

Encuentro 15/8/20: “Mujeres y Disidencias Trabajadorxs de la Salud en Tiempos de Pandemia” (CICOP)

Abog. Nayla Cecilia Aguirre¹.-

Todxs estamos de acuerdo en que es cierto que, tal como expresa el título del Informe de la Secretaría de Género y Derechos Humanos de CICOP “La pandemia agudiza y amplifica las desigualdades existentes”.

La pandemia por el COVID19 profundizó las desigualdades de género existentes, afectando principalmente la esfera de nuestros derechos como mujeres y disidencias trabajadoras, desigualdades que de por sí son estructurales e históricas. En este marco nuestra vulnerabilidad es doble: a la discriminación y exclusión por el sólo hecho de ser mujeres frente a los hombres, sumamos el vínculo desigual y de poder que implica la relación laboral.

Distintos aspectos de nuestra vida se vieron trastocados y el ejercicio de derechos en este contexto de alcance mundial se ve seriamente obstaculizado: en el acceso a la salud, en la esfera de nuestras relaciones de trabajo, en el aumento de la violencia intrafamiliar, de género y por odio homotransfóbico.

Esta crisis sanitaria mundial generó preocupación por sus implicancias en los derechos humanos de las personas históricamente consideradas en situación de especial vulnerabilidad. Podemos citar como ejemplo la Resolución 1/2020 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos denominada “Pandemia y Derechos Humanos en las Américas” donde se reconoce que la pandemia genera efectos diferenciados e interseccionales sobre la realización de los DESCAs (Derechos económicos, sociales y culturales) para determinados colectivos y grupos: personas mayores, privadas de libertad, mujeres, pueblos indígenas, personas migrantes, niñas, niños y adolescentes, y personas LGBTI².

Aquí quiero destacar una serie de recomendaciones elaboradas en el mencionado documento por la Comisión a los Estados para que puedan garantizar el acceso a los

¹ Aguirre, Cecilia. Abogada, UNLP. Integrante de la Comisión Directiva de APROBE-CICOP Seccional Berisso.

² Disponible para su lectura en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolución-1-20-es.pdf>.

derechos humanos reconocidos respecto de las mujeres: incorporar la perspectiva de género en todas las respuestas de los Estados para contener la pandemia, asegurar la participación de mujeres en posiciones de toma de decisión en comités y grupos de trabajo de respuesta a la crisis sanitaria del COVID-19, fortalecer los servicios de respuesta a la violencia de género reformulando los mecanismos tradicionales de respuesta, adoptando canales alternativos de comunicación y fortaleciendo las redes comunitarias, ofrecer atención diferenciada a las mujeres trabajadoras de la salud que trabajan en la primera línea de atención, particularmente ofreciendo recursos adecuados a la ejecución de sus tareas, atención en salud mental, medios para reducir la carga doble de trabajo por acumular el rol profesional y las tareas de cuidado doméstico.

No debemos olvidar que las mujeres constituimos el 70% del personal de salud por lo tanto somos las principales destinatarias de las inequidades laborales: precarización, cumplimiento de largas jornadas de trabajo, reparto no equitativo de las tareas de cuidado de hijxs pequeñxs y una mayor exposición al virus COVID19, entre otras situaciones.

Diferentes organismos también observaron que si bien las mujeres acceden a mayores oportunidades educativas y a capacitación ello no se traduce en un acceso igualitario al empleo, promociones laborales, acceso a puestos de dirección o de mayor jerarquía, y en igual remuneración en el empleo por igual valor. Además, “aunque se evidencia una mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo su participación en las entidades sindicales es menor. Por ejemplo en Argentina, Chile, Brasil, Panamá y el Salvador hay datos que apuntan que aunque las mujeres constituyan alrededor del 50% del mercado de trabajo, solamente entre 25% y 40% de los integrantes de los sindicatos son mujeres y apenas entre 14% y 34% de las dirigencias sindicales son formadas por mujeres”³.

Pese a que en los últimos años se produjeron avances en nuestra legislación que amplía y reconoce derechos, tal es el caso de numerosos tratados internacionales de

³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos: “Solicitud de Opinión Consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Alcance de obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2019/CP41524SOPINIONCONSULTIVACIDH.pdf>.-

Derechos Humanos con rango constitucional y legal, sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, convenciones, etc., la Ley de Matrimonio Igualitario, Ley de Identidad de Género, Ley de Técnicas de Reproducción Humana Asistida y la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación en 2015, que significó un cambio de paradigma en el ámbito del Derecho de las Familias en lo que a cuidados parentales se refiere, introduciendo el llamado principio de “corresponsabilidad parental”, el Derecho del Trabajo aparece como impermeable a esta nueva visión.

Como mujeres y disidencias trabajadoras no vemos reflejados estos cambios en nuestro día a día laboral; situación que se mantuvo desde antes de la pandemia y persiste más agravada dadas las condiciones actuales de trabajo.

En la provincia de Buenos Aires lxs profesionales de la salud pública nos regimos por dos marcos normativos: La ley de Carrera Profesional Hospitalaria (10.471) y la Ley N° 10.430 de la Administración Pública. En lo que a licencias se refiere la ley 10.471 remite a las disposiciones de la Ley 10.430, cuerpo normativo que ha sido considerado como un reproductor del modelo de “familia heteropatriarcal” y con una lógica maternalista atribuyendo a la mujer exclusivamente la carga del cuidado de lxs hijxs. Recientemente, la justicia ha instado a través de su jurisprudencia a una pronta reforma receptiva de los principios internacionales de Derechos Humanos⁴.

La pandemia trajo consigo la implementación de políticas sanitarias destinadas a combatir el virus y evitar su propagación como también políticas sociales y económicas para tratar de paliar las consecuencias que la crisis sanitaria produce en la vida de las personas. Pero, también muchas medidas configuran restricciones de derechos laborales fundamentales: suspensión de licencias a lxs trabajadorxs de la salud hoy día considerado personal esencial.

En todo este marco de dobles y triples jornadas, guardias, conciliación del tiempo entre la actividad laboral y las tareas de cuidado no remuneradas en la esfera del hogar, estrés, temor al contagio, capacitaciones para asegurar calidad de atención en el marco

⁴ Para lxs compañerxs interesadxs en leer sobre la temática y acceder a referencias sobre jurisprudencia en materia de licencias igualitarias se puede consultar: Aguirre, Cecilia: “Licencias igualitarias y cumplimiento de estándares internacionales: devenir en territorio bonaerense”, publicado en RDF 92, 12/11/2019, pág. 237. Cita Online: AR/DOC/3128/2019.

sanitario imperante ... ¿ cómo hacemos para poder llevar adelante la actividad gremial, en qué momento generamos el espacio de encuentro con nuestrxs compañerxs para plantear nuestras inquietudes y debatir?. Es que el virus afecta también los derechos sindicales: las extenuantes jornadas de trabajo y la prevención dificultan el encuentro personal, aquellas compañeras que trabajan desde su domicilio (el llamado “teletrabajo”) suman a la sobrecarga de tareas el aislamiento respecto de sus pares que claramente afecta la libertad sindical⁵. ¿ la pandemia también afectó el ejercicio de la libertad sindical y con mayor impacto entre nosotras, generando más discriminación por razones de género, más si tenemos que reconocer que aún persisten estereotipos y concepciones ligados a la participación de las mujeres en el ámbito gremial, considerado históricamente un espacio de hombres? .

Celebro estos encuentros, para conocernos y repensar todas estas temáticas que nos atraviesan, para compartir nuestras inquietudes, para que quienes empezamos hace muy poco el camino de la actividad gremial nos nutramos de experiencias de otras compañerxs y podamos tener todas las herramientas necesarias para defender nuestros derechos. Porque unidas y organizadas movemos el mundo y podemos ser hacedoras del cambio a leyes laborales más justas y con perspectiva de género.-

⁵ El 31 de Julio de 2019 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos envió una solicitud a la Corte Interamericana de Derechos Humanos con el fin de obtener una interpretación conjunta de una serie de normas interamericanas sobre las obligaciones de los Estados en relación al ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y derecho de huelga como parte de esta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas desde un enfoque de género. La solicitud efectuada incluye el alcance de las obligaciones sobre garantías específicas para garantizar la libertad sindical ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género y para asegurar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación. Durante los días 27, 28 y 29 de Julio del corriente año se llevaron a cabo las Audiencias Pública con la participación de organizaciones sindicales, funcionarios e instituciones de varios países, organizaciones de la sociedad civil, representantes académicos que expusieron las problemáticas de los diversos Estados, agudizadas por la pandemia y formularon propuestas al máximo tribunal del sistema interamericano de derechos humanos. Al momento de la exposición no ha sido publicado el resultado de la misma.

