

“Equidades de géneros e Igualdad de oportunidades”. Por qué? Para qué?

En el Congreso Nacional se está discutiendo el proyecto de Ley sobre “Equidad de género e Igualdad de Oportunidades”, esta ley modificaría la ley de Contrato de trabajo, introduciendo y modificando licencias y salarios para lxs mujeres.

Como trabajadorxs, como mujeres sindicalistas, desde la perspectiva de un feminismo popular transformador que tiene como centralidad la igualdad de derechos, intento hacer algunas reflexiones que sintetizan qué representan la Igualdad de oportunidades y la equidad de géneros.

Entre los años 1990-2017 la participación laboral de las mujeres en Argentina creció del 36,8% al 48,1%, estas cifras no implican disminución de las desigualdades frente a la participación de los varones.

Seguimos teniendo mayores tasas de desocupación, subocupación e informalidad en las mujeres. En los grupos trans-travestis la desocupación llega a valores muy altos, empujando a la marginalidad y prostitución.

Nuestros salarios son entre 27-30% menores que los de los hombres. Aquí debemos tener en cuenta que “ Igual salario por Igual tarea “ no sería una “correcta” reivindicación a tomar. Nuestra Constitución ya lo establece y en los ejemplos concretos de nuestras actividades (públicas y/o privadas) cobramos lo mismo. La brecha salarial está representada por otros elementos:

-precarización,

-“el techo de cristal” que representa a los obstáculos para ascender a los puestos de máxima decisión,

-“las escaleras rotas” que dan cuenta de las interrupciones en las trayectorias laborales ej. maternidad.

-“los pisos pegajosos” que son las dificultades para avanzar en el empleo.

-la “doble presencia” que está relacionada con la cantidad de horas que las mujeres asignamos diariamente al trabajo. Trabajo no remunerado, relacionado a las tareas domésticas y de cuidado que representan de 3 a 6hs más que los hombres.

- los estereotipos de género son barreras invisibles que favorecen la segregación vertical-horizontal aumentando la brecha salarial.

-la falta de derechos plenos sexuales y reproductivos colaboran en la disminución de las mujeres en sostener ininterrumpidamente trayectorias laborales.

En una sociedad patriarcal, donde se nos asigna el trabajo reproductivo y la responsabilidad social del cuidado, la brecha de desigualdades es cada vez más profunda.

Como trabajadoras debemos avanzar en acuerdos, negociaciones, convenios colectivos que incluyan la desprecarización laboral, la extensión de licencias de alcance universal que incluyan tareas formales e informales, sin pérdida salarial. Licencias por maternidad con un piso de 100 días a 120 días, compartidas. La visibilización del trabajo de cuidado con implicancias en alguna forma de remuneración. Acceso al empleo decente con plena protección de la seguridad social. Implementación de políticas públicas para erradicar la violencia y acoso en los lugares de trabajo, que incluyan la violencia doméstica.

Hay un largo camino para recorrer. Colectivamente, respetando las diferencias, luchando con el patriarca interno y el cultural y político haremos que ese camino sea nuestro.

Viviana García  
Directora del IFCI-Fesprosa  
septiembre del 2018