

2da. EDICIÓN

derecho a tener derechos



**Secretariado General Nacional
de la Asociación Bancaria**

SERGIO PALAZZO
Secretario General

ANDRÉS CASTILLO, ANALÍA LUNGO, CARLOS CISNEROS, PATRICIA RINALDI, PABLO REGNIER, MARÍA CAPOCCETTI, CARLOS IRRERA, WALTER REY, MARÍA IGLESIAS, GUSTAVO DÍAZ, ENRIQUE RAMIREZ, CRISTIAN STRATICO, FRANCISCO MURATORE, JOSÉ GIORGETTI, JUAN PALLO, MATÍAS LAYUS, JORGE DIPIERRI, CARLOS FERRARI, ROSA SORSABURU, CRISTINA MAINO, CLAUDIA ORMACHEA, EDUARDO BERROZPE.

Asociación Bancaria
La Bancaria
NUESTRO SINDICATO

Índice

Prólogo	4
Palabras introductorias	7
01 /	
Marco referencial y legal sobre los Derechos Humanos.....	11
02 /	
Sistema de dominación patriarcal: roles, estereotipos y division sexual del trabajo.....	18
03 /	
Perspectiva de género en el trabajo.....	29
04 /	
Perspectiva de la diversidad sexual en el trabajo.....	34
05 /	
Observar las prácticas: desnaturalizando las múltiples formas de desigualdad y de violencia de género.....	37
06 /	
Comprometidxs con la incorporación de una perspectiva de género en el Convenio Colectivo de Trabajo.....	45
07 /	
Cierre.....	50
Referencias bibliográficas	52

PRÓLOGO

La Asociación Bancaria, a través de su Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, ha hecho propia la consigna “DERECHO A TENER DERECHOS” sobre la base de un accionar coherente, consistente y contundente en esa materia tan sensible y vital.

La nueva edición de este insustituible manual de conocimiento y de acción constituye un hecho profundamente auspicioso para nuestra vida sindical que, como es fácilmente comprobable, ha asumido un decidido compromiso con los Derechos Humanos y, junto a ellos, con el más amplio respeto por la diversidad que es propia de los diversos grupos sociales.

De la lectura de sus varios acápites se desprende el recorrido de un sendero liberador de prejuicios, atavismos y mandatos que sobrado daño han infligido en el pasado y, aunque con intensidad menguante, también suelen observarse en el presente; senda acerca de cuyos benéficos efectos me es imposible albergar dudas.

Entiendo, en ese orden de reflexiones, que las compañeras y compañeros que accedan al contenido esclarecedor de las páginas que siguen, habrán de adquirir conocimientos, nuevas y apropiadas formas de trato y acción, así como igualmente abrevarán en la certeza de una necesaria apertura de espíritu y amplitud de miras.

Jamás será sobreabundante insistir sobre cuestiones que atañen en forma directa sobre el avance de la humanidad, de su elevación por comprender a sus semejantes, a respetar las libres elecciones y a vivir en armónica avenencia. Claramente, la Asociación Bancaria lo intenta a la

luz de obras como la presente, demostrando compromiso y confianza en el logro del ascenso cognitivo que distingue y enaltece.

Descuento, por tanto, que quienes se acerquen a las páginas que siguen encontrarán en ellas las apropiadas respuestas a los problemas que en materia de perspectiva de género se plantean, así como la visualización clara de los esfuerzos que se realizan para desnaturalizar las prácticas de desigualdad y violencia de género que nos golpean, en un todo orgánico que resulte apto para lograr su incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo.

Así mirada entonces la cuestión, debo concluir en que no es poco. Por el contrario, el resultado es revelador de una obstinación meritoria en la búsqueda del objetivo perseguido y, acaso lo más importante, nos habla de una genuina entrega en pos del insigne ideal de la Igualdad como corolario absolutamente posible.

En definitiva, que en el accionar diario y como su obligada consecuencia, se están echando a la fecundidad del ambiente, las semillas que, más pronto que tarde, germinarán copiosamente para satisfacción y goce del conjunto de la sociedad humana.

Buenos Aires, Julio de 2019

Sergio Palazzo
SECRETARIO GENERAL



Defendiendo el “derecho a tener derechos”

Incorporación de las perspectivas de género y de la diversidad sexual en el mundo del trabajo

Palabras introductorias a la reedición de un manual

Hace tan solo un año presentábamos en el acto en conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la primera versión de este texto. Ese día, con nuestro Auditorio Malvinas Argentina colmado de compañerxs bancarixs, sentíamos que estábamos dando otro paso firme a la consagración de una nueva manera de comprender el mundo y en particular, un nuevo modo de entablar las relaciones sociales y por cierto, las laborales. Nuestra organización sindical se ponía al frente de un movimiento social que habla de derechos, que exige el derecho a tener derechos, y por ende, se compromete en la necesidad de emprender nuevas conquistas. Por lo tanto, y como siempre, lxs actores sindicalizadxs asumimos nuestro papel: hacer hasta lo imposible por la consagración de los Derechos Humanos en su integralidad, y con especial énfasis nos ocupamos de los nuevos y viejos derechos laborales. Lxs trabajadorxs bancarixs sabemos que la perspectiva de género es ya un principio consagrado, aunque existen algunas batallas no ganadas. Ahora vamos, también, por la incorporación de una perspectiva de la diversidad sexual que contemple aquellas disidencias sexo/identitarias conocidas con la sigla LGTBI (Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales, Intersex).

Y justamente ese es el sentido de este texto. Contar con material actualizado para conocer, reflexionar y para actuar en tiempos complejos. El mundo actual vive una nueva época - ciertamente con sus claroscuros- donde algunxs pocxs se resisten a ver que los derechos postergados de las mujeres han conquistado la visibilidad que permitió romper la naturalización de las desigualdades; y que la equidad de género ha ingresado a las agendas sociales y laborales para instalarse en ellas, definitivamente. En materia de derechos, la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) ha situado a la Argentina en un país de avanzada en cuanto a la inclusión de la diversidad en el reconocimiento de la identidad de lxs ciudadanxs de acuerdo a su autopercepción, y no la asignada al nacer. De todos modos, como sabemos, el derecho por sí sólo no evita las múltiples formas de discriminación y violencia.

Este nuevo tiempo es de cambios y rupturas. No tengamos temor a señalarlo: los cambios sociales se producen cuando las sociedades dicen basta y rompen los equilibrios consagrados. Celebremos que el fin del sistema patriarcal indica, también, el inicio de un tiempo de los derechos con equidad de género donde la ética femenina tiene un rol central. Vamos a construir una

nueva forma de “andar juntxs”, razón por la cual debemos contar con material renovado que no sólo nos permita conocer, sino también experimentar desde el intercambio y la escucha atenta, nuevas formas de construcción social, laboral y sindical.

Sabemos que el tiempo de los derechos con equidad de género irrumpe en la escena pública, cuando el capitalismo en su versión neoliberal está lanzando un ataque devastador de alcance global. Quizás se podría especular que esta oleada liberal y conservadora obedece, también, a los cambios que provoca la idea de igualdad y de equidad que integra la agenda de género. Repitamos una vez más lo tan conocido: el neoliberalismo cercena los derechos de lxs trabajadorxs y de lxs que menos tienen, tanto en sociedades desarrolladas como en las periféricas, como la nuestra.

Nuestro deber es alertar, es denunciar y es emprender la batalla para la defensa de nuestros derechos. Frente a los intentos de avasallamiento, lxs trabajadorxs salimos a las calles, para levantar la voz y exigir los cambios que dignifiquen a la condición humana. Sabemos que es en el espacio público donde se dirimen las disputas memoriales y políticas, y que es allí donde se encuentra la adhesión de las voluntades mayoritarias de la sociedad.

Nuestra historia lo demuestra: la plaza, las calles y las movilizaciones sociales y por ende políticas, están llenas de memorias. Las viejas memorias se entrelazan con las nuevas demandas y desde este escenario, se construye y se solidifica el nuevo tiempo que transitamos. Recogemos las luchas del pasado, las que son reactualizadas en las movilizaciones actuales. El año 2018 es un ejemplo maravilloso de lo que señalamos. Repasemos.

El 8M/ 3J/ 13J/ 8A¹, son fechas que han marcado hitos visibles de un proceso transformador que viene llevando adelante fundamentalmente el movimiento feminista, y que ha impactado fuertemente en nuestra organización sindical. La ola de cambios que este movimiento generó, implicó la defensa de derechos históricamente postergados y vulnerados. Sabemos que la mejor vía para la verdadera transformación cultural y social es la acción colectiva. La historia y el presente nos demuestran que ese cambio es posible con la participación de las mujeres organizadas, pero no solas o separadas de las disidencias sexo/identitarias o de los varones.

La acción colectiva es esto, es la sumatoria de todxs, comprometidxs definitivamente con el valor simbólico y efectivo de la equidad.

En este marco, nuestra organización sindical asume el desafío y el compromiso de profundizar el camino trazado. Como dijimos, sabemos que este desafío es en conjunto. Que los puentes que tendemos con otras organizaciones sindicales, con otros sectores del trabajo, también y fundamentalmente debemos tenderlos hacia adentro de nuestro sindicato, entre todxs lxs compañerxs.

1 8M: refiere al 8 de Marzo, Paro Internacional de Mujeres.

3J: hace referencia al 3 de Junio, que a partir de 2015, el colectivo Ni una Menos ha emprendido la lucha en contra de los femicidios en Argentina.

13J: el 13 de junio de 2018 se aprobó con media sanción el proyecto de legalización y despenalización del aborto en la Cámara de Diputados.

8A: el 8 de agosto de 2018 no se reprobó en la Cámara de Senadores el proyecto de legalización y despenalización del aborto pero marcó una histórica jornada en la que la “marea verde” movilizó a cientos de miles de personas para que su sanción se convierta en ley.

Necesitamos volver al principio para proponer nuevos rumbos: todxs sabemos que las construcciones sociales e históricas las producen lxs actores sociales y por lo tanto, también es nuestro derecho y en muchos casos, es una obligación, intervenir para cambiar los escenarios injustos.

Este es el sentido del texto que presentamos aquí. Es un pequeño manual con preguntas y con algunas precisiones conceptuales para que nos allanen el camino en la acción sindical, ya que el objetivo principal de nuestra tarea y el anhelo de acción que perseguimos, es que nuestra organización gremial, la Asociación Bancaria, incorpore las perspectivas de género y de la diversidad sexual, no sólo en el convenio colectivo de trabajo sino que se construyan con esta mirada, las relaciones laborales, políticas, sociales.

Con estos objetivos proponemos su transversalidad y solicitamos la incorporación de equidad en las oportunidades y posibilidades para el acceso y ascenso en el mundo del trabajo y en la actividad sindical. Queremos ser precisxs: solicitar equidad no solo significa demandar igualdad. Entendemos la equidad como la posibilidad de encontrar un equilibrio desde las diferencias. Es justamente el pedido de equidad el que nos permite demandar derechos iguales para actores sociales diferentes².

Finalmente, quiero señalar que hemos concebido, junto a mi equipo de colaboradorxs, este manual como un puente para pensar y para actuar de manera conjunta entre lxs trabajadorxs argentinx y lxs dirigentes sindicales, como una herramienta pedagógica que genere un espacio de intervención que nos permita encontrar los caminos para las transformaciones imprescindibles y para volver a recordar que la incorporación de la problemática de géneros no es solo una cuestión de mujeres. Todo lo contrario. Es una tarea de todxs y a ella nxs/lxs convocamos.

Afectuosamente

Claudia Ormachea

SECRETARIA DE DDHH, GÉNERO E IGUALDAD

CABA, abril 2019.

2 La equidad de género significa que todas las personas, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es la aceptación de las diferencias entre hombres, mujeres y todas las personas que definen libremente su identidad de género, y la aceptación también de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de los sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio de otrx.

Publicación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria

Secretaria: Claudia Ormachea

Pro-secretaria: Cristina Maino

Dirección: Patricia Flier

Investigación: Andrea Raina

Colaboradores: Mario Nieto, Andrea Zubiria, Victoria Estermann

Este trabajo fue elaborado bajo un objetivo claro de la Asociación Bancaria -a través de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad- que siguiendo el lema "Defendiendo el derecho a tener derechos" busca erradicar desigualdades y construir ambientes de trabajo libres de violencia, inclusivos y con equidad de género.

01

Marco Referencial y legal SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos firmada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su Artículo 1, expresa el compromiso fundamental sobre el cual nos basamos para reflexionar acerca de la sociedad que construimos cada día:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”

ARTÍCULO 1, DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

¿Sabemos qué son los Derechos Humanos?

Los Derechos Humanos son atributos *inherentes* a toda persona sin distinción de nacionalidad, raza, sexo, origen étnico, religión, lengua o cualquier otra condición.

De esta manera son:

Universales: para todas las personas sin ninguna excepción.

Inalienables: No se pueden quitar salvo determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales.

Indivisibles: Todos tienen misma importancia y jerarquía

Interdependientes: El incumplimiento o violación de uno impacta en los demás.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama 30 artículos que condensan un ideal común para todas las personas de todos los pueblos y naciones.

A partir de este marco normativo, partimos de una base común e inalienable. Es así que:

La igualdad es un derecho

En su Artículo 7 se constata que **“Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”**.

Entonces todxs tenemos³:

Derecho a la **NO** Discriminación

Además de los Derechos Humanos -nuestro marco normativo universal e inalienable- contamos con los Derechos Civiles, Políticos, Sociales, Económicos y Culturales que aseguran condiciones de vida dignas y requieren del Estado ciertas acciones específicas en cuanto a políticas públicas para su cumplimiento.

Ahora bien, todos estos derechos son históricos. Es decir que han surgido de condiciones sociales determinadas y de luchas colectivas que reivindicaron su reconocimiento. Constituyen el marco legal por el cual nuestra sociedad asume el compromiso de hacerlos valer y respetar⁴.

Nos preguntamos:

¿Alcanza con las normativas para que se cumplan estos derechos?

3 Porque creemos que los cambios sociales, políticos, culturales y mentales no pueden realizarse sin un cambio en el lenguaje que originalmente se ha mostrado androcéntrico y misógino; utilizamos la “x” como propuesta para resignificar el tradicional lenguaje sexista. Como sostiene Butler, J. (2009, p. 73) “La resignificación del lenguaje requiere abrir nuevos contextos, hablando de maneras que aún no han sido legitimadas, y por lo tanto, produciendo nuevas y futuras formas de legitimación”.

4 A este marco legal debemos mencionar: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) es un importante tratado internacional de las Naciones Unidas firmado en 1979, fruto del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de la ONU. Es considerada “la carta magna de las mujeres”, principal instrumento internacional de compromiso por la igualdad de género. Dicha Comisión, basándose en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas de 1967, comenzó a preparar la CETFDCM en 1974. El 18 de diciembre de 1979 fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas y el 3 de septiembre de 1981 entró en vigencia.

Por supuesto que no

La normatividad no nos asegura el acceso a tener derechos. Son demasiados los ejemplos que constatamos diariamente en los cuales, contando con normas legales, su violación es

la nota sistemática. Los marcos legales no sirven por sí mismos, deben ir acompañados de acciones y prácticas que los defiendan cotidianamente.

Ley Diana Sacayán

En la provincia de Buenos Aires en 2015 se sancionó la Ley N° 14.783, conocida popularmente como Ley Diana Sacayán, en honor a la activista trans, asesinada en octubre de 2015. Esta ley estipula que para promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público, el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires debe ocupar en una proporción no menor al 1% de la totalidad de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupado exclusivamente por ellas.

Si bien ha sido sancionada, aún no fue reglamentada y continúa la pelea para que sea implementada a nivel nacional.

Como trabajadorxs y dirigentes gremiales tenemos un rol clave para aportar al fortalecimiento de una cultura de derechos. En caso que la Ley sea reglamentada implicaría que los bancos estatales comenzarían a tener compañerxs trans en algunos puestos de trabajo. Por este motivo, es importante difundir y concientizar acerca de los espacios de trabajo libres de transfobia y en general de LGTBI-fobia.

Es de nuestra responsabilidad hacer cumplir los marcos legales ganados en materia de derechos, darlos a conocer y denunciar las situaciones injustas en las cuales no se respetan.

Este es un desafío.

¿Quiénes son lxs más perjudicadxs en el acceso a estos derechos?

Si bien consideramos que con el sistema de dominación patriarcal todxs somos perjudicadxs. Quienes se encuentran en mayor vulnerabilidad son: las mujeres, todas las personas que definen libremente su orientación sexual e identidad de género que no responden a las lógicas binarias de la "heteronorma" y todas las personas discriminadas por su raza, etnia, religión o clase social.

"Heteronorma o Heteronormativa"

Es un término que alude al marco normativo de la cultura moderna que, a través de sus prácticas e instituciones, legitima y privilegia las relaciones heterosexuales como fundamentales y naturales dentro de la sociedad. Dentro del sistema patriarcal, varones y mujeres están divididos por su sexo de forma binaria, sin contemplar las múltiples identidades de género y la libre elección para ello.

Identidad de Género

La Ley 26.743 sancionada en 2012 define la identidad de género como "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales".

Primeros pasos:

Si queremos comenzar a develar algunas cuestiones que son vistas como naturales u obvias, debemos empezar por ponernos de acuerdo en el uso de algunos términos.

Por ejemplo, es muy común que se confunda género con sexo y es importante comprender que se trata de dos conceptos diferentes.

SEXO: “El sexo de las personas refiere a las características físicas y anatómicas que desde el nacimiento son diferentes para varones y para mujeres (por ejemplo, los órganos sexuales y reproductivos internos y externos). A nivel biológico, la naturaleza dota a las mujeres y a los varones de diferentes características que no han cambiado a lo largo de la historia y que tampoco dependen de la etnia o el lugar de origen” (“Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales”, 2015).

GÉNERO: El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Comprende diferentes dimensiones del plano simbólico, normativo, institucional e identitario que se relacionan mutuamente (Joan Scott, 1996). Así, los símbolos culturales evocan representaciones inherentes a cada sistema socio-cultural; los aspectos normativos determinan cómo deben comportarse las distintas partes de la relación; las instituciones constituyen los espacios en los cuales se construyen y reproducen estas relaciones y por último, todo esto influye en la conformación de las identidades subjetivas.

Otra de las asociaciones que se suelen hacer es que “género significa hablar sólo de mujeres”. Esto no es así. Tanto varones como mujeres estamos atravesadxs por los comportamientos, roles y actitudes que la sociedad marca que se deben cumplir en función del género.

“CIS”: Cisgénero y Cis-sexismo

Cisgénero:

El prefijo latino ‘cis’ que significa “de este lado de”, mientras que trans -significa “del otro lado de”. Las personas “Cis” se identifican con su sexo de nacimiento, es decir su identidad de género corresponde con sus genitales de nacimiento.

Cis-sexismo:

El sobrentendido “cissexual”. Esto ocurre cuando una persona cissexual hace la común, aunque errónea, suposición de que la forma en que ella experimenta la relación entre su sexo físico y su identidad de género se aplica a todas las demás personas en el mundo. En otras palabras, las personas cissexuales proyectan indiscriminadamente sobre los demás su propia cissexualidad, transformando así la cissexualidad en un atributo que forma parte del ser humano y que por lo tanto se puede dar por sentado. Existe una obvia analogía con el sobrentendido heterosexual aquí: la mayoría de las personas cissexuales asumen que todas las personas con las que tienen algún contacto también son cissexuales, igual que la mayoría de los heterosexuales asumen que todas las personas con las que se encuentran también son heterosexuales (a menos, por supuesto, de que se les proporcione evidencia de lo contrario). En definitiva, el cis-sexismo es una forma de discriminación a las personas Trans o disidentes en cuanto a su orientación sexual.



Una persona “Trans”

Hasta ahora los discursos sobre la transexualidad invariablemente dependían del lenguaje y los conceptos inventados por los médicos, investigadores y académicos que han hecho de las personas transexuales el objeto de su investigación. Dentro de ese marco, se requiere que los cuerpos, las identidades, las perspectivas y las experiencias de las personas transexuales sean explicadas una y otra vez e inevitablemente quedan abiertas a una continua interpretación. Mientras tanto los correspondientes atributos cissexuales simplemente se dan por sentados -se asumen como “naturales” y “normales” y por lo tanto, escapan a la crítica recíproca. Esto coloca a las personas transexuales en constante desventaja, ya que por lo general se han visto forzadas a depender de la limitada terminología cissexual-centrista al tratar de darle sentido a sus propias vidas.

En los últimos años, el auge del activismo transgénero ha proporcionado un nuevo paradigma para la comprensión de las experiencias de la población con variación de género (de la cual las personas transexuales son un subconjunto). Según este modelo, las personas con variación de género se encuentran oprimidas por un sistema que obliga a todo el mundo a identificarse y a ser fácilmente reconocible ya sea como mujer o como hombre. Esta perspectiva ha llevado a lxs activistas transgénero a centrar su atención principalmente en oponerse a las normas del binario de género -especialmente hacia aquellas que imponen limitaciones a la expresión de género y a la apariencia propias de cada quien- y en celebrar y crear espacios culturales para aquellos que desafían, trascienden o bien que no logran identificarse con el binario hombre/mujer (Información obtenida en <http://akntiendz.com/?p=6315>).

02

Sistema de dominación patriarcal: roles, estereotipos y división sexual del trabajo

¿Por qué hablamos de Patriarcado? ¿Qué significa?

Patriarcado es el nombre que se le otorga al sistema de dominación a través del cual se determinan roles sociales, comportamientos, pensamientos, creencias, etc., construido social y culturalmente. Este modelo determina las DESIGUALDADES DE GÉNERO que atraviesa la sociedad actual.

Los ROLES DE GÉNERO que se adjudican a varones y mujeres responden a esta lógica cultural e histórica que impone a unxs y otrxs determinados valores, actitudes y comportamientos.

“El patriarcado representa en sí mismo un orden violento. El sometimiento de las mujeres está en la base de la violencia, heredada del pasado remoto en que se impuso la jerarquía masculina en todas las culturas. La secundarización de la condición femenina es un fenómeno universal, aunque no hay duda acerca de la variación histórica y social de las formas patriarcales”

(Dora Barrancos, 2015).



Patriarcado y capitalismo

Una de las definiciones de patriarcado que nos interesa abordar es la que se vincula intrínsecamente con el capitalismo. De esta manera podemos entender el sistema patriarcal como:

“un sistema de relaciones, tanto materiales como culturales, de dominación y explotación de las mujeres por los hombres [y no solamente]. Un sistema con su propia lógica pero permeable al cambio histórico y en relación continua con el capitalismo” (CinziaArruza, 2016).

Cuando hablamos de capitalismo nos referimos a un complejo y detallado orden social que contiene en su seno relaciones de explotación, dominación y alienación. Desde este punto de vista, la tarea consiste en comprender cómo la dinámica de acumulación capitalista produce, reproduce, transforma, renueva y mantiene las relaciones jerárquicas y de la opresión.

En la intersección de clase y género podemos ver la existencia de relaciones sociales de dominación y jerarquía social basadas en el género, en las cuales los hombres -aún los de clases más bajas- se benefician de ellas. Como señala un informe publicado recientemente en Argentina: si bien

patriarcado

Capitalismo

la desigualdad entre mujeres y varones no parece ser una cuestión de clase, quienes tienen mayores recursos pueden (...) contar con asistencia para el cuidado, ya sea en la forma de provisión pública de cuidado o con provisión privada o ayuda brindada por otros hogares facilitando la dedicación de tiempo al trabajo para el mercado y disminuyendo el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (Informe 2017, "La doble jornada de nunca acabar"). Aún con la posibilidad económica de aminorar la situación, el peso recae sobre las mujeres.

La ausencia de una socialización a gran escala de este trabajo de cuidado, a través del Estado o de otras formas, determina la carga de trabajo que debe mantenerse dentro de la esfera privada, fuera tanto del mercado y de las instituciones. Las relaciones de opresión y dominación de género determinan el modo y la escala en la que esta carga de trabajo se distribuye, dando paso a una división desigual: las mujeres trabajan más, mientras que los hombres trabajan menos (Cinzia Arruza, 2016).



Definido el sistema de dominación patriarcal que atraviesa transversalmente la sociedad nos preguntamos por las relaciones de género y sus desigualdades.

Desde la Asociación Bancaria, a través de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, venimos desarrollando un trabajo continuo, comprometido con el sector más vulnerable en las relaciones de género desiguales, instaladas.

Sabemos que las desigualdades de género se reproducen en todos los ámbitos: desde los macros a los micros, desde lo público a lo privado: la familia, el trabajo, las organizaciones sindicales, la calle, etc.

Nos centramos en el espacio social en el que las mujeres encuentran vulnerados sus derechos como trabajadoras. En los lugares de trabajo, las desigualdades de género son conocidas como división sexual del trabajo y traen aparejadas múltiples consecuencias para los derechos de las mujeres. Por ejemplo si hicieras la pregunta: ¿Hay trabajos “para mujeres” y trabajos “para varones”? ¿Cuál crees que sería la respuesta? Aun cuando creemos que tenemos desarraigados este tipo de pensamientos, no es así. Por otro lado, ¿Te has puesto a pensar si en tu ámbito laboral se reproduce la división sexual del trabajo en las tareas cotidianas, reproduciendo roles y estereotipos de género? Más adelante proponemos un ejercicio de reflexión para visibilizar este tipo de pensamientos y comportamientos que cotidianamente reproducimos de manera naturalizada.

División Sexual del Trabajo

Atraviesa las actividades que se realizan tanto en el ámbito público como en el privado, de cuidados familiares o tareas domésticas. La división sexual del trabajo no sólo asigna tareas diferentes de acuerdo a la definición varón-mujer sino que les asigna un valor diferente.

Roles y estereotipos de género

Como venimos diciendo todos estos conceptos se definen a partir de ciertas condiciones socio-históricas determinadas. Por esto, los ROLES de género no están “dados”, no son naturales. Son comportamientos aprendidos en la sociedad que hacen que percibamos como “masculinas” o “femeninas” ciertas actividades, responsabilidades, actitudes, etc. y se jerarquizan de manera diferenciada.

Los estereotipos de género

Indican lo que se considera “apropiado” para uno y otro. Son imágenes basadas en prejuicios sobre lo que es propio de la feminidad y la masculinidad, presentadas como rasgos excluyentes de uno u otro género. Si aceptamos estos estereotipos de género, estamos limitando el libre desarrollo de intereses, deseos y habilidades tanto de mujeres como de varones. Los estereotipos limitan los trabajos que son “para mujeres” y “para hombres”. En este sentido no podríamos ni siquiera pensar que existan mujeres que trabajan en la minería, por ejemplo.

Masculinidades en el sistema patriarcal

Cada sociedad espera de varones y mujeres diferentes comportamientos, roles y actitudes.

La masculinidad es el papel o ROL de género que les toca cumplir a los varones. La masculinidad hegemónica marca el patriarcado. El varón también tiene que responder a los ROLES de género y al mandato de masculinidad hegemónica patriarcal de “hombre fuerte, potente, etc...”. La masculinidad hegemónica patriarcal es el mandato de la sociedad que dice a los hombres cómo deben comportarse, pensar y manejar las emociones.

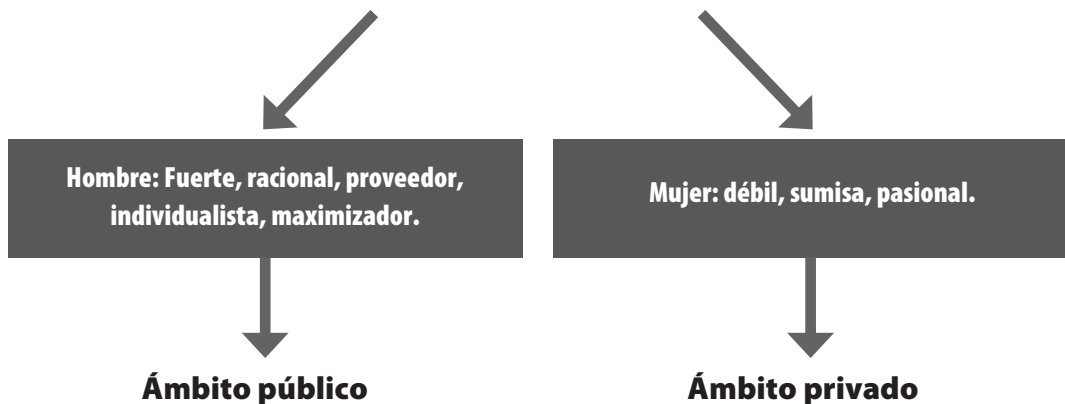
La demostración del “macho” comienza en la casa, se reproduce en el trabajo y en los diferentes espacios sociales.

Señaló Rita Segato en el Noveno Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias: *“El problema de género, el problema patriarcal es una pedagogía elemental de toda la sociedad y donde toda la sociedad sufre, muy especialmente los hombres. Cada vez más tengo la convicción, que estoy dispuesta a defender, de que esa revolución de género que las mujeres estamos haciendo le ha dado libertad no solamente a las mujeres, sino a los hombres de su maltrato, y sobre todo el mandato de masculinidad, que es un mandato feroz”* (Rita Segato, 2014, p.55).

Patriarcado del salario

La división sexual del trabajo asigna tareas diferentes de acuerdo a la definición hombre-mujer y además les otorga un valor desigual. Dentro del Capitalismo, la división sexual del trabajo es primariamente organizada a través de la separación entre el trabajo productivo para el mercado y el trabajo reproductivo no asalariado. Como sostiene Silvia Federici: “el Capital de esta manera con un solo salario ha sido capaz de explotar a dos trabajadores” (2018, p. 35).

El capitalismo sobrecarga a las mujeres con el trabajo reproductivo no remunerado, desvalorizándolo porque no genera valores de intercambio para el mercado. El salario funciona como una forma de crear jerarquías en la medida en que lxs asalariados –varones del sistema capitalista patriarcal y binario- tienen poder sobre lxs no asalariados –mujeres sobrecargadas con ese trabajo no remunerado-. La “otredad” femenina es desvalorizada respecto a los valores asociados a la masculinidad propia del Homo Economicus capitalista.



Tareas de cuidado

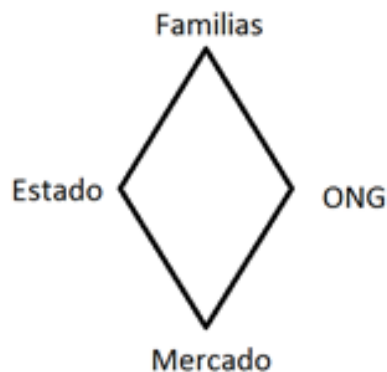
Todos los seres humanos requerimos de cuidados personales, y la gran mayoría cuida a otros en algún momento de sus vidas. Nadie puede sobrevivir sin ser cuidado, lo cual convierte al cuidado en una dimensión central del bienestar y del desarrollo humano. Sin embargo, aunque todos necesitamos ser cuidados –claramente en la infancia y en la vejez, pero también en la juventud y adultez, aunque no con la misma intensidad– el papel de cuidadores muestra una distribución muy desigual, especialmente en términos de género (Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin p.11).

Según datos de la CEPAL (Centro Económico Para América Latina), en América Latina casi un tercio de las mujeres no recibe remuneración por su trabajo –no participa del mercado de trabajo formal o informal, ni cuenta con ninguna protección, jubilación o pensión– ni cuenta con propiedades o activos a su nombre. Sin embargo, el valor económico del trabajo reproductivo equivale en la región a más del 20% del PBI, siendo este trabajo realizado por mujeres.

Como bien indicó Estela Díaz, basándose en un estudio sobre el uso del tiempo que hizo el INDEC: “el 75% del tiempo de los trabajos no remunerados (que no son sólo los

trabajos domésticos, de cuidado en el ámbito familiar, privado, sino también los comunitarios y sociales, estaba a cargo de las mujeres). Trabajamos en promedio tres horas y media más por día que nuestros pares los varones” (Estela Díaz, 2016, p. 48).

En nuestro caso esto se ve más fuerte que en otros países, porque las tareas de cuidado recaen fundamentalmente en la familia. Existen otras experiencias en las que instituciones como el Estado, las ONG (Organizaciones No Gubernamentales) o el mercado son las encargadas de absorber esta demanda. En relación a este tema, estos cuatro actores conforman, lo que se llama: un “Diamante de cuidado”.



¿Cómo se produce esto? ¿Cómo funcionan?

En Argentina, la Familia y el Mercado son las instituciones que se hacen cargo mayoritariamente de estas tareas.

Familia: Es una institución donde el trabajo de cuidado es no remunerado. Es la institución primaria que se dedica a las tareas de cuidados. Debido a la división sexual del trabajo esta tarea recae principalmente en las mujeres. Queda en el ámbito privado.

Si bien los cambios sociales, como el aumento de la participación de la fuerza laboral femenina y la erosión del sustentador masculino, están ejerciendo más presión sobre esta división del trabajo, las tareas no remuneradas sigue siendo el “trabajo femenino”, mientras que los estilos de vida masculinos parecen en gran medida resistentes a la integración de las prácticas de cuidado.

Mercado: Se incluyen los servicios privados de guarderías, jardines, niñeras, hogares de ancianos, enfermeros, etc. Es la institución más desigual en términos económicos: sólo aquellos que tienen suficiente poder de compra pueden pagar estos servicios. En Argentina esta institución cobra relevancia debido a la ausencia del Estado y las ONG en esta área.

Los límites entre las cuatro instituciones no son fijos ni estáticos. El Estado debería regular y subsidiar los servicios de atención y apoyo de

otros proveedores. El Estado debería entonces desempeñar un papel diferenciado, porque si no cumple con este servicio, las otras instituciones deben llenar el vacío.

Estado: Por un lado, puede proporcionar servicios de atención directa (a través de jardines de infantes públicos, hospitales o residencias de ancianos) y, por otro lado, regular y financiar parcialmente la provisión por parte de otras instituciones. Esto incluiría regulaciones del mercado laboral (por ejemplo, licencia parental remunerada), transferencias sociales para familias (como la asignación por hijos), subsidios y estándares para la provisión de proveedores de servicios privados.

Las ONG, por su parte, siempre han desempeñado un papel importante en el cuidado y la atención. En los países subdesarrollados, las organizaciones internacionales y locales sin fines de lucro se han vuelto significativamente más importantes en términos de la prestación de servicios sociales. Sus iniciativas a menudo se incluyen en los programas estatales bajo los lemas de participación cívica, corresponsabilidad y solidaridad. También es una forma de transferir parte de los costos de atención,

ya que muchos de estos programas trabajan con fuerzas “voluntarias”. Desde nuestra perspectiva estas organizaciones tampoco resuelven el problema, ya que al tercerizar la demanda, ponen en práctica una flexibilización laboral encubierta.

Desde todo punto de vista, lo que se requieren son políticas públicas capaces de absorber esta demanda social-que se resuelve de manera tan desigual sin la intervención directa del Estado-: con guarderías en los lugares de trabajo y licencias parentales remuneradas para la atención de niños pero también para quienes están al cuidado de ancianos, para nombrar sólo dos ejemplos.

Sea por acción o por omisión todas estas instituciones reproducen las desigualdades de género, en tanto que no se brega por los derechos de las mujeres. Por eso desde nuestra Asociación Bancaria, a través de la Secretaría de DDHH, Género e Igualdad, consideramos que de todas estas instituciones, el Estado debería ser el encargado de garantizar que las tareas de cuidado sean resueltas de manera equitativa en cuanto a las desigualdades tanto de género como económicas.

En búsqueda de “muchas formas de ser”

Es imposible hablar de una sola forma de masculinidad en singular. Así como es imposible pensar una sola forma de feminidad. Respecto a las formas de “ser hombre” vemos que existen múltiples posibilidades, más allá de la dominante recién descrita.

*Otras masculinidades*⁵

Asumir la igualdad y la equidad como valores que marquen la vida de los hombres y de mujeres implica que los varones puedan elegir su modelo de masculinidad, pero siempre respetando una serie de principios para una convivencia más justa:

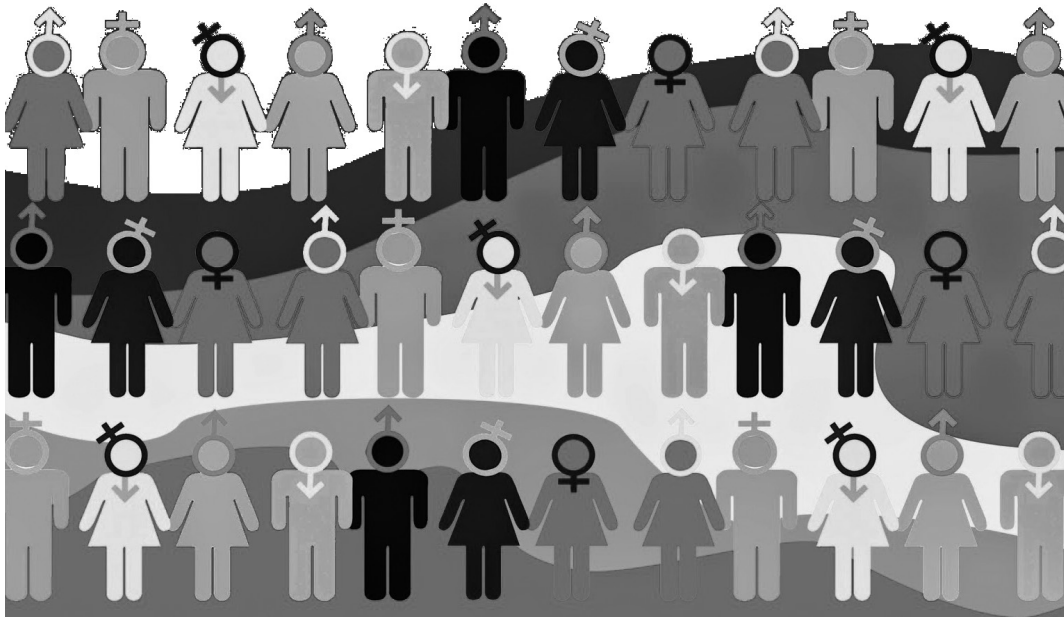
- Revisar constantemente los modelos de masculinidad para no caer en las trampas del patriarcado y sus mandatos.
- Permitirse escuchar y expresar los sentimientos ante cada situación de la vida.
- Ser sensibles y atentos a las necesidades y los sentimientos de las personas cercanas.
- No ser cómplices ni observadores pasivos de situaciones de violencia contra mujeres, niños, otros hombres o personas LGTBI
- Respetar y contribuir al desarrollo de las mujeres con las que conviven.
- Nunca utilizar la violencia para resolver conflictos.

- Aprender a comunicarse y a pedir ayuda cuando las situaciones los superan.
- Estar presentes en la crianza y la educación de sus hijos e hijas y educarlos por la igualdad, el respeto y la solidaridad.

Defender y construir otras masculinidades nos beneficia a todxs en contra de un sistema patriarcal de exclusión y discriminación. En el ámbito laboral es imprescindible que defendamos los derechos humanos que contribuyen a la creación de esas otras masculinidades; por ejemplo las licencias laborales por paternidad permiten traspasar las habituales divisiones sexuales del trabajo y democratizan las tareas de cuidado.



⁵ Tomamos este punto del Manual “Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales” (2015). P. 41



Dicho todo esto nos debe quedar en claro que:

**La problemática de género
NO ES SÓLO“COSA DE MUJERES”.**

Se requiere de la participación de todxs quienes se cuestionen los mandatos estereotipados del sistema patriarcal para el desarrollo de las estrategias de promoción de la igualdad de género. Ahora bien, es imprescindible la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión para poder llevar adelante esas estrategias.

03

Perspectiva de género en el trabajo

La incorporación de las mujeres en esferas o ámbitos que fueron exclusivamente masculinos durante muchísimo tiempo (ámbitos laborales, profesionales, sindicales, del mundo político, etc.), si bien representa un avance desde el punto de vista de las luchas colectivas para lograrlo; en la actualidad representa una DOBLE CARGA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES ya que se suman a las tareas reproductivas en el ámbito privado de la casa y la familia. En este sentido, la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo no fue acompañado de un reparto de estas tareas dentro de las familias.

Las condiciones laborales de las mujeres son diferentes a la de los varones y sufren diversas desigualdades de género desde el acceso al empleo, su permanencia y crecimiento en él.

Nos centramos en el espacio social en el que las mujeres encuentran vulnerados sus derechos como trabajadoras. En los lugares de trabajo, las desigualdades de género son conocidas como división sexual del trabajo y traen aparejadas múltiples consecuencias para los derechos de las mujeres.

Por ejemplo si hicieras la pregunta: ¿Hay trabajos “para mujeres” y trabajos “para varones”? ¿Cuál crees que sería la respuesta? Aun cuando creemos que tenemos desarraigados este tipo de pensamientos, no es así. Por otro lado, ¿Te has puesto a pensar si en tu ámbito laboral se reproduce la división sexual del trabajo en las tareas cotidianas, reproduciendo roles y estereotipos de género? Más adelante proponemos un ejercicio de reflexión para visibilizar este tipo de pensamientos y comportamientos que cotidianamente reproducimos de manera naturalizada.

Perspectiva de género

La adopción de una perspectiva de género de una organización significa "reconocer los roles diferentes y jerarquizados de los hombres y mujeres en la sociedad; entender que esos roles y las inequidades entre los sexos no son frutos de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica; comprender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos" (Aspiazu, 2011, p. 12).

Algunas de las discriminaciones que sufren las mujeres son *directas, visibles y evidentes*. Otras están ocultas, responden a usos y costumbres que la cultura patriarcal genera y toxos reproducimos.

Las mujeres sufren desigualdad en el acceso al empleo, por ejemplo en los procesos de selección de personal se ocultan discriminaciones cuando se pregunta a la aspirante si piensa ser madre en el próximo tiempo.

Dentro del ámbito laboral aún muchas luchas continúan:

- Esta desigual distribución de la carga del trabajo familiar y doméstico impacta negativamente en la vida laboral de las mujeres. Muchas veces este trabajo -por la gran cantidad de horas que lleva- directamente impide el acceso al empleo para muchas, que no tienen forma de resolver de otras maneras estas tareas (sea ayuda de otrx familiar, contar con instituciones públicas o privadas para el

Concepto de Discriminación

La discriminación directa es toda distinción, exclusión o preferencia, basada en el sexo que impide la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. La discriminación indirecta se da cuando se toman medidas que parecen neutrales pero que producen un impacto negativo en un determinado grupo.

cuidado de lxs niñxs, emplear a otra mujer, etc.).

Sabemos que dentro del mercado laboral "hay tres tipos de segregación por género: la horizontal, que es la distribución desigual por sexo entre sectores de actividad, siendo que la mayoría de los empleos de las mujeres se mantienen concentrados dentro de algunos sectores de la actividad y reagrupados en un pequeño número de profesiones, fuertemente feminizados; la vertical, es decir, al interior de un mismo sector de actividad, las mujeres ocupan los escalones más bajos en la escala jerárquica, teniendo más dificultades que los hombres para acceder a los puestos elevados y la salarial, que significa que a igual tarea las mujeres frecuentemente perciben un menor salario que los varones" (Kergoat 2010:64).

- En un extremo están las mujeres que viven en escenarios de "pisos pegajosos". Son aquellas que tienen un bajo grado de empoderamiento económico, que enfrentan obs-

táculos estructurales en el acceso al empleo o cuya inserción laboral se da en trabajos precarios.

- En el otro extremo, respecto a la ocupación de puestos jerárquicos, la lucha se presenta contra un *“techo de cristal”* que impide los ascensos laborales de mujeres. Esta segregación ocupacional vertical implica menos presencia de mujeres en puestos jerárquicos o calificados.
- Entre ambos extremos, se encuentran las mujeres en situación de *“escaleras rotas”*; quienes, a pesar de haber logrado ciertos niveles de empoderamiento económico, son muy vulnerables a los cambios. Sus ganancias son frágiles, su participación laboral volátil y se enfrentan a una recurrente dificultad para conciliar empleo y trabajo doméstico y de cuidados.
- En relación a la segregación salarial las mujeres continúan luchando por igualdad salarial frente a los varones, siendo el derecho *“igual trabajo igual remuneración”* no cumplido sistemáticamente.
- Sabemos que el lugar de la mujer tanto en el ámbito laboral como en el sindical es el de mayor vulnerabilidad. Nos animamos a decir que la división sexual del trabajo también se reproduce en una **DIVISIÓN SEXUAL EN EL SINDICALISMO**. Hoy en día, la discusión debería traspasar el planteo por el cumplimiento de la **LEY DE CUPO**. Ésta surgió como una medida transitoria y todavía estamos viendo que no se logra efectivizar en todos los sindicatos.

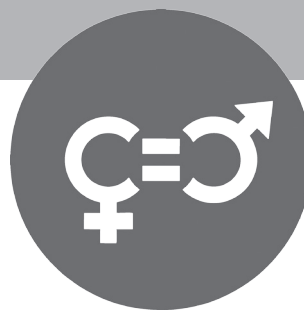
Como sostiene Nora Goren (2016) esta herramienta, como otras, son importantes *“para hacer uso de esa capacidad de agencia, de esa apropiación que nos puede colocar en un lugar diferente, que no es el lugar de víctima, sino que es el lugar de la acción. Y reconocernos en ese lugar también nos permite pensarnos de acá en adelante”* (p.63). La Ley de Cupo debe ser un piso y no un techo para todas las organizaciones sindicales.

Si queremos avanzar en la lucha contra la inequidad entre hombres y mujeres, éstas son nuestras discusiones fundamentales. Buscar todas las formas de dar saltos cualitativos respecto a los pisos que vamos ganando. Generar un ámbito laboral inclusivo, atravesado por una **perspectiva de género**.

Perspectiva de género

La adopción de una *perspectiva de género* de una organización significa *“reconocer los roles diferentes y jerarquizados de los hombres y mujeres en la sociedad; entender que esos roles y las inequidades entre los sexos no son frutos de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica; comprender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos”* (Aspiazu, 2011, p. 12).

La Equidad como derecho



La perspectiva de género trae consigo el delineamiento de políticas laborales vigentes, en donde debe estar presente la equidad de género.

Si hablamos de equidad estamos refiriéndonos a justicia, respeto e igualdad de oportunidades.

Entonces las estrategias laborales y sindicales que busquen contemplar la perspectiva de género, tienen que estar íntimamente relacionadas con la equidad; no solo reconociendo la noción de género, sino también la diversidad, intentando equilibrar las desventajas, que colocan a algunas personas por encima de los derechos de otras.

La ausencia de equidad y perspectiva de género en el ámbito laboral trae aparejado, como vimos, desigualdades y discriminaciones. Un ejemplo claro de desigualdad de oportunidades es la falta de jardines maternos en diversos espacios laborales, ausencia que perjudica al funcionamiento del hogar, y donde se recae en una antigua y acendrada costumbre heredada, que se piensa, en primer lugar, en que la mujer necesita quedarse en su casa, al cuidado

de uno o más niños, o deba buscar las formas particulares de resolver la situación.

El mercado de trabajo en Argentina está plagado de ejemplos de esta desigualdad de género: existe un 20% de diferencia entre hombres y mujeres en las tasas de Actividad y de Empleo; así como un mayor índice de desocupación o subocupación entre mujeres, superando en dos puntos el porcentaje de varones. Asimismo, la ocupación de cargos jerárquicos registra un 8,1% para varones, mientras que sólo el 4,7% representa a las mujeres.

Otra de las brechas existentes, es la que se mide desde el ingreso laboral por nivel educativo. Las mujeres ocupadas están en promedio más formadas que los varones que participan en el mercado de trabajo. Sin embargo, a igual nivel educativo, los ingresos laborales de las mujeres trabajadoras son inferiores a los de los varones.

Ahora bien, sabemos que las leyes son imprescindibles como marco regulatorio de las acciones, pero también y sobre todo, sabemos que la equidad se logra en la práctica diaria, en la observación y concientización permanente.

Partimos de la premisa que nuestra meta es lograr una sociedad justa, donde las diferencias no sean sinónimo de desigualdad de derechos o de oportunidades. Cuando hablamos de equidad no nos referimos a una imposición de mujeres sobre varones para invertir las relaciones sociales de poder existentes hoy. No, como bien lo resume una compañera que participó del Primer Conversatorio “Las muje-

res tomamos la palabra”: “(...) creemos que el avance para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos, es un camino que debemos transitar en sintonía, sumando la participación de los compañeros varones, comprometiéndonos todos y todas sobre la base a la unidad y organización para coordinar acciones” (Fernanda, de la Comisión Gremial del Banco Supervielle. Primer conversatorio junio 2018).

Un proyecto y un contraproyecto de ley

El 12 de marzo de 2018, el Jefe de Gabinete de Ministros, Marcos Peña presentó en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley de Equidad de Género. Este proyecto de Ley es presentado por el gobierno nacional en el marco de políticas totalmente desfavorables para lxs trabajadorxs en un modelo de ajuste, endeudamiento y saqueo. La constante pérdida de puestos de trabajos, precarización y flexibilización impuestas no hace más que confirmar que este Proyecto de Ley es una respuesta oportunista ante el movimiento feminista que obtuvo un fuerte protagonismo en la escena pública.

Desde la Asociación Bancaria, participamos de la organización de mujeres sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores y junto a otras centrales obreras, redactamos un con-

traproyecto de Ley de “Equidad de Géneros e Igualdad de oportunidades en el Trabajo”.

Para nosotrxs este contraproyecto de ley implica una defensa real de los derechos de lxs trabajadorxs en todos los aspectos de la vida laboral (acceso, selección, condiciones, permanencia, etc.) y el fortalecimiento de las organizaciones que bregan por estos derechos.

En el mismo planteamos, por ejemplo, que para avanzar en una política de equidad laboral para las mujeres, lesbianas, trans y travestis se requiere una modificación integral al régimen de licencias y derechos establecidos en la ley 20.744 y no de modificaciones limitadas y parciales meramente declarativas. Desde el sindicato apoyamos y acompañamos el Contraproyecto para que se convierta en ley.

04

Perspectiva de la diversidad sexual en el trabajo

Como afirmamos lxs más perjudicadxs del sistema patriarcal son, además de las mujeres definidas desde el estereotipo de género dominante, todas las personas que sufren discriminación y exclusión por sus elecciones sexuales o por sus identidades de género.

Las personas del colectivo LGTBI suelen estar marginadas de la mayoría de los puestos de trabajo o, directamente son excluidas del acceso a ellos.

Si buscamos construir espacios de trabajo sin discriminación para nadie, la diversidad sexual y las diferentes identidades de género ponen sobre la mesa las limitaciones de los ámbitos de trabajo que se rigen bajo patrones culturales heteronormativos. Desde nuestra organización apoyamos la promoción de ambientes laborales igualitarios y respetuosos de la libre orientación sexual e identidad de género de cada persona. Por eso lanzamos una campaña de concientización contra la violencia de género y la LGTBI-fobia que incluye el presente manual, dípticos, una guía sindical completa entre otros materiales formativos.

¿Qué es la LGTBI-fobia?

La LGTBI-fobia es la fobia hacia las expresiones LGTBI, por considerarlas antinaturales, inferiores y peligrosas para la sociedad. Es decir el odio a quienes no cumplen con la heterocisnorma y quienes se alejan (aunque sea un poco) de este mandato. Nuestra sociedad actual asume que lo normal, lo deseable son este tipo de identificaciones y relaciones. Por lo tanto el resto de las identidades disidentes a este mandato son invisibilizadas, negadas o reprimidas.


¿Cuáles son las formas de manifestación de LGTBI-fobia en el ambiente de trabajo?

- Hacer chistes referidos a la sexualidad o identidad de género de lxs colegas
- Presuponer que todos tienen parejas heterosexuales, o que su deseo sexual se orienta hacia el otro sexo
- Insultar utilizando identidades LGTBI
- Criticar actitudes o comportamientos de compañerxs tratándolos de “afeminados”, “machonas”, etc. Así como la utilización de tal o cual vestimenta.

Cuando tenemos compañerxs trans, se lxs suele discriminar:

- Al no llamarlxs por su nombre de pila, elegido por la persona
- Recalcando que como no tiene intervención quirúrgica no puede ser nombrado como se identifica
- Querer intervenir para que agilice su transformación
- Decirle que es una fase, que seguro se le pasa
- Insultarle
- Golpearle

La LGTBI-fobia que se expresa en el ambiente de trabajo, repercute de manera grave en la autoestima de lxs trabajadorxs que se ven expuestos a situaciones de maltrato por parte de pares y superiores. Esto puede incidir negativamente en su desarrollo y desempeño laboral, ocasionando acciones desfavorables para su continuidad laboral, como por ejemplo constantes cambios de destino, funciones, tareas, horarios o falta de reconocimiento, y generando sanciones y otras medidas que podrían provocar eventualmente la renuncia o el despido.



Cuando lxs trabajadores LGTBI se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefxs o pares, además de insultos o burlas. Además, al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que son buenxs trabajadorxs. Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitadxs para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellxs.

Por eso muchas veces, en los ámbitos laborales trabajadores y trabajadoras LGTBI deciden ocultar su identidad sexual para evitar situaciones de rechazo o exclusión, o que sus condiciones laborales sufran cambios negativos y, en muchos casos, padezcan el riesgo de ser despedidos/as.

¿Cómo actuar para evitarla?

Con nuestro accionar tenemos que lograr que el lugar de trabajo sea un contexto respetuoso y libre de discriminación o exclusión, en el que lxs trabajadores puedan expresarse de forma plena. Además, que estas discusiones del ámbito laboral se trasladen a todos los ámbitos para lograr una sociedad donde se respete la diversidad.

Cuando detectamos una situación de desigualdad, discriminación o violencia en relación con la orientación sexual o identidad de género, lxs delegadxs deberán poder actuar rápidamente para que dicha situación se modifique. Es tarea de todxs evitar la LGTBI-fobia en el lugar de trabajo. Por eso la importancia de la distribución de este material y el contacto con la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad. Tendrán a su disposición las herramientas de las que dispone el sindicato, para solventar y acompañar en estas situaciones, con el objetivo de conseguir su erradicación del centro de trabajo

05

Observar las prácticas: Desnaturalizando las múltiples formas de desigualdad y de violencia de género

Desde la Asociación Bancaria, a través de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, venimos trabajando para erradicar la violencia laboral -que incluye las desigualdades y violencias de género- que sufren lxs trabajadorxs bancarixs.

Nuestra contribución estuvo relacionada con la construcción de condiciones ambientales adecuadas, que parten del afianzamiento de relaciones interpersonales respetuosas e inclusivas, desnaturalizando las invisibilidades, denunciando la discriminación, construyendo agendas laborales con perspectiva de género, aportando estrategias para la incorporación de nuevos derechos al convenio colectivo de trabajo, entre otras acciones.

Luego de haber recorrido un camino que nos ha permitido gestar campañas nacionales de formación y concientización en la lucha contra la violencia laboral y de género; nos encontramos en una nueva etapa, en la cual hemos decidido pasar a una intervención directa para detener la espiral de violencias y advertir, una vez más, que su naturalización sólo nos perjudica.


Nos continuamos preguntando
¿Cómo desnaturalizar esas violencias?
¿Cuáles son las prácticas violentas que
muchas veces se mantienen invisibles?
¿Qué tenemos que visibilizar? ¿Para qué?
¿Cómo lo hacemos?



En el marco de la Cuarta Campaña, decidimos “pasar a la acción” con la certeza de que ya no alcanza con conocer la temática, las normas y los derechos que nos protegen.

Partimos de la necesidad de prevenir la ocurrencia de desigualdades y violencias de género como camino ineludible para contribuir en la erradicación del sistema patriarcal.

En este sentido, y sabiendo de que se trata de una larga y profunda faena, proponemos avanzar con preguntas para la autorreflexión y la observación de nuestras propias prácticas cotidianas en el ámbito laboral.

A grayscale photograph of a woman with curly hair and glasses, smiling and speaking into a microphone at a podium. The background is slightly blurred, showing some text on a screen behind her. The text on the screen includes "de las dem...", "ALLÁ", and "LOS GIROS".

La importancia de observar nuestras prácticas cotidianas reside en evitar la reproducción de la violencia inherente del sistema patriarcal; y a partir del esfuerzo consciente de cambiarlas, llegar a la igualdad de género y al cambio cultural esperado.

Dice Rita Segato acerca de las violaciones y de la violencia de los varones hacia mujeres: “... es el último gesto que es un crimen, **producto de una cantidad de gestos menores que están en la vida cotidiana** y que no son crímenes, pero son agresiones también (...) la sentencia no va a resolver el problema, porque el problema se resuelve allá abajo, donde está la gran cantidad de agresiones que no son crímenes, pero que van formando la normalidad de la agresión” (Segato, Rita, 2017).

Derecho a una vida libre de violencias para todxs

El bienestar implica la integridad física y psicológica de todas las personas. En particular, si nos centramos en la violencia contra las mujeres, ésta implica una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades.

Vulnera el derecho a la vida y a no padecer torturas o tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, a la libertad y a la seguridad personales, a la igualdad ante la ley, a la igualdad en la familia, a gozar del más alto grado posible de salud física y mental, y a poder acceder a condiciones de empleo justas y favorables (Comité CEDAW, recomendación general 19).

Violencia de género

Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal. Se trata de una violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca.

En lo que respecta al marco legal, al no contar con una ley especial que regule técnicamente las situaciones de violencia de género dentro del ámbito laboral; se sanciona a través de la Ley 26.485 -Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales- sancionada en 2009. Es una ley de protección integral que apunta por un lado a prevenir situaciones de violencia pero también a generar situaciones de igualdad y equidad. El Artículo 5, de la ley determina que violencia de género va a ser la violencia que sufra la mujer, la única víctima

en esta ley es la mujer, no existe violencia de género de mujer hacia los hombres, eso es otro delito.

La violencia de género encuentra en su víctima la especificidad, se ejerce violencia física, económica, simbólica, etc. por la condición de ser mujer, no por otros motivos.

ARTÍCULO 6° - Define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos: doméstica, institucional, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y laboral.

La violencia laboral contra las mujeres es entendida como aquella que:

- Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados.
- Obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.
- Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.
- Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.



*** Ejercicio de autorreflexión para detectar estereotipos, desigualdades y violencia de género en el ámbito laboral:**

1. ¿Crees que hay trabajos “para mujeres” y trabajos “para varones”? ¿Cuáles? ¿Por qué?
2. ¿Se ha puesto a pensar si con sus acciones cotidianas está teniendo una mirada estereotipada con sus compañeros y compañeras de trabajo?
3. Por ejemplo pensemos en la Limpieza en el lugar de trabajo y el cuidado de plantas: ¿Asume que son las mujeres las encargadas de esas tareas?
4. Respecto al lenguaje, frases, “chistes”: ¿Se refiere a sus compañeras o compañeros de trabajo de alguna forma en particular? ¿Escuchó que se utilicen cotidianamente frases que reflejen estereotipos que reproduzcan la división sexual del trabajo?
5. El valor de los tiempos: Si hiciéramos una grilla y anotáramos todas las actividades que realiza para el cuidado de su casa y familia y la comparáramos con la de un varón, ¿quién cree que dedica más cantidad de horas a estas actividades? ¿por qué cree que esto sucede?
6. ¿Sentiste algún tipo de desigualdad o violencia de género en tu ámbito laboral: Maltrato, acoso, violencia simbólica, chistes groseros, etc.?
7. ¿En tu ámbito laboral hay mujeres en puestos jerárquicos? Si te dijéramos que las mujeres en estos puestos son minoría, ¿a qué motivos crees que responde? Reflexiona si tu respuesta tiene que ver con alguno de los siguientes supuestos: que no han podido acceder a educación superior, que no han accedido a capacitación o a formación para el puesto, porque no es un puesto “para mujeres”.

8. Contestadas estas preguntas, podemos pasar a un JUEGO de ROLES, donde reflexionamos acerca de las asociaciones conscientes e inconscientes que realizamos cuando pensamos en varones y mujeres. Si tuviéramos que considerar ciertas características, ¿con cuáles asociamos a mujeres y con cuáles a varones?

Inteligencia/ racionalidad/ capacidad de dirección/ prolijidad/ esfuerzo/ sensibilidad/ pasividad/ conflictividad/ afectuosidad/ competitividad/ desorden, etc.

9. **Saliendo de las posiciones binarias, reflexionemos: ¿Este espacio está libre de LGTBI-fobia?**

- No presuponemos la heterosexualidad de nuestrxs compañerxs
- No discriminamos a lxs compañerxs LGTBI
- No insultamos a lxs compañerxs LGTBI
- Hablamos con palabras neutras (tu pareja en vez de tu novio/a)
- No usamos la sexualidad e identidad de género como insulto
- No nos reímos de las expresiones y modos de hablar/caminar de lxs compañerxs
- Usamos el nombre de pila con el que se identifica el/la compañerx
- Utilizamos el pronombre masculino o femenino para referirnos a las personas según su identidad, no su genitalidad
- No hacemos chistes LGTBI-fóbicos
- Charlamos con lxs compañerxs que se comportan LGTBI-fóbicos para que comprendan y no lo hagan mal
- No nos reímos de los chistes LGTBI-fóbicos
- Respetamos los gustos y las expresiones de nuestrxs compañerxs, aún así no se adecúen a nuestra idea de lo que “debería ser”.

derecho a la
NO discriminación



06

Comprometidxs con la incorporación de una perspectiva de género en el Convenio Colectivo de Trabajo

¿Qué significa y qué alcances tiene la incorporación de la perspectiva de género en la acción sindical y en el Convenio Colectivo de Trabajo?

Algunas definiciones necesarias:

Sindicatos

“Las organizaciones sindicales fueron creadas a imagen y semejanza de sus miembros, por eso fueron pensadas desde su nacimiento por varones para varones. A pesar de que en nuestro país siempre han existido mujeres trabajadoras, las organizaciones sindicales fueron durante muchas décadas un espacio de participación exclusivamente de los hombres y tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral” (“Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales”, 2015, p. 81).

En el último tiempo las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda sindical pero todavía su participación en los cargos de conducción y decisión es muy inferior respecto a la cantidad de mujeres trabajadoras y afiliadas.

Transversalización de *género*

Desde que empieza a debatirse la problemática de género en ámbitos internacionales, se han abordado distintas perspectivas, que fueron superándose etapa tras etapa para alcanzar una perspectiva integral acerca de las problemáticas, que busca obtener mayor impacto en el objetivo de superar las discriminaciones sociales de género y alcanzar mayores niveles de igualdad.⁶

Lo importante es que se cambia del concepto de Mujer al concepto de Género y se empieza a buscar el empoderamiento de las mujeres (que estas participen calificadamente en el debate acerca de la visión del desarrollo y de las concepciones de modernización).

Más adelante, al volver a evaluar las políticas públicas con esta perspectiva, se cayó en la cuenta de que ni los conceptos específicos, ni los procesos económicos eran neutrales en términos de género y que las mujeres habían sufrido más que los hombres las consecuencias negativas de los procesos de reforma. Así se desarrolla la plataforma de Beijing que pone en claro la existencia de sistemas de género en las diferentes sociedades, el funcionamiento desigual de éstos y las diferentes dimensiones de los problemas y desigualdades de género que son resultado de este carácter sistémico. Se busca entonces influir no ya solo en las políticas específicamente orientadas hacia la mujer, sino en el conjunto de las políticas públicas. Esta es la así llamada **transversalización de género**.

La *transversalización de género* es una estrategia que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de ambos sexos en el **diseño**, la **implementación** y **evaluación** de una ley, política pública o programa, buscando que ambos sexos se beneficien de modo similar. El propósito último de la transversalización es garantizar la igualdad de resultados en todas las etapas de una intervención pública (Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo, 2011).

⁶ Rigat-Pflaum, María, "Gendermainstreaming: un enfoque para la igualdad de género" en Nueva sociedad. No. 218 (nov.-dic. 2008). p. 40

¿Cómo logramos la *transversalización de género*?

“La transversalización implica poder incorporar desde la concepción y de la propia acción una mirada que deconstruya este orden genérico que reproduce la desigualdad y que lleva a las situaciones de violencia, entre otras” (Nora Goren, 2016, p. 60).

Este escrito junto con las diferentes tareas que venimos realizando desde la Asociación Bancaria reflejan nuestro interés y compromiso con la necesidad de introducir una perspectiva de género a cada acción sindical y a cada práctica cotidiana; para así, intentar garantizar igualdad de oportunidades y de trato sin ninguna clase de discriminación o exclusión.

Incluir la perspectiva de género en el ámbito sindical significa buscar la igualdad de participación de varones y mujeres al interior de la organización pero también, y fundamentalmente, la consideración de la problemática de género en todas las actividades y líneas de acción hacia lxs trabajadorxs representadxs.

“En este sentido, RigatPflaum (2008) sostiene que una perspectiva de género implica, por un lado, cambiar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres de las decisiones y la vida de la organización, y por otro lado, analizar al grupo sobre el que la organización debe actuar, que históricamente fue identificado con “cuerpo y estructura de varón”. Reconsiderar esto último es reconocer las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado” (Aspiazu, 2011, p. 12).

Las medidas de acción positiva que se han logrado hasta el momento son el piso a partir del cual nos basamos para transitar este cami-

no hacia una organización totalmente atravesada por la perspectiva de género.

Algunas de estas medidas han sido: la Ley de Cupo Sindical Femenino; la generación de espacios de discusión y debate; capacitación y formación para todxs lxs trabajadorxs y, por supuesto, la apuesta de avanzar en un Convenio Colectivo con anteojos de género.

Siguiendo a Godhino Delgado (2009) podemos decir que una política sindical de género implica adoptar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de la organización sindical: *“analizar los temas a tratar en función del impacto diferencial sobre hombres y mujeres, superar la exclusión de las mujeres y desarrollar planes y programas para cambiar las relaciones de género en los ámbitos sindical, laboral y privado”*(Godhino Delgado, 2009, p 20).

Esta perspectiva debería considerarse como una dimensión transversal de todas las políticas sindicales, en lugar de tratarla como una cuestión aislada como políticas focalizadas en las mujeres. Una organización gremial de avanzada será aquella que incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas sus políticas, en todos los niveles, en todas las etapas y en todas las acciones políticas.

Desde nuestra organización apostamos a construir una organización gremial donde la perspectiva de género no sea una frase vacía o a la que se recurre porque su uso es “políticamente correcto”. Apostamos a la internalización de esta dimensión como una nueva manera de entender las relaciones laborales, sindicales y, por qué no, sociales.

Convenio Colectivo de Trabajo con

perspectiva de género y protocolos de acción antes casos de violencia de género


Si bien el Ministerio de Trabajo de la Nación en el año 2010 elaboró un informe en el que se explicitan las iniciativas -para cláusulas que contemplen igualdad de oportunidades y no discriminación- que deberían ser integradas a la redacción de los CCT⁷, no se ha avanzado sustantivamente en ello.

El gran desafío de nuestra organización gremial es trabajar para que el **Convenio con perspectiva de género** se apruebe y comience a funcionar. No obstante, y mientras tanto, hemos procedido a actuar en la coyuntura para dar respuesta a las demandas de protocolos de acción frente a situaciones de violencia. Entre otras medidas, el 30 de junio de 2016 en el marco del Congreso Nacional Bancario, se aprobó la incorporación de cláusulas que contemplan las problemáticas de género y discapacidad para ser incorporadas al CCT. Asimismo, se elaboró un Protocolo para el tratamiento de situaciones de violencias en el ámbito laboral y disposiciones que garanticen nuevos derechos que acompañen a las víctimas. Se han generado acuerdos entre la Asociación Bancaria y algunos bancos en par-

ticular, que implican avances sustantivos en la asistencia, acompañamiento y contención a las víctimas de violencia de género, a través de acciones concretas en apoyo legal, facilitación de licencias, reubicaciones laborales, etc.

Esta tarea abordada desde las distintas instancias gremiales ha permitido, hasta tanto alcancemos el definitivo ordenamiento convencional, suscribir con varios Bancos convenios que brinden asistencia a trabajadoras que atraviesen situaciones de violencia doméstica. Con distintos matices los alcances de estos compromisos asumidos se refieren a orientación sobre asistencia legal, psicológica, económica y fundamentalmente una licencia específica para estos casos. Esto último resulta particularmente importante ya que la falta de dicha especificidad hace que la mujer, víctima de este tipo de violencias, tenga que recurrir al artificio de una licencia por afecciones psicológicas que puede derivar posteriormente en perjuicios para ella si se llega a una instancia de conflictividad respecto a la tenencia de los hijos.

⁷ Nuevos contenidos de la negociación colectiva". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_informes/negociacion2010.pdf



Hasta el presente se suscribieron convenios con los bancos ICBC SA; Patagonia SA; BBVA Francés SA; Supervielle SA; Santander Río SA; Provincia de Buenos Aires; Columbia SA; Macro SA; Credicoop; HSBC Bank Argentina SA.

Llegando más lejos aún, y en el marco del convenio suscripto entre la Asociación Bancaria, el actual Instituto Nacional de Mujeres y el Banco de la Nación Argentina, este último puso en vigencia un Protocolo para la atención de casos de violencia de género y violencia laboral.

Con estos nuevos elementos a nuestro alcance, siguiendo la línea de acción enunciada precedentemente, plasmada asimismo en las resoluciones del Congreso Nacional de la organización, el Secretariado General Nacional ha resuelto exhortar enfáticamente a los Secretarios Generales de Seccionales a que en sus ámbitos de actuación se asuma una actitud proactiva frente a todas las situaciones de violencia de género o laboral que sean denunciadas o de las que se tenga conocimiento. Para el abordaje de estos conflictos se tendrán en cuenta los criterios y pautas con los que se ha elaborado nuestro proyecto de protocolo.

Recordemos que, desde que comenzamos a trabajar como sindicato sobre las violencias hemos enviado un mensaje claro a nuestrxs

compañerxs y a los Bancos, a los primeros que no están solos ya que su gremio está detrás y a los Bancos una vez más que si tocan a unx nos tocan a todxs.

Es nuestra preocupación trabajar incansablemente en la erradicación de todas las formas de violencia. Por eso, en estos últimos cuatro años, hemos realizado campañas contra la violencia laboral y el acoso sexual; hemos organizado charlas con disertantes que nos han ayudado a comprender y reflexionar desde la perspectiva de género; hemos realizado reuniones interinstitucionales e intersindicales en pos de intercambiar experiencias, miradas y delinear políticas y acciones concretas contra la violencia de género.

Tenemos la certeza que sólo lograremos construir y hacer valer nuestros derechos si observamos nuestras prácticas cotidianas y atravesamos cada acción con perspectiva de género que luche en contra de las desigualdades.

Todos estos son pequeños pasos que nos brindaron las herramientas necesarias para avanzar en la deconstrucción de las formas de ser, accionar, sentir y reproducir; y nos permitieron consolidar nuestra capacidad de agencia, que se sustenta en la defensa irrestricta del **derecho a tener derechos.**

07

Cierre

Este manual tiene muchos significados para nosotrxs. Hemos transitado un camino que nos llevó por distintas aristas que intentamos abordar de la manera más completa y comprometida. Hemos repasado información básica y necesaria, importantísima para comenzar. Nos hemos preguntado y hemos reflexionado sobre esta información. Hemos generado acuerdos para comprendernos, clarificando términos. Porque entendimos que no son un “detalle”, y que detrás del mal uso de cada pronombre, existe una identidad que puede estar siendo vulnerada. Hemos entendido que estos temas no son “cosas de mujeres”, sino que hablar de género es hablar de relaciones de poder, y en este sentido es un compromiso de todxs. Nos hemos nutrido de grandes pensadorxs que nos clarificaron cada concepto, cada término, instruyéndonos en sus significados más profundos y complejos. Entendimos, gracias a los diálogos que establecimos con ellxs, que nos enfrentamos a grandes sistemas, estructurales; y que hablar de patriarcado es también hablar de capitalismo. En este sentido, al enfocarnos en lxs mxs perjudicadxs, sabemos que los flagelos son dobles o triples para las trabajadoras y para todas las personas con libre orientación sexual o identidad de género. Vimos la doble y triple carga laboral de las mujeres que se encargan de los cuidados y que además realizan actividades gremiales o políticas. Pusimos el foco en todas las desigualdades que produce el sistema y que reproducimos cuando no somos conscientes de ellas. Nos detuvimos, especialmente, en ejercicios de autorreflexión para cambiar esos hábitos arraigados en nuestra cotidianeidad; porque creemos y ya lo estamos viviendo, que ya no es más tiempo de chistes machistas o sexistas, ya no es más tiempo de comentarios que incomoden a compañeras, ya no es más tiempo de homofobia, lesbofobia o transfobia, ya no es más tiempo de creencias en superioridades varoniles; otras masculinidades son posibles, otras formas de relacionarnos

son posibles, con prácticas que defiendan la equidad de géneros como valor y como derecho indiscutible.

En las organizaciones sindicales como la nuestra no nos quedamos en la crítica, pasamos a la construcción, buscamos la manera de que “muchas formas de ser” sean posibles en nuestro sindicato, en cada espacio de trabajo, en la sociedad que anhelamos. Tendemos puentes con otras organizaciones porque desde la ética de la escucha compartida siempre crecemos, el intercambio de experiencias nos fortalece y nos permite construir agendas comunes de acción. Hemos ganado algunos pisos, ahora vamos por esos saltos cualitativos que nos permitan cambiar este sistema de exclusión y discriminación. El camino de la equidad no nos lleva a invertir relaciones de poder. No nos interesa que los privilegios de los varones pasen a las mujeres, nos interesa el equilibrio, la igualdad de oportunidades, la construcción de derechos equitativos para todxs.

Creemos que una sociedad más justa es posible si asumimos este tipo de cambios, desde las casas, en los lugares de trabajo, en los sindicatos, en la calle, en todos lados. Necesitamos que la reflexión, la desnaturalización, la conciencia de los micro- machismos, las violencias simbólicas, la vulneración de derechos de lxs mxs perjudicadxs sea visible para que su transformación sea un hecho.

Especialmente, en estos tiempos, cuando los vientos de despojos y de expoliación para los derechos de lxs trabajadorxs, se han vuelto moneda corriente, volvemos a reafirmar que defender el “derecho a tener derechos” comporta una actitud ética, un ejercicio reflexivo y una práctica política irrenunciable. La Asociación Bancaria defiende los Derechos Humanos, por el presente, por el pasado y por el futuro proclamamos que no nos alejaremos de este camino.

Referencias bibliográficas

- Arruza, Cinzia (2016) "Reflexiones degeneradas: Patriarcado y capitalismo". Disponible en: <https://marxismocritico.com/2016/03/08/reflexiones-degeneradas-patriarcado-y-capitalismo/>
- Aspiazu, Eliana (2011) "La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en el Partido de General Pueyrredón". Comunicación presentada en Jornadas de Sociología, 9, Buenos Aires, 8-12 agosto.
- Barrancos, Dora (2015) "Violencia contra las mujeres" disponible en Conicet: <http://www.conicet.gov.ar/violencia-contra-las-mujeres/>
- Butler, Judith (2009) "Lenguaje, poder e identidad" (Trad. Javier Sáez y Beatriz Preciado). Madrid, España: Síntesis.
- Godinho Delgado, Didice (2009) "Sindicalismo latinoamericano y política de género, Análisis y Propuestas", Friederich Ebert Stiftung.
- Díaz, Estela (2016) "Construir estrategias para erradicar la violencia de género. Reflexiones interinstitucionales desde la Asociación Bancaria" Claudia Ormachea, Patricia Flier (comp.). Ed. Al Margen, La Plata.
- Esquivel, Valeria; Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (2012) "Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y Estado" en Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin (Editoras), Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado. Buenos Aires: IDES-UNFPA-UNICEF.
- Estermann, Victoria (2016) Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016 (Tesis de grado). - Presentada en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación para optar al grado de Licenciada en Sociología.
- Goren, Nora (2016) "Construir estrategias para erradicar la violencia de género. Reflexiones interinstitucionales desde la Asociación Bancaria" Claudia Ormachea, Patricia Flier (comp.). Ed. Al Margen, La Plata.
- Kergoat, Danielle (2010) "Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux a leur subversión."
-

-
- Lamas, Marta (1996) "La perspectiva de género". En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE. Disponible en:
<http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- Rigat-Pflaum, María (2008a) "Los sindicatos tienen género", Friederich Ebert Stiftung, Junio.
- Rigat-Pflaum, María, (2008b) "Gendermainstreaming: un enfoque para la igualdad de género" en Nueva sociedad. No. 218 (nov.-dic.)
- Scott, Joan Wallach (1996) El género una categoría útil para el análisis histórico en M. Lamas. (Comp.) "El género. La construcción de la diferencia sexual". PUEG, México.
- Segato, Rita (2014) "Noveno Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias", Dossier del Encuentro.
- Segato, Rita (2017) "Una falla del pensamiento feminista es creer que la violencia de género es un problema de hombres y mujeres", Disponible en:<http://www.conclusion.com.ar/info-general/una-falla-del-pensamiento-feminista-es-creer-que-la-violencia-de-genero-es-un-problema-de-hombres-y-mujeres/08/2017/>
- Wainerman, Catalina (1996) "¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades", en Boletín Informativo Techint Número 285, Buenos Aires.

Informes, guías y notas periodísticas:

- "Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales" (2015), Florencia Guedes, TRAMA; Hugo Huberman, Lazo Blanco, Laura Montanaro, Fundación UOCRA, Lucila Tufró, TRAMA.
- "Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo", (2011), Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Buenos Aires.
- "El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos" (2017) Claudia Itzkowich y Veronica Torrecillas (editoras). Informe ONU Mujeres. Panamá.
- Página 12, 8/10/2017, "La doble jornada de nunca acabar".

