







**Seminario**

**Relaciones de género - hoy**



Proyecto RLS - FISYP 2013

Título: Relaciones de género - hoy

Coodinadora: Ester Kandel

Anexo:

Trabajo de integrantes de la Federación Judicial Argentina y de la Asociación Judicial Bonaerense:  
Mary Muñoz, Elba Molina, Elsa Picado y Beatriz Rivello.

©FISyP, Fundación de Investigaciones Sociales y Políticas

Montevideo 31 - 2º 3

(CP1042AAB) Buenos Aires - Argentina

Tel Fax: 4381-5574 / 6088-9949

mail: [fisyp@fisyp.org.ar](mailto:fisyp@fisyp.org.ar)

web: [www.fisyp.org.ar](http://www.fisyp.org.ar)

Composición y armado:

José Luis Bournasell

[jlournasell@gmail.com](mailto:jlournasell@gmail.com)

La Fundación de Investigaciones Sociales y Políticas es una entidad sin fines de lucro, dedicada a la actividad de investigación, docencia y difusión en diversas áreas de Ciencias Sociales.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, mecánico, óptico, químico, de grabación o de fotocopia, sin el permiso del editor.

Kandel, Ester  
Relaciones de género - hoy. - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación  
Investigaciones Sociales y Políticas - FISyP, 2014.

52 p.; 15x17 cm.

ISBN 978-987-45275-3-0

1. Estudios de Género. I. Título.

CDD 306

# Seminario

## Relaciones de género - hoy

*Coordinadora:*

**Ester Kandel**

*Anexo:*

*Trabajo de integrantes de la  
Federación Judicial Argentina y de la  
Asociación Judicial Bonaerense*

**Mary Muñoz**

**Elba Molina**

**Elsa Picado**

**Beatriz Rivello**

**rls**  
rossi luxemburg stiftung

**FISYP**  
Fundación de Investigaciones Sociales y Políticas



# Índice

Seminario Relaciones de género Hoy

Ester Kandel

9

Anexo

Violencia laboral desde una perspectiva de género

Mary Muñoz, Elba Molina, Elsa Picado y Beatriz Rivello

37



# Seminario

## Relaciones de género Hoy

*Ester Kandel*

La muerte de mujeres por aborto clandestino y la desigualdad salarial entre varones y mujeres que coexiste con otras situaciones irresueltas, como la doble jornada laboral y la falta de políticas públicas para la crianza de la primera infancia, son algunos de los indicadores de esta sociedad desigual, que están en consonancia con las estrategias del capital, la ganancia y la competitividad, leitmotiv desde su inicio y motor de su desarrollo.

¿Es posible lograr la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral dentro de este sistema?

Una vasta experiencia de luchas del movimiento de mujeres y de la intensificación en estos últimos años para enfrentar fenómenos como la violencia doméstica, la trata, derechos sexuales y reproductivos, aborto, acoso sexual e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, hacen visible que muchos de estos hechos han sido considerados naturales. Aunque distintos organismos del gobierno tomaron algunas iniciativas para abordar la gama de problemas enunciados, creemos necesario interrogar ese conjunto de prácticas e introducir una reflexión acerca de la relación entre las propuestas, los logros, las dificultades y las perspectivas.

Cuando las mujeres solicitamos y/o exigimos al Estado:

- Reconocimiento a decidir sobre nuestro propio cuerpo;

---

Profesora en Ciencias de la Educación. Psicóloga social. Magister de la UBA en ciencias sociales del trabajo.

- igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral.

¿A qué Estado nos estamos dirigiendo?

El debate sobre el carácter del Estado en el sistema capitalista es una necesidad, diferenciando el gobierno, como sistema administrativo aparentemente neutro con su base material de su andamiaje jurídico.

¿Cuáles son las condiciones de vida, de producción y de reproducción y el papel de las instituciones sociales?

F. Engels escribió en 1884 que las instituciones sociales bajo las que viven los hombres de una época y de un país dado, están íntimamente enlazados con estas dos especies de producción, por el grado de desarrollo del trabajo y por el de la familia.

F. Engels (1891) caracteriza el Estado:

El Estado no es más que una máquina para la opresión de una clase por otra, tanto en la república democrática como en la monarquía; y en el mejor de los casos, un mal que transmite hereditariamente al proletariado triunfante en su lucha por la dominación de clase, cuyos peores lados, el proletariado victorioso, lo mismo que la Comuna, no podrá cercenar de golpe hasta que una nueva generación, educada en nuevas y libres condiciones sociales, sea capaz de tirar a la basura todo el armatoste del Estado.

## Las relaciones de género

En este marco, estudiar las relaciones de género implica tener siempre presente la noción de proceso. La investigadora norteamericana Joan Scott nos sugiere que debemos preguntar más como pasan las cosas para saber por qué pasan, es buscar una explicación significativa.

Consideramos que las trabajadoras/es debemos analizar la perspectiva de género, como parte de otras relaciones de poder. Nosotras/os vivimos en una sociedad dividida en clases, con intereses contrapuestos y en ese sentido, tenemos que abordar la relación clase- género y la doble opresión de las mujeres, resignificando la historia, la cultura, etc.

El término “género” se ha difundido, pero en muchas ocasiones es usado como sinónimo de “mujer”, diluyéndose el sentido por el cual fue introducido en nuestro léxico.

El objetivo es focalizarnos en el sentido relacional de esta categoría, pues suele ser muy útil para esclarecer, analizar y descifrar situaciones de nuestra vida cotidiana.

En el ámbito laboral, cuando se hace referencia a la jornada de trabajo, es frecuente que las mujeres aludan a la “otra jornada”, la tarea doméstica y de crianza de hijos/as, sin remuneración. Los varones lo hacen en menor medida.

La doble jornada de trabajo es la marca de la sociedad patriarcal por un lado y la deficiente organización del sistema público para la atención de la primera infancia.

Ésta última es en general asumida por las mujeres. La sociedad patriarcal instituyó relaciones sociales con roles específicos para uno y otro sexo, y aunque en el transcurso del siglo XX se produjeron muchos cambios, esta sociedad desigual sostiene y reproduce inserciones laborales diferentes entre mujeres y varones, persistiendo la doble opresión a las mujeres.

La relación entre familia y trabajo fue objeto de estudio, considerando “el lugar de un reparto obligado”. Marie-Agnès Barrère-Maurisson en 1999, al considerar la división familiar del trabajo, señala:

Su funcionamiento induce necesariamente la distribución del trabajo entre los cónyuges, para asegurar la supervivencia de la unidad familiar. El mantenimiento de la célula familiar está en efecto constituido por tareas domésticas y exige, por otra parte, recursos que provengan del ejercicio profesional.

Esta visión implica considerar a la “familia” la que permite la regulación del “trabajo” (entendido como un conjunto), lo que confirma la relación indisoluble trabajo-familia.

Esta relación está íntimamente ligada a las políticas relativas al trabajo y la familia (empleo, legales, fiscales, atención a la primera infancia y la vejez).

En el año 1981 la OIT emitió la Recomendación N° 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Uno de los fundamentos destaca que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer y en la familia. El nudo de esta Recomendación es el desarrollo de Políticas Nacionales que promuevan y apliquen medidas para prevenir

la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares. Puntualmente se indica políticas de formación y empleo; servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar; de seguridad social y ayuda en el desempleo.

El “segundo turno” da cuenta que la redistribución de las responsabilidades financieras en el seno de la familia no se ha visto acompañada de una redistribución equivalente de las responsabilidades de trabajo en el hogar. Este documento también hace referencia a la resistencia de los gobiernos a ratificar estas recomendaciones.

### Una responsabilidad social. La reproducción del modelo

La reposición de la fuerza de trabajo estuvo presente desde el inicio del sistema capitalista. En esa época la mayoría de la fuerza laboral era masculina y las mujeres, cumpliendo con el rol que se les había asignado, considerado como un don natural, realizaban la tarea doméstica. Cuando las mujeres se incorporaron al trabajo industrial y comercial la realizó cumpliendo la doble jornada laboral.

A pesar de los innumerables cambios culturales y tecnológicos, las mujeres continúan siendo mayoritariamente depositarias de las tareas domésticas y las de cuidado<sup>1</sup>. Con acierto en la investigación publicada por ELA (2012) se señala:

También hay un componente ideológico y moral. Existen formas de cuidado que son valoradas en determinados momentos por la sociedad y que representan “modelos” de buenas prácticas de cuidado. Estos modelos están determinados histórica y socialmente: cambian a lo largo del tiempo y en distintas sociedades. Asimismo, son reforzados a través de un conjunto de instituciones y normas sociales. Por ejemplo las recomendaciones de médicos pediatras en relación con el cuidado de los hijos o el momento que se considera adecuado que un niño o niña ingresen al sistema educativo.

La práctica social de este rol llevó a la especialización sobre las tareas de *cuidado*, tal es así que se puede observar que en el ámbito laboral, las que trabajan en oficios y profesiones que implican el

<sup>1</sup> “Cuidar” implica la atención y satisfacción de aquellas necesidades físicas, biológicas, afectivas y emocionales que tienen las personas, necesitan de cuidados aquellas que son dependientes, ya sea por encontrarse en los extremos de la vida (niñez, ancianidad) o por otras razones (enfermedades, discapacidad) requieren de una mayor cantidad de cuidados y/o de cuidados especiales.

cuidado del otro son: empleadas domésticas, maestras, enfermeras, niñeras, etc.

Otro fenómeno que se observó en el período 1980-1990 es el nuevo status de la mujer y su incorporación al trabajo, a la par que se producía la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero.

La demanda social más general relacionada con su nuevo status adquiere una proyección organizativa diferente (comida, cuidado de niños y ancianos, cuidado de la casa, atenciones personales, etc.).

Se produjo una gran expansión de los sectores ocupacionales que tienen que ver con este tipo de tareas. Según las proyecciones del Bureau of Labor Statistics de los Estados Unidos, de las veintisiete ocupaciones con una demanda más fuerte desde 1986 hasta el año 2000, un 36% de los puestos de trabajo son actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer.

En la publicación *Los usos del tiempo en la Ciudad de Rosario* (2000), donde se estudió la participación del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los varones y las mujeres respecto al trabajo en el mercado, concluyen que en todos los casos el promedio de participación es de 27% para los varones y de 50% para las mujeres.<sup>2</sup>

En la Ciudad de Buenos Aires también se realizó un relevamiento<sup>3</sup> de datos, que demostraron que en una semana típica cuando los/as niños/as están en el hogar, las madres son las principales responsables del cuidado: el 76% de los casos se encargan del cuidado y en el 50% de los casos lo hacen de manera exclusiva.

Que la responsabilidad social de cuidar debe ser compartida por varones y mujeres es una reflexión racional compartida cada vez más por muchas personas pero la ausencia del Estado en esta cuestión permite la reproducción del modelo instituido.

El otro aspecto a considerar es la relación de la maternidad, el cuidado y la precariedad laboral, por ejemplo el despido de una trabajadora de una editorial de esta ciudad por estar embarazada, nos alerta sobre la discriminación laboral a las mujeres. La inseguridad laboral producto del sistema de contratación es una contribución a la precariedad a los

2 La investigación diferencia los tipos de hogar: unipersonal, nuclear, monoparental y extenso.

3 Op.cit.

que son sometidos una proporción considerable de la fuerza de trabajo, al desconocer la legislación vigente sobre protección social.

En la misma situación se encuentran muchas mujeres que se empeñan en el trabajo de cuidado de infantes como son las guarderías, los jardines maternos y/o comunitarios cuyas relaciones laborales son informales, donde las empleadas no están registradas legalmente como de institución educativa. Una de las características de estos establecimientos, es que el personal suele desplegar conocimientos tácitos<sup>4</sup> con presencia determinante de mujeres.

El ejemplo desarrollado permite acercarnos a la complejidad del tema y sólo se puede comprender estudiándolo en su conjunto, introduciendo la categoría de relaciones de género.

### La categoría: género. Un poco de historia

Joan Scott, en el artículo “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, dice que las palabras, como las ideas y las cosas, tienen una historia; después de revisar distintas definiciones<sup>5</sup> desde el siglo XIX, señala que en el uso más reciente de la palabra “género” entre las feministas estadounidenses “forma parte de un esfuerzo por reivindicar un territorio definitorio específico, de insistir en la insuficiencia de los cuerpos teóricos existentes para explicar la persistente desigualdad entre mujeres y hombres”.

Esta mirada implicaba distinguir:

- El carácter fundamentalmente social de las distinciones basadas en el sexo, como son los roles.
- El rechazo del determinismo biológico implícito en el uso de términos como los de “sexo” o “diferencia sexual”.

<sup>4</sup> Según Manwarig y Word, (1985), cabe destacar tres dimensiones principales de las cualificaciones tácitas: 1) la ejecución de tareas rutinarias implica un proceso de aprendizaje por el cual las capacidades se aprenden a través de la experiencia; 2) se requieren diferentes grados de percepción para realizar determinadas actividades; 3) tiene que ver con la naturaleza colectiva del proceso laboral. Publicado en el acta sociológica 30, num. 1, 1987, “La organización social del trabajo”, Ediciones Pirámide.

<sup>5</sup> Diccionario de la Langue Française (1876): “No se puede decir de qué género es, si es macho o hembra; se dice de un hombre introverso, del que no se conocen los sentimientos. Y Gladstone hizo esta distinción en 1878: “Atenas no tiene nada de sexual, sólo el género, nada de mujer, sólo la forma”.

- Enfatizar también el aspecto relacional de las definiciones normativas<sup>6</sup> de la feminidad.

- Introducir una noción relacional en nuestro vocabulario analítico, porque los estudios sobre la mujer, la focalizaban demasiado y separadamente de otros aspectos.

- De acuerdo con esta visión, las mujeres y los hombres son definidos uno en relación con el otro y no se puede comprender a ninguno estudiándolo separadamente.

El término “género” tiene dos usos, uno descriptivo y otro que introduce una noción relacional, *analítico*.

Uso descriptivo se expresa en un concepto asociado con el estudio de las cosas relacionadas con la mujer, donde “género y “mujer” son sinónimos.

El término “género”, encaja mejor en la terminología científica de las ciencias sociales y se separa por lo tanto de la (supuestamente estridente) política del feminismo. En este uso, el término “género” no necesariamente conlleva una afirmación acerca de la desigualdad o del poder.

*Uso analítico*: surgió en polémica con la historia tradicional. Scott dice que “la forma en que la historia incluirá y relatará la experiencia femenina se halla en el alcance que pueda tener el género como categoría analítica”. Agrega:

Un interés en la clase, la raza y el género expresa en primer lugar, el compromiso intelectual de construir una historia que incluya las historias de los oprimidos y en segundo lugar, la comprensión intelectual de que las desigualdades del poder se organizan al menos sobre la base de estos tres ejes. Las preocupaciones por el género como una categoría analítica surgen a fines del siglo XX. Es en la década de 1980, que las feministas contemporáneas buscan un lugar de legitimidad y por insistir en el carácter inadecuado de los actuales cuerpos de teoría para explicar desigualdades entre los hombres y las mujeres.

<sup>6</sup> Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, son un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educacionales, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y sin lugar a dudas el significado de varón y mujer, masculinas y femeninas. De hecho, esas declaraciones normativas dependen del rechazo o represión de posibilidades alternativas. La historia subsiguiente se escribe como si esas posiciones normativas fueran producto de consenso social y no de conflictos.

En la década de 1990 se produce un cambio en la orientación de las cuestiones de género, al plantearse como una estrategia global a partir de lo establecido en la Plataforma de Acción adoptada en la cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Se analiza como:

- Una crítica a la visión exclusiva del mundo en clave masculina;
- una relectura y resignificación de la historia, de la sociedad, la cultura, la economía y la política;
- una aplicación de las normativas e instrumentos internacionales de derechos humanos.

El análisis histórico y crítico de las relaciones establecidas nos lleva a preguntarnos: ¿se puede transformar la familia patriarcal y su cultura?

El término familia por su etimología, *famulus* se aplicaba sólo a los esclavos, o sea esclavo doméstico. Luego fue incorporado por los romanos para designar un nuevo organismo social, cuyo jefe tenía bajo su poder a la mujer, los hijos y cierto número de esclavos.

De ahí que Marx afirmara:

La familia moderna contiene en germen, no sólo la esclavitud (servius), sino también la servidumbre, puesto que desde el comienzo refiérese ésta a los servicios de la agricultura; encierra en miniatura todos los antagonismos que se desarrollarán más adelante en la sociedad y el Estado.

Esta familia no estaba basada en el amor, sino en la propiedad individual, en la que el hombre era el jefe y propietario de su mujer e hijos y estos últimos los herederos de sus bienes.

Este desarrollo de las familias entrañó un progreso con obstáculos y contradicciones. Surgió en una sociedad de desigualdad con un eje organizador, desplegada a lo largo de siglos y a través de diversas expresiones culturales, modelando relaciones que intentaban reproducirla en forma conflictiva.

Una de las ideas más absurdas que nos ha transmitido el Siglo de las Luces es la idea según la cual la mujer, en el origen de la sociedad, fue esclava del hombre. En todos los salvajes y en todos los bárbaros del estadio inferior y del estadio medio, e incluso parcialmente en los del estadio superior, la mujer tiene una posición no sólo libre, sino de enorme consideración.

Consideramos acertada la reflexión de Geneviève Fraisse, investigadora francesa, al expresar que “Engels no se equivoca al relativizar el derecho patriarcal, quiebra su fundamento mismo; si no existe desde siempre, puede dejar de existir”.

La situación de las mujeres desde la experiencia de la Revolución Cubana, analizada por la investigadora Norma Vasallo Barrueta (2011), refleja el peso de la cultura patriarcal en la sociedad y las discordancias entre los cambios jurídicos, políticos y económicos.

Las transformaciones que trajo consigo el triunfo revolucionario, y que se expresan claramente en el discurso jurídico y político y la situación económica de la mujer, no influyen directamente en la subjetividad de todas, sino que resultan mediatizadas por la influencia de la cultura patriarcal, que en forma de tradiciones, costumbres, normas y valores, transmite fundamentalmente la familia y en particular la propia mujer como madre, en su función educativa a las nuevas generaciones marcando las nuevas subjetividades, como también son transmitidas por los diferentes agentes de socialización como la escuela, la comunidad, los grupos de amigos, los medios de comunicación como los más significativos. La profundidad de los cambios operados en la realidad jurídica y política en Cuba en estos 50 años no guarda una relación lineal con los que se han producido en la subjetividad de varias generaciones de cubanas y cubanos. Sin dudas, parece ser, que grandes transformaciones sociales, requieren de más de cuatro generaciones para que se aprecie su consecuente relejo en la cultura, la subjetividad social e individual y en la modelación de los proyectos personales de vida.

Asimismo, consideramos un aporte las elaboraciones de otras investigadoras latinoamericanas que refutan el predominio de una visión que soslaya la interpretación de la realidad, avalando en los hechos la lógica del poder en las instituciones y en la organización social. Por ejemplo Alba Carosio (venezolana) (2012), señala:

En el contexto del pensamiento antihegemónico, el pensamiento feminista ha producido una teoría crítica que demuestra que los rostros de la dominación son múltiples, y por lo tanto deben ser diversas las formas y los agentes de resistencia a ellos. [...] La histórica discriminación-opresión-explotación de las mujeres como conjunto subalterno, cruza de manera percibida como natural todas las formas de dominación. Por este motivo, la opresión de género es naturalizada incluso dentro de movimientos y pensamientos emancipatorios.

Las necesidades y propuestas feministas son poco comprendidas y frecuentemente postergadas y aún impugnadas por relatos utópicos que dejan intacto el patriarcado, y se niegan a comprender su articulación vital con el capitalismo, el racismo y el imperialismo.

Los conflictos en la relación entre la base material y la conciencia dentro del ámbito familiar fue negada, en cierto modo, durante la mayor parte del siglo XX, o mejor dicho, abordada desde una visión materialista mecánica, al no valorar suficientemente el rol atribuido a las mujeres, su apropiación y la transmisión por generaciones, a pesar de los numerosos cambios, científicos y técnicos en las sociedades.

Para responder a nuestra pregunta ¿Se puede modificar la familia patriarcal y su cultura? en principio debemos pensar en la transformación del movimiento por la participación en un movimiento por la emancipación.

### Desarrollo del Seminario - La convocatoria

El seminario se desarrolló en tres jornadas en la que los/as participantes expusieron sus puntos de vista y la de sus organizaciones. A continuación publicamos los textos de la convocatoria, las reseñas de las reuniones y la elaboración de algunos de los emergentes.

El objetivo de este seminario es interrogar las prácticas laborales de varones y mujeres con la perspectiva de procesar los emergentes y transformarlas en propuestas superadoras. Para ello solicitamos a cada organización que designe compañeros y compañeras para abordar los siguientes ítems:

- Perfil de selección del personal en la empresa.
- Tipo de contrato: indefinido o definido.
- Descripción del tipo de tarea asignada.
- Teniendo en cuenta la organización general de la empresa, analizar las calificaciones profesionales y remuneraciones comparándolas con las de los varones.
- Cuál es el sistema que adopta la empresa para la crianza de la primera infancia: a) tiene servicio propio, b) mercerizado, c) subvención total, c) subvención parcial.
- Si se observan u observaron hechos de violencia laboral; ¿qué cauce tuvieron?

- Si se observan u observaron hechos de acoso sexual; ¿qué cauce tuvieron?

- Se observan u observaron hechos de violaciones; ¿qué cauce tuvieron?

- Algunas de estas situaciones fueron abordadas en la Oficina de violencia laboral del Ministerio de Trabajo o en el caso de los estatales en la CIOT.

- Se cumple con las normas estipuladas en la ley nacional de Derechos sexuales y procreación responsable, Anticoncepción de emergencia y Ligadura de Trompas por parte de las obras sociales.

La convocatoria fue acompañada por algunas consideraciones generales:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo en las que nos desempeñamos varones y mujeres con actitud crítica, ocupados en la organización gremial de sus integrantes, ameritan ser interrogadas particularmente en el nivel que se desarrolla la división sexual del trabajo, como parte de la división social del mismo.

El desarrollo del sistema capitalista en Argentina siguiendo las pautas de los países más avanzados, lo hacía con las concepciones que regían en ellos. La economía política concebía las relaciones laborales de las mujeres teniendo en cuenta distintos aspectos: *la segregación sexual, el salario, la clasificación sexual de los empleos, las prácticas de los empleadores, categorías y jerarquías, legislación protectoria, la prohibición del trabajo nocturno.*

La legislación argentina fue abordando las siguientes cuestiones al reglamentar el trabajo femenino, la jornada laboral, igual salario por igual trabajo, la licencia post-parto y la habilitación de salas maternas y/o guarderías y/o jardines maternas.

A un siglo de estas cláusulas, incorporados también en los convenios colectivos de trabajo, los cambios son evidentes, y los comprobamos cotidianamente, pero no podemos dejar de señalar los problemas que persisten, agravados por la exclusión social y fragmentación de la población, de ahí que destaquemos algunos rasgos actuales como:

- La precarización laboral;

- la discriminación directa e indirecta en el campo laboral, a través de secciones de mujeres, menos calificadas y por lo tanto con remuneraciones menores;

- las dificultades para acceder a puestos de mayor jerarquía;
- la dificultad para compatibilizar la vida laboral con la familiar, dada la desprotección estatal en lo que se refiere a instituciones de crianza para la primera infancia;
- el no reconocimiento de la licencia por paternidad.

La discriminación laboral de las mujeres en muchos casos comienza desde la convocatoria como por ejemplo con este aviso: “Solicitan emplear mujeres con ‘maternidad resuelta’” o el caso Freddo que tuvo resolución judicial.

Dentro de las empresas y para no abundar en información, destacamos lo sucedido en la provincia de Tierra del Fuego en el mes de febrero de 2012: “Reincorporan a compañera embarazada despedida de Supermecados la Anónima”.

Somos concientes que al hablar de “relaciones” abordamos una contradicción en que los aspectos que la contienen están en lucha. Estas relaciones están determinadas por los sistemas dominantes (capitalismo y patriarcado), y en este sentido las mujeres vivimos una doble opresión.

Hablar de las condiciones y medio ambiente de trabajo es hablar de hombres y mujeres en situación de trabajo en un contexto determinado (situación económica y política del país).

Cuando se analizan los puestos de trabajo, hacemos referencia al conjunto de repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo caracterizado por una tarea o trabajo prescripto. Esto se llama “carga de trabajo”, que tiene varias dimensiones (físicas, psicológicas y mentales).

Es un desafío de los trabajadores, obliga a su organismo, a sus dimensiones psíquicas y mentales a hacer un esfuerzo de adaptación y de resistencia ante los factores de riesgo para que estos no provoquen daños.

### Salario y segregación ocupacional

**E**n muchas situaciones se observa una brecha salarial; es la diferencia que existe en muchas situaciones entre los salarios de los varones y de las mujeres.

La segregación ocupacional es la distribución de las mujeres en los distintos sectores y categorías ocupacionales donde observa una importante disparidad salarial.

## Discriminación laboral

En la Convención<sup>7</sup> sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer se define dicha discriminación de este modo:

A los efectos de la presente convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

La Convención de Belém do Pará también hace referencia a la violencia contra la mujer en el ámbito tanto familiar como laboral<sup>8</sup>.

## Precariedad laboral

Las situaciones de inestabilidad y consecuentemente vulnerabilidad se instalaron en la década de 1990. El empleo presenta una inserción endeble en la producción de bienes y servicios, según Cintia Pok (1992). Uno de los rasgos es la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo del trabajo asalariado estable socialmente vigente, según Julio Neffa.

Actualmente, como lo señaló Claudio Lozano<sup>9</sup> a través del Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas, de 8.800.000 trabajadores el 53,6% de la fuerza laboral están en situación de precariedad y el ingreso promedio no llega a los 3.000 pesos -cuando la canasta familiar supera ya los 6.500 pesos.

Entre el 2007 y el 2011 la economía solo ha generado 240.000 puestos de trabajo por año. Pero además, en los últimos seis meses (último trimestre de 2011 y primero de 2012) se destruyeron 328.518 puestos de trabajo.

7 Ratificado por la Argentina. Ver art. 75, inc.22 de la Constitución Nacional.

8 Convención de Belém do Pará es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada el 9 de junio de 1994 en el XXIV período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA. En ese mismo año nuestro país ratificó dicho ordenamiento legal, el cual fue aprobado y ratificado por el Honorable Congreso de la Nación el 1° de abril de 1996. La ley lleva el N° 24.632.

9 Buenos Aires para todos.

- Se observa una desaceleración de la economía y en la creación de empleos;
- 8 de cada 10 jóvenes económicamente activos están precarizados;
- 8 de cada 20 asalariados están en negro;
- 6 de cada 10 embarazadas quedan por fuera de la asignación Universal por Embarazo para la Protección Social;
- no tenemos datos actualizados sobre la inserción de las mujeres en la industria, servicios.

Con fecha del 14 de diciembre de 2012 *Clarín* refiere estas cifras: 5.700.000 de trabajadores con serios problemas de empleo.

El trabajo en negro afecta a 5.360.00 millones de trabajadores, equivalen a 1 de cada 3 ocupados. No tienen cobertura de salud, ni hacen aportes para jubilarse. Tampoco vacaciones, ni días por enfermedad. Y ganan 30% menos que los que están en blanco.<sup>10</sup>

Actualmente según el Barómetro de la Deuda Social de la Argentina (UCA, 2007 y 2011)<sup>11</sup> se pueden establecer distintas categorías para definir la situación laboral de la población:

Empleos plenos de derechos, en los que se observa un cumplimiento de la normativa vigente.

Empleos precarios en los cuales no se cumple la normativa, pero si se posee cierta continuidad.

Subempleos inestables, de escasa remuneración y/o alta inestabilidad.

Personas directamente imposibilitadas de conseguir trabajo.

Estos datos se pueden actualizar con nuevos (*Clarín*, 31 de marzo de 2013).

Esta situación se da con falta de una verdadera libertad sindical, como es nuestro caso, en la que CTA no tiene reconocimiento gremial y la existencia de numerosos sindicatos simplemente inscriptos y que dificulta la organización de trabajadores y trabajadoras.

10 *Clarín*, 21 de enero de 2013.

11 *Clarín*, 15 de julio de 2012.

Otros temas:

- Búsqueda laboral ( representada por las compañera del MTL el 8 de marzo en Plaza Congreso).
- Ley N° 26.844. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Sancionada el 13 de marzo de 2013; B.O. 12 de abril de 2013.

### Participación y emergentes del primer encuentro

Participaron compañeras/os de distintas organizaciones de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), de las regionales de La Pampa, de la provincia de Buenos Aires y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pertenecientes a los gremios de docentes (ADEMYS), judiciales (FJA), de organizaciones territoriales como el Movimiento Territorial de Liberación (MTL) y representantes de la agrupación estudiantil universitaria Victor Jara de Tandil.

La mayoría eran mujeres porque así lo interpretaron las organizaciones, aunque la invitación estaba dirigida a Compañeros y compañeras del ámbito sindical y territorial. Parece que se equipara el término género con mujer.

Las intervenciones se centraron en:

- Precarización laboral.
- Violencia laboral, acoso y discriminación.
- Jardines maternas/infantiles/maternas-paternales.
- Necesidad de formación.

Acerca de la precarización laboral: se registra en todos los lugares mencionados, observando que afecta especialmente a los/as jóvenes y es entendida como una variable de ajuste de la política gubernamental. También existe desocupación. “En esta situación se encuentra la mayoría de la organización” (La Pampa).

Se mencionó el emprendimiento textil que desarrolla el MTL.

Asimismo, se planteó la opinión de algunas empleadas de casas particulares, que consideraban que si bien la ley 26.844 las favorecía en derechos, provocaba una retracción por parte de los empleadores por las obligaciones que debían asumir, incluso contaron que algunas de sus compañeras fueron despedidas después de sancionarse la ley 26.844 (13/3/2013), quedando desprotegidas. Esto se comentó con mucha preocupación porque si bien ocurre esa reacción no se puede

menos que festejar los derechos adquiridos. La pregunta es cómo luchar contra las arbitrariedades y por los derechos.

También desde el MTL se planteó el problema de los jóvenes que no trabajan. Los jóvenes son contratados por un tiempo y después los largan. Idea de formar una agencia de trabajo.

Los contratados/as se encuentran entre los docentes de la Capital, con los cargos interinos y en el poder judicial.

Frente a esta situación ADEMYS propuso los nombramientos de los docentes con carácter titular. A esto se agrega la creación del Instituto de Evaluación Docente, considerado por el gremio como una manera de condicionar y disciplinar a trabajadores/as.

Dentro del poder judicial, también existe personal contratado por otra empresa (por ejemplo, maestranza) y las remuneraciones son menores.

Acerca de la violencia laboral: con acierto se ha señalado que “existen pocas armas, incluso legales” para enfrentar el acoso laboral. Consideramos que la violencia laboral es un método antiguo que usan las patronales privadas y estatales para imponerse y que está atravesada por la discriminación de género, siendo las mujeres el blanco de las agresiones. Existen resistencias para la aprobación de leyes sobre este tema, pero donde existen, como es el caso de la provincia de Buenos Aires, no inciden para disminuir esta problemática. Desde ya estas prácticas están avaladas implícitamente desde los que conciben la organización institucional y aunque hay reclamos, protestas y denuncias no se logra modificar esencialmente las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La atención directa a la población, como es el caso de las empleadas judiciales, les permite estar en contacto con un sector de la población afectada por la violencia familiar; las respuestas de la policía y de los estamentos de la justicia están alejadas de acompañar efectivamente a las personas implicadas.

Acerca de los jardines maternos: el Estado está ausente en este tema, incumpliendo la Ley Nacional de Educación que incluye este nivel educativo dentro del sistema.

Los/as judiciales tienen la posibilidad de obtener un subsidio que costea el costo total o parcial de un establecimiento privado.

Lo que tienen en común estos servicios es la limitación horaria y la dificultad para articular con las actividades de los adultos responsables.

También se señaló la relación de esta jornada con la perspectiva de nuestras luchas, y las perspectivas transformadoras de la sociedad.

### La segunda convocatoria

Se continuaron abordando los emergentes surgidos:

- Precariedad laboral;
- jardines maternales;
- violencia laboral;
- acerca del equívoco de equipar género y mujer.

Las referencias a la precariedad laboral, a las condiciones de trabajo, como las de la violencia y discriminación a las mujeres y a la necesidad y carencia de instituciones de crianza de la primera infancia que se hicieron referencia en la primera reunión, tienen sentido, pues para vivir necesitamos:

- Comida, vivienda, ropa, etc;
- un medio para garantizarlo, en general es a través de un trabajo remunerado;
- si vivimos en familia, surgen nuevas necesidades.

En términos de Carlos Marx (1846):

La producción de la vida, tanto de la propia en el trabajo, como de la ajena en la procreación, se manifiesta inmediatamente como una doble relación -de una parte, como una relación natural y de otra como una relación social-; social, en el sentido de que por ella se entiende la cooperación de diversos individuos, cualesquiera que sean sus condiciones, de cualquier modo y para cualquier fin.

Es comprensible la preocupación por la incertidumbre que produce la inestabilidad laboral y de las relaciones que entrañan. También tenemos que valorar la pertenencia a las organizaciones para ver como transformar la realidad.

### Precariedad laboral, maternidad y derechos sexuales y reproductivos:

Escondí el embarazo para que no me echen, porque estaba sola y no tenía a quien pedirle ayuda”, confía Pilar. Hoy la mujer es telefonista en un sanatorio privado (*Clarín*, 17/6/13).

Existen aún barreras para el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva. Esto se refleja en las falencias en la distribución y

provisión de insumos, especialmente anticonceptivos inyectables, anticonceptivos orales, la anticoncepción oral para lactancia y preservativos”, dice el texto. Y asegura que los que sufren los mayores obstáculos son los métodos como la anticoncepción hormonal de emergencia, el dispositivo intrauterino (DIU) y la anticoncepción quirúrgica.” ONG: informe a la Defensoría General de la Nación, y estará presente el nigeriano Babatunde Osotimehin, director ejecutivo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (Clarín, 17/6/13).

### Jardines maternos y/o jardines infantiles

Para tener una dimensión de las dificultades actuales me parece pertinente hacer un recorrido histórico sobre este reclamo, quiénes necesitaban este servicio y la concepción de la mujer que subyace.

En un artículo que escribí sobre el tema (2009), señalaba:

El festejo del día del niño fue una oportunidad para referirse a los cuidados de la primera infancia, apoyándose en la Convención sobre los Derechos del Niño, que hace hincapié en la importancia del desarrollo en la primera infancia: dice que todos los niños y niñas tienen derecho a desarrollarse “en la máxima medida posible” y que los “Estados Partes reconocerán el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental espiritual, moral y social”.

En nuestro país, existe un reconocimiento limitado, si entendemos que éste tiene que ser no sólo verbal. Por ejemplo el déficit de jardines maternos y la opción de recurrir a los de gestión privada, encuentra a mamás y papás con un problema serio para articular crianza con jornada laboral y/o formación personal. Sólo algunos tienen la opción de afrontar costos de \$800 por 8 horas de este servicio.

El reconocimiento realizado en los últimos decenios, para acompañar el proceso de crianza desde una institución que cumpla con objetivos asistenciales y pedagógicos es ampliamente conocido. Tal es así que fue incorporado tanto en la legislación laboral como en la institución educativa. Sin embargo dicha legislación no se lleva a la práctica o no garantiza totalmente la apertura y desarrollo de los jardines maternos. Nos estamos refiriendo a la Ley de Contrato de Trabajo y a la Ley Nacional de Educación.

Por ejemplo el art. 179 de la L.C.T. no se reglamentó, después de 39 años de ser sancionada.

Cuando formulé la pregunta ¿Por qué el Estado no se hace eco del pedido centenario de atención integral a la primera infancia?, pensaba que el reclamo se remite a principios de siglo XX, porque las mujeres que trabajaban eran pobres, ya sea soltera o viuda, acompañada por la idea central que el rol principal de las mujeres era ser madre y ama de casa. “Pierden la hermosura” dijo Palacios, aunque luchó para que sancione la ley.

- El reclamo fue plasmado en el proyecto de la ley de mujeres y menores sancionada en 1907, con el pedido de salas maternas en las fábricas. No se implementaba.

- El pedido para los niños canillitas que después de repartir los diarios se quedaban en la calle (comida y escolaridad), de Fenia Chertkof, Primer Congreso Femenino Internacional, 1910.

- El pedido realizado a final del período legislativo del año 1921 en la ciudad de Buenos Aires por el concejal socialista Roberto Giusti, quien presentó un proyecto de creación de Jardines Infantiles, con el objetivo de ampliar los servicios de asistencia social; estaba basado en el concepto de transformación del viejo concepto de la asistencia social, el de la beneficencia.<sup>12</sup>

Para ubicarse en la época, algunos datos:

En el censo de 1869: “De las 61.424 viudas, 247.602 soltera y más 25.000 huérfanas que tiene la república, resulta que unas 140.000 son costureras, lavandera, planchadoras, cigarreras, amasadoras, etc., esto es, tenemos que la mitad de la población mujeril adulta espera con incertidumbre el sustento del jornal, muchas veces difícil y precario. Tales cifras representan otras que no se ven, y que, sin embargo no son menos verídicas”.

<sup>12</sup> La protección y educación del niño en la edad preescolar era la preocupación del autor del proyecto. Los fundamentos se completaban al concebir como otros pensadores, que este es “el siglo de los niños” y el reconocimiento que “la sociedad actual obliga a las madres al trabajo de la fábrica o lo que es peor, como ocurre en Buenos Aires, las sujeta a vivir en la promiscuidad miserable del conventillo”. Estas condiciones de vida llevaban al abandono, la desnutrición y la ignorancia de la población infantil, denunciada en innumerables ocasiones ante la indiferencia gubernamental. R. Giusti concebía que la crianza de los niños se debía dar en la casa con la presencia de la madre, pero teniendo en cuenta la realidad de la época proponía asistir durante las horas del día a los hijos de las madres obreras o a los huérfanos o a los que viven en condiciones desfavorables y criarlos sanos y buenos. Criticando los asilos por su tristeza y rigidez llamándolas escuelas cárceles o escuela convento, propone “jardines de juego y distracción, donde, paradójicamente se eduque sin educar; donde los niños gocen de libertad de movimiento”. Ver *Agenpress*, 6/04/2011, “Jardines infantiles, un reclamo desde principios del siglo XX”.

El tercer censo de población (1914) reveló un relativo progreso de la industria. Los 24.114 establecimientos industriales censados en 1895, doblaban su cifra dieciocho años más tarde: 48.779. El 21% de las mujeres formaba parte de la población trabajadora, es decir, habría una de cada cinco mujeres que trabajaba. La población económicamente activa se componía de 2.500.000 hombres y 714.000 mujeres mayores de 14 años de edad.

La fuerza laboral femenina estaba compuesta mayoritariamente (43%) por domésticas, cocineras, lavanderas y planchadoras, un 35% por costureras, modistas y tejedoras,<sup>13</sup> y sólo un 6% por trabajadoras agrícolas. Muy pocas son las maestras y las profesoras, pocas también las mujeres que trabajan en fábricas y talleres de zapatos, alimentos, tabaco, tejidos y costura.

Realizando un análisis de los datos del censo, Héctor Recalde<sup>14</sup> señala “en total, la mano de obra femenina está presente en 61 de las 127 actividades industriales, 2.400 mujeres se desempeñan como aparradoras (armadoras de calzado), representando el 63,44% del personal ocupado”. Además este autor cita en forma desagregada lo siguiente: rubro cigarrero (759 mujeres, 42,12%) Tejedoras (645, 68%), sombreros (395, 25,61%) y floristas (378, 75,45%).

Actualmente, mucho cambió, pero muchas cosas perduran, desde el sistema en general hasta ideas. Veamos.

### *Escenas de la vida diaria, escritas por Mariela Asensio<sup>15</sup>*

#### *Pequeño drama teatral*

Mariela intenta entrar al hall de su edificio con un chango de hacer las compras, se cruza con un vecino mientras abre la puerta:

Vecino -Por fin estás de mujer vos.

Mariela (Confundida) -¿Eh? ¿Por qué?

Vecino -Porque estas con el chango, venís de hacer las compras, ¿no?

13 Entre las tareas que realizaban figuraban: chalequeras, corseteras, camiseras, corbateras, guanteras, lenceras, pasamaneras, pantaloneras, vainilladoras zurcidoras. En muchos caso estas tareas se realizaban a domicilio.

14 Op. cit.

15 Damiselas, publicación virtual, Febrero de 2013.

Mariela -Ah... sí...

Vecino -Menos mal, porque a vos cada vez que te veo te estas yendo a trabajar. ¡Por fin hacés de ama de casa! ¡Ya era hora!

Pausa dramática. El vecino se va. Mariela se queda congelada en el lugar hasta que logra reaccionar y avanza. Una vez en el ascensor, recuerda otro hermoso momento vivido en épocas de gestación:

En un taxi de San Telmo a Boedo:

Taxista -¿De cuánto estás?

Mariela -De casi seis meses.

Taxista -¿Qué querés, nena o varón?

Mariela -Me da lo mismo.

Taxista -Y tu marido quiere un varón.

Mariela -No. Le da lo mismo

Taxista -(Risas) Ahh, yo decía lo mismo, me da lo mismo, me da lo mismo, pero en el fondo querés que sea...

Mariela -¿Querés que sea qué?

Taxista -¡Varón!

La política de los empresarios, es un arma de doble filo

Los empresarios activos, implementando beneficios como:

- Instalación de lactarios.
- Jardines maternas.
- Aliento de la maternidad y la lactancia.
- Licencias extendidas.
- Favoreciendo el ejercicio de la paternidad.
- Auspician la preparación de sus hijos para el ingreso al mundo laboral.

¿Por qué las empresas brindan estos servicios? Los encargados de las áreas de recursos humanos han detectado que producen los siguientes efectos:

- Mayor compromiso con la empresa.
- Mayor productividad.
- Acuerdo con la flexibilidad laboral.
- Formación de jóvenes en el mundo del trabajo.

## La violencia laboral

Este tema tiene varias aristas que son necesarias desplegarlas:

- Desde el punto de vista de las/os trabajadoras/es, ubicados en relación de dependencia y retribuidos por un salario o contratados.

- Desde el punto de vista de las mujeres que padecemos la doble opresión, como trabajadoras y como mujeres.

- El reconocimiento a través de documentos públicos donde se reconoce que existe hacia la mujer una situación de discriminación.

- La violencia laboral interfiere y/o amenaza las condiciones socio-técnicas y organizacionales y se suma a los riesgos del medio ambiente laboral.

- La violencia laboral se ejerce en este sistema desigual, basado en la explotación de una clase por otra.

La violencia hacia las mujeres, tanto en el ámbito laboral como fuera de éste tiene rasgos comunes, en tanto, en forma permanente, dañan al ser humano en su totalidad, afectando su personalidad.

La protección de estos daños son considerados un derecho humano, dado las violaciones históricas constatadas. Subyace la consideración de las mujeres como un grupo minoritario, cuando son aproximadamente la mitad de la humanidad.

El marco legal de la Constitución Nacional, (artículo 75, inc.22 y 23) fue un reconocimiento significativo, al señalar: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

Las cuatro conferencias<sup>16</sup> mundiales sobre la mujer convocadas por las naciones unidas en el último cuarto de siglo han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los géneros en el mismo centro del temario mundial.<sup>17</sup> Los tratados internacionales que mencionamos reconocen que:

16 Publicación de Naciones Unidas.

17 Primera, 1975, Año Internacional de la Mujer, realizada en México. Segunda, 1980, Copenhague. Tercera, 1985, Nairobi. Cuarta, 1995, Beijing.

- la violencia y discriminación que se ejerce en sus diversas formas contra la mujer son una violación a los derechos humanos;
- las relaciones desiguales y de subordinación se gestaron durante miles de años;
- los Estados deben tener una política activa para combatir, erradicar y prevenir las desigualdades entre varones y mujeres y propuestas superadoras de diversa índole.

### Legislación vigente

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fue sancionada por unanimidad la ley 1225 contra la violencia laboral<sup>18</sup>.

Se concibe a la violencia laboral como aquellas acciones que durante un tiempo prolongado afectan la capacidad laboral e incluso destinada a provocar la pérdida del empleo.

Entre las modalidades observadas se encuentran la violencia física, psíquica y el acoso sexual

- Violencia física: Toda acción deliberada que perjudique la integridad física y/o tenga como resultado el menoscabo personal o en el ejercicio de funciones laborales. Se incluye dentro de estas conductas no sólo los ataques sino también los intentos y las amenazas de su ejecución y los daños a sus pertenencias.

- Violencia psíquica: Se manifiesta a través de palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, gritos e insultos. Por medio de ésta, se desvaloriza, se ignora, se atemoriza, se aísla y se llega a incomunicar a la persona violentada.

- Acoso sexual: Se trata de insinuaciones sexuales sistemáticas, e indeseadas por la víctima y/o solicitudes de favores sexuales y/o conductas físicas o verbales de naturaleza sexual.

En general, estas conductas son ejercidas por superiores jerárquicos también algunos pares.

Las consecuencias en las personas afectadas, son a nivel psíquico, físico y social, produciendo sentimientos de ansiedad, desconfianza, y/o aislamiento, trastornos funcionales y dificultad para el trabajo grupal.

18 Sanción: 04/12/2003; promulgación de hecho el 05/01/2004; publicación, BOCBA N° 1855, del 12/01/2004.

Por Resolución 5/2007 Ministerio de Trabajo se creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral, dentro del ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), dependiente de la Unidad Ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El artículo 4º de la Ley 26.485<sup>19</sup> Ley de protección integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que se desarrollen sus relaciones interpersonales, la define:

[...] se entiende por violencia contra las mujeres, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Las referencias directas al ámbito laboral se hacen en los siguientes ítems del texto:

- Inciso d) del artículo 5º. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

- Inciso b) artículo 6º. Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarios/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

- Inciso c) artículo 6º. Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embara-

19 Reglamentado por el Decreto 1011/2011.

zo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

No existe una ley nacional sobre violencia laboral. Existieron siete proyectos que perdieron estado parlamentario, aunque fue un período de debate dentro y fuera del ámbito parlamentario. En la consulta pública<sup>20</sup> realizada en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores el 2 de de junio de 2005, hubo coincidencias sobre la existencia de situaciones de violencia laboral.

Algunos instrumentos legales existen, pero lo que no existe es decisión para implementarla. La Unión Industrial Argentina (UIA) se opone. Siempre se opuso y lo que se consiguió fue por la envergadura de las luchas. El Estado defiende estos intereses, por eso da un paso adelante y se queda a medio camino.

### Sobre el uso de los términos género-mujer

El error no es sólo acá, veamos:

- la palabra género, explícita o implícitamente, a menudo se utiliza como sinónimo de mujer;

- la perspectiva de género se ha entendido como “la problemática de la mujer” y no como la relación entre mujeres y hombres;

- la perspectiva de género, con excesiva frecuencia, se ha entendido como una “variable” y no como una perspectiva de análisis. Ello ha conducido a “agregar” simplemente a las mujeres (a las reuniones, a la información, a la capacitación) sin que se produzcan reconceptualizaciones, ni relecturas de la realidad;

- para muchos trabajar con una perspectiva de género no es más que una actividad laboral, que no guarda ninguna relación con su vida privada, ni su transformación y reeducación personal;

- en ciertos casos, adoptar la perspectiva de género es simplemente un trámite para satisfacer los requerimientos de agencias de cooperación y la obtención de recursos financieros,

<sup>20</sup> Proyectos presentados por senadores Gerardo Morales, registrado S-853/05; Ada Maza, registrado S-166/05; Miriam Curletti, registrado S-182/05; Haide Giri y otros, registrado S-1310/05; Sonia Escudero, registrado S-1913/05; Adriana Bortolozzi, registrado S-133/06; Ricardo Gómez Díez y Pedro Salvatori, registrado S-1162/06.

- para algunas personas, la perspectiva de género consiste básicamente en “adaptar” a las mujeres al mundo de los hombres;
- la concepción con que se atiende a las mujeres, en muchas ocasiones tiende a reproducir sus roles tradicionales y los mecanismos que propician desigualdad y discriminación.

En el artículo que les recomendé se hacen otras consideraciones.

El tema de la división sexual del trabajo y las relaciones de género está en debate, existen centralmente dos posiciones.

El tema de relaciones de género lo podemos ver desde dos posiciones:

1. Cómo lo explicita el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, (2008) quien lo hace desde la perspectiva de género, entendiendo que ésta constituye un enfoque teórico de análisis que facilita repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres.

- Una crítica a la visión exclusiva del mundo en clave masculina;
- una relectura y resignificación de la historia, de la sociedad, la cultura, la economía y la política;
- de la aplicación de las normativas e instrumentos internacionales de derechos humanos.

2. Otra manera de analizar la perspectiva de género, es como parte de otras relaciones de poder. Nosotras/os vivimos en una sociedad dividida en clases, con intereses contrapuestos y en ese sentido, las trabajadoras/ es tenemos que analizar la relación clase- género y la doble opresión de la mujer y resignificar la historia, la cultura, etc.

¿Para que sirve esta distinción?

Sirve para nuestra actividad cotidiana, para el diagnóstico, las propuestas, la organización y las alianzas.

## Bibliografía

Barrère-Maurisson, Marie-Agnés, *División familiar del trabajo*, Lumen Humanitas, 1999.

Engels, Federico, *El origen de la familia, la propiedad privada y del Estado*, Editorial Claridad, 1974.

Engels, Federico, “Introducción a La guerra civil en Francia de Carlos Marx”, 1891.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA, *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública*, Triñanes Gráfica, enero de 2012.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 20 de junio de 2008.

Kandel, Ester, "Jardines maternos-Problemas actuales, legislación y políticas públicas", *Argenpress*, 25 de agosto de 2009.

Kandel, Ester, "Los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares: La política social de los empresarios. Un arma de doble filo", *Argenpress*, viernes 8 de octubre de 2010.

Grupo de trabajo de CLACSO, 2012.

Marx, Carlos, *La ideología alemana*.

Neffa, Julio C., *El trabajo humano –contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Editorial Asociación trabajo y sociedad-Ceil-Piette/Conicet, 2003.

Panettieri, José, *Los trabajadores*, editorial Jorge Alvarez, 1967.

Recalde, Héctor, *La higiene y el trabajo*, 2, Centro Editor de América Latina, 1988.

Scott, Joan, publicado en "De mujer a género-Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales", Centro Editor de América Latina, 1993 y en Marisa Navarro-Catherine Stimpson, K. (comp.) *Sexualidad, género y roles sexuales*, F.C.E. Buenos Aires, 1999.



Anexo:

## Violencia laboral desde una perspectiva de género

Trabajo de integrantes de la Federación Judicial Argentina y de la Asociación Judicial Bonaerense

*Mary Muñoz, Elba Molina, Elsa Picado y Beatriz Rivello*

### Introducción

En el marco del Seminario “Relaciones de género-Hoy”, como trabajadoras ocupadas en la organización gremial efectuamos una aproximación reflexiva y crítica acerca de cuáles son las relaciones laborales, desde las relaciones de género.<sup>1</sup>

Observamos que en las relaciones laborales persiste una ideología patriarcal que habilita actitudes y conductas violentas.

El objetivo inicial fue interrogarnos acerca de las prácticas laborales de mujeres y varones en el contexto histórico-político actual; asimismo las relaciones de poder que se dan en las instituciones del Poder Judicial en la Pcia. de Bs As.

Debatimos acerca del contexto histórico, político y económico en el cual se desarrolla la violencia laboral y el rol de la organización gremial; presentando estudios de casos –tomados al azar–; relacionándolos con los conceptos de clase y género.<sup>2</sup>

1 Utilizamos “Relaciones de género”, en el ‘sentido analítico’ dado por Scoot. Este incorpora la historia de los oprimidos y la comprensión intelectual de que la desigualdades de poder se organizan por lo menos en base a tres ejes: clase, raza, género. En Kandel, 2013.

2 Género es una “construcción social y cultural sostenida por instituciones. Esta institucionalización normatiza y sostiene la diferenciación elaborada sobre un constructo, es decir, sobre un hecho cultural- social, que diferencia ‘lo masculino’ de ‘lo femenino’ o el papel de lo femenino y el de lo masculino. La relación de sexos no es, por tanto, un hecho natural sino una interacción social construida y remodelada incesantemente. Aunque genere instituciones que la sostienen es una relación históricamente cambiante y dinámica”. Pastor.

Llegando a expresar algunas conclusiones y propuestas, que nos permitan continuar con el avance y reclamo por los derechos e igualdad de oportunidades, siendo partícipes de un modelo de organización gremial pluralista e independiente.

### Consideraciones previas

El contexto histórico-político en el cual se desarrolla la problemática planteada se enmarca en el sistema capitalista<sup>3</sup>, época conocida como neoliberal, que asume características peculiares en las instituciones laborales.

El sector judicial en particular se encuentra íntimamente relacionado con el proceso de reconfiguraciones de la economía política mundial y regional del sistema capitalista durante el último cuarto del siglo XX, época comúnmente denominada como la del “capitalismo salvaje” o simplemente neoliberal.<sup>4</sup>

En este contexto es recurrente la discriminación –directa o indirecta– hacia las mujeres. Por ejemplo:

La composición del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires, en números es el siguiente: 13686 mujeres sobre un total de 24.415 agentes, o sea que el 56,06 % de los empleados judiciales son mujeres, lo que determina que el porcentaje de las mujeres ha decrecido en el tiempo (llegamos a ser el 62% a principios del 2000).

Entre dos posibles ingresantes de distinto sexo, los jueces (ya sea mujer o hombre) prefieren a los hombres porque “no se embarazan”; no tienen ‘licencia por maternidad; no “deben” cuidar hijos; etc.

Hemos tomado conocimiento de que en algunas fiscalías generales departamentales se devuelven los currículum de aspirantes mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado un estudio donde demuestra que en América Latina las mujeres participan menos en el mundo del trabajo.

Argentina tiene un 8,5% menos de mujeres que trabajan (fuera del hogar, claro) que hombres” y [...] a la menor participación femenina en los puestos de trabajo, se suman también las diferencias en los salarios.<sup>5</sup>

3 Los rasgos del sistema capitalista y las relaciones sociales que asumen funciones de producción y control de reproducción de algunas de éstas. Ver Kandel, 2006 y Kandel, E. 2010b.

4 Gambina, et al., p. 12.

5 Ver Kandel, 2005.

Existe dificultad para acceder a puestos de mayor jerarquía (lo que se conoce o se ha dado en llamar “techo de cristal”).

Las mujeres accedemos en la misma proporción en los cargos desde ingresante hasta auxiliares letrados, pero a partir de secretarios y jueces decrecen estos guarismos en forma abrupta.

Hay otras formas de “techo de cristal”, como lo son la precarización laboral, muchas trabajadoras son contratadas.

Esta realidad choca con las aseveraciones del Ministerio de Trabajo, realizando un tenue reconocimiento de los roles masculinos y femeninos, para remitirnos a cumplir las Recomendaciones de la OIT, sobre la conciliación de vida laboral y familiar, derribando barreras existentes en las relaciones de género.<sup>6</sup>

Las relaciones de poder que se dan en las instituciones, de “arriba” hacia “abajo” -como muchos señalan-, en forma verticalista, muestran la reproducción de la sociedad patriarcal<sup>7</sup>, en tanto que quien está a cargo del personal asume actitudes de superioridad. Ordena, manda, decide e impone.

En este sentido tanto las relaciones de clase y género, como patriarcales, están determinadas por el sistema capitalista,

[...] donde existen intereses antagónicos entre los que poseen los medios de producción y los que venden su fuerza del trabajo y por el poder adjudicado al varón sobre las mujeres. Esto último se ha gestado durante miles de años y es preexistente a las relaciones de dominación capitalista.<sup>8</sup>

Amerita, según nuestro criterio, detenernos a analizar qué es patriarcado.

Incluye una serie de conceptos, percepciones, pautas culturales, leyes, organización económica, división sexual del trabajo, educación, entre otras estructuras. Éstas son fácilmente reconocibles en la discriminación laboral hacia la mujer, la violencia de género, el acceso desigual al goce de derechos.

6 Ver Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

7 Patriarcado: este concepto refiere a la estructura social que posibilita y habilita actitudes, conductas machistas, considerando al varón-hombre como superior a la mujer.

8 Kandel, 2010b.

Asigna a la mujer un rol ajustado al mandato social de subordinación al varón.

Cabe destacar que si bien estas actitudes y conductas conocidas como propias de muchos varones, también es reproducida por mujeres que ostentan el poder, dominan a los menos poderosos, a los que consideran subalternos; de este modo adquieren actitudes violentas, que es una herramienta usada para perpetuar y profundizar el sistema de opresión, porque se aprovecha de situaciones de desventaja para generar desigualdad de derechos y discriminación de todo tipo.

[...] El sistema capitalista no modifica el patriarcado –que es previo a Grecia y Roma antiguas–, sino que lo adapta, lo utiliza y lo reproduce porque le es funcional a sus objetivos de explotación. Hoy patriarcado y capitalismo van de la mano.<sup>9</sup>

Es frecuente escuchar “¿Por qué las personas no hacen nada por salir de esas situaciones violentas?”. Esta pregunta parece ser interrogada desde un posicionamiento y lógica desde el poder. Creemos que sería oportuno interrogarse ¿Qué estrategias se utilizan para iniciar y mantener el poder y el control?

Para analizar las relaciones de poder y control es útil la teoría del poder que hace Michael Foucault (1981), quien sostiene que el poder es una red de relaciones que circulan por el cuerpo social, que son intrínsecas en las relaciones de familia y otras instituciones “tradicionales”.

Agrega que las relaciones de poder no responden solamente a la entidad de la sociedad que tradicionalmente tiene la capacidad de prohibir y castigar, sino que pueden establecerse en diferentes y variadas instancias y ocasiones y entre diferentes actores sociales; más aún: no hay relaciones de poder sin resistencia.

La resistencia, según el teórico francés, se desarrolla de diferentes maneras al igual que el poder, en un proceso. No sólo rechazan la relación violenta, sino que suelen usarse inicialmente como evasión al poder o para defenderse. Muchas veces -como analizamos en los casos presentados-, existen formas de resistencia individual lo que lleva al desgaste y daño sino cuenta con redes de apoyo grupal (compañeros, organización gremial, etc.).

En el ámbito laboral existen este tipo de relaciones, es una red de normas culturales instalada que adquiere, muchas veces, característi-

9 Bodart et al.

cas de violencia simbólica.<sup>10</sup> Son formas de tipo sutil, psicológica que entrapa a aquellos que se han formado en una cultura con normas y reglas culturales que “fertilizan” ese entrampe, enseñados y /o disciplinados para “respetar, callar, obedecer”.

Y justamente, estas actitudes de opresión: la de vigilar, controlar, amenazar, acusar, gritar, acosar, desconfirmar, aislar, culpabilizar, tienen como finalidad obligar a que la otra/o persona obedezca. Porque el objetivo es controlar las acciones, pensamientos, emociones para que se haga lo que se le ordena, hacerle saber -directa o indirectamente-, de un modo u otro “quien manda” y las posibles consecuencias sino obedece o se “repliega”.

De allí focalizamos la existencia de una ideología patriarcal en las relaciones laborales, que adquieren formas y características de violencia laboral.

Entendiendo violencia laboral como “el conjunto de conductas desplegadas por el/os responsables de un lugar de trabajo, que destruyen por su repetición e impunidad la capacidad laboral y la integridad física y psíquica de los empleados/as de la misma, degradándolos/as como trabajadores/as y degradando a su vez el rendimiento del grupo en el cumplimiento de su tarea”<sup>11</sup>.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, abundando aun más en detalles, aprobada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el diez de diciembre de 1948, en su resolución 217A (III) dice:

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros, que el desconocimiento y el menosprecio por los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad.<sup>12</sup>

10 Violencia simbólica es como la base de todas las violencias, es más sutil que otro tipo de violencia –como la física o económica–; aparecen formas de hacer sentir inferior; mal o culpable. Aislamiento; gritos; burlas; insultos con nombres ofensivos; hacer sentir que está loca; confundirla para contrariarla; amenazar, intimidar, etc.

11 Ver Manzo. Manzo es licenciado en Trabajo Social y profesor de Historia. Dirigente de la AJB y de la FJA.

12 Podemos citar las famosas cacerías de brujas ocurridas en Inglaterra siglos pasados, en la que recientes investigaciones afirmaban un móvil económico como adueñarse de propie-

La Asamblea General Proclama:

La presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones [...] promuevan el respeto a estos derechos y libertades y aseguren su reconocimiento y aplicación universales.

Sin embargo, la lucha por los derechos humanos es un lucha lenta, paso a paso, lo que se pone de manifiesto cabalmente al ver la fecha de sanción de la referida declaración. Y dentro de ésta, la lucha por el reconocimiento de los derechos de la mujer llevan aún más tiempo, consecuencia de este modelo patriarcal que es un modelo de sumisión funcional a los esquemas de poder que con lleva el capitalismo.

Para la convencion interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convencion de Belém do Pará, Brasil), de junio de 1994, ratificada por la Argentina en 1966, establece que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestacion de las relaciones de poder historicamente desiguales entre hombres y mujeres.

Y que la eliminación de la violencia contra las mujeres es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria en todas las esferas de la vida, esta convención establece que se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. Artículo 2 de la Convención.

En su Art. 1 ésta convención expresa que discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas y sociales, cultural y civil o en cualquiera otra esfera. (como comentario resaltamos la reciente ley de parto humanitario que le permite a la mujer embarazada estar acompañada ya sea por su pareja

---

dades de las víctimas, y recordar que recién en 1951 la mujer pudo votar en nuestro país por primera vez.

o familiar en una situación tan traumática como feliz que debía compartir con extraños aduciendo falsas razones médicas. Se le negaba así un derecho humano como es el de decidir sobre su cuerpo, sobre su vida).

La violencia en la vida laboral: De más está decir que la destinataria de la discriminación laboral y por ende la violencia es principalmente la mujer.

1. En el mundo del trabajo, los procedimientos de acoso están más estereotipados que en la esfera privada. No por ello son menos destructivas aún cuando las víctimas, para sobrevivir elijen marcharse en la mayoría de los casos. explica la psicoanalista Marie France Irigoyen. La mayoría de las veces, el miedo al desempleo, explica el sometimiento de las víctimas de ésta violencia, que persigue como fin mantener el poder y controlar al otro, utilizando maniobras cada vez más violentas, sobre todo si el trabajador las resiste. Se lo somete al estrés, se le riñe, se le vigila, se lo mantiene en vilo permanentemente y sobre todo, se lo aísla, no se le cuenta nada que pueda permitirle comprender lo que ocurre. El proceder siempre es el mismo: alguien actúa en forma solapada para eliminar una persona, en vez de buscar una solución. Mediante un proceso de descalificación, la víctima pierde progresivamente su confianza en sí misma al punto que en ocasiones, puede llegar a darle la razón a su agresor. La destrucción se lleva a cabo de un modo sutil. La agresión a veces no tiene lugar abiertamente (lo cual no permite replicar): se descalifica a la víctima, se la conduce a dudar de sí misma, llevándola a una falta de confianza que le impedirá defenderse .La descalificación se produce con actos como no saludarla no mirarla, tratarla como un objeto.

En varios de sus trabajos Carlos Manzo ha realizado un estudio del fenómeno de la violencia psicológica en el lugar de trabajo, referido fundamentalmente al ámbito judicial, propiciando la difusión y la capacitación para detectar este fenómeno y dotar de elementos que permitan una defensa.

2. La violencia de género consiste en tratar a una mujer de modo distinto porque es mujer, encontrándose distintos tipos de hostigadores, pero todos tienen en común un rol masculino dominante y actitudes negativas con las mujeres y el feminismo, sostiene Irigoyen. Se trata de marcar su poder al considerar a la mujer como un objeto. Cuando la víctima no puede más y se exaspera o deprime, su misma reacción se convierte en un justificante de la violencia: “está loca”.

Las relaciones maltratantes se dan en un proceso complejo y como señalábamos, en un contexto histórico, político, cultural particular.

Por lo tanto, como todo proceso, pasa por distintas etapas, desde el inicio y el “aguantar”, callar, hasta la liberación y recuperación, ya que toda violencia produce daño, deja marcas. Conciente o inconcientemente quedan en la memoria, se van “registrando” estos episodios violentos, dañinos. Luego de la repeticiones (que pueden ser seguidas o esporádicas), se pasa a distintas formas de evitación, de confrontación hasta llegar a un incidente “límite” que es y solo lo es para la persona de acuerdo a su cultura y el contexto en el que se desarrolla.

Desde allí podría iniciarse otra etapa o forma de resistencia, a la que se ha dado en llamar de “emponderamiento”. Es decir, un proceso donde se desarrolla e incrementa la capacidad de poder, una forma de ir logrando un entendimiento crítico, superando la desvalorización, procurando relaciones sociales en su ambiente que actuarían como redes de apoyo, para ir proyectando otra forma de relación; por supuesto más saludable.

### Presentamos tres casos que analizamos a continuación

Como trabajadoras en este sistema y modelo, ocupadas en la asociación gremial, consideramos relevante no sólo tomar registro de estas situaciones vividas por cada vez mayor cantidad de trabajadoras/es en el Poder Judicial, sino estudiar, analizar, profundizar y dar respuesta, ya que

Los trabajadores judiciales organizados en la Federación Judicial Argentina (FJA) y en la provincia de Buenos Aires a través de A.J.B, adherimos a un modelo sindical con pluralidad ideológica y política.

La pluralidad ideológica y política ha sido una constante en la FJA, lo que le permitió a través del tiempo constituir un “programa” y unos “principios” que le permite disputar la representación sindical de los trabajadores judiciales de las “justicias de provincia” en Argentina.

Es un dato relevante porque afirma “independencia y autonomía”, cualidades que fueron desconocidas en buena parte del movimiento obrero organizado, que fue subordinado a fidelidades partidarias e incluso a proyectos de gobierno o de subordinación al régimen del capital. Es este último caso el que favoreció el surgimiento del “sindicalismo de negociación” o de “conciliación” con las patronales.<sup>13</sup>

13 Kandel, 2005, 2006 y 2010a; Gambina et al.

## Presentación y estudio de casos

### Caso 1

El juez de 1º instancia, al momento de asumir, decide tomar dos medidas para un mejor rendimiento en el juzgado:

a) Todos los empleados, incluidos los funcionarios, debían leer los libros de su autoría, dependiendo en gran parte de ello la posibilidad de ascenso. Les tomaba semanalmente una suerte de evaluación oral.

b) Paralelamente a ello, hizo colocar algunos altoparlantes y se escuchaba música clásica porque según él, ayudaba a la concentración y rendimiento. Sólo que el sonido de la música era bastante alto para evitar que los compañeros se comunicaran entre si.

Estas dos “medidas” determinaron diferencias y enfrentamientos entre los compañeros (unos 15), hasta que luego de tres años durante los que aumentó el número de libros a leer, el sonido de la música y los conflictos interpersonales, se logró que los compañeros se animaran a radicar una denuncia por acoso laboral (denunciantes: seis mujeres y dos varones). En el lapso de siete meses, la denuncia recorrió despachos hasta que el juez fue *castigado* con el cargo de camarista en otra departamental. Los compañeros siguen en su casi totalidad en el juzgado pero los conflictos entre ellos desaparecieron. La denuncia de los compañeros y el gremio fue archivada, atento a que el denunciado no era más el juez de los denunciantes.

### CASO 2

Juzgado donde salvo el juez, toda la dotación eran mujeres.

El Juez decide que no era más de su confianza la compañera que llevaba los juicios más complicados y que era, además, la delegada gremial (elegida por las compañeras y él mismo por ser afiliado al gremio) y ocupaba el último cargo de la grilla, era auxiliar. Por ello le “prohibió” atender a los abogados que le preguntaran por las causas, pero la destinó a atender mesa de entradas y designó por sí a la nueva delegada gremial. Como la compañera daba respuestas a los letrados, le prohibió atender mesa de entradas y le ordenó estar en una oficina que tenía ventana a la calle. La compañera, que se negaba a denunciar la situación manifestando que ella le iba a demostrar que era más fuerte, se puso a estudiar hasta que el juez abrió un buen día la ventana y le arrojó todos los libros a la calle, al son de gritos que solo un desquiciado como él podría proferir. Luego de esto, decidió que la compañera estaría parada

a un costado de mesa de entradas pero sin hablar con nadie y al resto del personal lo reunió para decirles: “Ella es mi enemiga y la que hable con ella será mi enemiga porque los amigos de mis enemigos, son mis enemigos”. Esto produjo una división entre las compañeras al punto que llegó el momento que sólo una compañera hablaba con la violentada, quien durante dos años se negó a denunciarlo y solo lo hizo cuando se enteró que el juez le había iniciado un sumario.

La Corte decidió ambas denuncias en el mismo resolutorio: al juez un llamado de atención, a pesar de que no concurrió a ninguna de las tres audiencias a las que lo citó la Presidenta de la Suprema Corte; a la compañera el máximo de sanción, previa a la exoneración. (le estaban anunciando tácitamente, se buena chica o volás). La sanción a la compañera se apeló, pero no fue resuelta hasta que el juez se jubiló. A tres años de estos sucesos, resulta agradable visitar ese juzgado por el clima de cordialidad reinante, que no fue afectado a pesar de que la secretaria, la auxiliar letrada y dos compañeras, incluídas la violentada, concursaron por el cargo de juez, que ganó la auxiliar letrada.

No entendemos cómo ninguna de las compañeras puso en conocimiento del gremio esta circunstancia hasta un año y medio después.

### CASO 3

La jueza le propone el cargo de secretario a un letrado de la provincia de La Pampa que conoce en un curso .-El juez tiene 12 meses para expresar que el funcionario no reúne las condiciones de idoneidad requeridas para el cargo o éste adquiere el carácter de definitivo- A los 15 meses de que asumiera, la jueza le expresa (al secretario) que debe presentarle la renuncia porque ella no lo quiere más en el juzgado y comienza una serie de actos de violencia laboral por las que el compañero termina perdiendo la audición de un oído y tomando una serie de licencias siquiátrica. A la culminación de las mismas, encuentra que la Secretaría fue transformada en sala de audiencias. Las cosas personales del secretario (como libros, fotos, etc.) fueron puestas en una caja, se le asigna nuevo lugar de trabajo en la mesa de entradas, certificando firmas y fotocopias y el compañero se entera por sus compañeros que le inició un sumario. Al notar el apoyo del resto de los compañeros, la jueza citó a todo el personal, excepto al secretario, y les preguntó uno a uno de parte de quien estaba, porque no se podía ser imparcial y, además, les recordó que el secretario se iría porque ella se había propuesto que renunciara, mientras ellos quedarían trabajando allí. En un lapso

de 4 meses (incluido enero), esta mujer logró primero la división del personal y luego que uno a uno todos se enfrentaran con el compañero, ya que el trato que ella les daba variaba según hablaran o no con el secretario.

Cuando el secretario le manifestó personalmente al actual presidente de la corte que tenía pruebas suficientes y documentadas para iniciar una denuncia por acoso y violencia laboral (aunque no le aclaró que los compañeros le habían manifestado su miedo a declarar) se le otorgó el traslado que el mismo solicitara, nunca se le notificó el sumario, y la jueza continúa en el mismo juzgado. Se trasladó a la víctima pero la victimaria quedó a cargo del juzgado, a pesar de que a la secretaria, que ya lo era cuando ella asumió, la obligó a presentar la renuncia el día que cumplió la edad requerida para jubilarse; a la segunda, le exigió la renuncia a los catorce meses de estar en el cargo; el tercero, es el caso comentado, y actualmente la auxiliar letrada ( que ocuparía el cargo de secretaria) está con licencia psiquiátrica desde hace dos meses.

El gremio está a punto de presentar la denuncia por violencia y acoso laboral. Se tomó conocimiento de esta situación en diciembre de 2012, cuando comenzó, y el traslado del compañero se produjo a fines de mayo 2013.

El presente caso se extiende en el tiempo. Tomamos conocimiento del mismo, cuando una compañera acude al gremio para plantearlo. Al producirse una vacante en otra dependencia judicial, la compañera accede a él, lo que le significaba un ascenso y ejercer como abogada, que era su profesión. Hecha la entrevista pertinente, queda elegida por el funcionario para ese cargo. Y ahí empieza su calvario. Primero, de mucha confianza y luego de acoso laboral y sexual. En un momento en que el novio de la misma sufre un gravísimo accidente y debe permanecer internado, ella le avisa a su jefe que por esa noche se queda a cuidarlo y que necesitaría faltar al día siguiente, lo que le es denegada, aduciendo que un novio no está contemplado como familiar y que si faltaba tendría que reponer las horas.

Luego el acoso sigue acrecentándose hasta enfermarla, y debe ser internada por múltiples contracturas y problemas gástricos severos debido a la tremenda presión que sufría. Dada el alta, vuelve a trabajar y la situación sigue de mal en peor, hasta que debe tomar licencia psiquiátrica. Desgraciadamente, y al no poder lograr una solución, ya transcurridos dos largos años, ésta compañera renuncia. De más esta

decir que no solo renuncia a este destino sino a toda una carrera posible en el poder judicial y a ejercer su profesión. También cabe acotar que en el momento de los hechos aún no contábamos con ley alguna que la protegiera, siendo lo único posible el traslado a otra dependencia.

Cuando, como gremio, tomamos conocimiento de estos hechos, también tomamos conocimiento que estas actitudes del funcionario eran conocidas, y por decirlo de alguna manera, populares en algunos ámbitos judiciales y profesionales, pero ocultados por las víctimas que no se atrevían a denunciarlas.

Hace poco años volvió a las andadas. De parte del gremio se hizo todo lo posible, pero ya sus compañeros no lo ocultaban y ellos mismos aconsejaban a la víctima a acudir al sindicato, con un doble juego de aparentar estar preocupados tratando de no comprometerse. Como gremio hicimos todos los pasos necesarios para contener a la compañera y a la vez tener algún tipo de solución (denunciamos, gestionamos y hasta hicimos protestas en la puerta del lugar, incluso una asamblea con la presencia de toda la Comisión Directiva Provincial. Si bien el funcionario sigue en funciones, se logró que fuera trasladado.

Con estos hechos relatados queremos significar que en el Poder Judicial de la Pcia de Buenos Aires la violencia laboral y el acoso son moneda corriente. Se frustra los ascensos de muchos compañeros aunque para ello tienen que presionar a los compañeros que están en esa condición a firmar dando el acuerdo para ello.

Algunas aproximaciones de análisis

La actitud de un juez violento (violencia vertical), invariablemente deriva en violencia horizontal (entre pares).

Los compañeros se rebelan menos a las arbitrariedades del juez/a y tardan más en aceptar la intervención del gremio cuando sus lugares de trabajo están más alejados de La Plata, y más aún, de la departamental a la que pertenecen.

Muchas de estas circunstancias se dan porque no hay reglas claras en los exámenes de idoneidad para integrar las listas de aspirantes al ingreso y la facultad que tienen los jueces de paz y jefes de organismos descentralizados al momento de proponer un ingresante de su “agrado” o confianza, o por pagar algún favor político, acompañar un simple informe expresando que no hay inscriptos con domicilio en el lugar de radicación del organismo o que habiéndolos entrevistado, ninguno

reúne las condiciones de idoneidad requerida para el cargo. Esto determina que el ingresante piense que debe el cargo al juez. Es importante aclarar también, que no hay ninguna reglamentación que exprese la incumbencia o alcances de “idoneidad”, lo que facilita la actitud de los jueces.

La mayoría de las víctimas de violencia y acoso laboral y sexual son mujeres. Ante dos víctimas de violencia de distinto sexo, generalmente denuncia primero la mujer, aunque generalmente es tarde para evitar las consecuencias emocionales y físicas de la situación de violencia y acoso.

### A modo de conclusiones:

En las relaciones laborales se reproducen características propias del sistema capitalista.

Los mecanismos de dominación, opresión, sujeción, corrección, disciplinamiento, vigilancia, control, entre otros, son formas propias del régimen del capital.

En tiempos de discusión sobre este sistema, es propio asumir una reflexión crítica que conlleve a pensar y co-construir una alternativa posible a este modelo hegemónico.

Es que al tiempo que se presenta la ofensiva del capital para su programa liberalizador, se desarrolla un proceso creciente de crítica y resistencia que habilita a pensar en términos alternativos.<sup>14</sup>

Como trabajadoras en este sistema y modelo, ocupadas en la asociación gremial, consideramos relevante no sólo tomar registro de estas situaciones vividas por cada vez mayor cantidad de trabajadoras/es en el Poder Judicial, sino estudiar, analizar, profundizar y dar respuestas colectivas; ya que los trabajadores judiciales organizados en la FJA y en la provincia de Buenos Aires a través de la AJB, adherimos a un modelo sindical con pluralidad ideológica y política.

La pluralidad ideológica y política ha sido una constante en la FJA, lo que le permitió a través del tiempo constituir un “programa” y unos “principios” que le permiten disputar la representación sindical de los trabajadores judiciales de las “justicias de provincia” en Argentina.

14 Gambina.

Es un dato relevante porque afirma “independencia y autonomía”, cualidades que fueron desconocidas en buena parte del movimiento obrero organizado, que fue subordinado a fidelidades partidarias e incluso a proyectos de gobierno o de subordinación al régimen del capital. Es este último caso el que favoreció el surgimiento del “sindicalismo de negociación” o de “conciliación” con las patronales”.<sup>15</sup>

Desde nuestro posicionamiento político-ideológico, no adherimos a las tendencias e interpretaciones civilistas o penalistas. No acordamos con la Resolución de Conflictos y Negociación o *probation* que se ha instaurado en el Poder Judicial, para resolver situaciones de violencia.

En las últimas décadas del siglo pasado e inicios del siglo XXI se visibiliza un mayor emponderamiento de las mujeres en las organizaciones sociales (entre ellas la gremial), donde no sólo se lucha por estrategias de sobrevivencia, sino por lograr igualdad de oportunidades.

## Propuestas

- Asumir una reflexión crítica acerca de las relaciones laborales (de poder), tanto en los grupos de trabajo como hacia el interior de las organizaciones gremiales.

- Interrogarnos acerca de los roles (de clase-género) asumidos y asignados en la vida cotidiana.

- Propiciar la capacitación y formación desde la conciencia de clase a la que pertenecemos y desde/con las organizaciones sindicales (preferentemente en horario laboral).

## Bibliografía

Bodart, Alejandro; Virués, Pilar y otros (2012), *Mujer, violencia y capitalismo. De la opresión a la liberación*, Ediciones Alternativa, Buenos Aires.

Gambina, Julio C. (2013), *Crisis del capital (2007/2013). La crisis capitalista contemporánea y el debate sobre las alternativas*, Buenos Aires, FISyP.

Gambina, J.C., et al. (2013), *Liberalismo y Reforma Judicial. La posición de la Federación Judicial Argentina*, Buenos Aires, FISyP.

Irigoyen, Marie France, *El acoso en el trabajo*, Paidós.

Kandel, Ester (2005), “Discriminación directa e indirecta de la mujer en el mercado laboral”, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades CTA.

15 Ibid.

----- 2006), *División sexual del trabajo. Ayer y hoy. Una aproximación al tema*, Durkeim, Buenos Aires.

----- (2010a), “La opresión de la mujer tiene historia”, revista *Periferias*, agosto.

----- (2010b), “Para las trabajadoras existen varios techos de cristal”, especial para *Argenpress*, Info, 29 de setiembre.

----- (2013), “Acerca de las relaciones de género”, en *Argenpress*, Info, 22 de enero.

Knecher, Lidia y Panaia, M. (Comp.) (1994), *La Mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, CEAL, Buenos Aires.

Manzo, Carlos, “Violencia laboral. Historia de un proceso”, FJA-CEFJA, CTA, *AJB*, julio 2011.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Equidad de género en las Políticas Públicas”, Boletín de la Comisión tripartita de Igualdad de trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el mundo laboral, setiembre 2012.

Pastor, Reyna (Comp.) (1994), “Mujeres, género y sociedad”, en *La mitad del país*, Buenos Aires, CEAL.

