

AVANCE EN LAS POLITICAS DE GENERO DENTRO DEL CAMPO SINDICAL ARGENTINO

Un análisis de la experiencia del Instituto Para la Igualdad de Oportunidades de la UTHGRA

Cesari, María Susana. Secretaria Ejecutiva
Instituto para la Igualdad de Oportunidades
Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina
scesari@uthgra.org.ar

RESUMEN

En marzo de 2003 fue reglamentada en la República Argentina la ley 25.674, que estableció el cupo femenino en las elecciones en sindicatos. A partir de esa norma de acción afirmativa se abrió la posibilidad de igualar las oportunidades de género en un ámbito trascendente para el desarrollo pleno de la mujer, construyéndose como actor social con capacidad de intervención y negociación política. La ley consignada abrió una puerta. El ingreso de la mujer a tomar para sí la responsabilidad de defender los derechos laborales –escenario en general dominado por tensiones discriminatorias- permitió la creación de unidades intermedias dentro de los sindicatos para facilitar el trato equitativo. La ponencia analizará entonces el caso del Instituto para la Igualdad de Oportunidades (IPLIDO) dentro de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA). Ese instituto pudo trazar programas especiales y promover acciones concretas para corregir y anular asimetrías laborales vinculadas con temas de género. La herramienta utilizada fue una encuesta nacional entre trabajadoras y trabajadores que sirvió para impulsar cambios. Ese sondeo fue la primera experiencia en la República Argentina, inédita también en América Latina, de una consulta sobre el desarrollo de situaciones del ámbito laboral enfocada con una perspectiva de género.

PALABRAS CLAVE

Acción afirmativa, cupo femenino, sindicatos, encuesta

EL CAMINO HACIA LA EQUIDAD

A partir del trabajo de investigación desarrollado por el Instituto para la Igualdad de Oportunidades (IPLIDO)¹ dentro de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) se contó con herramientas para favorecer la real inserción de la mujer en la vida sindical, situación que permitió, a su vez, mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a partir de esa mayor presencia representativa. La corrección de reales o potenciales desviaciones de esos objetivos estratégicos se lleva adelante mediante acciones concretas de negociaciones laborales y programas tendientes a eliminar discriminaciones y violencia de género dirigidos a afiliadas y afiliados.

La importancia de fijar políticas de género desde un instituto específico dentro de la UTHGRA adquiere mayor dimensión por el aumento de la participación en los últimos 15 años de las mujeres en las labores vinculadas al turismo, la hotelería y la gastronomía, hecho que motivó la decisión política del Secretario General de la organización, José Luis Barrionuevo, de la creación del IPLIDO.

La tasa de empleo femenina determinada para el sector por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) establece un incremento desde el 33% de 1996 al 42,7% en 2008.

La tarea del IPLIDO es acompañar ese flujo de ingreso laboral femenino para generar las condiciones para un desarrollo pleno de la mujer trabajadora. Antes de dirigir la atención hacia el análisis del plan de acción concreto para favorecer la igualdad de oportunidades, habrá que señalar datos que sostienen el rumbo elegido: las trabajadoras de este sector tienen las menores brechas salariales al ser comparadas con otras áreas de la producción y servicios.

La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS determinó que la brecha salarial en el empleo femenino de hoteles y restaurantes es del 14,1%. Otros sectores analizados indicaron porcentajes de diferencias mayores: Intermediación Financiera (33,1%), Servicios Empresariales (22%), Industria Manufacturera (21,4%), Comercio y Reparaciones (19,5%), y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (17,9%). La diferencia salarial sólo es favorable a las mujeres en el sector de la Enseñanza (-1,5%), área en la que la participación de empleo femenino es del 78%².

También es menor la distancia entre los ingresos en el sector de trabajadoras y trabajadores de turismo, hotelería y gastronomía si se toman en cuenta las remuneraciones obtenidas en cargos gerenciales. En esa franja laboral la diferencia en salarios entre mujeres y hombres en puestos de similares responsabilidades es del 3% para el sector bajo análisis del IPLIDO. Información del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS establece que la brecha salarial de género en gerencias alcanza al 52% en fábricas químicas de cosméticos, al 42% en la industria del software y al 21% en agencias de publicidad.

¹ El instituto fue creado por la Resolución 246 del secretariado nacional de UTHGRA el 1° de julio de 2006 y su conducción está compuesta por una comisión directiva de diez integrantes de ambos sexos y un consejo de administración.

² Patrones de segregación de género en los sectores del empleo, Informe de Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, Revista Plurales, Año 1 N° 1, Junio 2010.

Para contar con herramientas que permitan un abordaje superior en la transversalidad de género³ dentro de la UTHGRA⁴, fue desarrollada por el IPLIDO la I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros Gastronómicos. La iniciativa buscó identificar las situaciones que afectan de manera implícita y explícita la condición de igualdad de oportunidades, con el objetivo de contribuir a la construcción de relaciones justas y equitativas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Los resultados permitieron obtener datos sobre la situación sociolaboral de las trabajadoras y trabajadores del sector. Se relevó información sobre las condiciones de trabajo, ingresos, relaciones con la UTHGRA, la Obra Social, con foco especial en la situación de la mujer trabajadora, tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Se analizó así la existencia o presunción de situaciones de discriminación de género en el acceso a puestos de trabajo, ascensos, trato cotidiano de superiores, sistema de promociones y, además, las expectativas sobre las políticas de igualdad.

Los alcances más importantes de ese trabajo de campo serán consignados al avanzar en la ponencia, pero vale resaltar que se obtuvo como respuesta que en el 38,7% son mujeres las que ocupan puestos de superiores inmediatas de las consultadas/os.

La experiencia aportada por la I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros Gastronómicos permitió avanzar sobre un eje concreto de acción. Así se analizó un foco emanado del sondeo en busca de soluciones reales, cuyo marco de estudio fue denominado “Problemas de Salud en el lugar de trabajo del personal de limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas comunes del sector hotelero”.

La problemática especial de la trabajadora de limpieza quedó determinada con fuerza adicional al evidenciar el estudio del IPLIDO que representan al 28% de las mujeres empleadas en el sector con responsabilidad sindical de la UTHGRA. Por caso, el análisis de las respuestas permitió observar que en ese subsector se duplican las amenazas de despido con relación al resto de las mujeres que trabajan en hotelería y gastronomía. También se visualizó una mayor cantidad de lesiones atribuibles al trabajo físico asignado entre las empleadas de limpieza que en otras áreas relevadas por la encuesta. La atención surgida desde el sondeo puso así en la agenda temas que necesitaron ser tratados y cuyas propuestas de solución fue puesta en la mesa de negociaciones sectoriales por parte de la conducción de la UTHGRA.

IPLIDO se posicionó así como una referencia para el fortalecimiento institucional. En base a la sistematización de la experiencia y conocimientos se consiguió ubicar la política de género en la agenda pública-sindical. Con diagnóstico e identificación de las dificultades se apuntó a dotar a la UTHGRA de políticas sectorizadas e integradoras para abordar de manera interinstitucional el problema de la mujer trabajadora.

El objetivo estratégico que generó el nacimiento de este instituto es consolidar la participación equitativa de género en el ámbito laboral.

³ También denominada mainstreaming o perspectiva de género, incorporada a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de la Mujer, 1995.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

⁴ En 2012, UTHGRA cuenta con ocho secretarías generales y diez secretarías adjuntas en la conducción sindical que encabeza el secretario general José Luis Barrionuevo.

En procura de cumplir esa meta, el IPLIDO trazó una serie de ideas rectoras que conforman la estructura base de su programa de investigación y gestión de igualdad de oportunidades:

- Formar mujeres en los distintos roles y funciones de la estructura sindical.
- Alentar la incorporación en los convenios colectivos de trabajo de cláusulas antidiscriminatorias que favorezcan la igualdad en el empleo.
- Promover el conocimiento, ejercicio y respeto de los derechos laborales de mujeres y hombres en el ámbito de sus espacios de trabajo.
- Identificar y eliminar las acciones violentas contra la mujer en el sector laboral.
- Desarrollar acciones para prevenir y evitar situaciones de violencia intrafamiliar.
- Encarar líneas de trabajo para dar respuestas frente a la problemática de las adicciones.
- Implementar programas de salud sexual y procreación responsable.
- Impulsar la difusión de la agenda de la mujer.

IPLIDO consideró la necesidad de situar, además, sus campos de trabajo en posiciones que aseguren la consolidación de los derechos de la mujer. Por eso apuntó su acción a ejes temáticos:

- Mujer y sindicato, promoviéndose la plena participación de las mujeres en todas las actividades de la organización sindical.
- Sindicato y comunidad, a partir de una mayor comprensión y valorización del sindicato por parte de los trabajadores, alentar la interacción con organizaciones de la sociedad civil.
- Promoción social, tendiente a una justa y equitativa distribución de tareas, remuneraciones y acceso al empleo sin distinción de género.
- Investigación e información, con el objetivo de adquirir datos relevantes que permitan el conocimiento y análisis de las situaciones de género e igualdad de oportunidades.

En este último campo se establece la I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros Gastronómicos que será analizada en esta ponencia.

ANTECEDENTES DE LA POLITICA DE GÉNERO EN LA REPUBLICA ARGENTINA

Para dimensionar el trabajo del IPLIDO será necesario establecer el camino normativo que permitió avanzar en la República Argentina rumbo a la igualdad de género. El mojón inicial en el cuál se ancló la reafirmación de los derechos de las mujeres tiene nombre y apellido: Eva Duarte. Evita. Es que su lucha por la emancipación de la mujer no fue sólo declamativa, sino concreta, con efectos prácticos. Por primera vez las mujeres pudieron ejercer el derecho cívico

del voto a partir del impulso dado por ella a la sanción de la ley N° 13.010⁵ en septiembre de 1947. Evita y las mujeres que la acompañaron desafiaron su tiempo y pusieron el peldaño inicial por la que empezó a treparse en la escala de derechos postergados. El voto femenino igualó a las mujeres como ciudadanas de la sociedad que integran. Fue ese un momento de cambio extraordinario y desde los balcones de la casa de Gobierno la propia Evita puso voz al logro fundamental: “Aquí está, hermanas mías, resumido en una letra apretada de pocos artículos una historia de lucha, tropiezos y esperanzas”⁶.

Esa mención a las dificultades apuntó a los antecedentes frustrados en procura del derecho básico de la mujer-ciudadana. A partir de 1919 se presentaron proyectos legislativos tendientes a promover el voto femenino. Sus autores chocaron con prejuicios, con una sociedad que entonces se resistía a cambiar su estructura patriarcal, que se cobijaba en un clima de época plagado de falsas dudas sobre la capacidad y madurez de las mujeres para hacer uso del derecho del voto. La primera experiencia de apertura en ese sentido se dio en la provincia de San Juan, en 1927. El entonces gobernador Federico Cantoni sancionó una reforma en la carta orgánica provincial y extendió el voto a las mujeres. Fue un gran paso adelante. Pero duró poco. Las mujeres de San Juan pudieron votar sí en abril de 1928. Fue el primer caso en la República Argentina y participó de la elección el 97 por ciento de las mujeres empadronadas. Incluso, una mujer, Ema Acosta, fue elegida diputada y otra, Emilia Collado, resultó electa intendenta del departamento de Calingasta. El sueño de extender esa conquista en el resto del territorio argentino fue frenado por la destitución del gobernador Cantoni unos meses después, en diciembre de 1928. La carta orgánica de San Juan fue de nuevo reformada. Esa vez sin permitir el voto femenino. Una vez más se retrocedió.

En la primera presidencia de Juan Domingo Perón se formó la Comisión Pro Sufragio Femenino, encabezada por Evita. Fue ella una mujer de acción. Su fuerza abrió el camino: “Yo creo firmemente que la mujer - al revés de lo que es opinión común entre los hombres - vive mejor en la acción que en la inactividad”⁷. Su senda fue seguida, pero sin ella no fue fácil.

La participación de la mujer en la toma de decisiones políticas fue reducida durante décadas. En 1983, año en el cual se recuperó en la República Argentina el sistema democrático de gobierno que continúa sin interrupciones, la Cámara de Diputados de la Nación sólo contaba con el 4,3% de participación femenina. La ley 13.010 resultaba desde 1947 en la afirmación plena de los derechos políticos de la mujer. Pero la baja cantidad de legisladoras impedían la visibilidad y resolución de temas propios. Se requirió un proceso de acción afirmativa para completar la tarea.

Se estaba frente a una condición de desigualdad, entendiéndose a ésta como la aplicación dispar de las reglas fijadas⁸. La situación de hecho debía ser alterada en base del principio de acción afirmativa. Se toma aquí la definición de acción afirmativa emanada de la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles, que en 1977 se refirió a ésta como “cualquier medida más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria adoptada para corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas, o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro”⁹. La resolución del bloqueo ad hoc al acceso pleno a cargos electivos en la República Argentina llegó en 1992 con la aprobación de la ley 24.012, conocida como de Cupo Femenino.

⁵ Las mujeres votaron en la República Argentina por primera vez el 1 de noviembre de 1951. Participaron más de 3.500.000 mujeres y fueron electas 23 diputadas, 6 senadoras y 3 delegadas de territorios nacionales.

⁶ Discurso de Eva Duarte en Buenos Aires el 23 de septiembre de 1947 tras aprobarse la ley 13.010

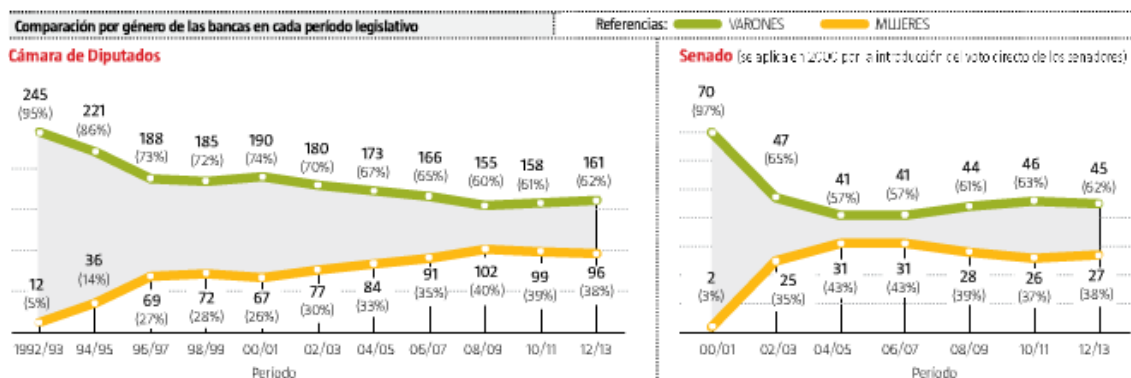
⁷ DUARTE, Eva: La razón de mi vida. Ed. Peuser, Bs. As.

⁸ BOBBIO, Norberto: Igualdad y Libertad. Ed. Paidós.

⁹ JUAREZ, Mario Santiago: Igualdad y Acciones Afirmativas. Biblioteca Jurídica Virtual de la Universidad Nacional de México (UNAM), México.

Esa norma fijó que “las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 por ciento de las candidaturas a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla con ese requisito”. La ley 24.012 cambió así la proporción de la presencia de mujeres en la Cámara de Diputados de la Nación. Desde ese 4,3% de la representación femenina establecida en 1983 se pasó al 38% en la actual composición de la Cámara de Diputados de la Nación. El Poder Ejecutivo Nacional firmó en el año 2000 el decreto 1246 que estableció a su vez un nuevo cupo femenino en el Senado de la Nación, donde en 2012 se cuenta con el 38% de senadoras. Al iniciarse el año legislativo de 2012, las mujeres tienen la presidencia en el 42% de las comisiones de la Cámara de Diputados de la Nación y en el 32% de las comisiones del Senado de la Nación¹⁰.

Bancas en manos femeninas



Ese paso inicial de la acción afirmativa que renovó el peso político de las mujeres argentinas dio lugar a otro hito trascendente para la igualdad de género: su elevación a rango constitucional. La reforma de la Constitución Nacional promulgada en 1994 fijó, en su artículo 75, inciso 23, la obligación al Congreso de la Nación de “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 los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. Entre esos tratados internacionales que son reconocidos figuran, entre otros, la declaración de la IV Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer, de 1995, y la Convención contra Toda Forma de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.

A partir del envión generado por la reforma constitucional empezaron a percibirse los cambios reales para establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cayeron así formas tradicionales de control patriarcal como las enquistadas en el sistema educativo de mayor excelencia. Por caso vale citar lo ocurrido en el Colegio Nacional Monserrat de la ciudad de Córdoba, establecimiento de nivel de enseñanza media, dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), en cuyas aulas fue educada gran parte de la dirigencia político-social de una de las provincias más relevantes de la República Argentina. Hasta 1997 ese colegio tenía vedado el ingreso a las mujeres. Al determinarse una apertura igualitaria a sus aulas, la medida fue objetada judicialmente por padres de alumnos varones y por egresados de ese establecimiento. La disputa fue resuelta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN),

¹⁰ Dirección de Información Parlamentaria, Congreso de la Nación Argentina, 2012.

en un fallo del 19 de septiembre de 2000, que resguardó el derecho de las mujeres a recibir educación en grado de igualdad con los hombres en ese colegio¹¹.

Desde aquella conquista inicial de Evita para afirmar los derechos cívicos de la mujer mediante el voto se pasó de peldaño en peldaño por la escalera rumbo a la igualdad. Quedaba al iniciarse el siglo XXI un área vital de la sociedad en la cual debía darse una nueva lucha: la vida sindical. Fue en 2001 cuando la entonces diputada nacional Graciela Camaño forjó el logro que permite hoy el trabajo del IPLIDO: la llamada ley de cupo femenino sindical.

Al presentar el proyecto de ley de modificación parcial de la Ley de Asociaciones Profesionales, Camaño –acompañada por otras legisladoras en la iniciativa- argumentó: “El permanente avance en la participación femenina en los diversos ámbitos de nuestra sociedad, ha sido factor determinante y ejemplificador durante la última centuria. Sin embargo, esa participación no se ha dado, al menos en nuestro país, en la conducción de las organizaciones sindicales, a pesar que, desde siempre, la mujer ha sido figura descollante en la conquista de nuevos derechos laborales. Los ejemplos iniciados por Eva Perón, son innumerables”¹².

El proyecto fue aprobado en la Cámara de Diputados de la Nación en noviembre de 2001. Pocas semanas después, la República Argentina vivió una crisis político-económica-social de enorme dimensión. El proyecto legislativo tuvo que esperar hasta noviembre de 2002 para ser aprobado en el Senado de la Nación. Fue la propia impulsora de la medida en el Congreso, Graciela Camaño, la que en marzo de 2003 –por entonces como Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - anunció el decreto de reglamentación de la Ley 25.674 que estableció la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de trabajadores/as. Para los casos en los que no se llega a ese porcentaje se indicó que la representación femenina será proporcional a la cantidad alcanzada.

Durante su discurso de presentación de la reglamentación de la ley 25.674, la entonces ministro Camaño dio pautas sobre la importancia de esa norma, sobre la barrera que se levanta para permitir otro paso a la mujer: “Es un desafío para las mujeres sindicalizadas capacitarse y participar. El diálogo permanente y la participación activa en los lugares de trabajo, en las comisiones directivas, en las comisiones paritarias, aportando ideas, enriqueciendo el contenido de los convenios y, fundamentalmente, aportando la mirada de la mujer en el mundo del trabajo. Son en última instancia, la verdadera y real herramienta que cuentan nuestras mujeres trabajadoras para lograr la integración e igualdad de condiciones que propiciamos y queremos”¹³.

METODOLOGIA

La I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos (ENATHGRA) tiene por objetivo aportar información sobre la situación sociolaboral de las

¹¹ Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina: Fallo GONZALEZ, de Delgado, Cristina y otros c/Universidad Nacional de Córdoba, 19 de setiembre de 2000.

¹² Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Nación, Comisiones de Legislación de Trabajo y de Familia, Mujer y Minoridad, fundamentos del proyecto de ley sobre cupo femenino sindical, Buenos Aires, 28 de noviembre de 2001

¹³ Mensaje de la Ministro de Trabajo al reglamentarse la Ley 25.674, Buenos Aires, 7 de marzo de 2003

trabajadoras y trabajadores hotelero gastronómicos, cuyo resultado sirva de insumo estratégico para las acciones a adoptar por el IPLIDO.

Por ello, la misma contempla el relevamiento de diferentes dimensiones temático – conceptuales, a saber:

- Inserción contractual y laboral
- Organización del trabajo
- Jornada de trabajo
- Capacitación
- Condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Ambiente laboral
- Relaciones sindicales
- Obra social
- Remuneraciones
- Características sociodemográficas
- Tiempo libre y vida familiar.

Teniendo en cuenta las características del estudio y sus objetivos se decidió utilizar la herramienta metodológica de la encuesta, para lo cual se procedió previamente al diseño de un cuestionario consistente en una serie de preguntas agrupadas temáticamente para su posterior análisis.

El cuestionario se divide en once bloques de preguntas que abarcan cada una de las dimensiones temáticas anteriormente expuestas.

Con los datos obtenidos se procedió a la realización de un registro y un análisis estadístico de la información mediante mediciones de tipo cuantitativo y cualitativo.

Previo a la aplicación del cuestionario se realizó la selección de la muestra representativa de ambas actividades, Hotelería y Gastronomía, que contemplara tanto a:

- Empresas, estratificadas según la rama de actividad y el tamaño de las mismas (cantidad de empleados).
- Trabajadores dentro de cada empresa, estratificando a los asalariados de la empresa según sexo y ocupación.

Se encuestó a 1510 trabajadoras/es, que representan a un universo de 93.700 (35.500 mujeres y 58.200 hombres).

LAS ASIMETRIAS SE HACEN VISIBLES

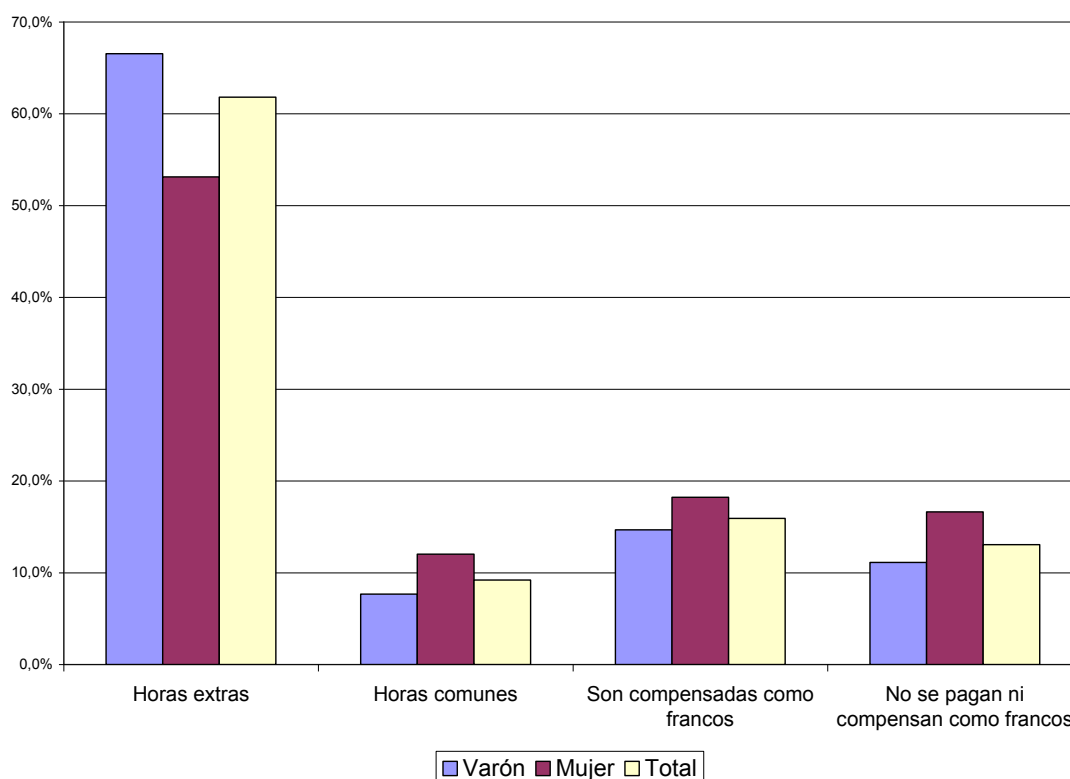
La I Encuesta Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Hoteles y Gastronomía permitió al IPLIDO dotarse de una imagen real del sector bajo la órbita sindical de la UTHGRA. En principio estableció la proporción de mujeres (37,9%) y hombres (62,1%) empleados en hotelería y gastronomía. Es un punto de partida básico para analizar la situación de género y abordar las específicas necesidades de la trabajadora.

Entre ese núcleo de mujeres trabajadoras el 54% se reconoció como jefa de su hogar. Por su parte, el 78% de los varones consultados respondió que era el jefe de su hogar. Para el 34% de

las mujeres el ingreso laboral recibido por el trabajo bajo estudio resulta el único sustento económico de su hogar, situación que alcanza al 50% de los trabajadores.

Frente a esa situación económica, en la cual en la práctica tres de cada diez mujeres apuntala a su hogar con su único ingreso, comienzan a notarse algunas asimetrías salariales que expuso el sondeo. Las diferencias en la retribución económica entre mujeres y hombres se observan en todos los tramos de horas trabajadas. Sin embargo, tomándose en cuenta los datos de brechas salariales entre mujeres y hombres consignados antes en referencia a otros sectores de la producción de bienes y servicios, las empleadas de hotelería y gastronomía tienen menor desequilibrio si se toma en cuenta la remuneración por una jornada normal, de entre ocho y nueve horas, ya que la encuesta determinó una brecha en favor de los hombres estipulada en el 4%. Sin embargo, la distancia entre el salario de una mujer y de un hombre con similares responsabilidades laborales se extiende considerablemente en favor de éstos si se computa el pago por jornada de entre seis y menos de ocho horas (brecha del 29%) y de más de nueve horas (19%).

Una desigualdad de género queda a la vista en el siguiente gráfico referido a la forma de compensación de las horas extras de trabajo. En las variantes de remuneración de las mismas establece diferencias en perjuicio de las mujeres trabajadoras.



La investigación permitió al IPLIDO determinar que entre las trabajadoras y trabajadores del turismo, hoteles y gastronomía es fuerte el interés por una mayor inserción de las mujeres en la vida sindical. Resultaron datos alentadores sobre la buena recepción a las políticas de género promovidas desde la conducción de la UTHGRA a través del Instituto. El 54% de las

trabajadoras y trabajadores opinan que una mayor presencia de mujeres en cargos directivos del sindicato mejoraría algún aspecto del ambiente laboral.

Cuando se analizan en que aspectos la presencia femenina sería más favorable fueron resaltados Condiciones de Higiene y Seguridad (45%), Negociaciones Salariales (28%) y Condiciones de Trabajo en General (28%).

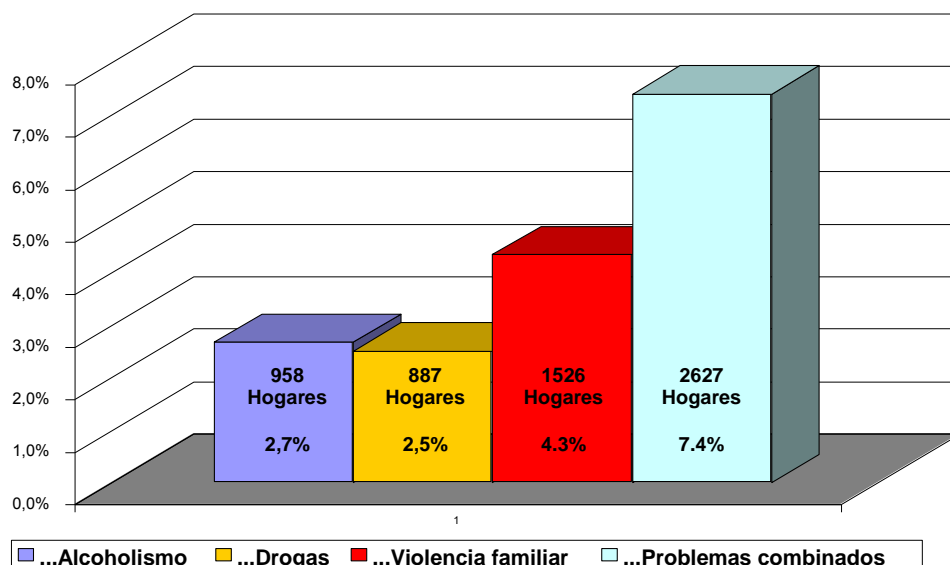
Esa expectación positiva de trabajadoras y trabajadores sobre el rol que puede cumplir la mujer en la defensa de intereses colectivos lleva a reforzar la tarea desde el IPLIDO para la difusión de las posibilidades de acceso de las mujeres a responsabilidad sindical. Es que la encuesta reveló un bajo conocimiento de las normas de acción afirmativa generadas para abrir a las trabajadoras espacios de toma de decisiones. Sólo el 8% de trabajadoras/es estaba al tanto de la existencia de la Ley 25.674 que establece el cupo femenino en las listas para elecciones sindicales. Entre las mujeres empleadas en hotelería y gastronomía el porcentaje de conocimiento sobre la legislación vigente se reducía al 5%. En cuanto a la participación sindical, el 36% de trabajadoras/es participó de alguna reunión o asamblea en el año, pero esa presencia fue en su mayor proporción masculina (41%) que femenina (27%).

Ante esa situación, el IPLIDO diseñó programas especiales para acercar a las trabajadoras las herramientas que permitan alcanzar la información sobre el ambiente sindical y sus posibilidades de ingreso al mismo. Así se trabajó en forma de mesas-debate y talleres sobre el sistema legal argentino, focalizándose en las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres. En especial se difundió la Ley 25.674, además de analizar los convenios colectivos de trabajo de la UTHGRA, y la promoción de las acciones de igualdad de oportunidades de género.

IPLIDO desarrolló esa línea de acción para fomentar el más inmediato ingreso de la mujer en el ámbito sindical con el respaldo que dio ese porcentaje favorable de trabajadoras/es convencidos de las ventajas de contar con mayor presencia de mujeres en los roles de defensa de los derechos laborales. El 18% declaró en la encuesta que hay delegadas sindicales en las empresas en las que trabajan. Un porcentaje que se espera aumentar mediante la campaña de información consignada. No puede dejar de resaltarse que la amplia mayoría (95%) sostiene que no existen diferencias en el trato de delegadas/os según el sexo del trabajador.

Si bien la ley 25.674 es una herramienta de vital trascendencia para la plena vida sindical, no todos los sectores gremiales cumplen con el cupo de participación femenina en las unidades de negociaciones colectivas de condiciones laborales. En la UTHGRA la presencia de mujeres en sus líneas de conducción está consolidada, con algunas secretarías adjuntas ocupadas hace más de dos décadas por trabajadoras. Empero, esa apertura al desarrollo sindical de la mujer no tiene equivalencia en otros sindicatos, en los cuales ni siquiera se cumplen las pautas básicas de la ley 25.674, pese a las denuncias realizadas en el MTEySS.

El sondeo permitió, además, abordar desde el seno de la UTHGRA programas focalizados para corregir y evitar importantes problemas de género padecidos por trabajadoras de hotelería y gastronomía y mujeres en general fuera de su lugar de labores. La encuesta indagó sobre relaciones intrafamiliares y detectó que en un 7,4% de los hogares de trabajadoras/es consultados se dan situaciones combinadas de violencia familiar (en el 4,3% de los casos), alcoholismo (2,5%) y adicciones a drogas ilegales (2,7%). Fue el 5% de encuestadas/os el que señaló la existencia de esos flagelos en el hogar, en el 65% de esos casos se trató de mujeres que reconocieron esos problema que claramente limitan y vulneran sus derechos de género.

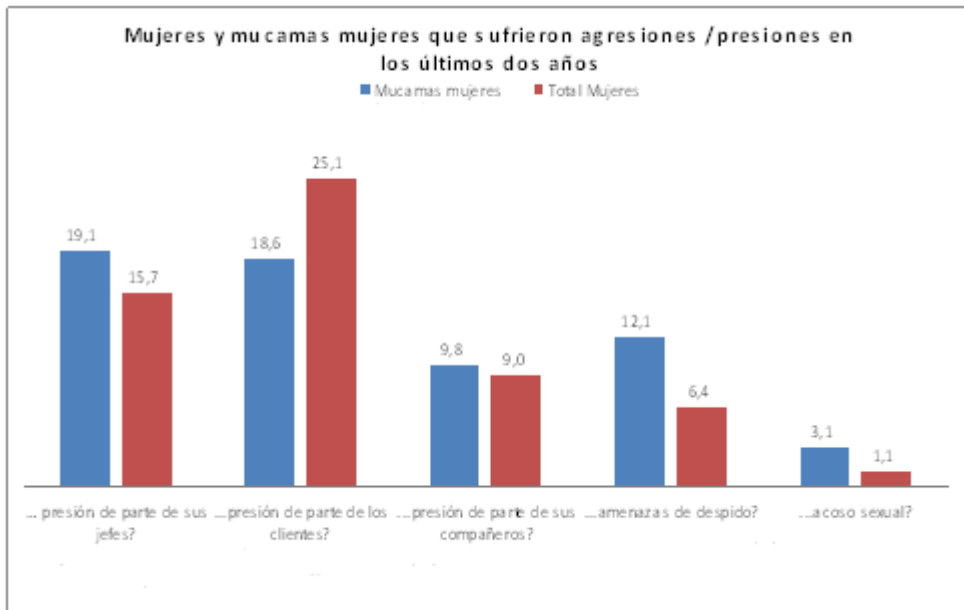


Conocida esta realidad mediante la encuesta, el IPLIDO dirigió un programa denominado Lazo Blanco destinado a varones, con el objetivo de generar conciencia, sensibilizar y obtener un involucramiento activo de hombres contra todo tipo de violencia hacia las mujeres, otros hombres, niños y niñas. La acción se completó con talleres mixtos y los participantes asumieron el compromiso de promover a su vez los valores de esta campaña, afirmándose en una masculinidad que no se centre en las relaciones de poder, abuso y dominio.

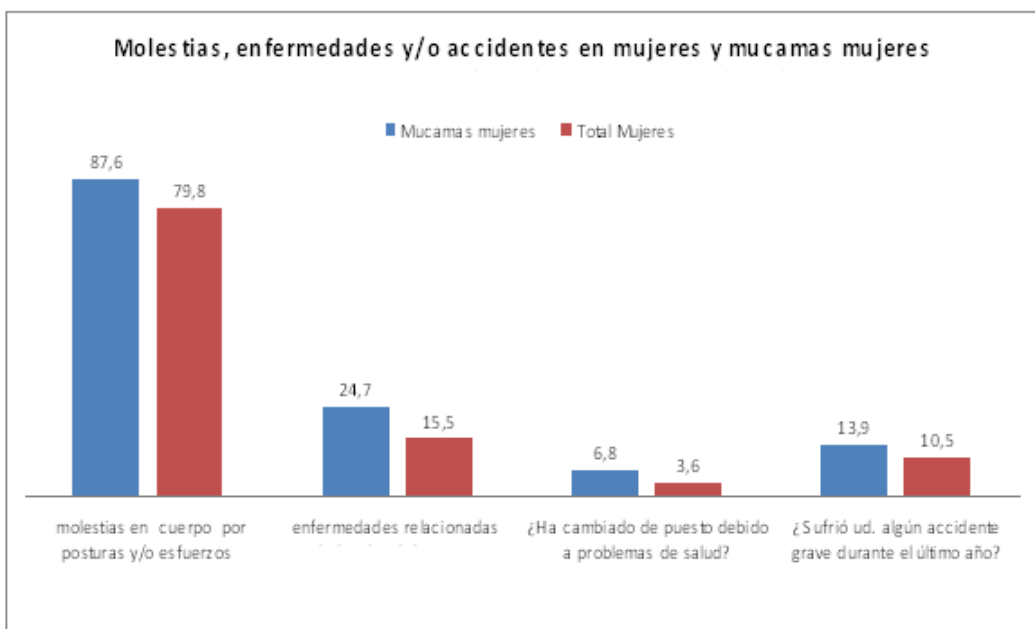
Otros programas también surgieron en el IPLIDO para alertar sobre el flagelo del abuso en las relaciones dentro del hogar, como el programa Violencia Familiar, y se dieron los pasos necesarios para la creación de la Red Social Argentina sobre Violencia de Género, que desde la UTHGRA se abrió a toda la comunidad para intercambiar estrategias de interpelación del problema y forjar vínculos para permitir una superior capacitación de trabajadoras y trabajadores en la detección primaria de casos y resolución de conflictos.

La encuesta dio al IPLIDO también elementos para realizar una evaluación completa sobre un área específica del sector estudiado, el referido al trabajo de mucamas en hotelería, núcleo que abarca a 11.081 mujeres, cifra que representa al 28% del total de trabajadoras/es que fue motivo del análisis de este sondeo nacional. Así se generó un trabajo de investigación adicional denominado "Problemas de salud en el lugar de trabajo del personal de limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas comunes del sector hotelero". Las dificultades detectadas entre las trabajadoras de este rubro exceden los porcentajes promedios en iguales situaciones con relación al resto de las mujeres objeto de la encuesta. Esa situación motivó un acercamiento diferenciado para tratar los problemas propios de la especialidad de limpieza en cuartos de hoteles.

Un eje de las respuestas evidenció situaciones de discriminación y violencia de género en mayor medida entre las mucamas que entre las mujeres empleadas en otros quehaceres. Entre las primeras se duplican las amenazas de despido y también es más elevado el nivel de respuesta que apuntan a presiones por parte de los jefes y al acoso sexual. IPLIDO abrió espacios en sus talleres de violencia de género para que las mujeres afectadas puedan encontrar el acompañamiento necesario para erradicar estas prácticas.



A esas situaciones de violencia física o psicológica se le agrega entre el personal de limpieza de cuartos de hoteles mayores dolencias corporales ocasionadas por cuestiones laborales. El gráfico siguiente permite visualizar que, a diferencia de las mujeres con otras especialidades de trabajo, las mucamas están más expuestas a molestias en el cuerpo por posturas y esfuerzos, a enfermedades vinculadas con la actividad que desarrollan en su empleo, a sufrir algún accidente grave y a tener que cambiar de puesto por problemas de salud.



Tras analizar los resultados de este sector de la encuesta en particular, el IPLIDO promovió una serie de acciones tendientes a mejorar la calidad laboral de estas trabajadoras. Esas alternativas fueron acompañadas por la conducción de la UTHGRA que llevó a la mesa de negociación sectorial propuestas concretas para disminuir los percances físicos de las trabajadoras de

limpieza de habitaciones de hoteles. Entre esas modificaciones nacidas de la investigación del IPLIDO figura que las mucamas atiendan en los hoteles de cinco estrellas a ocho habitaciones en lugar de diez, y que en hoteles de cuatro estrellas se pase a 10 habitaciones en lugar de 12; también se procura fijar una licencia de 30 días para las mujeres por enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, además de solicitarse la reincorporación de la figura masculina del houseman, que da ayuda a las mujeres con el trabajo pesado durante el aseo de los cuartos de hotel, como la extracción de cortinas, el traslado del blanco y la remoción de colchones, en especial los de clase sommiers; con esa asistencia se podrá evitar las lesiones que fueron visualizadas durante la encuesta realizada.

CONCLUSIONES

La ley 25.674 abrió en la República Argentina una puerta hacia una mayor equidad en la defensa de los derechos laborales. Resultó un importante avance en el camino de la igualdad de oportunidades. Pero esa norma promulgada en 2003 por sí misma no garantiza el acceso real de las mujeres a puestos sindicales desde los cuales puedan planificarse, promoverse y hacerse efectivas políticas de género en el ámbito laboral. Por eso cobra trascendencia la creación dentro de las organizaciones sindicales de espacios específicos de investigación, análisis y diseño concreto de acciones a favor de la inserción femenina en ese campo. Ese trabajo es realizado por el IPLIDO dentro de la UTHGRA. Para advertir y corregir desviaciones en el objetivo estratégico del sindicato en la transversalidad de género. Para informar y fomentar la conciencia entre las mujeres sobre la importancia de ocupar los puestos que están por ley a su alcance.

En su análisis sobre sindicalismo latinoamericano y las políticas de género, Didice Godinho Delgado define que es equivocado interpretar que la aceptación dentro de una organización de una estrategia de transversalidad de género suponga dejar atrás a instancias de observación y estudio propias de las mujeres con la expectativa que diferentes discriminaciones fuesen evitadas con la responsabilidad colectiva¹⁴. La equidad de género es un ideal aún no alcanzado y en consecuencia la existencia de igualdad de oportunidades debe ser observada por institutos especializados dentro del sindicato.

La transversalidad de género apunta a que todas las áreas de una organización produzcan resultados eficaces para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres. El enunciado debe ser acompañado por la acción. Así, la I Encuesta Nacional de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos realizada por el IPLIDO permitió la identificación de los problemas, expectativas y reivindicaciones de las mujeres dentro del sector de interés de la UTHGRA. En la ponencia se visualizó el trabajo de investigación, análisis y propuestas de cambios efectivos desarrollado por el IPLIDO.

Uno de los ejes de acción importantes fue focalizado en programas de Salud Sexual y Procreación Responsable, tendientes a permitir la toma de decisiones libres de discriminación, coacción o violencia.

Las agresiones de género, tanto en el ambiente laboral como en el hogar, son motivos de especial preocupación. El sondeo identificó el problema y dio más empuje a los programas

¹⁴ DELGADO GODINHO, Didice: *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, Ed. Fundación Friedrich Ebert, Montevideo.

desarrollados para evitar esas situaciones, contener a las víctimas y promover la denuncia de los casos.

Con ese fin desde el IPLIDO se creó la Red Social Argentina sobre Violencia de Género a partir del esquema nacional de la UTHGRA y el apoyo de las seccionales y delegaciones, integrándose en el trabajo a organismos oficiales y ONGs que asisten en esta problemática. La intención es generar consensos para intercambiar información, compartir jornadas de trabajo y contar con espacios físicos para las actividades contra la violencia de género.

El IPLIDO asumió el compromiso de tener un rol preponderante en esta iniciativa. Se avanzó en el establecimiento de un Observatorio de Violencia de Género con la participación de las organizaciones que actúan en esa red social. El maletín de recursos que se puso a disposición implica, entre otras opciones, la posibilidad de consultar en Internet a un completo directorio de entidades públicas y privadas que dan respuesta a los casos de violencia laboral o intrafamiliar, direccionándose la búsqueda por lugar de residencia para una mejor y más rápida intervención frente a estas situaciones.

Por otra parte, pudo establecerse que la brecha salarial, aunque baja al tomarse la jornada normal de ocho a nueve horas y relacionar los datos con otros sectores, desfavorable para las mujeres es un punto a ser solucionado. La mirada del IPLIDO sobre ese foco de asimetrías hace visible el problema. Vale aquí la cita de Linda Wirth, cuyo argumento expone que las actividades sociales y culturales establecidas y la desigualdad de género en la educación, la formación y la contratación constituyen la principal razón para la persistencia de diferencias de remuneración entre mujeres y hombres¹⁵. La encuesta estudiada determina también diferencias claras en el pago o forma de compensación de las horas extras según se trate de mujeres u hombres. Nada puede explicar esa diferencia más allá de ser producto de un pensamiento social adquirido por años de exclusión de la mujer como sujeto político. Esa certeza de actitudes asumidas por costumbres potencia la presencia decisiva del IPLIDO en el trazado de campañas para modificar conductas y conseguir la igualdad de oportunidades.

IPLIDO tiene así una actividad vital para identificar expectativas, definir líneas de acción y responder de manera efectiva a las necesidades de las trabajadoras del sector. Se logró pasar de esa manera del mensaje discursivo a un compromiso real y general en la UTHGRA, a partir de una decisión estratégica de su conducción, sin cuyo apoyo, compromiso y liderazgo no hubiera sido posible.

La encuesta mostró que pese a la ley 25.674 aún es baja la participación de la mujer en la toma de decisiones sindicales. También evidenció que eso ocurre en parte por el desconocimiento de las trabajadoras sobre sus propias posibilidades de participación. Transmitir esa información fue uno de los objetivos de mediano plazo ideados por el IPLIDO. No puede esperarse que la mujer se sume espontáneamente a una organización si no la conoce. En el convencimiento que el sindicalismo es una posibilidad para la emancipación de la mujer, para dejar de ser simples espectadoras, el IPLIDO se ubicó como una referencia clara, visible y concreta para llegar a la equidad de género que derive en una inamovible igualdad de oportunidades.

¹⁵ WIRTH, Linda: Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección. Ed. OIT.

BIBLIOGRAFIA

BOBBIO, Norberto: Igualdad y Libertad. Ed. Paidós.

CASTELLS, Manuel: La era de la información. Tomo I y II. Economía, Sociedad y Cultura. Ed. , Siglo XXI, Bs. As.

DELGADO GODINHO, Didice: Sindicalismo latinoamericano y política de género, Ed. Fundación Friedrich Ebert, Montevideo.

DUARTE, Eva: La razón de mi vida. Ed. Peuser, Bs. As.

HALL, Stuart y DU GAY, Paul: Cuestiones de identidad cultural, Sage Publications.

JUAREZ, Mario Santiago: Igualdad y Acciones Afirmativas. Biblioteca Jurídica Virtual de la Universidad Nacional de México (UNAM), México.
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=2494>. Consultado:05/03/2012.

REVISTA PLURALES, Informe de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, Año 1 N° 1, Buenos Aires.

WIRTH, Linda: Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección. Ed. OIT.