



SÍNTESIS DEL II ENCUENTRO FEMINISMO Y SINDICALISMO: CAMINO AL 8M

19 y 20 de febrero de 2022, Rosario



Este documento fue elaborado por Daniela Angelone, Jimena Frankel, Julia Campos, Julianan Ortiz y Mariana Campos, a partir de una sistematización de los debates y las propuestas conversadas durante el "II Encuentro Feminismo y Sindicalismo. Camino al 8M" que se llevó a cabo el 19 y 20 de febrero de 2022 en la ciudad de Rosario, Santa Fe





II Encuentro Feminismo y sindicalismo. Camino al 8M - 19 y 20 de febrero de 2022, Rosario

En el año 2021, la Fundación Rosa Luxemburgo comenzó un trabajo colectivo para indagar, problematizar y visibilizar los obstáculos que enfrentan las mujeres trabajadoras para participar en la vida sindical. Para esto, en la primera parte del año se realizó un intercambio y sistematización de experiencias de trabajadoras sindicalistas sobre los obstáculos y las dificultades para desarrollar su actividad gremial así como para fomentar la participación de otras trabajadoras. La sistematización de estas entrevistas fue el insumo principal del informe publicado "Feminismo y sindicalismo: estrategias y mecanismos para fomentar la participación gremial de las trabajadoras". A partir de la realización de este informe, se identificaron tres obstáculos / problemáticas principales que enfrentan las mujeres sindicalistas para desarrollar y ampliar su accionar gremial: el cupo (principalmente en actividades / sectores masculinizados), la doble jornada y la violencia ejercida en los lugares de trabajo como al interior de las organizaciones. Luego de algunos encuentros virtuales, finalizamos el año con un encuentro presencial en la Ciudad de Buenos Aires, con dirigentes y activistas de distintas actividades.

El 19 y 20 de febrero del año 2022, en coordinación con ATE Rosario y SOEAR, nos volvimos a encontrar en Rosario, con el objetivo de seguir discutiendo en torno a estas problemáticas; a lo largo del fin de semana y en distintas mesas y comisiones de trabajo debatimos sobre cuáles deben ser nuestras reivindicaciones de cara al próximo 8 de marzo.

En este documento, realizamos una síntesis de todas las demandas y solicitudes que surgieron en las distintas instancias del Encuentro, en materia de doble jornada, violencia y acoso en el mundo del trabajo y cupo, que fueron debatidas por las compañeras de las siguientes organizaciones:

Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina Rosario (AMMAR Rosario) - Asociación del Personal de Casas de Familia de Río Cuarto (APECAF) - Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE) - Asociación de Profesionales, Técnicos y Auxiliares de Salud Pública del Chaco (APTASCH - FESPROSA) - Asociación de Trabajadores del Estado Córdoba (ATE Córdoba) - Asociación de Trabajadores del Estado Nacional (ATE Nacional) - Asociación de Trabajadores del Estado de Rosario (ATE-Rosario) - Asociación de Trabajadores Rurales y Estibadores de Salta (ATRES-FETAAP) - Asociación Gremial de Docentes e Investigadores de la UNR (COAD) - Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma Capital Federal (CTAA CABA) - Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma Rosario (CTAA Rosario) - Círculo de Sindicatos de Prensa (Cispren) - Colectivo Feminista ante la Emergencia Sanitaria - Coordinadora 8M (Chile) - Coordinadora de los Centros de Promoción de Derechos de las Mujeres. De la secretaría de Género y DDHH de la Municipalidad de Rosario - Coordinadora Ni Una Menos Rosario - Dirección del Sindicato de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (AUTE) Comisión de Género y Equidad de AUTE (AUTE-Uruguay) Familiares víctimas de femicidio - Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN) - Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) - Federación de Trabajadores Agrarios de la Actividad Primaria Misiones (FETAAP Misiones) - Federación de Trabajadores Agrarios de la Actividad Primaria Santa Fe (FETAAP Santa Fe) - Federación Territorial Nacional (FeNaT- CTAA) - Fundación Rosa Luxemburgo - Luz y Fuerza Mar del Plata - Mujeres del Hormiguero - Observatorio del Derecho Social, CTA Autónoma - Red de docentes feministas Lanús/ENM y disidencias regional zona sur - Sindicato Argentino de Docentes Privados Capital Federal (SADOP CABA) - Sindicato de Choferes Particulares de Rosario - Sindicato de Empleadas de Casas de Familia de Entre Ríos (SECFER) - Sindicato de Empleadas de Casas de Familia de San Juan (SINDECAF) - Sindicato de Obreros Curtidores de la República Argentina (SOCRA) - Sindicato de Obreros y Empleados Aceitero de Rosario (SOEAR - FTClODYARA) - Sindicato de Profesionales Universitarios de la Salud (SIPRUS - Fesprosa) - Sindicato de Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pasteleros y Heladeros (Havanna) - Sindicato de Trabajadores de la Obra Social para la Asistencia Docente (SITOSPLAD) - Unión Tranviaria Automotor de Rosario (UTA Rosario)

Estamos frente a un documento reivindicativo que no está cerrado, más bien se trata de una reflexión colectiva, de un proceso que vamos transitando juntas, de algunas conclusiones, percepciones, preguntas. Son debates que abordamos en conjunto, aún con la heterogeneidad de nuestras actividades y nuestras vivencias. Es otro de los tantos espacios donde nos paramos firmes y decimos: **¡El sindicalismo tiene que ser feminista!**



1. Doble jornada y licencias de cuidado

Las tareas reproductivas y de cuidado implican destinar muchas horas al día de trabajo en la organización de los hogares. Trabajo no pago e invisibilizado que recae, la mayoría de las veces, sobre mujeres. Esta carga horaria constituye una jornada laboral completa y es por eso que se la denomina doble jornada. Estas horas de trabajo pueden recaer sobre un miembro de la familia que tenga otro trabajo remunerado, sobre un miembro que no trabaja remuneradamente y se dedica a estas tareas, o sobre una persona que la familia contrata. Sea cualquiera de estas modalidades o todas mixturadas, al no contemplarse como parte del salario e invisibilizarse, genera sobrecarga laboral para quien la asume, un ingreso económico menor si alguien se dedica exclusivamente a ellas o una posible precarización del personal a cargo. Es claro, visto desde esta perspectiva, que la reproducción de la vida no puede ser un tema privado a resolverse por las familias.

Es por ello que, debatir sobre doble jornada resulta central para dar la discusión sobre qué sociedad queremos y de dónde van a salir los recursos para desarrollarla. Disputar por quienes y cómo se gestionan los cuidados es disputar la riqueza social.

Como principios rectores se establecieron:

- Socialización del sistema de cuidados, es decir, brindar posibilidades de cuidado desde el Estado, sacando el problema y la gestión del espacio privado de lo doméstico.
- Desfamiliarización de los cuidados, es decir, transformar los sujetos del cuidado: reconocer las diversas formas de organización de la vida familiar, convivencial y/o de redes afectivas modificando la concepción de familia que supone consanguinidad, heterosexualidad, biparentalidad; evitar que estén centradas en las personas cuidadoras sino en las personas que deben recibir el cuidado, sean niños, adultos mayores, personas con alguna discapacidad, entre otras.
- Desfeminización de las licencias, es decir, que las licencias en materia de cuidado dejen de recaer sobre las mujeres, que puedan ser gozadas por cualquier persona, sea para realizar tareas de autocuidado o bien para cuidar a otros.

1.1 Políticas e iniciativas institucionales en materia de cuidado

Las características del mercado de fuerza de trabajo en Argentina, la persistencia de altos niveles de informalidad y la existencia de altos niveles de precarización, muestran que el papel del Estado es cada vez más importante para garantizar un piso de derechos así como la necesidad de unir las fuerzas de los distintos sectores de trabajadores para promoverlo e impulsarlo. Las políticas deben ir hacia una paridad sustantiva, que amplíe derechos y no los disminuya. El conjunto de estas demandas son para el Estado y las patronales pero también es un reclamo para que se instrumenten en nuestros propios sindicatos:

- Socialización y descentralización del cuidado en centros e instituciones estatales con funcionamiento 24x7 y empleo de calidad
- Ley general de cuidados (piso de licencias que se traslade a la Ley de Contrato de Trabajo, pero también piso de cobertura de cuidado para las informales)
- Reglamentación inmediata del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo sobre salas de cuidado para niños
- Formación y autoformación para cuestionar las formas tradicionales de cuidado, con especial foco en la familia, estructura social, derechos adquiridos y distribución de la riqueza
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo de quienes realizan el trabajo de cuidar con capacitación real, espacios de apoyo y contención debido al desgaste psíquico, protección de su integridad (Ley Vanesa de Santa Fe), salarios dignos y eliminación del pago a destajo
- Creación de un registro de las personas que cuidan, dado que una gran cantidad continúa en la informalidad.
- Garantía de derechos laborales, mejoras salariales e inspecciones para la regularización del sector de casas particulares.
- Derechos laborales para las trabajadoras sexuales y licencias pagas por el Estado

1.2 Salarios

¿Qué es un salario digno? ¿Qué debe contemplar? El salario debería poder cubrir las necesidades de las familias y garantizar las tareas de cuidado de un modo que no implique un mayor desgaste e impacto sobre el tiempo y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Tiene que contemplar el derecho al esparcimiento, al tiempo libre, al goce. El monto tiene que ver con las necesidades históricas y culturales, pero además con la posibilidad de luchar para repartir la riqueza social.

Aún así, el salario varía según actividad y sector independientemente de las necesidades de la población trabajadora. Es más, muchas veces su propia conformación atenta contra la equidad de género, ya que contempla ítems que resultan desventajosos para todas aquellas personas que se dedican mayoritariamente a las tareas de cuidado. El presentismo, la productividad, las horas extras y su asignación resultan generalmente un límite concreto a la igualdad salarial.

- Mejoras salariales y reducción de la jornada para garantizar los cuidados
- Eliminación de los aspectos del salario que descuentan dinero a las trabajadoras que se ocupan de los cuidados, por ejemplo el presentismo.
- Inclusión del tiempo de cuidado en la negociación colectiva salarial y en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil
- Consensuar un salario mínimo real entre las tres centrales sindicales, que incluyan en su cálculo lo relativo a las necesidades de cuidados

1.3 Licencias y doble jornada

Avanzamos en debates en torno a extender las licencias en materia de cuidado y establecer pisos mínimos legales para todes les trabajadores: sean del ámbito público o privado, de zonas rurales o urbanas, de sectores donde predomina el trabajo registrado pero también en aquellos donde prevalece el trabajo no registrado, incluyendo a aquellxs trabajadores autónomxs. Además, se planteó la necesidad de exigir licencias para el autocuidado (licencias para controles médicos, por ejemplo) así como licencias para cuidar a otros; estas últimas sin la exigencia de una enorme cantidad de requisitos para poder gozarlas.

- Ampliación de los días de licencia por nacimiento y/o adopción
- Licencia específica por gestación
- Licencia paga por requerimientos escolares
- Licencias de cuidado cubiertas por el Estado para el sector de la economía popular y todes les trabajadores sin cobertura
- Licencias por cuestiones personales para el autocuidado: imprevistos, razones particulares, días preventivos en salud, etc.
- Ampliación de días por licencias por fallecimiento con inclusión de los seres queridos
- Garantía de licencias de cuidado para las personas no gestantes en forma completa
- Universalización de la licencias por violencia de género
- Paridad en los cargos para poder avanzar en estas demandas dentro de los sindicatos
- Reconocimiento de días para las etapas previas a la adopción, dado que pueden implicar el traslado a otras ciudades

- Universalización de licencias para la reasignación de género con un fuerte foco en la despatologización. En la actualidad, no se reconoce o aparece nombrado como “disforia de género”, es decir, como enfermedad

1.4 Doble jornada y organización sindical

Participar de una organización sindical, militar activamente para cambiar el estado de cosas actuales, para lograr un mundo más justo, más equitativo, también implica esfuerzo, tiempo y recursos. Se trata de una actividad que se suma al trabajo remunerado y al no remunerado e invisibilizado. Así, muchas veces, la militancia gremial implica una tercera jornada laboral que debemos asumir. Las personas que se dedican a las tareas de cuidado tienen más limitaciones para participar activamente de la organización y lucha sindical. Es por ello que buscar formas para aminorar la carga de la doble jornada es una necesidad gremial y dentro de las organizaciones hay mucho por hacer en este sentido.

- Construir herramientas para garantizar espacios de cuidado en el marco de reuniones o acciones de lucha y organización gremial.
- Garantizar el acceso a recursos sindicales para que las personas que desarrollan tareas de cuidado puedan organizar la logística familiar en el marco de acciones gremiales



2. Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Se destacó la ratificación por parte de nuestro país del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Dicho Convenio, es producto de la organización y lucha de las dirigentes gremiales tanto a instancias de la OIT como a nivel nacional. Su aprobación y entrada en vigencia, constituyen una oportunidad para que las organizaciones sindicales tengan una herramienta potente para reivindicar espacios libres de violencia y acoso, así como para avanzar en acciones gremiales para la prevención e intervención.

En este marco, se presentaron algunas iniciativas que los sindicatos vienen llevando adelante para abordar este tema: dispositivos de prevención, intervención y acompañamiento ante situaciones de violencia y acoso tanto en los lugares de trabajo como al interior de nuestras organizaciones. Los protocolos de actuación, son dispositivos que muchas organizaciones han adoptado y otras están en proceso de adopción. Es por eso que, en este apartado se presentan algunas ventajas y desafíos que se nos presentan al momento de pensar e implementar un protocolo.

La presencia sindical en la discusión, planeamiento y adopción de cualquier dispositivo destinado a la prevención y/o abordaje de cualquier situación de violencia o acoso es fundamental, para evitar que cualquiera de los mismos se convierta en una herramienta de disciplinamiento patronal.

En este tema, al igual que en los demás, existen diferencias sustanciales en relación a las características de los sectores, las condiciones de formalidad e informalidad y los mecanismos existentes y necesarios para denunciar las situaciones de violencia. Nuevamente, adquiere una gran relevancia la acción estatal para poder garantizar que este sea un derecho efectivo y universal. Frente a estas situaciones se consolidaron algunos reclamos:

No alcanza con la formulación de una ley, es necesario exigir su aplicabilidad y crear herramientas para ello. Es por eso que frente al Estado se demanda:

- Mayores mecanismos de inspección laboral por parte de las instituciones públicas para denunciar, detectar y prevenir situaciones de violencia y acoso.
- Inversión en procesos de formación y autoformación
- Generar políticas de reparación para la víctima pero también para quien ejerció el daño
- Generar políticas de protección para los denunciantes, testigos e informantes clave



Las organizaciones sindicales destacaron que la elaboración de protocolos implica aprendizajes en los que es posible reconocer ventajas que surgen de la discusión, organización y explicitación de cuáles son los circuitos para el abordaje de las violencias y que permiten brindar contención y protección a quienes las padecen. En el plano sindical debemos seguir luchando por:

- Avanzar en el diseño de protocolos mediante procesos de formación que permitan generar consensos y consentimientos.
- Adecuar las intervenciones según a las características de cada actividad y sector
- Unificar criterios para actuar frente a las denuncias articulando la acción de las secretarías gremiales y las secretarías de género y diversidades
- Construir redes territoriales y comunitarias para abordar la problemática en conjunto, incluyendo instituciones aliadas.
- Formar equipos capacitados para la intervención
- Realizar formaciones y sensibilizaciones sobre violencia y acoso
- Indagar y avanzar en la inclusión de distintos especialistas para el abordaje y acompañamiento
- Formación y fomento de la escucha activa
- Revisar los protocolos como mecanismos de reflexión de la acción sindical
- Pensar en otras formas de resolución distintas a las sanciones
- Diseñar estrategias específicas frente a la violencia ejercida por terceras personas en el ámbito laboral.
- Capacitar a delegados y delegadas que son la puerta de entrada para la toma de conocimiento de este tipo de casos.



3. Ampliación de cupos: reclamos para una composición diversa, inclusiva e igualitaria en el trabajo

Las desigualdades sociales a las que nos enfrentamos son constitutivas de la forma particular en la que se estructura el mercado de fuerza de trabajo, los roles y los estereotipos presentes en la sociedad que se despliegan y naturalizan en el espacio laboral. Asumimos voluntariamente y por vocación trabajos asociados a las tareas de cuidado, enseñanza, alimentación, y administración. Trabajos muchas veces precarios, mal pagados, que no hacen más que reproducir la desigualdad existente. Al mismo tiempo hay tareas, puestos o sectores que aún nos están vedados, independientemente de nuestra formación. Esta fragmentación laboral construye a su vez nuevas inequidades.

- Detectar y barrer los obstáculos que limitan un acceso equitativo a puestos y actividades

En los sectores masculinizados en los que la presencia de mujeres es muy pequeña o incipiente, algunas estrategias son:

- Ampliar la cantidad de mujeres y diversidades para el ingreso a partir de acciones de promoción activa (pasaje desde sectores feminizados, articulación con organizaciones, charlas en escuelas, formación específica, etc.)
- Revisar y modificar el acceso a puestos, posibilitando el acceso real a todos los puestos y reduciendo la participación mayoritaria de mujeres en los trabajos de limpieza y administrativos.

Sin embargo, el problema de acceso equitativo no refiere solo a actividades y puestos, sino también a las diferencias en torno a la formalización y rotación. Efectivamente las mujeres, en especial las jóvenes tienen más dificultades para el acceso a puestos formales. Esta situación se

agudiza particularmente entre las trabajadoras domésticas y las trabajadoras rurales. Frente a esto es necesario contar con herramientas efectivas para la formalización e inspección laboral en todo el país. Algunas de las consignas puntuales refieren a:

- Registro de trabajadorxs rurales para avanzar en la formalización del sector
- Campañas de registro e inspecciones del trabajo para avanzar en el registro de las trabajadoras de casas particulares
- Registro para cuidadorxs, formalización del trabajo, recursos económicos
- Eliminar los edictos policiales y las detenciones arbitrarias de trabajadoras sexuales
- Ampliar la solidaridad con los trabajadores informales. Campaña nacional para conquistar el registro

Sobre acceso equitativo, fue significativa la consecución de la ley por el cupo travesti-trans en el sector público. Si bien esto constituye un gran avance es necesario:

- Exigir el cumplimiento del cupo travesti-trans en clave federal
- Ampliar el reconocimiento más allá del ingreso. Es necesario garantizar la permanencia mediante la construcción de ambientes laborales libres de violencia y acoso y que se ajuste a las necesidades de cada persona. Eso incluye también el trabajo con lxs compañerxs.

La equidad en el acceso a lugares de decisión y dirección es algo a disputar dentro de nuestros ámbitos laborales pero también en el marco de nuestras propias estructuras sindicales. Efectivamente, aún en sectores feminizados, las conducciones sindicales suelen ser masculinizadas. Sobre esto se impone:

- Democratizar las organizaciones sindicales y federalizarlas. Poder acceder a discutir el presupuesto, las finanzas, la estrategia gremial en los sindicatos. Evitar quedar relegadas a las secretarías de acta, prensa, género, acción social.
- Continuar generando procesos de formación y autoformación. Micaela Sindical obligatoria para las conducciones gremiales. Impulsar cambios estatutarios que posibiliten aumentar la participación y garanticen la equidad de género.



4. Propuestas y reivindicaciones

Nos proponemos seguir avanzando en:

- Unidad en la acción entre las sindicalistas feministas al interior del país pero también de la región
- Construir un programa común y avanzar en sus reivindicaciones
- Ponderar la acumulación política que deriva de la construcción de pedagogías feministas desde los Encuentros Plurinacionales
- Ampliar y fomentar una mayor representación de las diversidades en estos encuentros
- Realizar campañas de sindicalización en tanto el sindicato es nuestro lugar

De cara al próximo 8M decimos:

- **Es necesario garantizar el derecho de todas las trabajadoras a parar.** En algunos sectores o actividades la participación de la huelga y movilización del 8M es todavía muy difícil de lograr (trabajadoras de casas particulares, rurales y del sector salud).
- **Las organizaciones sindicales tienen que proclamarse e impulsar el paro del 8M** peleando para que las compañeras puedan parar y movilizarse. La tarea de los compañeros es apoyar y sumarse en el reclamo jerarquizando esta demanda hacia las patronales. Las reivindicaciones del feminismo sindical son las reivindicaciones de la clase trabajadora contra las formas de fragmentación y precarización que profundizan la competencia.
- **La unidad en la acción es clave para construir la fuerza** que nos permita conseguir nuestras reivindicaciones. Es preciso consolidar un programa común del feminismo sindicalista, construyendo los consensos necesarios y poniendo en práctica los aprendizajes de la pedagogía feminista.
- **Formalización laboral con derechos para todas:** por el reconocimiento, valorización y visibilidad de todos los trabajos necesarios para reproducir la vida.
- **Salario digno,** que permita conseguir lo necesario para vivir y para disfrutar de la vida.

- **Jornada de trabajo reducida**, trabajo repartido.
- Por una **ley federal de cuidados** que tienda a la socialización del cuidado, elimine brechas de acceso, desfeminice y defamiliarice las responsabilidades, garantizando condiciones dignas para quienes realizan ese trabajo.
- Por la aplicación del **Convenio 190 de la OIT** sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y mecanismos estatales para hacerlo efectivo, con participación sindical en su regulación.
- Generar en nuestras organizaciones espacios obligatorios de **formaciones** en género y eliminación de la violencia y el acoso para todes les dirigentes, delegades, etc.
- Debemos exigir mayor **financiamiento del sistema de salud** para garantizar los derechos a la salud de la sociedad y los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

**NOS MUEVE UN DESEO QUE SE TRANSFORMÓ EN
CONVICCIÓN POLÍTICA
POR LA VIDA QUE NOS DEBEN
SEAMOS REALISTAS, PIDAMOS LO IMPOSIBLE
NUESTRO LUGAR ES EL SINDICATO**



