



# DESIGUALDADES Y POST PANDEMIA

*Reflexiones en ocasión del 25 de noviembre*

Día Internacional de la Eliminación  
de las violencias contra las mujeres



SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS  
GÉNERO E IGUALDAD

Asociación Bancaria  
**La Bancaria**  
NUESTRO SINDICATO  
SECRETARIADO GENERAL NACIONAL

# Desigualdades y *post pandemia*

**Reflexiones en ocasión del 25 de noviembre**

*Día Internacional de la Eliminación  
de las violencias contra las mujeres*

# Palabras *iniciales*



## **A propósito del 25 de noviembre de 2021**

### **SERGIO PALAZZO**

Secretario General de la Asociación Bancaria

Es un placer escribir unas pocas palabras como presentación a una publicación que nace y da cuenta de una política activa así como prioritaria de nuestra organización sindical. Desde hace algunos años nos trazamos el firme compromiso en el que el ingreso de la perspectiva de género al ámbito sindical no sería un "maquillaje", tampoco un abordaje políticamente correcto porque se ocuparía de un tema que emergía en la agenda social a escala global. Todo lo contrario. La Asociación Bancaria trazó una línea de reflexión y de acción que ha crecido, la que se ha consolidado y la que hoy nos llena de orgullo pero también de enormes responsabilidades.

Esta publicación demuestra cómo el problema de las desigualdades, de la discriminación y la falta de equidad en el mundo laboral es una preocupación que nos interpela no solo como trabajadores o como sindicalistas, sino también como seres humanos que habitamos sociedades cada vez más injustas y violentas donde los actores no hegemónicos cada vez pierden más derechos. Y es en este escenario en el que lanzamos nuestras múltiples formas de resistencias y estrategias de cambios frente a un capitalismo voraz que asociados a viejas prácticas patriarcales debilitan a los trabajadores y trabajadoras. Claro que a estas últimas mucho más.

Así nuestra organización ha prestado especial atención a las inequidades que afectan a las trabajadoras y colectivos disidentes, tal como se observa en la reunión realizada en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres cuyas reflexiones ponemos a disposición en una nueva fecha central de las luchas de las mujeres: el #8M Día internacional de las mujeres trabajadoras.

Sabemos que hemos comenzamos a transitar los tiempos de la post pandemia, no solo la del Covid 19 sino también la del ciclo neoliberal que nos legó secuelas, las que seguimos padeciendo. Pero también nos enfrentamos a nuevos retos de la mano de la innovación tecnológica, los cambios en los procesos de trabajo, entre otros tantos fenómenos que afectan el funcionamiento del mercado laboral.

¿Cuál es el escenario? Repasemos algunos datos que dan cuenta de esta nueva realidad. A la pérdida de 125 millones de empleos en el mundo (según estimaciones de la OIT), debemos añadir la profundización de las desigualdades que afecta de manera diferenciada a trabajadores y trabajadoras precarizados, a mujeres y jóvenes.

En particular, han sido las trabajadoras quienes destinaron mayores esfuerzos ante el aumento de las tareas de cuidado, a lo que se agregó la disminución de oportunidades de trabajo

remunerado y la caída del empleo en actividades económicas feminizadas. A esta sobrecarga de trabajo de cuidados se añadió el descenso en la participación laboral de las mujeres.

De modo que tenemos el desafío colectivo de demarcar qué debemos hacer, cómo ampliar los diagnósticos y abrir la mirada sobre las desigualdades en la post pandemia. Entendemos que es necesario remover lecturas y análisis que invisibilizan las renovadas condiciones de precarización de las vidas de lxs trabajadorxs y de los sectores más afectados.

Ligado a esto, debemos complejizar las interpretaciones al preguntarnos por cuáles han sido las desigualdades que se profundizaron, cuál es la situación de las trabajadoras y trabajadores en el acceso a la educación, la ciencia y la tecnología; en la recuperación de puestos de trabajo con protección de derechos; en la participación política y ámbitos de toma de decisiones, entre otros son asignaturas urgentes.

En el centro de nuestra acción política está la necesidad de consolidar un proyecto con inclusión y equidad. Llegó la hora de que retomemos desde las militancias el reto de volver a motorizar nuestras luchas contra las injusticias y discriminaciones que hoy parecen haber vuelto a naturalizarse.

Como Secretario General de esta organización sindical les propongo que recuperemos nuestra historia y la memoria del movimiento obrero, porque en esas expresiones están los legados y las formas de luchas que nos fortalecen y por otro lado, agradezco los esfuerzos de las compañeras por entablar diálogos con distintos actores y actoras de nuestra sociedad para pensar juntos y transformar el mundo del trabajo en espacios libres de violencias y discriminaciones.

7

**Presentación**

11

**MUJERES SINDICALISTAS**

*Exposición de Patricia Mounier*

15

**CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

*Exposición de Ana Franchi*

20

**DERECHO LABORAL Y GÉNERO**

*Exposición de Cynthia Astrid Benzion*

25

**POLÍTICA Y GESTIÓN**

*Exposición de Pamela Ares*

30

**DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS Y TRAVESTIS**

*Exposición de Paula Arraigada*

35

**TRABAJADORXS JÓVENES**

*Exposición de Agustina Panissa*

41

**Palabras finales de Claudia Ormachea**

# Presentación



Desde el inicio de la pandemia de COVID-19 hemos asistido a la profundización de la desigualdad social y la precarización de la vida como consecuencia de la emergencia sanitaria y una crisis económica sin precedentes. Los datos recientes sobre las consecuencias de esta crisis - que reclama respuestas urgentes- indican que aumentó la violencia de género, la violencia intrafamiliar y los femicidios durante la pandemia. Los números son alarmantes: en 2021 se registró un femicidio cada 34 horas (213 femicidios y 10 trans/travesticidios), mientras que en enero de 2022 hubo uno cada 24 horas (29 femicidios, 2 trans/travesticidios).

Asimismo, el repliegue a los hogares producto de las medidas de confinamiento y de la crítica situación económica no sólo intensificó situaciones de violencia doméstica, sino que además contribuyó a una mayor precarización y discriminación laboral

hacia las mujeres a partir del aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La desocupación entre las mujeres superó el 10%, en tanto que la situación entre trabajadorxs jóvenes fue más crítica aún: la tasa de desocupación de las y los jóvenes alcanzó el 19% (22,4% en mujeres jóvenes y 16,1% en varones jóvenes según INDEC).

Luego de largos meses de impulsar formas de cuidar la vida nos encontramos en un tiempo en el que comenzamos el camino de la reactivación económica. Entendemos que en esta etapa se da una vuelta de página a un ciclo crítico de seis años marcados por las políticas de desinversión del macrismo para favorecer la estrategia de concentración económica en pocas manos a lo que se agregó la inclemencia de una pandemia que asoló al mundo y, por ende, también a todxs nosotrxs nosotros.

En este contexto se vuelve una necesidad repensar las estrategias y acciones con las que abordamos las desigualdades de género y el impacto diferenciado de esta crisis en los sectores que peor la pasaron: mujeres, diversidades y jóvenes trabajadorxs. ¿Qué efectos generan las desigualdades que la pandemia profundizó? ¿Qué implicancias tiene esta crisis en la vida de mujeres y diversidades? ¿Con qué herramientas contamos lxs trabajadorxs para enfrentar estas desigualdades?

El 24 de noviembre de 2021 desde la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria organizamos un panel al que titulamos “Desigualdades y post pandemia” en ocasión del Día Internacional de la Eliminación de las violencias contra las mujeres (25 de noviembre). La actividad se propuso crear un espacio de reflexión y de encuentro para retomar las distintas líneas de acción de la SDHGI y debatir sobre los retos que se imponen en el mundo del trabajo en los tiempos de post pandemia, tendiente al fortaleciendo la organización colectiva para mejorar las condiciones de vida lxs trabajadorxs.

Como puntapié para iniciar el debate se plantearon interrogantes acerca de cómo abordar los efectos económicos, laborales y sociales de la pandemia y qué implica considerar el efecto diferenciado de esta crisis en la vida de mujeres, personas LGBT-TIQ+ y jóvenes trabajadorxs. Algunas de las preguntas disparadoras fueron: ¿Qué implica el avance de la ciencia y la tecnología en el marco de las desigualdades que profundizó la pandemia? ¿Cómo revertimos las brechas de género en el acceso al mundo del trabajo, al conocimiento, a la tecnología? ¿Qué políticas y qué herramientas son necesarias para la inclusión de los sectores de la sociedad más afectados por las desigualdades?

Esta publicación incluye las exposiciones que compartieron las referentes sindicales, académicas y activistas invitadas: Patricia Mounier, Ana Franchi, Cynthia Astrid Benzion, Pamela Ares, Paula Arraigada, Agustina Panissa y las palabras de cierre de Claudia Ormachea. Agradecemos su participación e invitamos a lxs bancarixs a compartir su difusión y a profundizar colectivamente nuestro compromiso con la erradicación de las múltiples formas de violencia de género.



**Panel**

---

**DESIGUALDADES**  
*y post pandemia*

# Mujeres sindicalistas



## **PATRICIA MOUNIER**

*Docente. Diputada Nacional Frente de Todos. Secretaria Adjunta del Sindicato Argentino de Docentes Privados, Santa Fe y Secretaria de Derechos Humanos de SADOP Nacional. Integrante de Mujeres Sindicalistas.*

***¿Qué pasa con la presencia de las mujeres sindicalistas en los espacios de toma de decisiones? ¿Qué implica una CGT con nosotras? ¿Qué agendas priorizar para este tiempo de post pandemia en los espacios de articulación entre sindicalismo y feminismo?***

Planteamos paridad como la conformación de la lista de los partidos políticos, como en los proyectos de paridad de las distintas organizaciones de nuestra sociedad civil. Ahora, ese cupo en principio, o esa paridad, que es el objetivo, debe ser real. Nosotros no queremos cambiar solamente la foto. Vieron que nos enojamos cuando en la foto aparecen todos los varones. Nuestro

presidente se reúne con las centrales obreras y son todos varones. No queremos solamente cambiar la foto, queremos que la participación sea real y efectiva, es decir, estar en los lugares de toma de decisiones importantes, porque a las mujeres sindicalistas se nos dan los lugares feminizados de los sindicatos, porque está claro que lo mismo que hacemos en nuestros hogares pretenden que hagamos y repliquemos en los sindicatos. ¿Qué quiere decir que sea con nosotras? Estas en los lugares de toma de decisiones, poder participar en una secretaría gremial, una secretaría adjunta y las secretarías generales. Eso queremos. Que lo consigamos es otra cosa. Por lo tanto, hemos iniciado un camino que tiene que ver con la formación y la capacitación de los compañeros y las compañeras.

Efectivamente hay gremios que han avanzado profundamente en la construcción de paridad y de inclusión verdadera y efectiva de las mujeres, y hay otros gremios que están arrancando más tímidamente porque no todos los ámbitos gremiales son asimismo inclusivos y son igualmente conscientes de lo que tienen que trabajar.

Considerando la experiencia de la Red Intersindical Contra la Violencia Laboral: ¿Qué líneas de acción son necesarias para el abordaje y prevención de las violencias en el mundo del trabajo?

Me parece que tenemos algunas herramientas importantes. La Ley Micaela en los sindicatos es una herramienta importante y a mí me sorprendió el año pasado sobre todo con la pandemia, me ha sorprendido la cantidad de gremios que están trabajando muy intensamente la Capacitación Micaela en los sindicatos. La capacitación en cuanto al Convenio 190 contra la violencia y el acoso laboral es un trabajo que nos vamos a dar los gremios para avanzar en esa cuestión, y en el caso del Congreso nuestra compañera Claudia, y nos han acompañado todos los diputados sindicalistas, presentó un enorme proyecto de un programa integral contra la violencia laboral, que hay que trabajar profun-

damente. Ojalá se empiece a trabajar en el Congreso porque son herramientas normativas que nos van a ayudar para erradicar de alguna manera la violencia que en los gremios también vivimos, con situaciones que se naturalizan o se invisibilizan, y cuando tenemos que pedir permiso para algo, cuando tenemos que preguntar si podemos hacer tal cosa, si podemos decir, son situaciones que nos violentan. A las mujeres se nos aplica un régimen meritocrático permanente, tenemos que demostrar siempre qué aprendimos, qué sabemos, si podemos o no. En cambio, en los varones la antigüedad es el capítulo que pesa digamos, ¿no? Entonces, en los gremios no construimos solas. Eso tiene que quedar claro. La construcción es varones y mujeres. Es una construcción colectiva. Hay que hacerla entre todos, las mujeres también tenemos que deconstruirnos porque muchas mujeres replicamos conductas patriarcales que aprendimos en los gremios, pero que nos enseñaron, pero que aprendimos desde que entramos, y si algunas hace mucho que estamos, como yo, en 32 años de gremialismo hemos seguramente replicado más de una de esas conductas.

Me parece que integrar intersindicales como la de la Intersindical contra la Violencia Laboral es un espacio importante para intercambiar experiencias, para construir protocolos, que todos los gremios lo están trabajando. Yo sigo muy de cerca y admiro mucho el trabajo de la Asociación Bancaria porque ustedes ya avanzaron hasta con la escuela de género, y capacitaciones más intensas, profundas y en todo el país. Tenemos que ayudar a las compañeras y compañeros en otros gremios les está costando un poco más. Hay compañeras que cuando no encuentran el espacio en el gremio construyen otros espacios para poder avanzar. Lo importante es que se pueda avanzar en ese sentido. Tenemos la primera y única normativa laboral, que es la de teletrabajo, que reconoce las tareas de cuidado y la importancia de suspender el trabajo, interrumpir la jornada laboral para

el cuidado. Sigue siendo una tarea especial y esencialmente de mujeres, nosotros seguimos reclamando que sea compartida, y eso también tenemos que trabajar en los gremios.

Tenemos que llevar a los gremios una agenda feminista, es decir una agenda que tenga que ver con los derechos y los reclamos de las mujeres trabajadoras. Para eso sólo lo vamos a conseguir participando en las discusiones paritarias, integrando los comités mixtos e integrando las discusiones en los convenios colectivos de trabajo, porque si solamente van a estar integradas por varones, seguramente los reclamos de las mujeres trabajadoras se van a ver mis invisibilizados, o por lo menos no van a estar en el tope de la agenda, digamos. Siempre es lo último.

Algunos temas que tienen que ver con las mujeres y diversidades que no se quieren tratar (aborto fue un tema) porque no es el momento, y para las mujeres parece que nunca es el momento. Y para nosotras, como decimos en el reclamo de la CGT, es con nosotras y es ahora.

*Muchas gracias*

# Ciencia y tecnología



## **ANA FRANCHI**

*Doctora en Ciencias Químicas. Presidenta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Presidenta y co-fundadora de la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT).*

***¿Qué efectos generó el avance de la ciencia y la tecnología en las condiciones de vida de lxs trabajadorxs? ¿Se observa un incremento de estas desigualdades? ¿Cómo revertimos las brechas de género en el acceso a la ciencia y la tecnología? ¿Qué propondrían para revertir este proceso?***

Buenas tardes, compañeros y compañeras. La ciencia y la tecnología en la Argentina también es un sector feminizado, a diferencia de lo que pasa en el mundo. De las personas que se dedican a la ciencia y tecnología, el 53% en la Argentina son mujeres. Eso

no es común. En los países centrales estamos hablando de un 35%, en Japón un 17%. Entonces diríamos “bueno, acá no tenemos ningún problema, tenemos el 53%”. Sin embargo, cuando uno hila más fino y mira dónde están las mujeres, por supuesto están en las categorías más bajas, tanto en las universidades como en el CONICET están muy poco presentes en los lugares de gestión.

En las universidades, donde tenemos 60% de alumnas, 60% de docentes, tenemos 11% de rectoras, y estas elecciones no lo están mejorando. Digamos, no es que el tiempo mejora. Acá no mejoran las cosas. Dentro del CONICET la categoría más alta tiene sólo un 23%, 24% de mujeres, hace muchos años. Nosotros tenemos 300 y pico de institutos a lo largo y ancho del país; sólo alrededor del 25% están dirigidos por mujeres. Recién comentaba, el CONICET tiene 63 años de vida, yo soy la segunda presidenta. Por primera vez el INTA, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, tiene una presidenta mujer, el INTI nunca lo ha tenido, y en la Comisión Nacional de Energía Atómica tenemos la tercera mujer presidenta. O sea, somos muchas, pero no estamos donde queremos, y hay áreas específicas, especialmente las ingenierías, la informática, algunas de las ciencias exactas, donde hay muchísimas menos mujeres. Eso es un tema que se trata a nivel mundial.

¿Cómo nos afectó la pandemia? En parte tuvimos muchas cosas en común con el resto de los trabajadores y trabajadoras. No pudimos ir a nuestros lugares de trabajo, entonces todo lo que fue, todo lo que es ciencia experimental, no pudo trabajar. La ciencia no experimental pudo trabajar, pero en las mismas condiciones que todos los trabajadores y trabajadoras tuvieron en lo que fue lo remoto, y especialmente las trabajadoras, porque se les agregó las tareas de cuidado, de menores y de mayores. ¿Cómo se reflejó eso? En la cantidad de trabajos de investigación que las mujeres publicaron, y sobre todo que fueron protagonis-

tas, y esto se vio a nivel mundial. Hubo una baja muy importante de la cantidad de trabajos protagonizados por lo menos por mujeres. Esto complicó muchísimo las carreras de las mujeres, que ya de por sí son complicadas porque con este tema de la palabra “meritocracia” que todos nos quieren vender, más en un ambiente como es el científico-tecnológico, no puede haber meritocracia mientras las mujeres y las diversidades no tengan igualdad de oportunidades, y todavía no las tenemos. No es un tema de ingreso, porque hay muchas mujeres, pero sí en el transcurrir de sus carreras todo es más complicado.

Hay una cosa positiva por otro lado que nos dejó la pandemia y fue la demanda a nivel mundial hacia la ciencia y a la tecnología. Todos decíamos “¿cuándo ponemos el bracito?”, era una demanda permanente. Si nosotros nos pensáramos dentro de 10 años y viéramos lo que se hizo, la cantidad de vacunas que se desarrollaron en tan poco tiempo es más que asombroso y está ocurriendo también en la Argentina. Muchos de los grupos que contribuyeron en forma importante a ayudar a enfrentar la pandemia estaban dirigidos por mujeres. Incluso el proyecto que está más adelantado en la posibilidad tener una vacuna diseñada y fabricada en Argentina está dirigido por la doctora Juliana Cassataro, una investigadora del CONICET de la Universidad Nacional de San Martín. Los primeros kits diagnósticos aparecieron, y ustedes las vieron en la prensa, mujeres protagonistas. No mujeres en un grupo de investigación, que también las había, sino protagonizando.

Las desigualdades siguen, por supuesto que siguen. Los cuidados no están resueltos, el CONICET tiene poca oferta en cuidados, especialmente en jardines maternos, en eso estamos trabajando. Estamos construyendo el primer jardín maternal totalmente construido desde el CONICET en Puerto Madryn, acabamos de abrir la licitación. Estamos hablando con rectores y rectoras para poder compartir el tema de los cuidados. Por

supuesto esto ocurrió para toda la administración pública nacional, prepandemia, el tema de las licencias durante el tiempo de adaptación de los niños y las niñas en las escuelas, desde los días que los docentes tienen actividades, etcétera, para los responsables de los cuidados, que en general son mujeres. Nosotros incorporamos a los y las becarias para que cobraran el suplemento por jardín maternal, que no lo hacían.

Tenemos otro tema, que es algo también que se habla muy poco en la ciencia y tecnología, que es la violencia laboral y de género. Y eso cada vez más se observa también a nivel internacional. Ha habido trabajos en las revistas más importantes de ciencia y tecnología hablando del acoso en estos ambientes. Nosotros tenemos desde hace unos años un observatorio de violencia laboral y de género, durante la pandemia y a pesar de las dificultades hemos abierto oficinas de este observatorio en la mayoría de las provincias. Asimismo, vamos desde el directorio del CONICET, que es el que dirige el CONICET, poniendo resoluciones que impiden a personas que tienen denuncias por violencia laboral o de género presentarse para dirigir becarios o becarias, investigadores e investigadoras, presentarse a concursos de directores o directoras de institutos, a ser jurado. Y esto surge gracias al movimiento de mujeres. La posibilidad de que en un ambiente de trabajo se dejen de naturalizar situaciones de violencia.

Otro tema fundamental es la evaluación. Poder avanzar en el CONICET es ser evaluado permanentemente, por informes, promociones, ingresos, becarios. Y ahí tenemos que tomar en cuenta en las evaluaciones todo lo que es los temas asociados al género, porque cuidamos más, tenemos menos tiempo, tenemos embarazos. Sobre esto el directorio está bajando indicaciones a las comisiones para que sea tenido en cuenta. En eso estamos trabajando, y también en que se tome en cuenta a las personas que se dedican a hacer transferencias tecnológicas, participar en

elaboración de políticas públicas. A un CONICET que mire a la Argentina, que no responda tanto a las agendas internacionales, y que haga lo que tiene que hacer: hacer que la gente viva mejor. Porque la gente, toda la gente, bancó nuestras carreras universitarias porque caímos en la educación pública, banca nuestras carreras, nuestros salarios, etcétera, así que nosotros en pandemia mostramos que podemos hacer cosas y seguimos adelante.

Espero que cuando termine mi gestión, en un par de años, poder venir acá y contarles que las cosas están mejor, que las jóvenes que estamos esperando en el CONICET, porque nos hacen falta, van a tener una carrera no fácil, porque no es fácil, pero menos complicada.

*Muchas gracias*

# Derecho laboral con *perspectiva de género*



## **CYNTHIA ASTRID BENZION**

*Abogada y Procuradora (UBA). Presidenta de la Asociación de Abogados Laboralistas (AAL).  
Asesora Legal de la Asociación Argentina de Actores (AAA).*

***¿Cuáles son los desafíos que el derecho laboral debe abordar en tiempos de post pandemia? ¿Qué acciones se deben impulsar para la incorporación de la perspectiva de género al derecho laboral?***

El derecho del trabajo nace con una especie de desviación patológica del derecho tradicional. Es un derecho que regula las relaciones entre desiguales. El conflicto entre capital y trabajo lo regula el derecho del trabajo. ¿Qué es lo que le importó siempre al derecho del trabajo y qué hace a su razón de ser? Generar desigualdades de signo contrario. O sea, equilibrar en la medida de

lo que el sistema resiste esa diferente capacidad de negociación entre la persona que sólo tiene su fuerza de trabajo para procurarse el sustento y el dueño del capital. Así nace el derecho del trabajo. Entonces en esta relación desigual está puesto el acento en que el trabajador varón tenga la protección de las leyes y le garanticen todo lo que establecen los artículos 14 y 14 bis como derechos de la persona que trabaja.

Ahora, la cuestión de género te la debo. Nuestra Ley de Contrato de Trabajo, que regula el empleo privado en Argentina, es del año '74, cuando imperaba una visión del trabajo como esencialmente masculino. El trabajador ideal era el trabajador varón, el que ingresa al mercado de trabajo a una edad muy temprana y recorre toda su trayectoria hasta su jubilación o su muerte sin ninguna interrupción. La mujer en el mercado de trabajo era una especie de desviación patológica, como lo sigue siendo la mujer en los sindicatos. Entonces, toda la construcción de normativa se basa en la vida de un varón. Las interrupciones que sufrimos las mujeres en nuestras trayectorias laborales, producto de la vida reproductiva, producto de los trabajos de cuidado de adultos, de discapacitados, de enfermos y demás no son tomadas en cuenta por nuestro régimen laboral. Si bien se han ido incorporando normas como la igualdad de trato y de oportunidades, el derecho a no sufrir discriminaciones y demás, seguimos teniendo en esta ley un capítulo que regula el trabajo de las mujeres donde se protege principalmente la función social de reproducción de la mujer trabajadora, y no a la mujer trabajadora. El capítulo se llama "Trabajo de mujeres", deberían llamarse "Derecho de reproducción con quita de derechos o beneficios". Básicamente seguimos teniendo hoy normas que no soportan un test de constitucionalidad. Argentina está regida por lo que llamamos el Bloque Federal de Constitucionalidad, integrado por la Constitución Nacional y por los tratados internacionales de derechos humanos, entre los cuáles se incluyen aquellos que Argentina

ratificó como la CEDAW (Convención para la eliminación de todas la forma de discriminación contra la mujer), Belém do Pará (convención de la OEA para erradicar la violencia contra las mujeres), el reciente Convenio 190 de la OIT, que Argentina ratificó hace un año atrás, y otros convenios de la OIT que todos se establecen, por ejemplo, la prohibición de trato discriminatorio respecto de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, igual remuneración por trabajo de igual valor. Una serie de derechos que declaman la igualdad pero que tienen poca pregnancia en la vida de las mujeres. Las mujeres seguimos siendo siempre las que estamos peor, y los números de las estadísticas no marcan un avance en materia de igualdad. Esto antes de la pandemia, durante la pandemia y después. Somos las que accedemos a trabajos peor remunerados, somos las que integramos el mayor colectivo de trabajo no registrado, somos las que permanecemos más tiempo en el desempleo, ni hablar de lo que nos pasó en pandemia.

Reportajes, entrevistas, estadísticas, dictámenes de la CEPAL, todos decían que las mujeres soportamos la peor parte en pandemia porque éramos la primera línea del trabajo en salud, del trabajo en cuidados, más expuestas obviamente enfermarnos y a la violencia, con una sobrecarga de tareas de cuidado que era imposible de atender, con lo cual si uno le preguntara a un abogado laboralista especializado si el paradigma de derechos humanos de las mujeres afectó el derecho del trabajo o impactó favorablemente, seguramente diría que sí. Diría "pero claro, si nosotros todos los tratados internacionales de derechos humanos los tenemos ratificados, ¿cómo qué no?". Lo cierto es que cuando Argentina ratificó esos tratados (la CEDAW en el '85, Belém do Pará en el '96, ahora el 190) no modificó la Ley de Contrato de Trabajo, y nosotros seguimos teniendo estas normas que hoy atrasan siglos, como por ejemplo el descanso del mediodía de dos horas para poder ir a cocinarle al marido y a los chicos, o por

ejemplo el que garantiza la posibilidad de la mujer de gozar de un período de excedencia una vez agotada la licencia obligatoria postparto. Esos tres o seis meses que la mujer puede “gozar” de licencia adicional sin remuneración, sin aporte jubilatorio, sin cómputo de antigüedad, sigue siendo un derecho exclusivo de las mujeres. El Estado le dice a una familia tradicional (varón papá, mujer mamá) “sos vos la que se tiene que quedar a cuidar a los chicos”, como si amamantar se convirtiera en una milanesa o en un puré, digamos. Esto no es una decisión de las familias.

Recientemente la Corte Suprema dictó el fallo Etcheverry, que es un reclamo de un trabajador varón y una trabajadora mujer para que se reglamente un artículo de la ley que obliga a los empleadores a proveer espacios de cuidado infantil. La ley del '74 esa parte, oh, casualmente nunca se reglamentó. Recién ahora por este fallo Etcheverry con poder ejecutivo la Corte le ordena al Poder Ejecutivo reglamentar. Obviamente que sabemos que ahí va a haber intereses contrapuestos y va a haber un *lobby* empresario muy fuerte tratando de que se reglamente de la manera menos favorable a las trabajadoras y los trabajadores posibles, pero bueno, de alguna manera la corte interpretando la mora del Estado obliga ahora a reglamentarlo. Los proyectos de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo en general lamentables. ¿Por qué? Porque reproducen esta mirada sesgada de que las mujeres somos las que estamos naturalmente dotadas para el cuidado. Cuando se piensa en aumentar una licencia de maternidad se está reproduciendo una desigualdad, cuando se están por ejemplo otorgando licencias a las mujeres para tareas de cuidado se está reproduciendo una desigualdad. Las licencias tienen que ser para los varones, y tienen que ser obligatorias, y no porque lo digo yo, sino porque así funciona el patriarcado. Opera de esa manera, disuasiva. Un varón que tiene una licencia por paternidad o por cuidados reconocida en un convenio colectivo de trabajo en general no toma esa licencia por miedo al reproche de los compañeros, por miedo

a la represalia de su empleador. Digamos, estas son las cosas que hay que desarmar, y entonces cuando se piensa en nuevas normas con perspectiva de género, hay que mirar cómo funciona en la vida de las personas trabajadoras las normas que hoy tenemos, para poder adelantarse a cuáles van a ser los resultados. El derecho colectivo del trabajo, que es el derecho de los sindicatos, que toma en cuenta básicamente el derecho de asociación, de negociación colectiva y de huelga, también es un derecho con género masculino. Basta de estar en secretarías de género en el piso 27 sirviéndole café a los compañeros, sin enterarse de cuándo son las audiencias en el Ministerio de Trabajo, sin enterarse por dónde están pasando las decisiones en ese momento, sin incidencia en la agenda sindical. Tiene que haber una agenda sindical de género que dialoga con todas las temáticas tradicionales. El punto de recomposición salarial es fundamental porque de eso viven los trabajadores y las trabajadoras, pero hay otros temas que tienen que ver con necesidades propias de mujeres, que si nos llegan a la mesa de negociación colectiva no transforman la vida de los trabajadores y las trabajadoras.

A modo de cierre, creo que la marea sindical ha interpelado muy fuertemente al sindicalismo tradicional. Creo que ahí está el germen de una transformación posible en el derecho laboral y en el derecho colectivo. Es desde ahí que se van a exigir y se van a lograr las transformaciones. No es una concesión graciosa de los gobiernos ni del Fondo Monetario, ni de las patronales. Es desde abajo empujando con conciencia de que cualquier situación de violencia, de acoso, de discriminación, es, como dijo la Corte Interamericana de Derechos Humanos y como dice el Convenio 190 de la OIT, una violación de derechos humanos, no estamos hablando de “¡Ay, qué exagerada! Te dijo qué bien que te quedado al pantalón”. Eso excluye, eso humilla, eso expulsa, eso impide el desarrollo pleno de una mujer trabajadora.

*Muchas gracias*

# Política y gestión



## **PAMELA ARES**

*Licenciada en Ciencia Política.  
Subsecretaria de políticas de inclusión en el mundo laboral.  
Ministerio de Trabajo de la Nación.*

***¿Cuál es tu lectura sobre el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo? ¿Qué políticas son necesarias para desarmar la trama de desigualdades laborales que afecta a mujeres, diversidades y a lxs jóvenes que ingresan al mercado de trabajo?***

Buenas tardes a todos, a todas y a todes. Es un gusto para mí estar en la casa de los, las y les trabajadores, que siempre en nuestra casa. Voy a hablar del cuidado y también del Convenio 190. Pero quiero decir que hay algo que queda claro: es que es a través de los convenios colectivos de trabajo, de la negociación paritaria, de la negociación sindical, de la discusión entre las cá-

maras y las organizaciones empleadoras, y las organizaciones de los, las y les trabajadores es que se logró en la Argentina, tener paz social en un momento muy conflictivo y de muchísima dificultad para nuestro pueblo. Y eso también es lo que ha dejado la pandemia. Revalorizar el rol del movimiento obrero organizado en nuestro país. Un movimiento obrero que ustedes saben que siempre es muy castigado sobre todo por los medios masivos de comunicación, muy castigado cuando hablamos de cupo sindical. Obviamente acá estamos hablando, estamos en la casa del movimiento obrero, nos gusta hablar y plantear la necesidad del avance de las mujeres, lo cual comparto y estuvimos trabajando en eso y también lo voy a contar, pero lo cierto es que cuando planteamos la discusión paritaria en paridad y la necesidad de que sean las mujeres que estén sentadas en la mesa de discusión paritaria, también queremos que las organizaciones empleadoras sienten a mujeres a discutir paritarias. Porque lo que nos pasa ahí es que los gremios son acompañados por sus asesoras legales y no por las compañeras delegadas, que son las que son votadas, son acompañadas, hacen el trabajo con sus otros compañeros y compañeras, y en el sector empresarial, en el sector empleador, pasa exactamente lo mismo. Entonces necesitamos mujeres que estén en lugares de toma de decisión, pero también en el sector empleador, y esto es importante porque no se puede construir. Es cierto, es importante en los lugares de toma de decisión, en lugares jerárquicos, por supuesto, el cupo sindical es una deuda de la democracia ya. O sea, estamos diciendo, nos debemos en democracia respetar una ley construida en democracia que generan mejor gobernanza en los sectores de representación de los y las trabajadoras en la República Argentina. Por supuesto esto es una deuda de todos y todas los que estamos acá, de todos los que vendrán después de nosotros si no logran hacer cumplir, que ya el cupo queda viejo, queda antiguo, tendríamos que hablar de paridad. Entonces se discuten estos espacios que son muy importantes.

La pandemia primero dejó eso. Para mí revalorizó el diálogo tripartito, revalorizó el rol del movimiento obrero organizado, puso sobre la mesa la crisis de los cuidados de las que veníamos hablando, y que hay que decir que además nuestro presidente antes de que comenzara la pandemia ya había dado instrucciones de comenzar con políticas claras para trabajar el cuidado en la República Argentina. Estamos trabajando en la reglamentación del 179, por supuesto. Y felicito que el CONICET esté trabajando en los espacios de cuidado. El Estado Nacional, el primer deudor de los espacios de cuidado y debemos hacernos cargo de esta falta. Acá estamos en un gremio que tiene un protocolo que incluye reconocimiento del derecho de cuidado también a sus trabajadores varones. Muchas veces cuando queremos incorporar cláusulas en convenio colectivo también el cuidado se le reconoce monetariamente a las mujeres trabajadoras. Esto parece de otro mundo, pero sigue ocurriendo, entonces hay que seguir trabajando para que se reconozca el cuidado de los trabajadores que están en las organizaciones.

Por otro lado, es importante para nosotras decir que con el que con el proyecto del 190 se abre una posibilidad de que en la Argentina nuestras representantes y nuestros representantes puedan votar una ley y trabajar sobre una ley específica de violencia de acoso en el mundo del trabajo, así como lo hicieron también con comités mixtos. Argentina está a la vanguardia de los de los derechos y de la promoción de la legislación y los planes de acción en términos del 190. Sé que nosotras lo sentimos que vamos muy despacio, pero cuando nos comparamos... Ayer estaba en un foro de Latinoamérica y vienen a escuchar qué estamos haciendo nosotros, y eso también nos tiene que poner orgullosos y orgullosas, porque es el trabajo de la construcción colectiva. Nada de esto podría ser posible, no sólo sin el movimiento de mujeres ni sin la militancia de mujeres de las organizaciones sindicales. Y me parece muy importante en este

espacio también resaltar eso. Esta agenda se sostiene y avanza porque hay mujeres que resisten, que se sostienen y que están avanzando. Entonces, es importante también levantar esa lucha. Nosotros con las compañeras hicimos una cosa que es histórica para el Ministerio, y que es histórica para el trabajo en equipo: logramos trabajar con las tres centrales, y trabajamos en una política pública que ya se publicó en Boletín Oficial, tiene su presupuesto y está por comenzar muy pronto, y que es un programa para el avance de las mujeres y las diversidades sexuales en los lugares de toma de decisión, en los mandos medios sindicales de todo el país. Porque algo que es muy importante: es el primer proyecto que se trabaja con las compañeras y no para las compañeras. Porque si no nosotros, los hacedores, las hacedoras de política pública, trabajamos para las compañeras del sector, y este es con las compañeras. Está armada desde la formación, la metodología, la selección de cómo vamos a hacer. Vamos a construir una red de distintas centrales apoyándose mujeres del resto del país. Yo vengo de Salta, nací en un pueblito muy chiquito en la provincia de La Pampa, viví en Salta, de Salta me vine para acá, y lo que pasa acá no pasa en el interior. Muchas de nuestras compañeras, tal vez algunas que nos están escuchando, para participar o ser delegada gremial dan de sí mismas... No digo que acá no, pero lo que estoy diciendo es que ustedes saben que las luchas que se dan en las provincias son bastante más más difíciles, y por eso este proyecto va a venir a acompañar los mandos medios, la construcción de liderazgo de mandos medios de mujeres en todo el país, y lo construimos juntas. Y eso va a ser un orgullo llevarlo adelante.

La pandemia y también la crisis de los cuidados dejó en claro que tenemos que avanzar en la tecnología, y nos dejó la posibilidad de pensar en la transición justa. ¿Hacia dónde debemos ir ahora? ¿Qué nos proponemos? ¿Vamos a negociar la deuda? ¿Vamos a salir adelante? Nos vamos a volver a levantar una y otra

vez, pero hay algo que quedó claro y es que las mujeres no tenemos que cuidar solas. Que en esa dimensión del cuidado está el trabajo, que en ese trabajo del cuidado tiene que haber una regulación del trabajo, pero además hay un cuidado que no sólo es de personas, de cuidar niños, niñas, adultos, adultas mayores, personas con discapacidad, sino que es cuidar la casa común, y que esa posibilidad de cuidar la casa común tiene que ser con los trabajadores y con las trabajadoras adentro. Que nadie nos venga a convencer que para cuidar el medio ambiente necesitamos reducir personal o necesitamos achicar una empresa para no contaminar el ambiente y generar una economía verde. En esta discusión sobre transición justa y matriz productiva, el movimiento obrero organizado va a jugar tal vez la discusión más grande de la década que viene, donde ustedes van a ser protagonistas de esa discusión. Y ustedes La Bancaria lo saben muy bien, los puestos de trabajo, los lugares de trabajo, para que la sociedad se realice y la transición justa sea posible, pero con los trabajadores y las trabajadoras adentro.

*Muchísimas gracias*

# Derechos de las personas *trans y travestis*



## **PAULA ARRAIGADA**

*Militante peronista, feminista, asesora en la Cámara de Diputados.*

*Activista por los derechos de las personas trans.*

***¿Cómo se traduce en la vida cotidiana de las trabajadoras este impacto desigual de la pandemia? ¿Observa un aumento de las violencias contra mujeres y personas LGBT durante estos dos años? ¿Cuál es la agenda pendiente para avanzar en la prevención y erradicación de la violencia de género?***

Buenas tardes a todas, a todos, a todes. Primero dar las gracias por la invitación, siempre es un gusto compartir pensamientos, diálogos, discusiones, y también es una alegría volver a vernos de una vez las caras. Eso ya es motivo para festejar después de tanto tiempo de estar mirándonos desde la pantalla, y me decía

la compañera hoy, “te conocía, pero de acá para arriba”. Es cierto, todas caminamos, y para responder lo que recién preguntabas, lo que la pandemia dejó fue una gran claridad sobre las diferencias que existen en nuestro pueblo. La desigualdad. Ya todas están hablando, y las oradoras que van a seguir con el uso de la palabra van a hablar del movimiento obrero organizado. Yo quisiera hablarles también de otras obreras, que por ahí no están sindicalizadas y que son de las que yo pertenezco también, porque si bien ahora soy una trabajadora con relación de dependencia, no lo fui durante la mayoría de la trayectoria de mi vida, que ya tengo más de 50 años, y no lo pasan las mujeres trans solamente, sino que son todos los sectores vulnerados. Y eso lo dejó en manifiesto esta pandemia. Esa desigualdad estructural que tiene nuestro país y que el movimiento obrero organizado, como ha sido generoso y generosa siempre, debe tratar de acompañar a que el Estado haga que estas desigualdades se terminen. Porque mientras haya trabajadores y trabajadoras de la economía popular con tanta desigualdad, no podremos tener nunca una patria justa. Entendiendo que esas desigualdades no tienen la misma proporción, porque no lo viven de la misma forma los compañeros y compañeras de los sectores populares a las compañeras, y las compañeras de los sectores populares mujeres, mujeres cis, no lo viven igual que las mujeres trans. Y para hablar de desigualdades también hay que aclarar que hay términos que ya resultan un poco no sé si demodé pero sí con la necesidad de una aclaración, porque la palabra “mujer” tiene la connotación, para la generalidad, de solamente hablar de quienes son biológicamente mujeres, y no hablamos de la población trans, una población que ha sido diezmada, que tiene un promedio de vida todavía igual a la de la Edad Media, y que necesitó una ley para poder ingresar al mercado formal del trabajo. Para empezar a vencer estos obstáculos lo mejor es nombrarlas, porque cuando hablamos de diversidades, estamos hablando de un

conjunto de identidades que no tienen las mismas características y que no sufren las desigualdades. Según el Observatorio contra los Crímenes de Odio durante el 2020 (y sonrío porque es una forma también de asimilar ciertas cosas que duelen), durante la pandemia relevo el 84% (voy a repetir: el 84%) de los crímenes de odio fueron hacia las identidades trans travestis femeninas; el resto, o sea el 26%, está dividido entre gays, lesbianas y varones trans. Entre las entre las identidades trans varones y mujeres también hay desigualdades, porque hay una parte del feminismo que intenta igualar a las identidades trans como si tuviéramos las mismas condiciones, que no las tenemos. Somos nosotras quienes no tuvimos acceso al trabajo formal, pero tampoco tuvimos acceso a la educación. Esto no es victimización. Esta es una lectura real. Para poder actuar en consecuencia hay que tener datos duros. El Ministerio Público del Interior hizo un relevamiento sobre el trabajo formal y el acceso al trabajo formal. Ahí habla de la población trans, y habla de que el 51% de las masculinidades ha tenido acceso por lo menos alguna vez en su vida al trabajo formal, mientras el 21% de las femeneidades trans recién tuvo ahora la oportunidad laboral. Existen desigualdades porque el patriarcado no solamente afecta a las personas cis, sino también a las personas trans.

Esto es para las feministas, porque si no creemos que vivimos en un mundo ideal y no entienden que las mujeres trans sufren esa violencia por la estigmatización, por la persecución, pero sobre todo por el olvido. Si no hay un Estado presente, no solamente no va a haber una mejor un mejor estándar de vida para esas mujeres, sean trans, pero tampoco va a haber para las mujeres cis. Porque las compañeras de los sectores populares, las morochas, las que no siempre están presentes en el Estado, son las que sufren las mismas desigualdades: la falta de acceso al trabajo formal, la falta de acceso a los espacios educativos, la falta de acceso al sistema de salud. Estamos igualando derechos,

pero también para eso necesitamos tener la información necesaria para poder entender qué es lo que está pasando. Y también en esto de plantear las desigualdades, y de lo que viene, y de lo que nos dejó la pandemia.

Hablaban de las leyes, de lo importante que son las normativas, pero hay algo más importante, porque el Estado es el mayor incumplidor de las leyes. Hay una ley que se construyó bien desde abajo, que es la ley de cupo, de cupo laboral trans, y me gustaría referirme al origen de la ley, por qué se piensa que es la necesidad de incorporar al mercado formal a quienes no tenían oportunidades. Ahí está el gen. Ahí está el origen. Generar oportunidades donde no las había, y quienes todavía no tienen oportunidades son las femeneidades trans mayores de 40 años. porque no pudieron ir al colegio, porque no pudieron terminar el secundario, porque no pudieron acceder a ninguno de los sistemas ni de salud ni de educación, y eso la responsabilidad no es de ellas, es del Estado y de nosotros como sociedad. Por eso se piensa una ley, una norma, para equiparar eso. Pero si en el Estado, un Estado meritocrático del que ya hemos escuchado que varias hablan, seguimos incorporando a la población trans, que ya tiene expectativa laboral, y no vamos a buscar esas mujeres trans mayores de 40, de 50, que todavía ejercen el trabajo sexual, muchas de ellas no queriéndolo hacer, no estamos haciendo del todo el trabajo que vinimos a hacer como gobierno. Queremos que esas compañeras mayores de 40 o de 50 años tengan la oportunidad laboral, y por fin, y una vez, como varias de nuestras compañeras que trabajan hoy en la Cámara de Diputados, se puedan sentir trabajadoras.

Y para ir cerrando, me parece que todo esto se va a construir cuando empecemos a derribar no solamente al patriarcado sino también la construcción del Estado. Un Estado que hasta hoy no sólo es meritocrático, sino que es academicista y burocrático. No es que estemos en contra del academicismo, si no es que

estamos en contra de que solamente la visión académica esté presente en el Estado. Necesitamos que quienes tienen otra expertise, que es la que se mama a todos los días en los barrios, que es con la que se revuelve las ollas, es con la que se resuelve los problemas cotidianos, también esté presente en el Estado. Es un 50 y un 50. Para los peronistas, de la cual soy amorosamente suscripta, y orgullosamente, tenemos como máxima y como imagen a seguir a Evita. Evita fue hasta el sexto grado, pero tenía lo que tiene la mayoría de nuestras compañeras, sean cis o trans, que vienen de esos sectores populares, que pasaron por el hambre, que pasaron por las carencias. Tienen el sentido común para poder resolver esas necesidades y hacer que esas necesidades sean derechos. Vamos por un Estado que no sea burócrata y academicista; que sea un Estado igualador, un Estado que repare aquello que no hubo, un Estado que vaya construyendo igualdades, pero sobre todo un Estado, una nación, un pueblo, donde reine el amor y la igualdad.

# Trabajadorxs jóvenes y feminismos



## **AGUSTINA PANISSA**

*Abogada. Secretaria Adjunta de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Seccional Capital.  
Secretaria de Juventud de CTA Ciudad.  
Trabajadora y delegada en ATE Defensoría del Pueblo CABA.*

***¿Considera que se acentuaron las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores durante la pandemia y la postpandemia? ¿Observa un impacto diferenciado de estas desigualdades entre lxs trabajadorxs jóvenes? ¿Qué propuestas impulsar para reducir las brechas de género y etáreas? ¿Qué rol tienen las militancias en los espacios de trabajo?***

Buenas tardes a todos, a todas, a todes. Muy agradecida por la invitación. Primero quiero decir que creo que hay que poner en valor lo que estamos haciendo hoy acá, porque en esta jornada

de cara al 25, donde estamos de alguna manera identificando desigualdades, y estamos también pensando estrategias concretas de cómo transformarlas, porque en definitiva las feministas todo el tiempo estamos intentando de transformar la realidad, corriendo la vara de lo posible, y hoy además creo que estamos haciendo un aporte en ese sentido, ¿no? Poniendo en valor la palabra de cada una de nosotras, poniendo en valor y reconociendo cada uno de los recorridos. Esos recorridos tantas veces invisibilizados por el patriarcado, dándonos voz y pensando juntas que estamos haciendo algo muy potente, estamos aportando a esas transformaciones. Y es importante ponerlo en valor, ¿no? Cada vez que nos encontramos tener esa impronta. Y en concreto a la pregunta que me hacía acá la compañera, creo que no quedan dudas de que la pandemia vino de alguna manera a reforzar aquellas desigualdades que ya estaban existentes, y en particular en el mundo del trabajo esas desigualdades no digo nada nuevo, estaban y están todavía, y creo que se han profundizado. El mundo laboral sin duda que tiene enormes desigualdades: se dijeron acá, se nombraron, pero está bueno recordarlas. Las brechas de ingreso, el trecho de cristal, ese suelo pegajoso. Las desigualdades; que las mujeres todavía seamos mayoría en las tasas de informalidad, en las tasas de desempleo. La feminización de la pobreza. Todas esas desigualdades que estaban en el mundo del trabajo sin dudas que se incrementaron en la pandemia, y hay algo de lo que se habló hoy acá pero que también el feminismo nos ayudó a poder verlo, que es que las tareas de cuidado en el mundo laboral en particular son de alguna manera la piedra basal de muchas de esas desigualdades. Esa doble jornada laboral que atravesamos las compañeras en particular incrementan esas desigualdades, y en la pandemia, en particular en lo que a mí me toca, que es el rol de trabajadores y trabajadoras del Estado, me parecía interesante contarles qué sucedió con aquellos y aquellas que tuvimos que sostener el rol del Esta-

do en la pandemia. En la Ciudad de Buenos Aires en particular, donde como bien decíamos hoy tenemos en el ámbito nacional un gobierno nacional, pero en la Ciudad de Buenos Aires todavía persiste un gobierno neoliberal, y les cuento que ser trabajador y trabajadora en el gobierno de Rodríguez Larreta es realmente la cuna del incumplimiento de todos los derechos laborales. Las tareas de cuidado también en el Estado están feminizadas. Las tareas de salud, casi un 80% de las compañeras enfermeras son mujeres. En la niñez. Los hogares de niños y niñas. En los paradores, en el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, las tareas de calle, en su mayoría son mujeres.

Y en esta pandemia la declaración de rol de esenciales, y en el caso del Estado, como se nombró, de máxima esencialidad para el ámbito de la salud y el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat implicó para esas trabajadoras, porque repito, mayoría trabajadoras, implica muchas más responsabilidades y casi ningún derecho. En lo concreto una cuestión que sucedió es que, así como en el ámbito nacional se había generado una dispensa para las tareas de cuidado, esa posibilidad de que aquellas trabajadoras que siendo esenciales pudieran tener tareas de cuidado, en un momento donde las instituciones educativas y de cuidados no funcionaban, en el caso de las trabajadoras esenciales del Estado ese derecho no estaba habilitado. No se podía tomar ninguna licencia, ni siquiera en el caso de hogares monoparentales. Enfermeras con doble jornada laboral, con triple en realidad, porque cuidado más en muchos casos de las enfermeras no trabajan en un solo hospital. Muchas veces son más de un cargo el que tienen, y a su vez no podían tomarse licencia. Ustedes me dirán "bueno, ¿cómo hicieron?". hasta el día de hoy no sabemos cómo hicieron esas compañeras para además de sostener lo que era la salud en la ciudad, en la ciudad más rica del país, al día de hoy además no están siendo reconocidas como las licenciadas que son, como las profesionales de salud que son. El 21 fue

el Día de la Enfermería y sin embargo lo que nos encontramos es que quienes nos cuidan no tienen los derechos laborales garantizados. Esas desigualdades se fueron profundizando en la pandemia, y también en particular para lo que me preguntaban de los jóvenes y las jóvenes, en la pandemia desde ATE Capital hicimos una encuesta para ver qué pasaba con los y las jóvenes trabajadoras del Estado, y lo que nos encontramos, o confirmamos de alguna manera, es que, de ese universo de trabajadores jóvenes, un 70% se encontraba precarizado. ¿Qué quiere decir esto? Bien lo sabemos quienes estamos en el mundo sindical, pero si bien la precarización laboral es un problema de todos los ámbitos laborales, en el caso del Estado es doblemente grave, porque quien tiene que garantizarnos nuestros derechos, quien tiene que bregar porque el mundo laboral sea más igualitario y se cumplan las normas que nos contaba Cintia, precariza a sus trabajadores. En el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires tenemos más de 20000 trabajadores y trabajadoras contratados de una manera fraudulenta, porque son contratos que no duran 3, 4, 5 meses. Estamos hablando de años de contratación sin derechos laborales garantizados, y en su mayoría, como decía, son jóvenes. Claro, monotributistas. Sí, monotributistas donde se desconoce esa relación laboral. Si yo durante años te contrato para la misma tarea, pero no te tengo en relación de dependencia hay un fraude laboral muy complejo porque repito, es el propio Gobierno de la Ciudad. y además de la falta de derechos laborales en el caso de las y los jóvenes, y en su mayoría mujeres también, porque lo que nos encontramos en este informe, en esta encuesta, es que, en la mayoría de los casos de los salarios más bajos, la mayoría de las mujeres, y la mayoría eran mujeres con personas a cargo. Por lo menos fuimos confirmando qué pasaba en el Estado de esta manera. Y además invisibilizados, porque de todo, cuando uno agarra del presupuesto (tanto pasa en nacional, la ciudad o en cualquier provincia), uno puede ver

la cantidad de trabajadores que tiene el Estado. Sin embargo, los y las monotributistas no están reconocidos, ¿no? Tenemos que hacer un trabajo importante para ir a buscarlos, para identificarlos. Y en el caso de la Ciudad de Buenos Aires, además, en pandemia se siguió precarizando. ¿De qué manera? Muchos servicios se tercerizaron y muchos otros fueron contrataciones aún más precarias. O sea, ya no directamente un monotributo con el trabajador o trabajadora, sino en estos casos también con a través de ONGs, o incluso contratos por hora. Y además hacen tareas que son fundamentales. Yo decía, por ejemplo, para un ejemplo bien concreto, hogares de niños, donde hay operadores sociales que están en contacto con niños que están al cuidado bajo la tutela del Estado, y con trabajadores que no tienen sus derechos garantizados.

En el caso de los precarizados y las precarizadas, como decimos nosotres, incluso no tenían los mismos derechos de cuidado que los trabajadores y trabajadoras de planta. Por ejemplo, el testeo que se hacía, quienes estaban precarizados de esta manera no tenían garantizado un testeo, ¿no? En la ciudad más rica del país esa era la situación, y de alguna manera esto es lo que nos va quedando para quienes trabajan en el gobierno de Rodríguez Larreta.

Todas estas desigualdades estamos convencidas realmente que, así como tienen su origen en el mundo laboral también pueden ser transformadas en el mundo laboral, y el rol del sindicalismo en clave feminista es fundamental. Parte de lo que se decía hoy acá, ¿no? Si queremos transformar el mundo laboral tenemos que primero poder ver estas desigualdades, pero también, para transformarlas, también nuestras organizaciones sindicales tienen que transformarse. Esto que hablábamos hoy como parte de la agenda es nosotras. Así como había, se acuerdan, esa consigna que decía “feministas en las listas”, ¿no? Para las listas políticas, nosotras decimos “feministas en las parita-

rias”, porque necesitamos que esa mirada que tenemos de esa desigualdad estructural que hay en el mundo laboral también esté presente en la negociación paritaria, esté presente ya no sólo como una cuestión de género de las secretarías que ocupamos las mujeres, sino como parte de la agenda gremial. Parte de esa agenda se ha dicho, tiene que ver con la Micaela sindical en las organizaciones sindicales. En ATE Capital hemos tenido la experiencia de la primera capacitación al consejo directivo, que además de ser paridad está siendo obligatoria esa capacitación para cada lista que se presenta en cada uno de los organismos. La necesidad de lactarios y jardines maternos en cada uno de los lugares de trabajo. La propuesta que hemos llevado también al gobierno nacional de la modificación de las licencias por licencias igualitarias, con perspectivas de género. Un curso de oratoria que hemos iniciado, ya no solamente de cuestiones técnicas de la oratoria, sino de cuáles son las condiciones materiales y concretas que nos atraviesan a las mujeres cuando tomamos la palabra en los plenarios, en las asambleas, en la calle. Cómo ocupar ese espacio público con otra lógica, una lógica que nos empodere y que nos dé condiciones materiales para transformar nuestra realidad. Estamos convencidas que esa transformación es posible, así como hoy había muchas compañeras que es la primera vez que están en cada lugar. Sabemos que van a venir muchas otras, y como decimos, para que el sindicalismo sea con nosotras, no sea solamente una consigna y sea una realidad, sabemos que estos espacios son fundamentales y que gracias a esta organización sindical vamos a lograr transformar cada una de esas desigualdades.

*Muchas gracias*

# Palabras finales



## **CLAUDIA ORMACHEA**

*Secretaria de DDHH y Género de la Asociación Bancaria.  
Secretaria de Administración de la Confederación General del Trabajo (CGT).  
Diputada Nacional del Frente de Todos.*

Celebro este encuentro, poder mirarnos y poder escuchar a las compañeras, poder pensar lo que nos está ocurriendo. La realidad es que tímidamente empezamos a hablar de la post pandemia. Y digo “tímidamente” porque sabemos que esto no terminó todavía. Aun así, tenemos mucha claridad de qué tenemos que hacer, de cómo tenemos que actuar, pero empezamos a darnos cuenta en nuestras recorridas, en nuestras pasadas por las sucursales bancarias, en nuestro encuentro nacional de trabajadoras bancarias, por ejemplo, con las y los más jóvenes, que tenemos

que empezar a pensar, a actuar, con otros elementos, con otros instrumentos. Tenemos que ser capaces de tomar de esta pandemia las prácticas de cuidado y los lazos comunitarios entre los trabajadores y para con la sociedad misma.

Creo que la pandemia dejó en claro las desigualdades profundas que había en la sociedad y entre trabajadores: entre quienes estamos con la cobertura de una organización sindical y aquellos que están por fuera y a los que les cuesta mil veces más conseguir el conjunto de derechos que nosotros peleamos en cada una de las paritarias.

No podemos esconder las consecuencias de una pandemia neoliberal y de una pandemia como la del COVID, debajo de la alfombra porque arranca la economía. Debemos actuar y pensar a partir de las marcas que nos dejaron en el cuerpo, en la psiquis, en la vida, estos meses. Y digo esto porque capaz que queremos olvidarnos de los muertos, de los dolores, de las pérdidas, de lo que significó aguantar una pandemia con un sueldo todos los meses sin pensar en lo que les pasó a otros, en lo que significó bancar una pandemia sin un peso, o esperando la ayuda de un Estado sin condiciones de dar todas las respuestas. Sabemos que esto fue así, que todavía hay gente que la sigue pasando mal, y que esas desigualdades que se profundizaron afectaron principalmente a mujeres, personas LGBT+ y a jóvenes. Tenemos que pensar en ellxs, en la posibilidad de que puedan elegir la vida y el proyecto de vida que quieren llevar adelante.

Esto también tiene que estar en discusión, también tiene que estar en una mesa de debate. Yo soy parte de este gobierno, integro la Cámara de Diputados, y es cierto que en pandemia se ha trabajado mucho. Lo que necesitamos es que hacer de estas políticas nuestras herramientas para cambiar la realidad. Si nuestras leyes no generan esto, quedan en letra muerta, como ha pasado por tantísimas leyes que son más que importantes.

Desde La Bancaria firmamos el Convenio de Inclusión Trans Transvesti en el Banco Nación, primer convenio en el sistema financiero en el mundo. Es un montón. No le cambiamos la vida a todos, no, pero sí entendemos que podemos. Y ahora queremos revisar esa experiencia, avanzar y ver qué cosas rectificamos o ratificamos de ese convenio. Es una oportunidad para ampliarlo a otros sectores, a otros bancos del sistema financiero, a otros sectores de la economía para que haya celeridad en el ingreso y en los derechos que se le tienen que dar a estas personas que no lo tienen.

Queremos introducir transversalmente la perspectiva de género para visibilizar que el patriarcado no sólo somete a las mujeres y la diversidad sino a los varones también, sólo que desde un poder que nos pone en distintos lugares, aunque todavía les cueste reconocerlo. Transformar estas relaciones para construir una sociedad más equitativa. Cuando decimos, por ejemplo, compartir los cuidados no significa que las mujeres queramos no atender nuestros hogares o nuestros hijos, o no atender a nuestros adultos mayores. Significa buscar un equilibrio, significa poder disfrutar y apoderarnos de una sociedad con igualdad de oportunidades para todxs.

Por eso la mesa de hoy. Queríamos retomar la agenda de la Secretaría desde lo que pensamos hacia el futuro para nuestra organización, para trabajar con otras compañeras sindicales, para llevarlo a la CGT. Hace unos días me nombraron secretaria de Administración en CGT, y es un orgullo ser parte y estar, pero vamos a decir la verdad. Yo no desconozco las dificultades que tenemos en esos espacios. El sistema patriarcal está vigente, y creo que el capitalismo en la pandemia se encargó de profundizar las condiciones para su continuidad, porque esta cuestión de que las mujeres hayamos tenido que ponernos al hombro los cuidados significó otra vez discriminación, otra vez desigualdad, otra vez la imposibilidad de tener igualdad de oportunidades o de acceder a un trabajo con derechos. Esto es así, y la realidad es que no-

sotras tenemos que poder pensar en instrumentos, en políticas públicas que den respuesta rápida a estas desigualdades.

Las mujeres no podemos estar 100 años más para que esto gire y tengamos el lugar que nos corresponde, la voz en donde se toma decisiones. Yo escuchaba hace poco a una compañera que señalaba la imposibilidad, la impaciencia que tienen los varones para escuchar un discurso dado por mujeres. Nosotras tenemos que poder tomar la palabra, generar otro tipo de relaciones y otro tipo de acompañamientos a las compañeras que llegan a espacios de decisión. Porque en la medida en que las mujeres suben, otras mujeres, más jóvenes, generacionalmente iguales, preparadas, van a ocupar ese espacio también para transformarlo.

Quería compartir con ustedes las palabras de una feminista indígena guatemalteca, Lorena Cabnal. Ella desde su historia, desde su construcción cultural, habla de la necesidad de volver a los ancestros, de volver a los antepasados, a los que nos dan y nos transmiten sabiduría. Y nosotras como dirigentes gremiales también tenemos que volver atrás, a recuperar nuestra esencia y nuestra condición de trabajadores, y entender que muchísimo de los derechos hoy conseguidos, no salieron de un repollo. Salieron de la lucha, salieron de la entrega de vida para poder conseguirlos. Cabnal dice “tenemos que acuerparnos” y a mí me encantó porque no es un término nuestro, pero sí creo entender que las mujeres, y sobre todo en una fecha como hoy, tenemos la posibilidad de descubrir que aún en lugares diferentes, en economías diferentes, en culturas diferentes, tenemos cosas en común, luchas en común, deudas que tenemos que recuperar. Y ese “acuerparnos” significa salir juntas, cuerpo a cuerpo, para romper la opresión. Caminar juntas para demostrarle al sistema patriarcal que no somos víctimas, no queremos ser víctimas, queremos ser protagonistas de la sociedad en la que vivimos y la que queremos para todos y todes. Gracias.

---

**SECRETARIADO GENERAL NACIONAL  
DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA**

**SERGIO PALAZZO**

SECRETARIO GENERAL

CARLOS ANTONIO IRRERA, ROXANA ANALÍA LUNGO, CARLOS ANIBAL CISNEROS, PATRICIA RINALDI, PABLO ANTONIO REGNIER, MARÍA VICTORIA CAPOCETTI, WALTER OSVALDO REY, MARÍA MARIEL IGLESIAS, ISABEL DELIA FERNÁNDEZ, GUSTAVO EDUARDO DÍAZ, ENRIQUE HÉCTOR RAMÍREZ, CRISTIAN FABIÁN STRATICO, LAURA NATALIA ROINO, JOSÉ MARÍA GIORGETTI, JUAN EMILIO PALLO, CLAUDIO BUSTELO, MATÍAS ALEJANDRO LAYÚS, JORGE GABRIEL DIPIERRI, CARLOS RUBÉN FERRARI, ROSA DEL CARMEN SORSABURU, CLAUDIA BEATRIZ ORMACHEA, FRANCISCO MURATORE.

**PATRICIA FLIER**

DIRECTORA ACADÉMICA

**TANIA RODRÍGUEZ**

INVESTIGADORA PRINCIPAL

Correo electrónico: [secretariaddhh@bancaria.org.ar](mailto:secretariaddhh@bancaria.org.ar)  
Facebook: Secretaría Nacional DDHH, Género e Igualdad  
Asociación Bancaria  
Sarmiento N° 341. 10° P. - C.A.B.A.  
Teléfono (011) 4131-4231

