

Informe ATE Géneros

Estado de situación en organismos de CABA y Nación,
y conformación de las juntas internas en ATE Capital
desde una perspectiva de género.



- **Fecha del relevamiento:** el estudio se realizó entre los días 12 de abril y 09 de junio de 2021.
- **Muestra:** delegadas/es responsables del sector de géneros en las juntas internas de ATE Capital Federal de organismos porteños y nacionales ubicados en CABA.
- **Cantidad de organismos relevados:** 47
- **Tipo de relevamiento:** Encuesta confeccionada a través de la herramienta google forms completadas por la/e responsable del área de géneros de cada junta interna.

- Relevar el funcionamiento de algunos instrumentos que permiten reducir la brecha de género en los organismos estatales, tal como son el funcionamiento de la CIOT, la presencia de lactarios y jardines materno/parentales en los organismos relevados.
- Identificar cómo se componen las juntas internas de ATE Capital considerando la conformación sexogenérica de éstas.
- Analizar comparativamente los objetivos anteriores según la jurisdicción de los organismos/juntas internas (CABA / Nación)

► Propósito

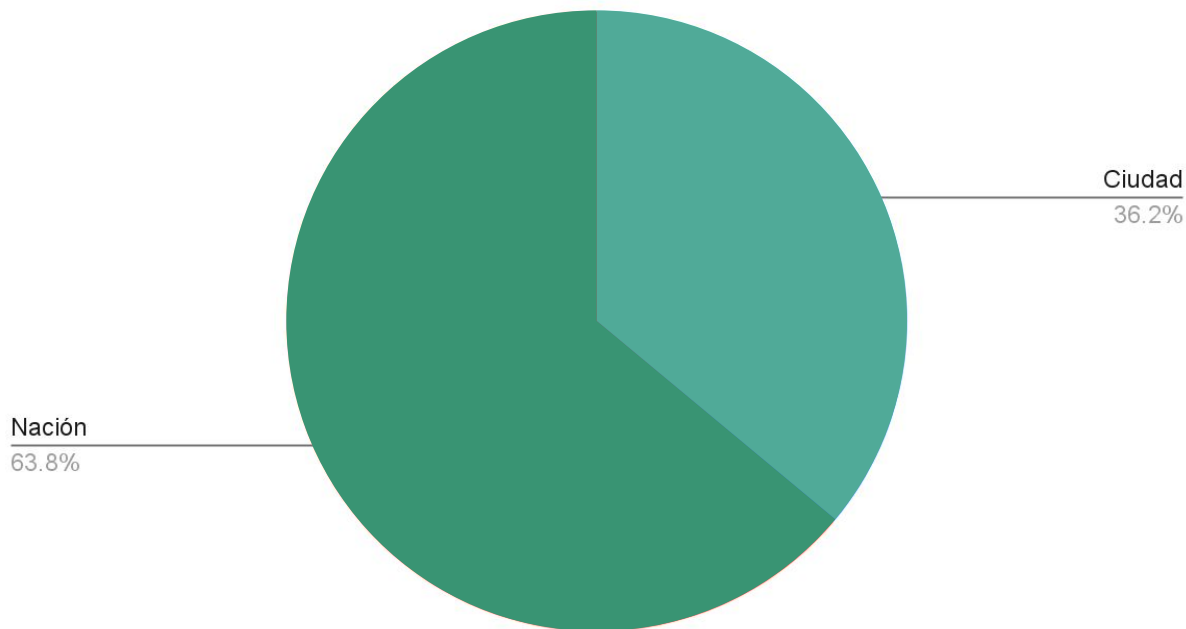


- Conocer el estado de situación de los organismos en los que ATE Capital tiene presencia en relación a equidad de género.
- Pensar estrategias de intervención y acción sindical para reducir la brecha de género en nuestros espacios laborales y sindicales.

Jurisdicción

De las 47 respuestas obtenidas, 30 pertenecen a organismos nacionales y 17 a organismos de CABA.

Recuento de Jurisdicción



I

SITUACIÓN DE LOS ORGANISMOS:

FUNCIONAMIENTO DE INSTRUMENTOS

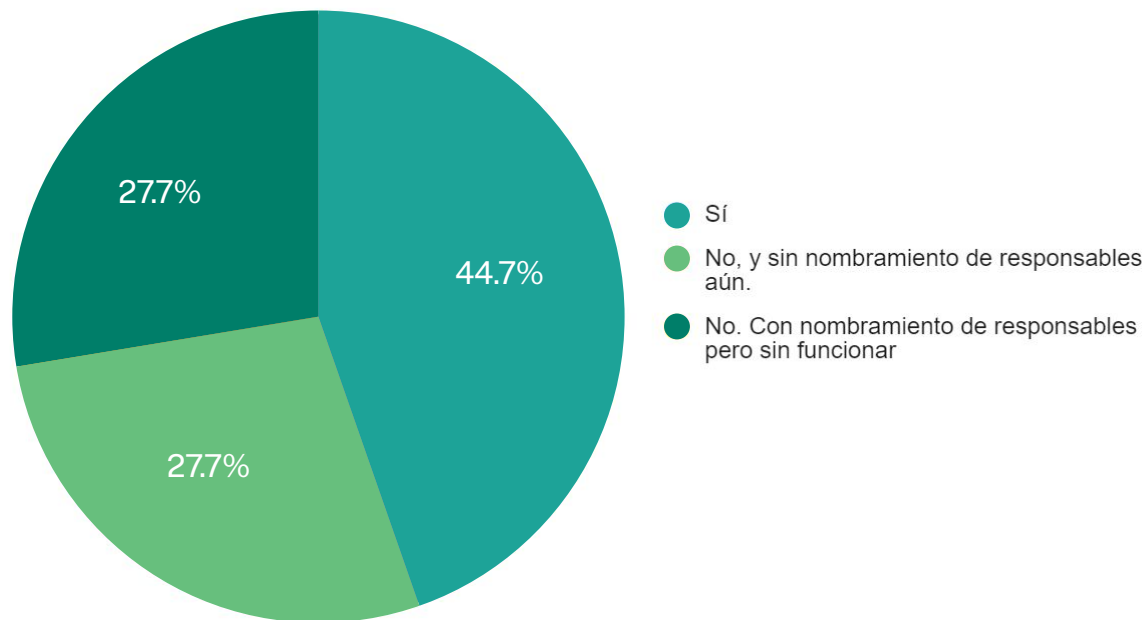
NECESARIOS PARA ALCANZAR LA EQUIDAD

DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Funcionamiento CIOT

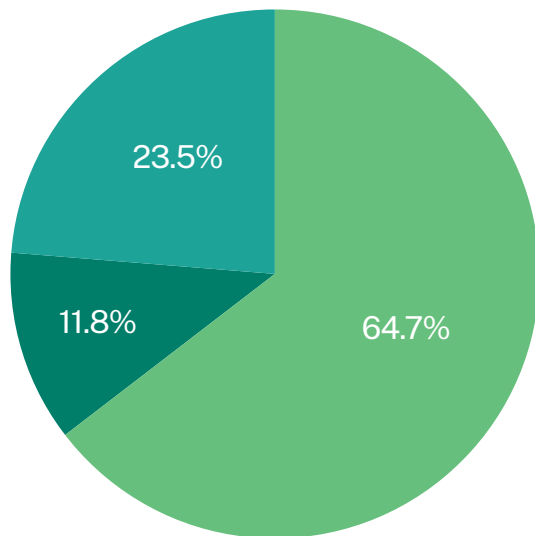
Sobre los 47 organismos relevados, en 21 de ellos la CIOT se encuentra en funcionamiento. De los 26 restantes en los que NO está en funcionamiento, la mitad (13) sí cuentan con nombramiento de responsables.

¿Está en funcionamiento la CIOT?

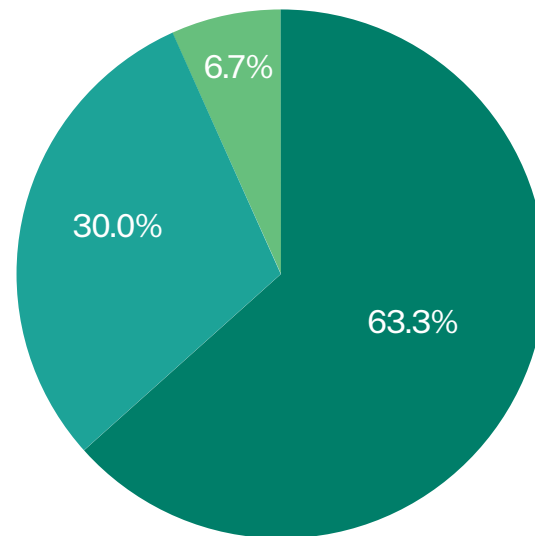


¿Está en funcionamiento la CIOT? Comparación CABA-NACIÓN

CABA



NACIÓN



● No, y sin nombramiento de responsables aún. ● Sí ● No. Con nombramiento de responsables pero sin funcionar

Porcentaje según jurisdicción de organismos que actualmente cuentan con una **Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato.**

CABA	11.8%
Nación	63.3%

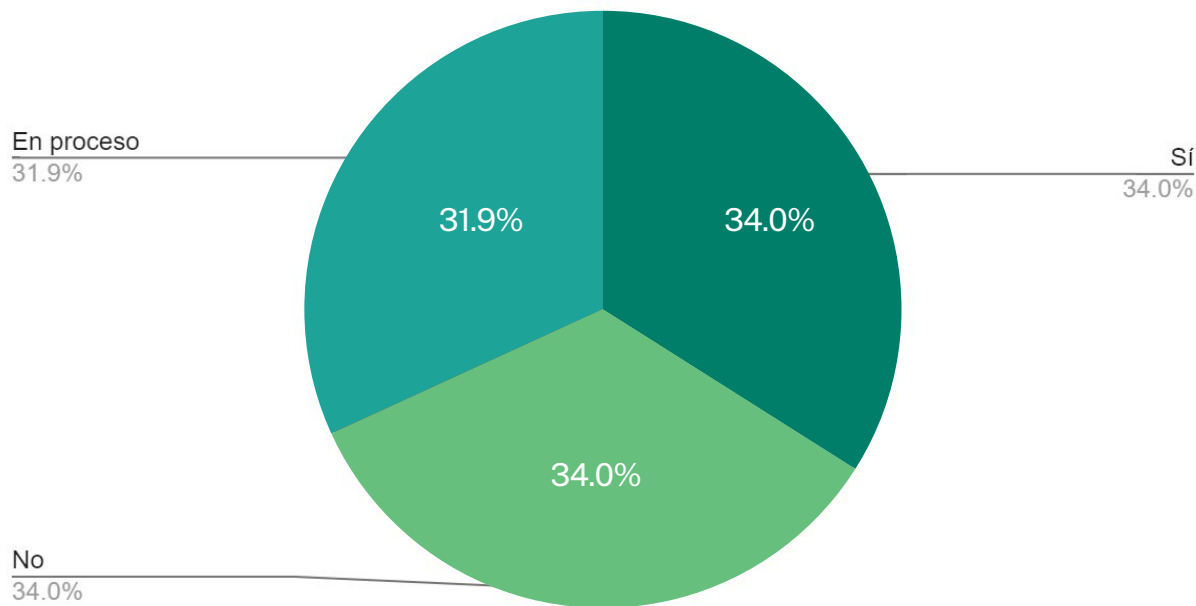
Si analizamos los resultados por jurisdicción, observamos una brecha considerable de lo que sucede en Nación en comparación con CABA. Mientras que el **63,3%** de los organismos nacionales cuentan con una CIOT en funcionamiento, **en los organismos de ciudad sólo el 11,8% tiene una comisión paritaria de igualdad de oportunidades y trato.**

Esta diferencia responde sobre todo a que en CABA no existe CIOT central, a pesar de estar prevista por el Artículo 63 del convenio colectivo. Siendo un impedimento mayor para la organización de las mesas paritarias, obligando a los sindicatos a crear otras instancias organizativas que cumplan la función.

Protocolo propio de abordaje de las violencias

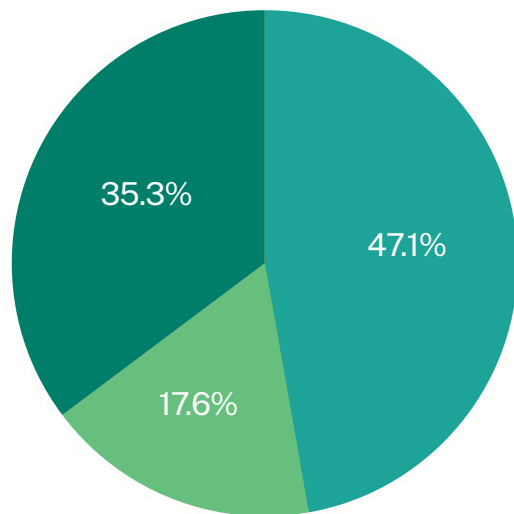
Sobre 47 organismos, 16 de ellos cuentan con un protocolo propio de actuación, 15 organismos están confeccionando éste, y 16 no cuentan con uno ni están en proceso.

¿Cuentan con un protocolo propio de actuación y prevención de violencia de género?

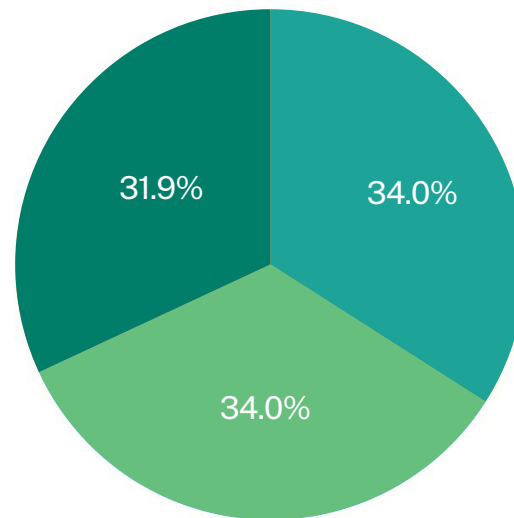


¿Cuentan con protocolo propio de actuación? Comparación CABA-NACIÓN

CABA



NACIÓN



● No ● Sí ● En proceso

Porcentaje según jurisdicción de organismos que actualmente de actuación de la prevención de las violencias.

CABA	17.6%
Nación	34%

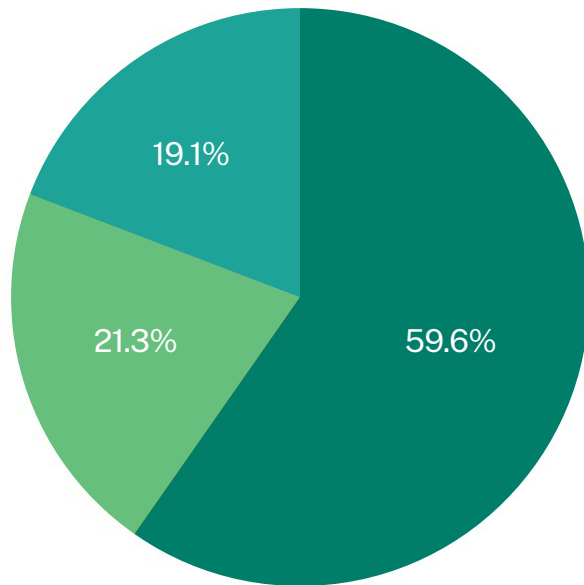
La brecha entre Nación y Ciudad se manifiesta nuevamente. **En Ciudad sólo el 17,6% tiene un protocolo propio de intervención.** Es decir, el 82,4% de los organismos no cuentan con protocolo y sólo el 35,3% se encuentra en proceso de elaboración. **En Nación el porcentaje de los organismos que cuentan con protocolo sube a 34.** Del porcentaje restante, el 34% no tiene protocolo y el 31,9% se encuentra en proceso de elaboración.

Teniendo en cuenta que desde la CIOT central se elaboró un protocolo de actuación ante casos de violencia de género, pero este no contempla perspectiva de género, es importante que desde cada organismo se establezca la posibilidad de contar con una herramienta para abordar esta problemática, desde una mirada feminista.

► Instalación de lactario

De 47 organismos relevados, 37 cuentan con algún lactario en sus edificios (sobre éstos, sólo 9 organismos tienen lactario en todas sus instalaciones), y 10 organismos no cuentan con lactario en ningún edificio.

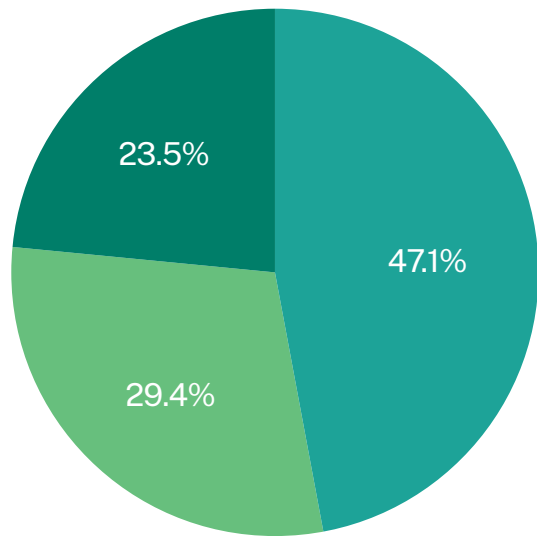
Las instalaciones cuentan con lactario?



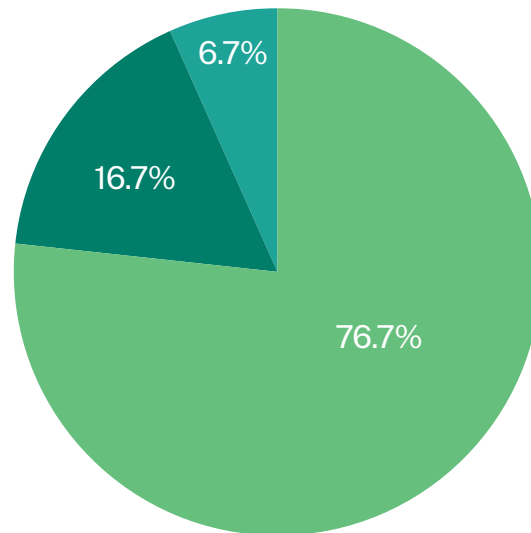
- Sí, en algunos edificios.
- No
- Sí, en todos los edificios.

¿Las instalaciones cuentan con lactario? Comparación CABA-NACIÓN

CABA



NACIÓN



● No ● Sí, en algunos edificios. ● Sí, en todos los edificios.

Porcentaje según jurisdicción de organismos que actualmente **cuentan con instalación de lactarios en todos los edificios.**

CABA	23.5%
Nación	16.7%

Segregando por jurisdicción observamos que el **47,1% de los organismos relevados en CABA no cuenta con lactario en ninguno de sus edificios.** Pese a que en Nación el porcentaje de organismos sin ningún lactario en alguno de sus edificios es bajo, **sólo el 16,7% de los organismos nacionales cuentan con lactarios en todas sus instalaciones.**

Es decir, **aún nos encontramos con muchos trabajadores en período de lactancia sin el derecho a acceder a un espacio adecuado de lactancia durante la jornada laboral, derecho que contribuye a garantizar la lactancia y la reinserción en el espacio de trabajo de quienes eligen amamantar.**

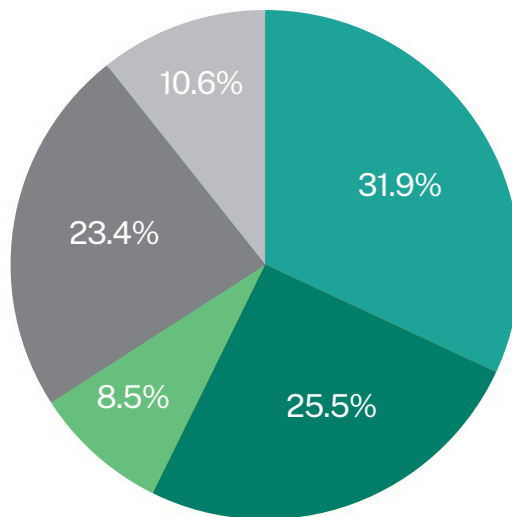
Los lactarios suelen no ser considerados prioritarios y en general se desconoce su importancia, de allí se desprende que todavía se mantenga un número bajo de los mismos en casi todos los organismos. Muchas mujeres y personas que amamantan deciden interrumpir la lactancia una vez que se reincorporan al trabajo porque no cuentan con el acompañamiento ni los espacios acondicionados para poder extraer su leche y refrigerarla en heladeras para su uso exclusivo. Porque de hacerlo deberían hacer uso de baños compartidos y refrigerar su leche en heladeras donde se guardan comidas y bebidas.

Es una decisión política la inclusión de lactarios en todos los espacios laborales, es función de los sindicatos exigir su cumplimiento. Es un derecho inalienable que debe ser respetado.

Jardines materno /parentales

De los 47 organismos relevados, sólo el 34% cuenta con jardín materno/parental propio o conveniado con el GCBA.

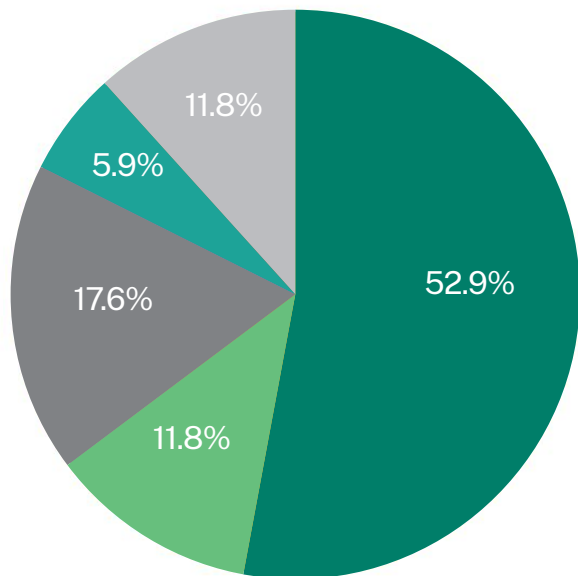
¿Cuentan con jardín materno/parental?



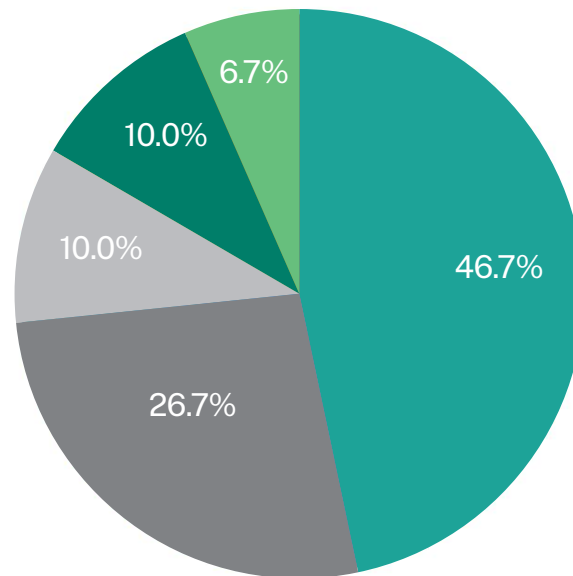
- No, pero contamos con reintegro.
- No.
- No, pero contamos con una ayuda económica por hijo menor propia.
- Sí, uno propio.
- Sí, conveniado con el GCBA.

¿Cuentan con jardines materno/parentales? Comparación CABA-NACIÓN

CABA



NACIÓN



- No.
- No, pero contamos con una ayuda económica por hijo menor propia.
- Sí, uno propio.
- No, pero contamos con reintegro.
- Sí, conveniado con el GCBA.

Porcentaje según jurisdicción de organismos que actualmente **cuentan con jardín materno/parental propio o conveniado con el GCBA**

CABA	29.4%
Nación	36.7%

En estos gráficos comparativos se ve reflejado cómo **de los organismos relevados sólo entre un 29,4% y 36,7% (CABA y Nación respectivamente) cuentan con un jardín propio o conveniado. Pero a diferencia de lo que sucede en Nación donde sólo un 10% de los organismos relevados no cuenta con ningún tipo de cobertura, en CABA ese porcentaje sube a más de la mitad de los organismos relevados (52,9%).**

Las tareas de cuidados con perspectiva de género son fundamentales para lograr que las trabajadoras y trabajadores que ma/paternan puedan reinsertarse en sus puestos de trabajo. Sea a través de reintegros o contando con jardines materno/parentales propios o conveniados, y cercanos a los lugares de trabajo.

II

ANÁLISIS DE LA COMPOSICIÓN DE LAS JUNTAS INTERNAS DE ATE CAPITAL DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA



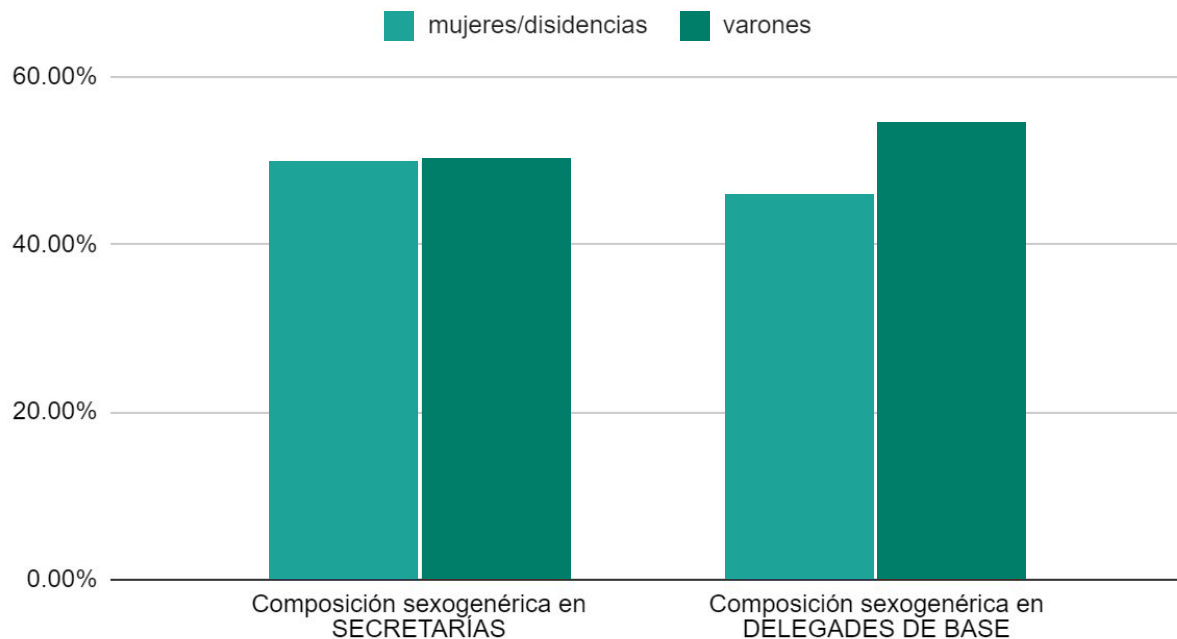
**¿Qué representación tenemos
las mujeres y disidencias en las
Secretarías y en las
delegaciones de base?**

Composición sexogenérica de las Juntas Internas relevadas.

Si analizamos la conformación de las 47 juntas internas relevadas según las identidades sexogenéricas que ocupan las Secretarías y delegaciones de base, **observamos paridad en las secretarías (49,89% mujeres/disidencias y 50,11% varones) y una pequeña brecha entre delegades de base (el 45,68% son mujeres/disidencias y el 54,32% varones).**



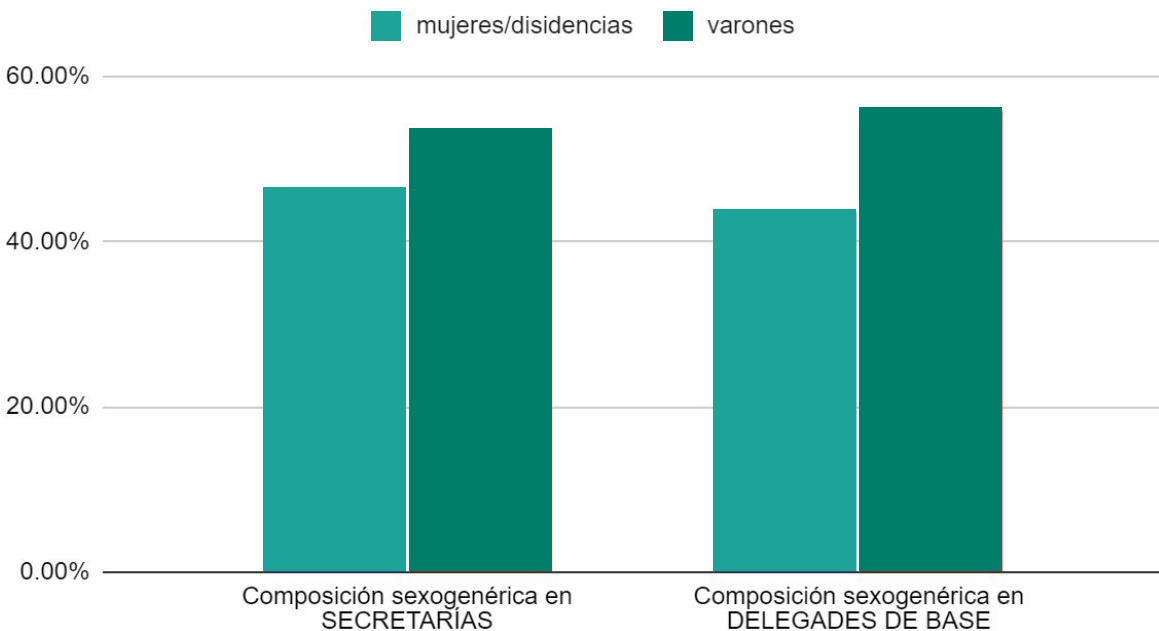
Conformación Juntas Internas relevadas de ATE CAPITAL



Composición sexogenérica de Juntas Internas NACIÓN.

Ahora bien, al desagregar por jurisdicción encontramos que en los organismos relevados pertenecientes a **Nación la representación de mujeres y disidencias de la juntas internas es menor**, faltan algunos puntos para alcanzar la paridad tanto en las secretarías (46,28% -53,72%) como en las delegaciones de base (43,89% - 56,11%).

Conformación Juntas Internas relevadas de NACIÓN



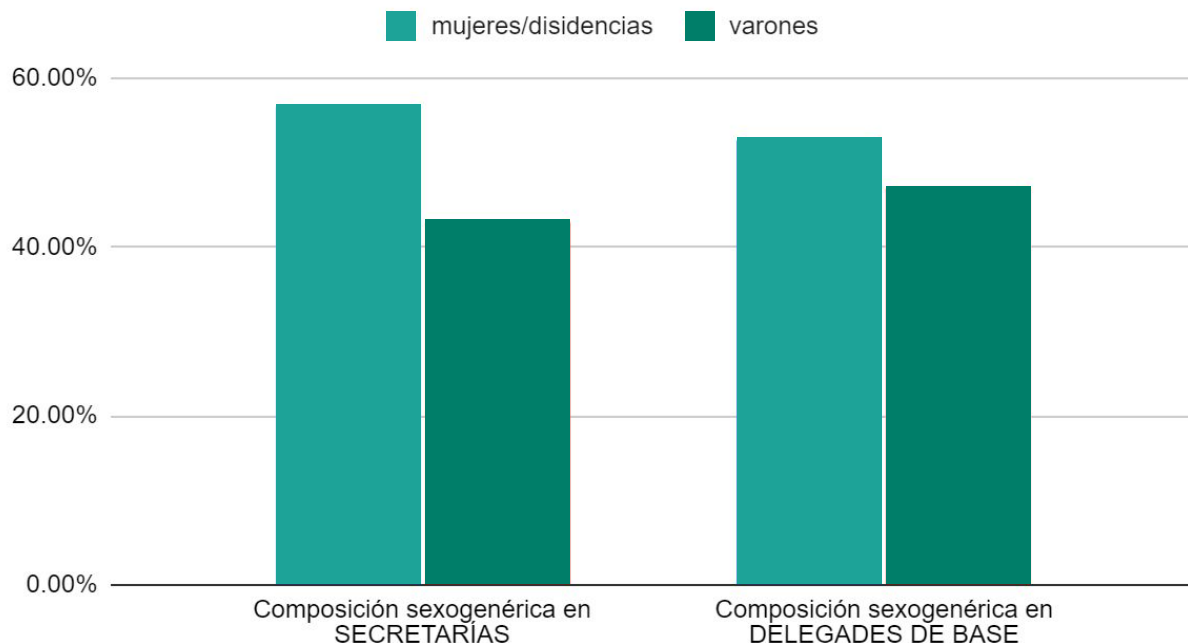
Composición sexogenérica de Juntas Internas CABA.

A la inversa de lo que sucede en Nación, en la conformación de las juntas internas de CABA relevadas la paridad se cumple y es superior en algunos puntos.

Encontramos mayoría de mujeres/disidencias en secretarías (56,88%-43,13%) y también entre delegades de base (52,75%-47,25%).

Pero...

Conformación Juntas Internas relevadas de CABA





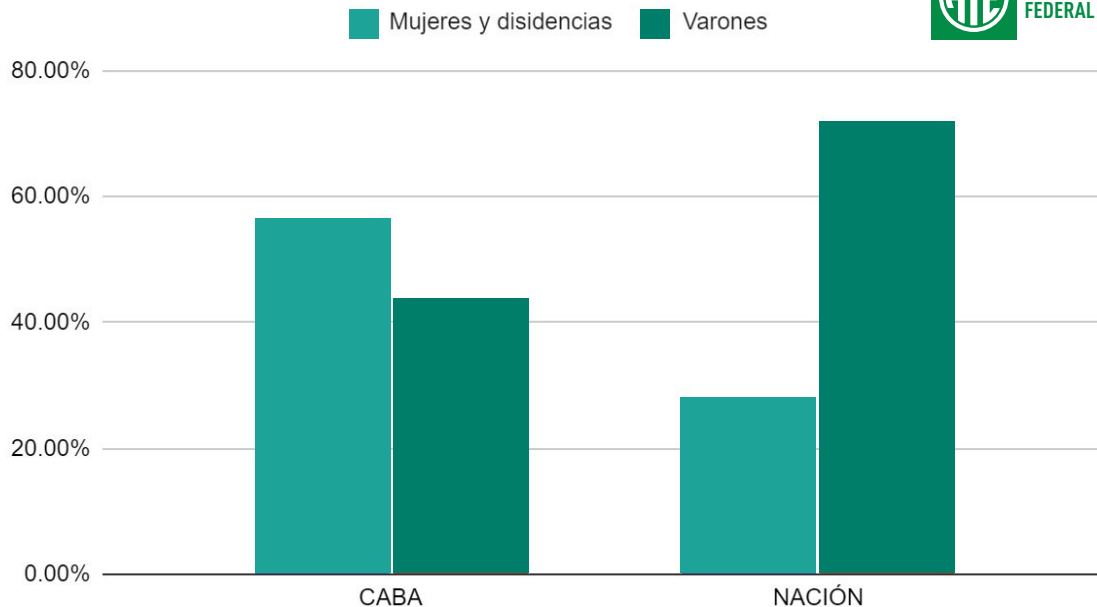
¿Qué pasa al desagregar por Secretaría los lugares que ocupan las mujeres y disidencias y los lugares que ocupan los varones?

Secretarías	JI relevadas ATE-Capital		NACIÓN		CABA	
	mujeres/ disidencias	varones	mujeres/ disidencias	varones	mujeres/ disidencias	varones
Sria Gral	39.02%	60.98%	28.00%	72.00%	56.25%	43.75%
Sria Gral Adj	50.00%	50.00%	46.15%	53.85%	58.33%	41.67%
Sria Gremial	35.90%	64.10%	30.77%	69.23%	46.15%	53.85%
Sria pro gremial	36.36%	63.64%	28.57%	71.43%	50.00%	50.00%
Admin y actas (y pro)	43.90%	56.10%	36.67%	63.33%	63.64%	36.36%
Géneros (y pro)	95.56%	4.44%	92.86%	7.14%	100.00%	0.00%
Diversidad	75.00%	25.00%	77.78%	22.22%	66.67%	33.33%
DDHH	76.19%	23.81%	80.00%	20.00%	66.67%	33.33%
Acción política	35.00%	65.00%	33.33%	66.67%	37.50%	62.50%
Acción social	54.17%	45.83%	58.06%	41.94%	47.06%	52.94%
Organización (y pro)	21.95%	78.05%	17.86%	82.14%	30.77%	69.23%
Prensa	39.29%	60.71%	38.89%	61.11%	40.00%	60.00%
Salud Laboral	52.38%	47.62%	46.15%	53.85%	62.50%	37.50%
Formación	46.88%	53.13%	47.83%	52.17%	44.44%	55.56%
Finanzas	64.71%	35.29%	60.00%	40.00%	71.43%	28.57%
Legales	35.71%	64.29%	12.50%	87.50%	66.67%	33.33%
Delegades base	45.68%	54.32%	43.89%	56.11%	52.75%	47.25%

Composición sexogenérica de la Secretaría General

Contrariamente a lo que sucede en relación a los instrumentos con los que cuentan los organismos para reducir la brecha de género en el ámbito laboral -donde Nación lleva la delantera-, en la composición de nuestras juntas internas hay una enorme brecha sexogenérica en quiénes ocupan la secretaría general de organismos nacionales, donde las mujeres y disidencias sólo estamos en un 28%.

SECRETARIA GENERAL



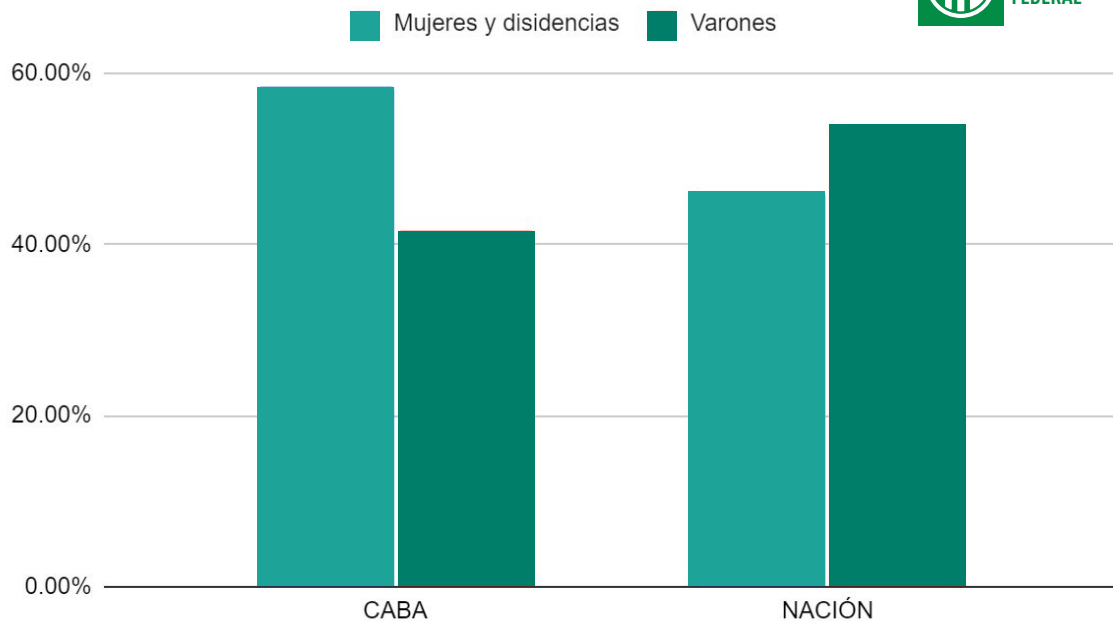
(Sec. Gral.)	Mujeres y disidencias	Varones
CABA	56.25%	43.75%
NACIÓN	28.00%	72.00%

Composición sexogenérica: Sría. General Adjunta

Analizando quién ocupa el segundo lugar de las juntas internas, observamos cierta paridad. Sin embargo, consideramos necesario trazar un cruce sexogenérico entre Secretaría General y Secretaría Adjunta para observar el panorama completo.



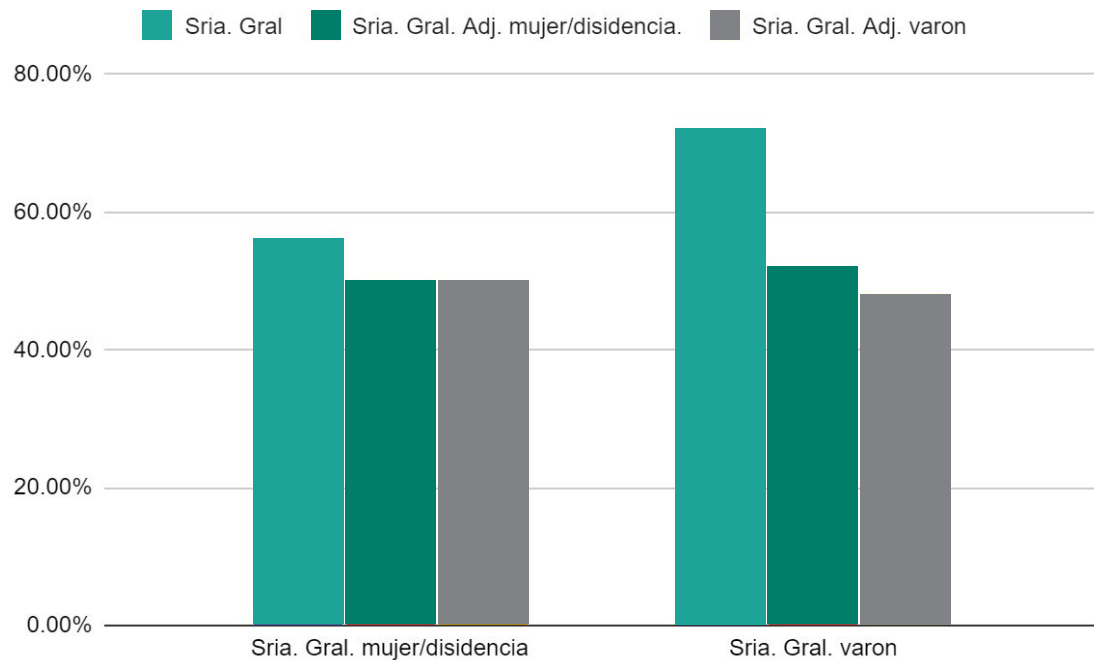
SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA



Sria Gral Adj	Mujeres y disidencias	Varones
CABA	58.33%	41.67%
NACIÓN	46.15%	53.85%

Composición sexogenérica: Paridad en los primeros 2 lugares de las juntas?

Idealmente, entendemos que si la Sría. Gral. es ocupada por una identidad sexogenérica, la adjuntía debiera ser ocupada por otra. Es decir, si en Nación el 72% de los organismos relevados cuentan con varones en la Sría. Gral., en la adjuntía de estos organismos debería haber un porcentaje igual o similar ocupado por mujeres/disidencias. De igual modo, si el 56.25% de los organismos relevados en CABA cuentan con mujeres/disidencias en la Sria Gral. en la adjuntía debiera haber ese porcentaje ocupado por varones.



Composición sexogenérica: ¿Paridad en los primeros 2 lugares de las juntas?

(parte II)

Sin embargo en los organismos relevados de Nación, mujeres y disidencias estamos 20 puntos por debajo del porcentaje necesario para alcanzar la paridad de género en los primeros dos lugares de la conducción de las juntas internas. En contraposición, en CABA que estamos 6,25 puntos por encima.

	Sria. Gral.	Sria. Gral. Adj. mujer/ disidencia	Brecha	Sria. Gral. Adj. varon	Brecha
Sria. Gral. mujer/ disidencia	56.25%	50.00%	6.25	50.00%	-6.25
Sria. Gral. varon	72%	52.00%	-20	48.00%	20

III

**CONSIDERACIONES FINALES Y
POSIBLES LÍNEAS DE ACCIÓN.**

ANÁLISIS EN RELACIÓN A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Es importante hacer una aclaración en relación a la mención de mujeres y disidencias en un mismo grupo. Sabemos que la población travesti trans es muy poca o prácticamente nula en la mayoría de los organismos. De todas maneras hemos decidido incluirles, en este caso desde el lenguaje, porque entendemos la importancia de hacer visible su urgente incorporación.

Creemos que a partir de la implementación del cupo laboral travesti trans, esta brecha debería empezar a achicarse. Entendiendo que muchos derechos de los que hoy comenzamos a ejercer las mujeres en materia de paridad, sigue siendo un privilegio para la población travesti trans.

Es imprescindible que desde nuestra organización se abrace a las compañeras, como también a los compañeros de la comunidad lgtbiq+ que eligieron el sindicalismo como modo de vida y se les garantice el acceso y desarrollo de sus carreras gremiales para promover y fortalecer la formación de los cuadros que se convertirán en los dirigentes del futuro.

EN LOS ORGANISMOS NACIONALES.

La enorme brecha que muestra el gráfico comparativo en los organismos nacionales (72/28) da cuenta de la enorme dificultad que aún persiste para que las mujeres y disidencias ocupen el primer lugar de conducción en sus sectores.

Si bien se logra llegar a diversos espacios de representación, ese crecimiento no se ve reflejado aún en el puesto de mayor liderazgo y responsabilidad.

Es un dato a tener en cuenta a la hora de pensar la composición de nuestras Juntas Internas de cara a las próximas elecciones. Es indispensable una mayor participación y representación de las mujeres y disidencias para lograr que, sin distinción de género, todas las personas se sientan incluidas y se beneficien por igual de los resultados de la perspectiva de género en la representación sindical.

EN LOS ORGANISMOS DE CABA.

De los 17 organismos que respondieron esta encuesta, la mayoría de ellos corresponden a sectores altamente feminizados, como por ejemplo Hospitales. Esto da cuenta y confirma que los puestos relacionados a las tareas de cuidados, son ocupados en un gran porcentaje por mujeres y disidencias. De allí se podría inducir entonces como factor determinante la alta representación sindical ejercida por compañeras en estos organismos.

El objetivo de este relevamiento es, en primer lugar, dar cuenta de las condiciones en las que se deben enfrentar las mujeres y disidencias en cuanto a la perspectiva de género (o su ausencia) con las que sus organismos abordan las distintas demandas relacionadas a la igualdad de oportunidades en los ámbitos laborales.

Y, en segundo lugar, reflejar objetivamente en qué situación se encuentra la representación de mujeres y disidencias dentro de los sectores que conforman las Juntas Internas de ATE Capital.

Teniendo en cuenta los resultados, entendemos que aún queda mucho camino por recorrer para lograr igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral y la paridad en la representación sindical. Si bien celebramos el crecimiento de compañeras/es sindicalizadas, nos debemos la tarea de seguir sumando mujeres y disidencias en nuestros espacios militantes y de conducción, que estos sean cada vez más inclusivos, democráticos y libres de violencias. Y que a su vez, su incorporación contribuya a pensar y generar toma de decisiones y negociaciones que reflejen las urgentes problemáticas a resolver para la igualdad de géneros en los espacios de trabajo. Entonces la inclusión y la perspectiva de género como respuesta política para lograr, no sólo la paridad en la representación, si no como eje central y transversal de todos los espacios de trabajo y militancia.