

## **¿Hablar sobre las mujeres o con las mujeres? Estrategias para tratar las problemáticas de género en la Asociación Bancaria.**

Estermann, Victoria

FaHCE

vickyestermann\_91@hotmail.com

### **1.Introducción**

Argentina tiene la particularidad, entre los países del Cono Sur, de tener un sindicalismo muy activo, poderoso y con una alta tasa de sindicalización. El movimiento sindical es un interlocutor reconocido a la hora de las negociaciones con el Estado y las empresas, y muchas de sus propuestas y reclamos tienen lugar en los distintos espacios estatales como de la sociedad civil. Otro elemento distintivo de la sociedad argentina es que la perspectiva de género a partir de fines de los años '80, principios de los '90 viene tomando fuerza en sus debates, tanto desde el lado de los planteos de los grupos feministas, como desde la investigación y el desarrollo de las políticas públicas. Desde los '90, en la legislación argentina se han aprobado leyes tendientes a avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, como son las leyes de cupo, para las elecciones (Ley N° 24.012) o para los sindicatos (Ley N° 25.674), la ley de protección integral a las mujeres (Ley N° 26.485), y la ley de identidad de género (Ley N° 26.743). Todo esto sitúa a la Argentina, en términos legislativos, como un país de avanzada en comparación con sus pares del Cono Sur. Estas dos situaciones producen, entonces, que los debates del sindicalismo se vean empapados por las problemáticas de género, y que los análisis de género hagan lo suyo con los primeros, produciendo una retroalimentación en los mismos. Por eso a lo largo de los '90 asistimos al surgimiento de una serie de medidas y acciones al interior del sindicalismo, tendientes a debatir las cuestiones de género, como son los espacios de mujeres que fueron evolucionando en espacios por la igualdad de género y oportunidades (Chejter y Laudano, 2002:21).

No obstante todas estas medidas, podemos ver que si bien se ha avanzado en cuanto a la discusión de la perspectiva de género y la implementación de políticas tendientes a avanzar en la igualdad, poco se ha hecho en cuanto a debatir seriamente la democratización del poder sindical, en especial en sus espacios de mayor jerarquía. Muestra de esto es que de los 10 sindicatos más grandes del país, solo uno lleve a la cabeza una mujer.

En este sentido nos parece interesante analizar estas cuestiones en la Asociación Bancaria, el

gremio de los empleados de banco, siendo que es un sindicato que viene teniendo una serie de medidas a favor de la igualdad de género, y que afirma estar avanzando en dicho proceso. Asimismo tiene una composición pareja de afiliados hombres y mujeres (casi 50/50) y que a partir de 2013 viene de un proceso de renovación sindical.

Abordamos, así, el análisis acerca de las estrategias de la Asociación Bancaria para tratar las problemáticas de género y nos preguntamos si hay algún tipo de articulación entre la cantidad de mujeres en cargos y tareas realizadas (representatividad estadística) y los debates y la incorporación de la perspectiva de género (representatividad política).

## **2. La Asociación Bancaria y su secretaría de género.**

La Asociación Bancaria (AB) es el nombre del sindicato donde están organizados los trabajadores de las empresas bancarias de la Argentina. Está organizado como una unión de rama nacional, que quiere decir que es una organización sindical centralizada, en la que los trabajadores de una misma rama se afilian directamente. Por eso se le dice que es una organización de primer grado.

En la actualidad el gremio es uno de los diez más grandes de la Argentina, además de ser, el trabajo bancario, uno de los tres mejores remunerados del país. Sumado a esto, el poder de presión y por lo tanto, de negociación que poseen es muy grande. Estas características han hecho de este sindicato uno de los más activos en el período 2013-2015.

El Secretariado Nacional actual asume en 2013, con la dirección de Sergio Palazzo. La conducción previa había estado, desde 1983, a cargo de Juan José Zanola, quien fue acusado y encarcelado por ser el jefe de una asociación ilícita que comercializaba medicamentos adulterados. Esta deslegitimación tanto del sindicato como de la obra social bancaria, le dio pie a Palazzo para utilizarla de plataforma de campaña en las elecciones. El discurso con el que se postuló, fue de renovación y de “volver a parar” a la Asociación Bancaria como uno de los más importantes gremios del país. El eje de género fue también parte de su plataforma, fomentando la creación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, e incluso planteando la incorporación en el nuevo convenio colectivo de trabajo dicha perspectiva. Por lo tanto, un dato interesante a tener en cuenta a la hora de encarar nuestro análisis es que la incorporación de la perspectiva de género en la Asociación Bancaria puede explicarse a partir de una coyuntura política particular que vivió el sindicato, y como parte de una decisión de la cúpula sindical.

## **3. Género, perspectiva de género y representatividad**

Para avanzar en nuestro objetivo de vislumbrar cómo se encara la perspectiva de género en la AB un paso anterior que debemos dar es definir qué entendemos por perspectiva de género. Comprendemos al género, según Joan Scott (1996:289), como: “(...) un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y (...) una forma primaria de relaciones significantes de poder.”

En la primera parte de la definición la autora señala cuatro elementos interrelacionados que la integran: 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), se puede 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.

Una vez planteado que el universo de las relaciones sociales entre los sexos está marcado por la dominación, se puede avanzar en cómo se expresa esta desigualdad en distintas esferas. Es muy interesante retomar la idea de división sexual del trabajo de Danièle Kergoat (2000:33) que plantea que es:

“...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.)”.

Esta elaboración teórica se apoya sobre una extensión del concepto de trabajo (Neffa,1999) que engloba tanto el orientado a la producción (profesional) como para la reproducción (doméstico, de cuidado, etc.). Da cuenta de la interrelación 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.”

Esta 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).

#### *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). Pues es solo comprendiendo la complejidad de las relaciones de género, como se puede avanzar en una verdadera igualdad.

Una forma de pensar la incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos es tomando la diferenciación que hace Pochic (2014), entre distintas formas de representatividad de las minorías. Estas se distinguen en “política” -la que trata la defensa de las reivindicaciones de las mujeres o las minorías- y “estadística o descriptiva” –tener mujeres o minorías en cargos de responsabilidad. Consideramos que, pensada así, permite abordar la integralidad de la lucha en pos de la igualdad de género en los sindicatos.

Como formas de avanzar en la representatividad estadística, para Rigat-Pflaum (2008) se deben modificar 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.

Godhino Delgado (2009), abarca los dos tipos de representatividad en su propuesta para observar la perspectiva de género en los sindicatos: 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.

*Las medidas de acción positiva como forma de abordar la representatividad estadística.*

Lo que hoy conocemos como “acción positiva” tiene su origen como reacción a las protestas protagonizadas por la población afroamericana, en los años '60 en Estados Unidos. En términos generales vendría a ser una serie de medidas o planes en relación con la legislación, destinados a eliminar la desigualdad de un grupo considerado en desventaja. Analizando las desigualdades con las que corren las mujeres a la hora de insertarse en los espacios de representación y poder, se han desarrollado distintos tipos de políticas, destinadas a acortar cada vez más esta brecha. Las medidas de acción positiva y de paridad, se aplicaron en varios países con el objetivo de fomentar la inserción de las mujeres en los ámbitos de representación política y de toma de decisiones públicas. Entre ellas, los tipos de medidas más utilizadas son los sistemas de cupos para cargos electivos, que buscan garantizar la conformación de una minoría crítica de mujeres, en alrededor del 30% del total de cargos, o bien un criterio de “representación especular” de la sociedad que refleje la proporción por sexo del electorado que lo elige, y así evitar la sub o sobre representación de algún sexo.

En la Argentina hay dos leyes que influyen, como medidas de discriminación positiva, en romper las desigualdades de género. Estas son la ley de cupo femenino (N° 24.012)<sup>1</sup> y la llamada ley de cupo sindical femenino (N° 25.674)<sup>2</sup>. La Argentina fue el primer país del mundo que estableció un cupo femenino de cumplimiento obligatorio. Estas leyes -una de las

---

<sup>1</sup>La ley de cupo femenino, promulgada el 6 de noviembre de 1991 se basó en el proyecto presentado en el Senado por Margarita Malharro de Torres, perteneciente a la Unión Cívica Radical. Su contenido establece que las listas de partidos políticos para cargos electivos nacionales deben tener como mínimo un 30% de candidatas mujeres.

<sup>2</sup>La ley de cupo sindical femenino se sancionó el 6 de noviembre de 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, siendo una ley de discriminación positiva, que establece 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. Además incorpora la necesidad de que haya en cada unidad de negociación colectiva una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

medidas más reconocidas a nivel internacional, y con mejores resultados a la hora de analizar el aumento de participación y representación de las mismas- lo que hacen es garantizar un porcentaje mínimo de representatividad en los espacios de decisión a las mujeres. Son, siguiendo con esta clasificación, leyes que impactan en la representatividad estadística de las minorías, y que intentan de generar una masa crítica de mujeres que puedan plantear sus propuestas e intereses particulares, en un espacio generizado.

#### **4. Fuentes analizadas y método de análisis.**

Para abordar la articulación entre las distintas representatividades, nos enfocamos por un lado, en el análisis de la representatividad estadística, esto es, cantidad de mujeres en espacios de decisión. Los datos en los que nos basamos fueron los aportados por la AB en relación a cantidad de afiliados, y en la composición del Secretariado Nacional.

Por otro lado encaramos el análisis de la representatividad política, es decir, las propuestas y debates sobre las problemáticas de género llevadas a cabo por la AB, particularmente desde su secretaria de género. Las fuentes analizadas fueron la presentación de la SDHGI, dos guías sindicales, una sobre acoso laboral y la otra sobre acoso sexual, y dos encuentros nacionales de trabajadoras bancarias (actividad más importante de la SDHGI), el décimo (2015) y el onceavo (2016). Esto cubriría la casi totalidad de las actividades realizadas por la SDHGI, en relación con el eje de género.

Con el propósito de presentar un análisis sistemático de las fuentes, hemos construido una escala con la cual orientarnos en la cercanía o lejanía que esta información tiene con respecto a la perspectiva de género.

En el lugar más alto de la escala se encuentra la “utilización de la perspectiva de género en el análisis de lo que se expone”. No obstante, para no englobar los paneles que no adhirieran a esta perspectiva como “carentes de perspectiva de género” se realizaron otros puntos intermedios en la escala, según la profundidad en la que pudieran detallarse la relación de dominación de género en el análisis. En esas instancias intermedias, un segundo punto de la escala consiste en ver si los paneles “se plantean las relaciones de poder de género o se hace referencia a estas”; es decir que, aun si no lo utilizan como perspectiva de análisis, consideramos que el hacer mención al sistema de relaciones desigual significa tener presente dicha problemática. El siguiente punto intermedio, ordena la información teniendo en cuenta si se realiza alguna “mención de algún tipo de diferencia entre hombres y mujeres en el caso analizado”; esto plantearía, al menos, la duda sobre por qué se da dicha diferencia, y podría

llevar a una problematización desde el género, aunque, por supuesto, no es la perspectiva de género como análisis prioritario de la exposición.

Si tomamos el punto más alto de la escala como el que cumple la perspectiva de género, y luego le siguen los otros dos puntos intermedios (en los que se habla de género pero sin llegar a consustanciarse con la perspectiva), entonces el punto más bajo de la escala es el de la ausencia de dicha perspectiva: si no ofrece ningún elemento sobre género, los paneles o los documentos producidos por la SDHGI no se adhieren a la perspectiva de género. Esta organización nos permitirá construir las reflexiones sobre los alcances de estas políticas al interior de la AB.

### Representatividad estadística

Al 22 de Octubre de 2015, la cantidad de afiliados de la Asociación Bancaria es de 69.267. De estos afiliados 32.195 (46,5%) son mujeres y 37.072 (53,5%), varones. Por lo cual es un sindicato en el cual la distribución entre hombres y mujeres es de un 50/50.

El Secretariado Nacional de la Asociación Bancaria, que asume en 2013, está compuesto de la siguiente forma:

<b>Secretariado Nacional</b>	
Secretario general	Sergio Omar Palazzo
Secretario general adjunto	Andrés Ramón Castillo
Secretario general adjunto alterno	Lisandro Aguirrezábal
Secretario de administración	Carlos Anibal Cisneros
Prosecretaria de administración	Patricia Rinaldi
Secretario de finanzas	Jose Rodolfo Lupiano
Prosecretaria de finanzas	Cristina Alicia Maino
Secretario de actas	Carlos Antonio Irrera
Secretario de organización y capacitación sindical	Walter Osvaldo Rey
Pro secretaria de organización y capacitación sindical	María Mariel Iglesias
Secretario de acción gremial	Gustavo Eduardo Díaz
Prosecretario de acción gremial	Enrique Héctor Ramírez
Secretaria de acción social y deportes	Esther Liliana Lafauci
Prosecretario de acción social y deportes	Jorge Gabriel Dipierri
Secretario de seccionales	José María Giorgetti
Prosecretario de seccionales	Juan Emilio Pallo
Secretario de prensa y difusión	Eduardo Dimas Berrozpe
Secretario de cultura	Luis Gerardo Ortega
Secretario de relac. Intersindicales	Aldo Daniel Acosta
Secretaria de vivienda	Analía Roxana Lungo Batistoni
Secretaria de previsión	Rosa Del Carmen Sorsaburu
Secretaria de derechos humanos género e igualdad	Claudia Beatriz Ormachea
Pro secretario de derechos humanos género e igualdad	Eduardo Luis Negro

A la hora de analizar la composición del Secretariado Nacional, se ve el cumplimiento de la ley de cupo, siendo que 7 de los 23 puestos están ocupados por mujeres (un 30%). No obstante a la hora de analizar la distribución de las mismas, podemos ver que el Secretario General Nacional, el Secretario General Adjunto y el Secretario General Adjunto Alterno (los cargos de mayor jerarquía) están ocupados por hombres. Asimismo, las ocupadas por 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 de las mismas.

### Representatividad Política

Para la representatividad política, el interés es analizar, escala mediante, si la Asociación Bancaria busca tratar las problemáticas de género al interior del sindicato y qué tipos de debate da.

### *Presentación de la SDHGI*

Este texto es una edición del acto de presentación de la SDHGI, que se hizo en el salón Islas Malvinas de la Asociación Bancaria en Buenos Aires, donde se contó con la presencia del Secretario General, la responsable de la Secretaría de DHGI, y tres panelistas que charlaron sobre los temas propuestos. El lanzamiento se realizó el 10 de diciembre de 2013, en conmemoración por la declaración internacional de los derechos humanos y del día de la recuperación democrática en Argentina. Los panelistas charlaron sobre tres cuestiones: el Dr. Javier Garín, presentó una exposición titulada “Hacia una cultura de los derechos humanos”, el Dr. Alejandro Schneider habló del “movimiento obrero bajo la democracia” y la Mg. Fernanda Gil Lozano intervino sobre la perspectiva de género con una presentación denominada “Las mujeres: La nueva agenda desde las Demandas y los Derechos del Género”.

Aplicando nuestra escala, pudimos ver que si bien se omite la perspectiva de género en los dos primeros panelistas, la temática de género no está ausente en la actividad, ya que los planteos que realiza Gil Lozano son las perspectivas teóricas que retoman los movimientos feministas y de mujeres acerca de la división sexual del trabajo y el uso del tiempo. En este sentido, presentar la temática sobre la inequidad en la distribución del trabajo reproductivo, y del desigual uso del tiempo por parte de hombres y mujeres en un auditorio mixto, da cuenta



de la intención de introducir ciertos debates al conjunto de los trabajadores, y de pensar en clave de género.

### *Guías Sindicales*

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.

Si bien comprendemos que no se dio un gran desarrollo en cuanto a cómo las relaciones de género influyen estructuralmente en el acoso laboral, si se 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”.

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.

### *Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias*

El décimo encuentro Nacional de Mujeres se realizó en la ciudad de Buenos Aires, en abril de 2015, fecha del año caracterizada por la discusión de paritarias, y por el debate en torno a la inflación y a los derechos de los trabajadores. En ese período gobernaba el Kirchnerismo, actor con el cual la Asociación Bancaria supo confrontar para defender sus intereses, pero a la vez negociar cuando las condiciones eran favorables.

En el análisis, podemos destacar una diferencia en los temas tratados y la importancia con la que se aborda la perspectiva de género, señalando dos grupos. Por un lado, tenemos las temáticas y talleres propios de las teorías feministas. En éstos la intención de generar una concientización sobre dichas problemáticas es clave. Hay una fuerte atención con respecto a

este tema y se busca avanzar en debates contemporáneos, introduciendo temáticas y perspectivas innovadoras. Por el otro lado, tenemos las discusiones que podemos llamar de “agenda sindical”. Los decidimos agrupar de esta forma considerando tres puntos que analizamos: En primer lugar, por las temáticas abordadas: sindicalismo, paritarias y poder de sindicatos; violencia laboral y conformación de comisiones en el Convenio Colectivo de Trabajo. Después, por la etapa del año en que el encuentro se desarrollaba (proceso de paritarias y negociación colectiva) y por último debido al fuerte componente imperativo que tenían en relación a decir qué hacer y qué no, propuestas de actividades y sugerencias en relación a cómo moverse en determinados casos. Debido a estas cuestiones, consideramos que la inclusión de estas temáticas parte de una iniciativa dentro del sindicato de aprovechar para introducir debates de actualidad y orientar las discusiones del gremio. Lo que en principio es una muy buena idea para romper esa visión de que las mujeres solo deben formarse en género en el sindicato y generar oportunidades para que éstas se formen en conducción. No obstante, el traspie se da en el momento en que en estos talleres, al pensarse como no relacionados con temáticas de género, omiten dicha perspectiva de análisis en su exposición. Esto atenta contra la idea de generar una transversalización a todos los temas abordados (que si se intentó realizar, por el contrario, en las guías sindicales) y genera, por el contrario, una reproducción de la idea de incorporar la perspectiva de género sólo en las problemáticas de “mujeres” y no se amplían los “anteojos violetas” a todo el sindicato.

El onceavo ENTB tuvo lugar en abril del 2016, en un clima también marcado por la discusión de las paritarias pero en el contexto de que quien gobernaba era Cambiemos. En este sentido, la situación del sindicato era de mayor combatividad y de defensa de los intereses de sus afiliados, y el interés central en dicho encuentro fue debatir la coyuntura económica actual y el modelo que pretendía instaurar el nuevo gobierno.

Del 11° encuentro, debemos destacar dos elementos importantes. En primer lugar, todos los expositores son parte de ámbitos académicos, pertenecientes en su mayoría a la UNLP y a la UBA, y siendo su actividad principal la de investigador. Esto es un componente distinto al primer encuentro, donde habían académicos, pero también panelistas de distintos sectores como los sindicatos, nacionales o internacionales. En segundo lugar, en ninguno de los títulos de los paneles se encuentra escrita la palabra “género” y sólo en un taller de reflexión y debate la encontramos. No obstante esto, el título del encuentro comienza con “fortaleciendo la agenda de género...” Por esto, señalamos que se dio prioridad al objetivo de debatir la coyuntura económica actual y las problemáticas relacionadas con el mundo del trabajo, sin

buscarse intencionalmente la transversalización de la perspectiva de género. Ahora bien, podríamos preguntarnos, entonces, si esto es un resultado solamente de la conducción del sindicato bancario, que no tiene un objetivo “real” de transversalización de la perspectiva de género, o bien, también ampliar la pregunta y englobar a los expositores, los cuales se enfocaron en la difusión de su campo de conocimiento, pero sin considerar al género como un concepto analítico importante a la hora de la exposición.

En todo lo analizado, podemos observar que el interés por debatir la perspectiva de género en la Asociación Bancaria se viene dando, y de una forma innovadora. Esto se demuestra ya desde el primer momento, en la creación de la SDHGI, y después en la gran cantidad de actividades que se vienen desarrollando. Por lo cual, podríamos decir que hay un avance en cuanto a la representación política de las mujeres. No obstante, y como vimos anteriormente, la AB flaquea a la hora de pensar las problemáticas de género desde la representatividad estadística. Siendo que si bien cumple con el cupo sindical, estas no ocupan ningún cargo de mayor jerarquía y ocupan los cargos tradicionales según la división sexual del trabajo.

## **5. Las voces de las mujeres**

Una forma interesante de pensar la articulación entre estas representaciones es ver cómo los debates que la SDHGI plantea, son interpretados por los interlocutores, en particular las trabajadoras bancarias.

Habíamos mencionado más arriba que la definición de debatir la perspectiva de género fue una propuesta en el marco electoral, del secretariado nacional. No obstante esto, sería un error pensar que al interior del mundo sindical bancario, no hay debates sobre las problemáticas de género.

A lo largo de la investigación realizada, lo que pudimos observar es que, en efecto, al interior del mundo bancario estos debates están presentes, e incluso aún, se generan contra propuestas a lo planteado por la dirección sindical.

Un ejemplo claro es el constante incremento en la cantidad de asistentes a los ENTB, interés que excede la capacidad organizativa del sindicato, por lo cual solo permiten una asistencia de 600 mujeres.

Asimismo, el interés por debatir y avanzar en la igualdad de género se ve en las distintas intervenciones de las trabajadoras bancarias.

Podemos agrupar las intervenciones en tres partes: Propuestas de acciones, críticas hacia los

lugares de trabajo, y desafíos a la AB.

En cuanto a las propuestas de acción, se basan en sugerencias acerca de actividades, acciones y estrategias para avanzar en la igualdad de género y erradicar la violencia.

“es importante difundir lo que se habla acá, mediante folletería, que nos envíen por mails la información, así podemos difundir con los compañeros, porque antes, los compañeros nos decían que íbamos a “reuniones de Falabella”, y ahora están copados con todo lo que charlamos y les contamos.” (Participante del 11° ENTB, taller sobre género y trabajo).

“Nosotros el año pasado en Bahía Blanca, empezamos unos talleres, aun no estaba la secretaria en las seccionales, empezamos talleres, uno por mes y el primero fue de violencia domestica para traer un poco. Duro como 4 horas y salimos llorando todas, porque empezaron a abrirse cosas, ahí quisieron ir los varones, que nos sorprendió quisieron venir.” (Participante del 10° ENTB, taller sobre acoso laboral).

En cuanto a las críticas al lugar de trabajo, la mayor parte están relacionadas con la relación con los superiores (gerentes, jefes), el acoso sexual y el acoso laboral. La desvalorización de su trabajo por el hecho de ser mujeres y la traición entre compañeros de trabajos y fundamentalmente entre mujeres (la falta de sororidad), es otra de las aristas de éstas críticas.

“Yo lo que quería compartir con ustedes es, yo soy una persona que sufrí el acoso, que en una organización que tiene todo el organigrama preparado tal cual, y sufrí todos los acosos yo y dos personas más, todas las que hablaron ustedes, las pasé callando, todas.” (Participante del taller de acoso laboral 10° ENTB)

“Nosotros lo que hicimos nos resultó genial y fue una solución, es escracharla a esta persona, la escrachamos, de una. Hicimos un comunicado, con el nombre, con el apellido, con donde estaba ubicada, con cada una de las frases que *esta señorita* le propinaba a sus empleados, a su equipo, y la gente se horrorizaba, obviamente que también le pedimos a recursos humanos que la pasen de sector lamentablemente no lo conseguimos, pero si conseguimos destruirla a ella en cuanto a la imagen que tenía para afuera.” (Participante del taller de acoso laboral, 10° ENTB, el destacado es nuestro)

Por último, se encuentran los desafíos al secretariado. Decidimos englobarlos de esta forma porque son planteos, propuestas y sugerencias que presentan una idea de crítica o disconformidad con lo realizado por el sindicato. Fundamentalmente se dan en situaciones de democratización de la palabra en los ENTB (paneles de cierre donde se pasan a preguntas por parte de las asistentes, o en los talleres, en la instancia de conclusiones). A todo esto se le agrega que los planteos se hacen en espacios donde están legitimados, y tienen un consenso

bastante mayoritario.

Ejemplos de esto son, cuando una participante del décimo encuentro nacional de trabajadoras bancarias, toma la palabra y propone la idea de ampliar el cupo sindical en un 50%, ya que las trabajadoras bancarias eran “más de la mitad de los afiliados”. Asimismo una participante del onceavo encuentro nacional de trabajadoras bancarias, plantea una crítica hacia las actividades de la AB a la hora de dirigirse a las trabajadoras bancarias.

“Estoy cansada que se relacione a la trabajadora bancaria con la maternidad y la familia, estoy cansada que siempre se nos vea como madres y esposas, yo soy trabajadora bancaria, soy estudiante, soltera y sin hijos”.

Mediante la categorización de estas intervenciones en los ENTB quisimos vislumbrar que, en efecto, la aplicación de políticas de género en la Asociación Bancaria tienen un resultado en las trabajadoras. Es decir, en estos espacios y en los lugares de trabajo, se ve como un planteo legítimo el de la desigualdad de género, e inclusive, se buscan alternativas a las mismas. Estos espacios generan que las mujeres se piensen a sí mismas en su rol de trabajadora y en su rol de sindicalistas, y a la vez que piense sus lugares de trabajo y de militancia. Por esto, también se generan cuestionamientos a las políticas del sindicato, siempre en un plano propositivo, y amparándose de lo debatido anteriormente con los panelistas.

## **6. Representación política y representación estadística ¿Puede avanzar una sin la otra?**

Analizando todo lo debatido hasta el momento, consideramos que el proceso que viene desarrollando la SDHGI es muy importante y que es interesante de destacar, puesto que está pensando no solo en la implementación de políticas de género, destinadas a disminuir la desigualdad, sino que también se preocupa por la difusión y el debate de la perspectiva de género y de la visibilización de estos debates en los distintos espacios que organiza.

No obstante, si queremos pensar el avance en la igualdad de género en el mundo sindical, no podemos contentarnos sólo con abordar la representatividad política, es decir, con debatir las dificultades y las problemáticas a las que nos enfrentamos en un mundo y en un espacio laboral en el cual hay relaciones de dominación de género. Al contrario, también debe avanzarse en aumentar la representatividad estadística, esto es, la ocupación de lugares de decisión y dirección por parte de las mujeres. Corriéndonos ya a analizar la estructura nacional del sindicato bancario, en lo que se refiere a la conformación del secretariado nacional, las mujeres siguen sin tener un lugar preponderante en los espacios de decisión. Si bien cumplen con la ley de cupo sindical (30% de los cargos electivos) podemos ver que los

lugares que ocupan reproducen la división sexual del trabajo tradicional y que, en efecto, los cargos de más alta jerarquía, siguen estando ocupados por hombres. Por lo tanto, si bien dentro de la Asociación Bancaria existiría una fuerte preocupación institucional por visibilizar los problemas de la desigualdad de género, su contracara es el hecho de que los cargos de mayor importancia dentro del sindicato lo ocupan los hombres. Habría una desarticulación entre la representación política (defender los intereses de las mujeres) y la representatividad estadística o descriptiva (tener mujeres en responsabilidades).

Consideramos que una verdadera incorporación de la perspectiva de género en el ámbito sindical, tiene que encarar tanto la discusión de las problemáticas como el acceso a los cargos políticos y de dirección, y de que no es posible avanzar en un sentido sin avanzar en el otro. Es necesario hablar de las mujeres, pero también hablar con las mujeres, como puede demostrarlo las voces de las mismas trabajadoras bancarias, al abrir los espacios de debates y alrepensarse como mujeres y como sindicalistas, también repiensan sus espacios cotidianos, en los que se encuentran su espacio de militancia. Así, la misma política de la AB termina siendo puesta en cuestión y se plantea, entonces también un avance en la democratización del poder.

## 7. Bibliografía

- Aspiazu, Eliana (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, 9, Buenos Aires [ARG], 8-12 agosto 2011.
- Chejter, S. Y Laudano, C. (2002) Argentina. Género y Movimientos Sociales. En: Mundos Paralelos. Agenda de género y movimientos sociales en Argentina, Chile y Uruguay. Isis Internacional, 11-53, Santiago.
- 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 de 2007.
- Godinho Delgado, D. (2009) “Sindicalismo latinoamericano y política de género, Análisis y Propuestas”, Friederich Ebert Stiftung
- Joan W. Scott (1996) El género una categoría útil para el análisis histórico en M. Lamas. (Comp.) El género. La construcción de la diferencia sexual. PUEG, México.
- Jules Falquet (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 2002.
- KERGOAT, Danièle. 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.
- Neffa, J. C. (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Orientación y Sociedad, 1.
- Pochic, Sophie. (2014) « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe : neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe ? » en Sociologie, N° 4, vol. 5 369-386.
- Rigat-Pflaum, M. (2008) “Los sindicatos tienen género”, Friederich Ebert Stiftung, Junio.
- 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.
- Wainerman, C. (1996) “¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades”, en Boletín Informativo Techint Número 285, Buenos Aires.

### 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.