

Del “encanto de lo femenino” a la “igualdad sin vueltas”. Transformaciones en la concepción de la desigualdad de género por parte de la Asociación Bancaria (2013-2019).

Victoria Estermann.

Cita:

Victoria Estermann (2019). Del “encanto de lo femenino” a la “igualdad sin vueltas”. Transformaciones en la concepción de la desigualdad de género por parte de la Asociación Bancaria (2013-2019). XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/384>

Del “encanto de lo femenino” a la “igualdad sin vueltas”. Transformaciones en la concepción de la desigualdad de género por parte de la Asociación Bancaria (2013-2019)

Victoria Estermann

Eje 4. Poder, conflicto, cambio social

Mesa 67: Pasado y presente del movimiento obrero y la acción colectiva de los trabajadores y las trabajadoras. Abordajes sociohistóricos

CISH-IDIHCS- UNLP

Victoria.estermann@gmail.com

Si bien las discusiones feministas vienen de larga data, es en la última década donde las perspectivas de género se han masificado y ramificado a rincones impensados de la sociedad, modificando las formas de encarar las problemáticas actuales. El sindicalismo no ha quedado eximido de ello, y el presente los encuentra discutiendo diversas problemáticas laborales en perspectiva de género.

El objetivo de esta ponencia es hacer un recorrido por el proceso de discusión que se dio la Asociación Bancaria en relación con las problemáticas que afectan a las trabajadoras bancarias en su doble opresión de género y clase y como se fue generando un discurso propio acerca de lo que es ser mujer y trabajadora.

Para esto se tomarán en cuenta tanto su discusión interna (formaciones, cuadernillos de difusión y eventos organizados) como su discusión externa (en relación tanto con la patronal, como con otros sindicatos, particularmente su participación en el espacio de mujeres sindicalistas de la CFT).

Este trabajo se enmarca en una investigación mayor acerca de la perspectiva de género de la Asociación Bancaria en clave comparada, en el marco de la realización de mi tesis doctoral.

Para la elaboración del mismo se analizaron documentos publicados por la AB, entrevistas en profundidad a dirigentes y observaciones participantes en eventos gremiales.

Palabras clave: Asociación Bancaria, Género, Sindicalismo

Introducción

Es innegable que la perspectiva de género tiene, en Argentina una difusión y masificación excepcional. Las feministas históricas, los medios de comunicación, las redes sociales y las articulaciones entre distintos espacios lograron que en el último decenio las discusiones de género en la sociedad avance a pasos agigantados. El sindicalismo argentino, con una de las tasas de afiliación más grande del Cono Sur, no quedó ajeno a estas discusiones, e incluso en algunos aspectos tomó la delantera (el cupo sindical, por ejemplo, se sancionó en 2002), pero particularmente, es en los últimos años que ha tenido una mayor visibilización en las discusiones de género. Ejemplo de esto último es la contrapropuesta que presentaron las mujeres sindicalistas, en articulación con diputados de la oposición, al proyecto de ley de equidad de género enviada al congreso por parte del elenco gubernamental actual, pues se denunciaba un encubrimiento de medidas de flexibilización laboral en la misma,

La Asociación Bancaria ha sido protagonista en estos últimos años de esta revitalización de género en los sindicatos, siendo su secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI), Claudia Ormaechea, quien ha logrado mostrarse como la voz de la Bancaria en relación con la perspectiva de género. Asimismo, Sergio Palazzo, el secretario general tuvo un rol fundamental en la creación de la Corriente Federal de Trabajadores, y en la articulación con Vanesa Siley, vocera del espacio de mujeres sindicalistas de la misma. Todas estas articulaciones hacen que el caso de la Bancaria sea interesante para analizar puesto que, según nuestro punto de vista, se pueden detectar una serie de desarrollos al interior de la misma en relación con la perspectiva de género que muestran una apropiación de las discusiones más amplias y generales de la agenda feminista, hasta llegar a una reflexión y acción centrada sobre la especificidad de la opresión doble que sufren las sindicalistas, por ser mujeres y trabajadoras.

El encanto de lo femenino

En el secretariado de la Asociación Bancaria se puede vislumbrar un momento de pre-discusiones de género, antes de la creación de la SDHGI en 2013. Las temáticas que corresponden a estas discusiones se encauzan por el lado del departamento de la mujer y la familia. Las discusiones son las más tradicionales o históricas: guarderías, licencias por maternidad, felicitaciones a las mujeres por el día de la mujer, y el concepto de acoso sexual como el eje más importante en el espacio laboral.

Las mencionamos como históricas porque vienen de luchas de larga data por la igualdad de género, pero no consideramos que efectivamente se tenga una perspectiva de género en la discusión de las mismas puesto que no hay una verdadera reflexión de por qué ocurre esta desigualdad. Sino que se la

asimila a lo “normal”, o lo ya dado. No se problematiza, por ejemplo, el por qué las mujeres tienen licencia por maternidad de meses y los padres de días, como así tampoco la distribución desigual de las tareas de cuidado, englobadas en un sistema de dominación mayor en el cual la mujer es destinada a tareas de reproducción. Por eso consideramos que es un periodo donde la perspectiva de género no está presente. El caso más genérico de esto se encuentra en el saludo por el día de la mujer de la seccional Buenos Aires en 2011 que afirma:

“...Pero esta fecha es una fecha especial: El 8 de Marzo Día Internacional de la Mujer, encierra el más noble y tierno de los significados. El asociado a la tierra, a la reproducción, a la maternidad, al amor y protección, a la fuerza ante la adversidad, al encanto de lo femenino, al sentido de la preservación, a la inteligencia y sagacidad, al trabajo desdoblado y sin descanso.

La mujer bancaria, reúne cada uno de estos valores, haciendo que todos nos mostremos orgullosos de tener compañeras como las que tenemos.”

(Comunicado por el día de la mujer, 2011, Asociación Bancaria seccional Buenos Aires)

Por un lado se menciona al 8 de marzo como día de la mujer (no de la mujer trabajadora), y por el otro, en el saludo se relaciona a la mujer con su función reproductora. Por último, el párrafo final señala como interlocutor a los varones, no a la mujer bancaria, en sí, sino a los varones, cuando menciona que se muestran “orgullosos de tener compañeras como ellas.”

Más allá de este comunicado podemos ver también un cuadernillo elaborado por el departamento de la mujer y la familia que abarca la temática de la trata de personas. El cuadernillo aborda la temática desde una perspectiva muy general. Citando cifras de la OIT, de ONU y recopilando tratados internacionales. Es un material muy informativo sobre las modalidades y diferencias en relación con la trata de personas, pero no se vislumbra ningún tipo de discusión acerca de por qué se genera, la vulnerabilidad de las mujeres, distinciones de clase o etnia, ni nada al respecto. Cuando se mencionan cifras argentinas, se muestran las fotos de Marita Verón, María Cash y Florencia Pennacchi, casos emblemáticos de la trata de personas. Pero no se hace ninguna mención a ello. Incluso el apellido de Florencia Pennacchi está cortado, quedando como “Florencia Pennac”.

Por ello consideramos que este cuadernillo (que está escrito luego de 2011 por la mención a María Cash, pero que no tiene fecha), se encuentra en la fase previa al proceso de discusión de la perspectiva de género al interior del sindicato. Aunque a principio del mismo exprese “Conceptos relativos a la trata de personas, con énfasis en una perspectiva de derechos humanos y género” la perspectiva de género no está presente en dicho escrito.

El derecho a tener derechos

El proceso de conformación de esta perspectiva de género y del tratamiento específico de las problemáticas de las mujeres sindicalistas, comienza con la creación de la Secretaría de Derechos

Humanos, Género e Igualdad (SDHGI) en 2013 a cargo de Claudia Ormaechea. En primer lugar, porque se conforma un equipo interdisciplinario de profesionales para esta secretaría, con bastantes recursos y una relativa libertad para realizar actividades. Y en segundo lugar, porque también se hacen cada vez más explícitas distintas discusiones en la sociedad, acerca de la perspectiva de género, que impactan en la concepción de las integrantes de la secretaría. Cabe destacar que la designación de Ormaechea para este cargo, al interior de la Bancaria se vio inicialmente como una “degradación de su posición” porque ella anteriormente ocupaba el cargo de prosecretaria de Administración, “un lugar importante en el sindicato”¹ (es la primera secretaría, luego del secretario y el secretario adjunto).

Para ver este proceso de transformación y consolidación de la inclusión de la perspectiva de género pudimos consultar algunas publicaciones, y pudimos observar el desarrollo de los Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias que ocurrieron en 2015 y 2016.²

En todas estas actividades, la introducción de la perspectiva de género se da desde una visión más general, es decir, de las discriminaciones y violencias que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y de la importancia de la igualdad. No hay aquí una identificación o discusión de las particularidades de las mujeres trabajadoras, ni de las sindicalistas, pero si hay un esbozo de estas problemáticas. Particularmente el acoso sexual en los lugares de trabajo, donde tímidamente se esboza una explicación de desigualdad social, y en el caso de las violencias domésticas, cuando se discute el tema de licencias.

En el caso del primer texto que produce la flamante secretaría, es una reproducción del acto de lanzamiento de la SDHGI, el 10 de diciembre de 2013, en conmemoración por la declaración internacional de los derechos humanos y del día de la restauración de la democracia en Argentina. Esto es importante, pues el tinte que la SDHGI tiene en su principio es el de DDHH más que el de género e igualdad. Esto es así porque es un tema más familiar para abordar por parte del equipo (las integrantes tenían formación en DDHH y memoria).

En este sentido se hizo hincapié en los Derechos Humanos y en las tareas de la Secretaría en lo respectivo a ese tema. No obstante, se retomó la problemática de género invitando a una panelista que habló al respecto, en un auditorio compuesto tanto por hombres y por mujeres, y no, como suele suceder con estas temáticas, que van dirigidas a un auditorio femenino, en eventos elaborados ad hoc.

¹ Según informante clave integrante de la SDHGI

²Para un análisis más detallado de estas actividades y publicaciones ver Estermann (2016)

La panelista (Fernanda Gil Lozano) reflexionó sobre conceptos propios de la perspectiva de género y el sindicalismo. Mencionó la desigualdad entre varones y mujeres en el mercado de trabajo, introduciendo la noción de división sexual del trabajo y de la desigualdad en el uso del tiempo. Más adelante definió al trabajo femenino como precarizado y enfocado mayoritariamente hacia las tareas reproductivas. Por último propuso pensar una nueva ciudadanía donde se eduque desde la ética del cuidado y la ética de la justicia para construir una sociedad igualitaria y evitar la invisibilización del cuidado tanto en el ámbito privado como en el público, sea este remunerado o no.

Otra producción de la SDHGI son las guías sindicales sobre violencia laboral y acoso sexual en el trabajo. En la guía sindical n°1 se aborda la violencia laboral en los espacios de trabajo y fue editada en noviembre del 2014. Si bien el tema a abordar es el del “mobbing”, en la misma se menciona a la desigualdad de género como uno de los factores ligados a dicha violencia. En esta edición vemos un avance interesante en la propuesta de transversalizar la perspectiva de género a todas las actividades del sindicato, aunque con desarrollos posteriores esta idea queda encerrada en las publicaciones que conciernen a la SDHGI solamente.

La guía sindical n°2 sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, editada también en noviembre del 2014 incluye al género como una categoría analítica. Como ejemplo de esto podemos citar la definición de acoso sexual, en la segunda página, como una “demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otra trabajadora o trabajador”.

Todas estas acciones, entre 2013 y 2014 pertenecen a una especie de inicio de conformación de esta identidad “para sí”. Donde tanto la SDHGI como las afiliadas bancarias empiezan a introducirse en las discusiones de género. No obstante, siguen siendo temáticas vinculadas pura y exclusivamente a la perspectiva de género más general, es decir sin hacer intersecciones ni con clase ni con etnia.

Una de las últimas actividades donde podemos ver esta conformación es en los Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias. La primera actividad que se realizó, por ejemplo en el ENTB de 2014 fue la de colocar zapatos rojos en la casa de gobierno. Esta fue una performance que realizó la Mexicana Elina Cha, con el objetivo de visibilizar la cantidad de víctimas de violencia de género, que la SDHGI acogió con mucho entusiasmo. Si bien dentro del ámbito bancario hay víctimas de violencia de género, no se generó una discusión más amplia sobre cómo encarar esta temática y que medidas fomentar (reconocimiento de licencias, redes de apoyo, etc.) sino más bien la discusión más general de la violencia de género. En el ENTB de 2015 las discusiones de los paneles fueron sobre violencia, acceso a la justicia, trata de personas, y mujeres en situación de cárcel. En esta ocasión hubo voces de sindicalistas y las tareas que realizaron a lo largo de este tiempo, pero no es en donde más foco se hizo. Fue un encuentro pensado para la formación de todas las asistentes en la perspectiva y las problemáticas de género. Sin embargo, las propuestas de las participantes reflejaron sus propias

inquietudes como trabajadoras bancarias, retomando temáticas tan fuertemente sentidas por ellas como el tema del acoso y la violencia de género en el ámbito del trabajo.

En 2016, el título que llevó el ENTB fue “Fortaleciendo la agenda de género: la centralidad del trabajo y sus alcances”. Es decir, se buscaba desde la SDHGI incorporar a las discusiones de género, la problemática del mundo del trabajo. No obstante, lo que ocurrió fue que la mayor parte de los paneles hablaron sobre la coyuntura económica nacional y la política económica del gobierno entrante de la alianza Cambiemos y se dejó de lado, casi en la totalidad de los paneles, la perspectiva de género.

En todas estas instancias lo que se puede ver es el interés por difundir la perspectiva de género, pero todavía pensándolo muy generalmente, fundamentalmente centrado en la temática de la violencia de género, que en esos años empieza a discutirse cada vez más, impulsado entre otras cuestiones, por la marcha “Ni Una Menos” del 3 de junio de 2015. Esta voluntad institucional, sumado a la coyuntura nacional y a las mismas inquietudes de las afiliadas, funcionó como una especie de catalizador para que vaya madurando la elaboración propia de cómo impacta el patriarcado en el caso de las trabajadoras bancarias, y se esbocen medidas de acción.

El documento bisagra de este período, donde se consolida esta posición de pensarse como mujeres y sindicalistas, en esta intersección entre género y clase es con el cuadernillo “defendiendo el derecho a tener derechos”. Es un cuadernillo acerca de las problemáticas de las mujeres sindicalistas desde una perspectiva de género que se presentó el 16 de noviembre de 2017.

En primer lugar, el texto está escrito reemplazando el masculino genérico por la escritura con la “x”, lo que resulta una movida “provocativa” debido a que no todos los afiliados vislumbran estas disputas discursivas como algo importante a ser adoptado, sino al contrario lo ven como algo ajeno o contrario a sus intereses.

En segundo lugar, discute particularmente la disputa de poder al interior del mismo, en un guiño que hace en la introducción cuando menciona:

“En un momento de la charla emergió un comentario que nos ubica de cara a la realidad. Entre broma y una sonrisa pícaro, un colega varón, dirigente gremial, me señaló:

“Compañera, disculpe, pero a las compañeras debemos frenarlas, solo permitimos que entren dos. Imagine, si las dejamos que se acostumbren a participar pronto querrán hacerse cargo del sindicato y de sus políticas.”

Este es un comentario que transmite el sentido común y las formas de dominación. Esta anécdota, que puede parecer un dato menor, esconde las múltiples formas solapadas o menos visibles, de las acendradas costumbres, que retardan el acceso a tener todos los mismos derechos”.

(Cuadernillo defendiendo el derecho a tener derechos, AB, 2017 p.4)

Por último, introduce una serie de conceptos y de discusiones que intentan constantemente vincular la desigualdad doble que viven las mujeres trabajadoras. Esto se ejemplifica en la página 12 y 13 del cuadernillo, donde hay un apartado llamado Patriarcado y capitalismo y cita, como definición de patriarcado, un extracto de Cinzia Arruza (2016): “Un sistema de relaciones, tanto materiales como culturales, de dominación y explotación de las mujeres por los hombres [y no solamente]. Un sistema con su propia lógica pero permeable al cambio histórico y en relación continua con el capitalismo”.

Continúa con la definición de la división sexual del trabajo y los roles y estereotipos de género. Metiéndose con la discusión acerca de las “masculinidades en el sistema patriarcal” (p.15) y con la diversidad sexual en el trabajo (p.17)

Por último, además de mencionar las problemáticas de género en el ámbito de trabajo (techo de cristal, piso pegajoso, etc.) resalta las distintas acciones que está realizando la Asociación Bancaria en relación con la incorporación de la perspectiva de género. Donde retoma el concepto de transversalidad y como realizar efectivamente la misma, así como las discusiones más prácticas de las propuestas de dicha incorporación en el convenio colectivo de trabajo.

En este texto podemos ver como todas las discusiones que se dieron en la Asociación Bancaria y las nuevas que se generan, -así como las discusiones presentes en la sociedad luego del “ni una menos” y el “primer paro internacional de mujeres” de octubre de 2016- están cuajando en la Secretaría de DHGI y como se está conformando la idea de una particular opresión que sufren las mujeres trabajadoras/sindicalistas. Además se avanza intentando interpelar a la otra mitad, a los varones a que se involucren y modifiquen aspectos de su masculinidad patriarcal. La mención a la diversidad sexual también es algo interesante, que antes solo se mencionaba al pasar.

Cabe mencionar que ya desde 2015 se realizan reuniones intersindicales para pensar la perspectiva de género y las particularidades de las luchas de las mujeres sindicalistas. No obstante, un catalizador de esto es la conformación en la CFT de las mujeres sindicalistas y los encuentros nacionales que realizan a partir de 2016.

La igualdad sin vueltas

En agosto de 2016 se crea la Corriente Federal de los Trabajadores, con un fuerte activismo de Palazzo y la Asociación Bancaria, pero que agrupó a la Corriente Sindical Federal junto con el núcleo del MTA (Movimiento de los trabajadores argentinos). Ante la conformación del triunvirato de la CGT y la no inclusión de Palazzo en el mismo, sumado al carácter más dialoguista de esta nueva conducción, la CFT se presenta como una oportunidad para dinamizar las luchas contra el macrismo

y como una plataforma para generarle una mayor representación política al dirigente bancario. A la par de un objetivo de unidad, la CFT tiene un proyecto político, con la voluntad de confrontar “con el modelo de ajuste y exclusión que promueve el macrismo. Discutiendo el proyecto de país necesario para que las propuestas que se proponen sean posibles.” (Programa fundacional de la CFT)

En esta conformación, y casi repitiendo la experiencia en la Bancaria, se empieza a organizar el espacio de Mujeres Sindicalistas, que a fines de 2016 tiene su primer encuentro de mujeres sindicalistas. Una de las figuras fuertes de este espacio es Vanesa Siley, secretaria general de Sitraju-CABA, quien coordina con otras mujeres acciones conjuntas para avanzar en la igualdad de género en el ámbito sindical, materiales de formación y difusión en relación con la perspectiva de género, cuadernillos de formación gremial, volantes, etc. en un intento por continuar la difusión de la perspectiva de género en todos estos sindicatos.

Dentro de las actividades más importantes que tienen desde este espacio están los Encuentros de Mujeres Sindicalistas, que vienen reuniéndose anualmente desde 2016. El primero fue en Moreno, provincia de Buenos Aires, con la idea de dar un espacio a la discusión de las problemáticas de las mujeres. De este encuentro se extraen varias conclusiones, entre las que vale la pena resaltar fundamentalmente dos, que plantean una serie de objetivos tanto de cara a la sociedad como al interior de los distintos gremios. Por un lado, la de:

“Plantear la necesidad de incorporar en nuestras leyes laborales, una perspectiva antipatriarcal, que contemple un plan integral para asistir y prevenir la violencia de género en los lugares de trabajo y un sistema de licencias basado en la igualdad entre géneros en materia de responsabilidades familiares y de cuidado. Por una división equitativa de las tareas domésticas y de cuidado. Por una economía de los cuidados para aliviarnos la triple jornada femenina: trabajo, hogar y militancia.”

Esta conclusión resume en un párrafo la mayor parte de las discusiones acerca de la desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo y plantea una agenda en conjunto, de cara a la sociedad, al Estado y a sus empleadores.

Por otro lado se menciona dentro de las conclusiones el objetivo de “la participación de las mujeres trabajadoras en los lugares de toma de decisiones y presencia en las discusiones paritarias, para bregar por la democracia en las estructuras organizativas. Así como también que las políticas de género sean estrategias de la organización sindical en su totalidad.” Que presenta como otro eje de lucha la democratización del poder real al interior del sindicato.

El segundo, en 2017, en Exaltación de la Cruz, contó con la participación de Cristina Kirchner (la CFT se engloba como parte del sindicalismo kirchnerista). Y en el documento final se hizo un balance de lo acordado en Moreno: “A menos de un año del Primer Encuentro podemos decir que se cumplió el objetivo de nuestra visibilización como mujeres sindicalistas: se duplicó la participación y multiplicaron las voces que se sumaron a las discusiones durante este segundo encuentro.”

Asimismo ya se empieza a discutir la “utilización” de las banderas de la igualdad de género por parte del macrismo y la importancia de luchar contra ello, pues será utilizado, para ellas, como puerta de entrada a la flexibilización laboral. Por último mencionan la incorporación del punto 27 al programa de la Corriente Federal de Trabajadores, llamado “vivas y libres nos queremos”. Es decir, lograron dar la discusión al interior de la corriente, sobre la incorporación de un punto exclusivo sobre la perspectiva de género en los sindicatos en su programa.

En 2018 el encuentro se realizó en Huerta Grande, Córdoba. El documento final menciona la importancia de un Estado presente para planificar el trabajo de forma igualitaria. Luego se vuelve constantemente a la idea de que las mujeres tienen un rol estratégico en el sindicalismo, que es el de “recuperar el prestigio y la legitimidad de los sindicatos” y para lograr esto, se debe exigir además de secretarías de género, secretarías generales. En este mismo sentido plantean la responsabilidad de unir al sindicalismo con el feminismo en la construcción de una alternativa de país: “No puede haber una trabajadora y menos una que se diga feminista, que no esté afiliada a su sindicato”.

Todos estos objetivos y balances, nos muestran el nivel de articulación y discusión que tiene esta organización, y cómo se va pensando y repensando desde sus particularidades. Así, con esta articulación más orgánica, toman una mayor relevancia todas estas discusiones que ya se venían debatiendo con otras mujeres, referentes de otros sindicatos, como la participación constante de Estela Díaz (Secretaria Nacional de Género de ATE) en las actividades de la bancaria.

En este espacio de mujeres sindicalistas, Ormaechea empieza a tener también un rol importante, siendo entrevistada por distintos medios y haciéndose más conocido el proceso que están teniendo en la Bancaria. Ciertamente la CFT y el espacio de Mujeres Sindicalistas permitieron tener un espacio orgánico periódico donde poder pensar estrategias en común en conjunto con otros gremios y actores de la sociedad civil. En ese sentido, dos hechos importantes señalan esta nueva identificación como mujeres sindicalistas con demandas y luchas propias.

Por un lado, y siguiendo a Arriaga y Medina (2018) las convocatorias a paros de mujeres por parte del movimiento feminista interpelaron a las representaciones sindicales y se reavivó el debate público en relación al rol de los sindicatos frente a las inequidades de género (tanto en el mundo laboral como

en el sindical). Además, al ser un paro que se iba a visibilizar de mayor forma en los espacios de trabajos, la demanda por su efectivización³ por parte del movimiento feminista llevó a una articulación con las protagonistas de las discusiones acerca de la perspectiva de género en los sindicatos. Esta articulación que se veía entre discusiones por fuera y discusiones por dentro del sindicato se plasmaron en estos vínculos que se dieron para llevar adelante las estrategias en conjunto.

No obstante esta vinculación entre feminismo y sindicalismo es bastante más compleja y entraña rispideces. Ya que muchas veces se acusa al sindicalismo de machista, violento y burócrata, desconociendo la lucha que las mismas mujeres dan al interior del espacio y las formas de organización y difusión de la perspectiva de género al interior de los mismos. Como hecho ejemplificador se puede mencionar el último paro de mujeres, el 8M, donde se mencionó en el acto que tanto la CGT como la CTA no quisieron aportar dinero para el sonido⁴, lo que fue reproducido vía redes sociales y medios de comunicación. A las mujeres sindicalistas esta acusación les pareció completamente errónea y se catalogó como un ataque hacia el sindicalismo mismo, ya que en el párrafo del documento que se leyó se puso a las centrales obreras a la par de Mauricio Macri y el FMI, como contrarias al movimiento de mujeres. En realidad, las mujeres sindicalistas balancearon que son quienes han movilizad la lucha de género al interior de los sindicatos, intentando de desarrollar sus propias formas de discutir estas temáticas y de garantizar medidas de fuerza acordes a los distintos espacios de trabajos y las características de los mismos⁵. Donde se pudo, ellas estuvieron participando activamente en los lugares de trabajo para lograr un alto acatamiento del paro y, además, pusieron toda su energía en lograr una nutrida columna en la marcha del 8 de marzo, otro espacio de lucha característico de los sindicatos. La disputa se zanjó en la caracterización que muchas veces la política sindical (¿Machista?) genera: quienes acusaban eran troskas, quienes son conducción: burócratas.

Más allá del hecho en sí y el desencuentro ocurrido, lo que se puede observar de estas articulaciones es que las mujeres sindicalistas están organizadas y coordinan como bloque, defendiendo sus intereses y teniendo injerencia en sus lugares de trabajo, con una forma característica de concebir la lucha por la igualdad de género en sus espacios de acción y de cara a la sociedad.

³ El garantizar un paro, como generar las condiciones para que la medida de fuerza pueda realizarse, tiene un sentido y una acción importantes para las trabajadoras formales.

⁴ Estela Díaz planteó que no había un compromiso previo de las organizaciones sindicales para pagar el equipo de sonido, sino que hubo “problemas organizativos que llevaron a recaudar el dinero el día anterior”. Lo que luego se discutió es que al leer el documento final donde se acusaba a las centrales sindicales de entorpecer la lucha de género las mujeres sindicalistas optaron por retirarse del espacio.

⁵ Lo que se denunciaba en el documento era que no se realizó un paro general en todos los lugares de trabajo, lo que planteaban las sindicalistas era que no en todos los lugares de trabajo se puede realizar un paro total, debido a limitaciones estructurales de los mismos.

Otro de los hechos en los que se puede ver esta identificación, como un colectivo con intereses propios y particulares, fue en la redacción y presentación de un contraproyecto de ley opositor al macrismo. En marzo de 2018, el poder ejecutivo presentó un proyecto de ley autodenominado de “equidad de género en el trabajo” que, como su nombre lo indica, proponía una serie de medidas tendientes a igualar las oportunidades de mujeres y varones en el mercado laboral. El análisis que realizan las Mujeres Sindicalistas de la CFT es que en realidad “no constituyen verdaderas modificaciones que conlleven una real paridad de género”, ya que para ellas la forma de lograr que la igualdad y la no discriminación se cumplan en la Argentina es terminar con la brecha salarial y la desigualdad en los salarios.

Con este análisis detallado se presenta, al mismo tiempo un proyecto de modificación a la ley de régimen de contrato de trabajo con una serie de propuestas elaboradas por este colectivo, que afirma que con esta ley, al contrario que con el proyecto oficialista, se avanza efectivamente en la igualdad de género.

El proyecto abarca las siguientes temáticas: las licencias especiales y de cuidados, avanzando en la igualación de la cantidad de días por nacimiento y adopción de hijos para ambos progenitores, la necesidad de garantizar la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral con multas bien definidas respecto a los empleadores que vulneren dicha igualdad. El derecho a tener tiempo de lactancia, la implementación de centros de desarrollo infantil y protocolos de actuación contra la violencia laboral y de género.

Lo que podemos observar en este proyecto de ley, es por un lado es la utilización de un lenguaje inclusivo (“personas gestantes”, “otra persona progenitora”, no asumir la heterosexualidad de las relaciones, etc.), la comprensión de las dificultades estructurales de las mujeres para el acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, y la importancia de una redefinición de las tareas de cuidado y sus tiempos. Se plasman así en este proyecto de ley todas las discusiones que vienen dándose al interior de los sindicatos acerca de las problemáticas específicas que viven las mujeres y las disidencias. Por otro lado, podemos verlo como un ejemplo de la coordinación conjunta de las Mujeres Sindicalistas, defendiendo sus intereses como mujeres y como trabajadoras, articulando con otros actores (diputadas y diputados, organizaciones de la economía popular, etc.), y generando un hecho político que se posiciona en relación con un gobierno y su propuesta.

Para finalizar y para pensar este largo pero vertiginoso recorrido por parte de la Asociación Bancaria, podemos rescatar el comunicado del Secretariado Nacional para el 8 de marzo de 2019, que se tituló “Igualdad sin vueltas” y retomó la idea del origen clasista de dicha lucha. Algo bastante distante a

aquella conmemoración de 2011, que si bien era de la seccional Buenos Aires, pudimos observar como representativo del sindicato en su conjunto.

“Al celebrar este nuevo 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, no podemos dejar de recordar el origen sindical de la conmemoración inscrita en la lucha obrera por la igualdad. Rendimos pues homenaje a las trabajadoras que enfrentaron, incluso a costa de la propia vida, y enfrentan la violencia de la explotación patronal, de las jornadas laborales sin fin y otras formas de disciplinamiento en pos de obtener la mayor ganancia al menor costo sin importar la persona humana, que, a pesar de progresos evidentes pero siempre lentos para la finitud de nuestras vidas, aún subsisten.”

Reflexiones finales

A lo largo de toda esta ponencia, pudimos observar cómo se fue dando un proceso de identificación y de creación de una identidad relacionada con ser mujer y sindicalista. Este proceso se dio en un contexto social muy específico y en un espacio particular como es el gremio bancario. Tanto las discusiones que se estaban dando en la sociedad, como las oportunidades que brindó el sindicato pudieron desatar un proceso que las encuentra en la actualidad con la capacidad de elaborar objetivos y vías de acción para avanzar en sus propias demandas como colectivo.

La inclusión de la perspectiva de género en la agenda sindical, la discusión y difusión de distintos materiales y la vinculación de las mismas sindicalistas con otros actores de la sociedad fueron muy importantes para este desarrollo. Pero también fue clave el proceso más general que se estaba llevando a cabo en la sociedad argentina en relación con la masificación de las distintas perspectivas de género.

Por último queríamos rescatar algunas preguntas o inquietudes que surgían en la elaboración de esta ponencia para seguir reflexionando sobre la temática.

En un primer momento mencionamos al gremio bancario o a la secretaría de DHGI como entes colectivos, luego nos pareció interesante mencionar el nombre de la secretaria de derechos humanos, género e igualdad, como para visibilizar a quienes actúan en estas instancias. La pregunta que se presenta es si puede pensarse que al interior de la bancaria hay un acompañamiento por parte de las afiliadas en todo este derrotero que realizó la secretaría, y en esta conformación de una identidad propia. Una respuesta provisoria es afirmativa: a nuestro parecer, hay una relación entre la secretaría y las afiliadas, en el proceso de conformación de esta identidad de mujer sindicalista, que no se traslada automática ni mecánicamente, pero que genera sus propias lógicas y tensiones, y que es interesante para pensar en futuros trabajos.

También nos interesa reflexionar sobre la percepción de las sindicalistas sobre el vínculo sindicalismo-feminismo. Sería interesante ahondar, en futuros trabajos, sobre que representación tienen las dirigentes sindicales acerca de la palabra “feminismo”, pues creemos que es una categoría “nativa” que aglutina un conjunto de otras representaciones (que involucran no solo una forma de “hacer género” sino también de “hacer sindicalismo”, distinta y en confrontación con ellas). ¿Tendrá algo que ver con la categoría “troska/o” en esta dicotomía sindical? Y en ese sentido, qué transformación operó para que se vaya a la búsqueda de una unidad entre sindicalismo y feminismo, como se afirma en el documento del Encuentro de Mujeres Sindicalistas de 2018.

Por último, y lo más interesante, que se mencionó muy por encima en los documentos de las Mujeres Sindicalistas de la CFT de “conocer el rol estratégico” que tienen las mujeres sindicalistas y la tarea de “legitimar nuevamente al sindicato.” ¿Hacia dónde apunta esta afirmación, y que se quiere decir con eso? ¿Se pueden estar pensando las mismas trabajadoras bancarias como una forma de revitalizar al sindicalismo vía las discusiones de género? ¿Hay algún otro fin, además de buscar la igualdad de género, en el desarrollo de estas políticas sindicales? Y lo más importante ¿Son ellas artífices y ejecutoras de este objetivo?

En un momento en el cual las sindicalistas vienen teniendo cada vez un rol más importante en la política y la sociedad, es interesante preguntarse por esta idea de legitimación del gremio y del sindicalismo en general vía introducción y discusión de la perspectiva de género; aún más, tomando en cuenta la noticia del cierre de lista para estas elecciones donde Ormaechea se presenta como candidata a diputada nacional por parte de la provincia de Buenos Aires, y con buenas posibilidades de conseguir un lugar en la legislatura.

Bibliografía y documentación consultada

Bibliografía

- Arriaga, Ana Elisa y Medina, Leticia (2018) Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. En Pasado Abierto. Revista del CEHis. Nro 7. Mar del Plata.
- Arruza, Cinzia (2016) “Reflexiones degeneradas: Patriarcado y capitalismo”.
- Estermann, Victoria. (2016). Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016. Trabajo final de grado (Licenciada en Sociología). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Documentos

- Cuadernillo sobre trata del departamento de la mujer y la familia, Parte I. s/f. Asociación Bancaria
- Cuaderno presentación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad. 2014. Asociación Bancaria
- Cuadernillo “Defendiendo el derecho a tener derechos”, 2017. Asociación Bancaria.
- Programa fundacional de la CFT, recuperado de <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/DOC-20160812-WA0001.pdf>

Páginas Webs consultadas

- <http://www.bancariabancario.com.ar>
- <https://sindicalfederal.com.ar/>