tenido en cuenta al género como categoría analítica, y se ha abierto la discusión al respecto.

La **Guía Sindical N°2** es sobre el acoso sexual en el trabajo, también de noviembre del 2014. Trata la temática del acoso sexual. Pudimos analizar que la perspectiva adoptada también incluye al género como una categoría analítica, ya que, por ejemplo, define al acoso sexual como una “demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otra trabajadora o trabajador”.<sup>3</sup>

En este sentido plantea que la situación se da, no por interés de una persona individual, o por un comportamiento patológico, sino que lo encuadra en relaciones desiguales de dominación, lo cual nos parece un buen ejemplo de la perspectiva de género adoptada.

Es en esta guía donde se ve más claramente al género como una relación de poder y como relaciones desiguales de dominación, y consideramos que se vislumbra el interés por difundir y capacitar a sus afiliados en perspectiva de género para abordar las distintas problemáticas en el ámbito laboral.

---

<sup>3</sup> Guía sindical n°2 sobre acoso sexual en el trabajo, secretaria de derechos humanos, género e igualdad, Asociación Bancaria, noviembre de 2014 p.2

Aparte de la difusión de material, la secretaría se encarga de organizar el Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias, que ya va en su décima edición.

o *Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias*

En el encuentro de mujeres trabajadoras ocurrido el 23 y 24 de abril de 2015, pudimos analizar, mediante una observación participante, que hubieron charlas y talleres relevantes para analizar la perspectiva de género.

El nombre con el que se encabezó el encuentro era “la construcción de una agenda de trabajo en clave de género”, lo que indicaría una perspectiva de ampliar el análisis en clave de género a toda la agenda sindical.

Podemos dividir el encuentro en dos bloques:

- Paneles y conferencias.

Los paneles y conferencias se componen de un panel Inaugural, titulado “Diseñar una agenda desde las políticas y las miradas del género”, una conferencia taller (“Testimonios y reflexiones en torno a la agenda de género) y un panel de cierre (“La historia de vida, el papel de las organizaciones sindicales y la reflexión comprometida de las mujeres”).

En los paneles y conferencias fue donde se sintió más fuerte la perspectiva de género. Desde las palabras inaugurales hasta el panel de cierre la perspectiva de la transversalización y de pensar el género en la agenda sindical estuvo presente. Además, quienes disertaron eran reconocidas autoras en relación con las problemáticas. Asimismo, la agenda de los movimientos feministas estuvo presente en la conferencia/taller, donde se habló de trata, violencia de género y prostitución.

- Actividades en taller

Los talleres abordaron distintas temáticas en relación con el mundo laboral, estos fueron: “Como emprender una negociación colectiva”; “Violencia laboral”; “Memoria para la defensa de los Derechos Humanos; “Legislación y protección en discapacidad”; “Violencia de género”.

A la hora de realizar la actividad en talleres, puesto que eran en simultáneos, nos enfocamos en un panel que no trate sobre género específicamente, para ver si se intentaba transversalizar el eje.



En ese sentido se presenció el taller de violencia laboral y cómo erradicarla, donde el objetivo era extraer propuestas para disminuir y erradicar la misma. Fue un taller interesante, puesto que el eje de género no se mencionó por parte de los panelistas, y cuando las talleristas hacían alguna mención sobre el tema, se lo desestimaba. Además, era un taller con un expositor hombre como el más autorizado a tomar la palabra, y con una colaboradora mujer. Lo que daría muestra que justo en este taller no se pensó al género como “una categoría analítica, útil para pensar la realidad teniendo en cuenta la dimensión de las relaciones sociales entre los sexos”. (Azpiazu, 2011:3)

A lo largo de todo el encuentro, encontramos dos ejes temáticos fuertes: por un lado, los ejes relacionados con la agenda feminista, el debate de la perspectiva de género en distintos ámbitos y cómo actuar en los lugares de trabajo; y por el otro, los ejes de la agenda sindical, esto es, acoso laboral, historia de sindicalismo, negociación colectiva, etc.

En estos dos ejes pudimos hacer una diferencia: se pudo ver marcada la intencionalidad del debate de la perspectiva de género en el primero, de la problematización y proposición, mientras que en el segundo podemos ver que no hay un interés por plantear la temática desde la perspectiva de género. Se intenta más debatir las temáticas del ámbito sindical con las compañeras bancarias, antes que problematizar dichos temas o encararlos desde una perspectiva de género. Esto nos puede llevar entonces a una reflexión, ¿puede ser que, en el intento de debatir temáticas que intenten romper con esta idea de que “las mujeres sólo debaten temas de mujeres”, la SDHGI caiga en la trampa de debatir esos temas, sin incorporar la perspectiva de género? ¿Podría ocurrir que al actuar con una intencionalidad, termine generando un resultado contrario? Se intentará responder a estas preguntas en una investigación posterior.

## **Conclusiones**

En este primer acercamiento a la problemática, pudimos analizar que desde la SDHGI de la Asociación Bancaria, se busca avanzar en un proceso de debates y formación sobre la perspectiva de género, con una política activa en ese sentido. Esto genera que se dé importancia a espacios de difusión y debate al interior del sindicato, y un desarrollo gradual de la inclusión de la perspectiva de género con creciente participación de las mujeres. No obstante, pudimos también comprobar

que todavía falta para influir en la distribución de los cargos electivos y en una verdadera transversalización de la perspectiva de género, puesto que no se ha podido romper el “techo de cristal”<sup>4</sup> e inclusive, en relación con los debates de género, se presentan algunos problemas a la hora de pensar realmente al género como un eje transversal en los debates y temáticas no vinculadas a la agenda feminista.

No obstante estas cuestiones, nos parece interesante la experiencia que se está dando y los espacios de discusión que se están generando.

---

<sup>4</sup> Prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos.

## **Bibliografía**

- Scott, J. 1996, “El género una categoría útil para el análisis histórico.” en M. Lamas. (Comp.) *El género. La construcción de la diferencia sexual*. PUEG, México.
- Falquet, J. 2002, “División sexual del trabajo revolucionario: reflexiones en base a la participación de las mujeres salvadoreñas en la lucha armada (1981-1992)”, Ponencia presentada en el *Tercer congreso europeo de latinoamericanistas*, Ámsterdam, 3-6 de julio.
- Césari, M. S. 2012 “AVANCE EN LAS POLÍTICAS DE GÉNERO DENTRO DEL CAMPO SINDICAL ARGENTINO, Un análisis de la experiencia del Instituto Para la Igualdad de Oportunidades de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina.” Ponencia presentada en el *IV Congreso Universitario Nacional “Investigación y Género” de la Universidad de Sevilla*, España, 21 y 22 de junio,
- Senén González, S. y Bosoer, F. 2012, *La lucha continúa, 200 años de historia sindical en la Argentina*, Vergara, Buenos Aires.
- Aspiazu, E. 2011, “La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en el Partido de General Pueyrredón.” Comunicación presentada en *Jornadas de Sociología*, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 8-12 agosto.
- Wainerman, C. 1996, “¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades”, en *Boletín Informativo Techint*, Número 285, Buenos Aires.
- Godinho Delgado, D. (2009) *Sindicalismo latinoamericano y política de género, Análisis y Propuestas*, Friederich Ebert Stiftung
- Godinho Delgado, D. 2007, “Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los trabajadores de Brasil”, en *Revista Nueva sociedad* N° 211, septiembre-octubre.
- Rigat-Pflaum, M. 2008a, *Los sindicatos tienen género*, Friederich Ebert Stiftung, Junio.
- Rigat-Pflaum, M. 2008b, “Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género” en *Nueva sociedad*. No. 218 (nov.-dic. 2008)
- Rodríguez, E. 2006, “Igualdad de género y movimiento sindical” en Abramo, L. (editora) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT, Cap. X.

Bidet-Mordrel A. (dir.) 2010, *Les rapports sociaux de sexe*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Actuel Marx Confrontation ».

Kergoat, D. 2010, « Le rapport social de sexe de la reproduction des rapport sociaux à leur subversion. » en Bidet-Mordrel Annie (dir.), *Les rapports sociaux de sexe*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Actuel Marx Confrontation ».

Kergoat, D. 2000, “Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe”. In Hirata, H.; Laborit, F.; Le Doaré, H.; Senotier, D. (coordinadoras). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF.

Christine D. 2013, *L'ennemi principal t.1 L'économie politique du patriarcat*, Paris, Sylepse, 3<sup>o</sup> édition.

#### Fuentes Sindicales

Guía sindical n°2 sobre acoso sexual en el trabajo. 2014

Guía sindical n°1 sobre acoso laboral. 2014

Dossier de presentación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad. 2013