



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



Escuela Interdisciplinaria
de Altos Estudios Sociales
IDAES_UNSAM

**Mujeres sindicalistas y “Rosca” política dentro del espacio
público
Las estrategias de la dirigencia feminista**

Tesina para obtener el título de Licenciada en Sociología

Carrera de Sociología

Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales

Universidad Nacional de San Martín

Tesista: Denise Paula Pipponzi Vicino

Director: Dr. Nicolás Diana Menéndez

Co directora: Dra. Tania Rodríguez

Buenos Aires.

Mes/año

Mujeres sindicalistas y “*Rosca*” política dentro del espacio público. Las estrategias de la dirigencia feminista.

Autora: Denise Paula Pipponzi Vicino

Firma:

Evaluator:

Firma:

Director:

Firma:

Fecha de defensa:

Agradecimientos

A Carmelo, que me hizo *ser* clase trabajadora.

A mi familia. Toda. A mis amigas. Todas. A mi red. Toda.

A las mujeres que me abrazaron a lo largo de mi vida porque en esta tesina se cuentan sueños de muchas de ellas que no pudieron llevarlos a cabo. Porque el mundo no *fue* para ellas.

Al feminismo, porque una vez que entra en tu vida te la cambia. Para siempre.

A las compañeras que brindaron sus entrevistas dándome parte de su corazón, sus horas y su militancia. Cuando decidí meterme en el mundo sindical no tenía noción de lo difícil que sería como mujer y joven ser parte de la estructura que toma decisiones en un espacio político. Con el tiempo, encontrarme con mujeres más experimentadas que habían transitado un camino parecido al mío me ayudó a entender que la foto con todos hombres dirigentes en las mesas de las centrales sindicales no es algo natural y “dado”. Es una construcción histórica y política. Por eso mismo es que tome la decisión política de que mi tesina fuese sobre *mujeres y sindicalismo*.

A la *raza Nodocente* porque me hizo aprender a amar lo que uno hace. A la Universidad Pública porque estoy totalmente convencida de que es uno de los pocos caminos para darle voz y voto a *los nadies*.

A mi director y directora por los consejos brindados. A compañeros y compañeras de la Universidad que me corrigieron para que todo salga perfecto- especialmente a *la Yani* que se puso al hombro mi tesina como si fuese suya-. Tenemos presente construyendo futuro. A les que me corrigieron con mucho amor, respeto y cariño para que salgan escritas lo mejor posible estas páginas.

A los compañeros y compañeras de militancia porque en el día a día me enseñan a que la patria es el otre. Que de nada sirven los egos cuando necesitamos seguir construyendo un mundo con justicia social para que nadie quede atrás.

A los y a las que creyeron en mí y a las y los que no porque de eso se trata, de la autenticidad del *SER*, aunque todavía nos quieran adoctrinar.

Resumen

En la siguiente tesina intentaremos explicar e indagar sobre las estrategias, sentidos y prácticas de las mujeres afiliadas a sindicatos de distintas ramas para incorporarse dentro de sus espacios de poder y así, generar una agenda de género propia. Importante será *lo que dice* la dirigencia femenina y cuáles son las redes que tejen en tiempos complejos para la política *per se*. Las cifras en los sindicatos de base no son alentadoras porque las mujeres ocupan menos lugares de primera línea de decisión en las comisiones directivas, y aquellas compañeras que lo ocupan, en general, pertenecen a secretarías de *género* o de *acción social* entre otras, porque el género femenino es por naturaleza “solidario, cuidador y proveedor de bienestar emocional”.

Cuando mencionemos el espacio público será en referencia a las funciones de producción y cuando lo hagamos a lo privado serán las de reproducción¹. Veremos cómo estos dos espacios se entrelazan porque es en el momento de las actividades de cuidado², que realizan en mayor medida las mujeres, cuando se accede a la *rosca política*³. Ergo, las mujeres no entran en estas.

¿Cuál es la mirada de ellas con respecto a su propia militancia en el sindicato? ¿Cuáles son las estrategias que tienen en sus comisiones directivas? ¿Es posible que las estrategias que tienen en su ámbito privado sirvan para ganar luchas para el movimiento de mujeres en estos espacios públicos? Aquí pondremos el foco: a través de las entrevistas y notas de campo analizaremos como lo personal es político. Y como las capacitaciones y leyes si sirven en tiempos de discursos amenazantes para estas conquistas logradas.

Los conceptos elegidos son: Mujeres Sindicalistas- Feminismo- Organización social del cuidado- Estrategias políticas de género –

¹ Reproducción social: La renovación diaria y generacional de la vida humana y de la sociedad. Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

² Organización social del cuidado: La forma en que se satisfacen las necesidades de cuidado mediante las relaciones entre los diferentes actores que intervienen en la prestación del cuidado. Esto ocurre en los diferentes niveles del todo social: económico, político y cultural. Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

³ Este concepto nativo hace referencia a un espacio de negociación por fuera de las reuniones formales del sindicato y que, en general, son en horarios donde las mujeres cumplen actividades personales y de cuidado hacia sus familias así sean hijos/hijas, madres y/o suegras, etc.

Índice

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	3
Introducción	6
Planteo del problema	8
Marco teórico.....	10
Antecedentes.....	14
Aspectos generales del problema.....	16
a. ¿Por qué los sindicatos de servicios públicos y el género?..	16
b. Aspectos del diseño cualitativo y análisis de los datos	18
1. Mujeres sindicalistas, ¿Protagonistas o visitantes del sindicato?	25
a. Visitar el sindicato: la experiencia hacia el feminismo sindical ...	26
El devenir feminista	27
Lo personal como político y colectivo	30
El patriarcado como sistema, identidad resistente y la inclusión de todas las mujeres en la agenda sindical	33
b. Lo personal es político: eje familia - trabajo	36

Horarios, militancia y familia: ¿Misión imposible?	38
Las mujeres sindicalistas y sus relaciones personales: las demandas dentro de casa... 40	
<i>Sus</i> tareas de cuidado y la organización social del cuidado.....	43
 2. De militantes a dirigentas: <i>es con todas adentro</i>	47
 a. Estrategias en la Comisión Directiva: <i>¿Ahora que sí nos ven?</i>	48
Trayectoria y estrategias dentro de la comisión directiva.....	49
Hombres y mujeres, el discurso pintado de verde	53
Radicalizar el sindicato.....	56
Convertirse en dirigente.....	58
 b. Revitalización sindical. Las trabajadoras organizadas en las calles y...	
¿En los escritorios?	60
Encuentros de mujeres y movilizaciones #8M, #3J y #25N.....	63
Feminismo internacional: una red necesaria.....	67
Sindicalismo verticalista u horizontal.....	69
 Consideraciones finales	72
Fuentes consultados	76
Bibliografía citada	77
Bibliografía consultada	77

Introducción

El objetivo general es interpretar las estrategias, prácticas que despliegan y los sentidos que dan las mujeres sindicalistas de distintos sindicatos de servicios públicos, con formación de género, a los espacios de poder de sus organizaciones.

En este caso los sindicatos elegidos pertenecen al sector de educación superior, sector energía y sector salud. Lo que nos interesa en particular es poder describir y analizar las estrategias que se tejen entre las mujeres con altos cargos sindicales para la incorporación y el empoderamiento de las mujeres en las direcciones de estos espacios, sus conquistas en el plano laboral y el armado de agenda.

Hacemos hincapié en delimitar el discurso en el sindicato del sector público en Argentina⁴ ya que la manera de negociación colectiva es distinta que en el sector privado⁵. Cuando determinamos el universo de los empleados públicos, o trabajadores y trabajadoras del Estado, nos referimos al personal que no ejerce poder de mando, con la excepción del que determinen sus misiones y funciones escalafonarias, que no es titular de una función electiva, ni de una designación en los cargos de la gestión política del estado (Di Stefano, 2022; pp. 87).

Un factor a considerar entre el movimiento de mujeres y su historia es el Estado, que, tanto en su dimensión de empleador como de actor social, ejerce a través de la implementación de políticas públicas una suerte de efecto disciplinador con el cuerpo de las mujeres. Entonces estos cuerpos se encuentran ante una doble problemática no solo con la estructura heteronormativa de base de los sindicatos sino también con una institución estatal que por cientos de años reprodujo y reproduce la norma binaria y patriarcal. Nos interesa tomar el concepto de “Diamante de cuidado” ya que la concepción cultural política y social de la división sexual del trabajo (veremos como las mujeres sindicalistas deben revisar y reordenar su agenda personal y de conducción constantemente) se sostiene gracias a la aceptación social del funcionamiento esa

⁴ Según Di Stefano (2022) la Argentina presenta un caso particular ya que desde los años 70, existía un sistema mixto por el cual algunas empresas de servicios públicos (aduanas y servicios eléctricos, entre otros) y hasta algunas agencias del Estado, negociaban sus convenios colectivos con el sistema diseñado para el sector privado (régimen clásico del sector público con beneficios en el sector privado). Con la privatización de los 90 algunos sectores, como aeronavegación por ejemplo, pasaron a regirse con el modelo del sector privado y con su reestatización siguieron teniendo el mismo régimen neoliberal.

⁵ La especificidad del ámbito público que no aparece en el ámbito privado son dos: 1) Relación de supremacía del Estado respecto de los funcionarios y aun de sus entidades sindicales. 2) Rol del Estado en cuanto empleador modelo (Del Rey Guanter; 1986).

división. Faur (2018) pone énfasis en cómo la división sexual del trabajo es impartida por las instituciones y el Estado no solo como proveedor sino como aquel que impone las reglas de juego para la acción de la familia en la comunidad y en los mercados. Toma el concepto de “diamante de cuidado”⁶ para dar cuenta de cómo las organizaciones públicas y privadas actúan en cuanto a la provisión de cuidado: la familia, el Estado, la organización comunitaria y los mercados; depende del momento histórico y de la sociedad y de su relación con los servicios públicos que pongan mayor énfasis en alguna institución o en otra. El “diamante de cuidado” se transforma a partir de la acción (ampliación o restricción) de ofertas públicas o privadas. En este momento, al 2023, en plena campaña electoral Argentina, se discute como la provisión del cuidado quedara conformada: si por los mercados o por el Estado⁷.

Por otro lado, para esta tesina los objetivos específicos son tres: a) analizar las trayectorias militantes de las representantes, b) identificar las estrategias de las mujeres dirigentes dentro del ámbito sindical para lograr demandas feministas en la agenda laboral, y c) analizar y dar cuenta de las tensiones y vínculos entre la agenda feminista y la agenda de las mujeres sindicalistas.

El primer objetivo podrá leerse en los dos capítulos que contiene esta tesina. Tanto el primer capítulo *Mujeres sindicalistas ¿Protagonistas o visitantes del sindicato?* como el segundo *De militantes a dirigentes: ES con todas adentro* contienen un análisis de sus trayectorias de vidas y de su reflexión militante, así como de sus prácticas militantes. El segundo objetivo se encuentra desarrollado principalmente en el segundo capítulo con sus relatos sobre cómo lograron convertirse en dirigentes de hecho y sobre todo con las estrategias que tejen día a día con los dirigentes con igual o mayor jerarquía en sus sindicatos y con las mujeres que no se autoperciben feministas y con las compañeras

⁶ Cuidado: Políticas económicas que reducen el gasto público. Las actividades y relaciones necesarias para la existencia y el bienestar de las sociedades y de las personas que las componen. Incluye todas las actividades remuneradas y no remuneradas que permiten satisfacer las necesidades del conjunto de la población y reproducir la mano de obra para el mercado laboral. Los sistemas de cuidado incluyen la salud, la educación, el trabajo doméstico y el cuidado social. Cuidado social: Es un tipo de trabajo de cuidado que consiste en proporcionar atención personal y asistencia práctica a personas que necesitan apoyo adicional. Los servicios de cuidado social incluyen el cuidado de niñas, de personas mayores, cuidado de larga duración y de discapacidades y salud mental.

Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

⁷ El 01/10/2023 en el debate presidencial de Argentina la candidata a presidenta por el Frente de Izquierda Myriam Bregman le pregunto al candidato libertario Javier Milei porque no creía en el feminismo y este contesto que por disgregación de sectores había iguales mujeres que hombres. El argumento fue simplista sin análisis de la división sexual del trabajo y las tareas no remuneradas privadas.

que no. Este capítulo aborda uno de los conceptos teóricos principales que tomamos sobre revitalización sindical en sus experiencias con la organización de encuentros de mujeres y marchas específicas como el día internacional de la mujer, la marcha *#NiUnaMenos* y 2las actividades sobre el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. Por último, y en relación con el último objetivo planteado, se abordan debates sobre el movimiento de mujeres y el movimiento feminista y las dinámicas organizativas de los sindicatos en relación con estos ámbitos. En este último punto planteamos desafíos y preguntas de cara al futuro del movimiento de mujeres trabajadoras que se expondrán en las conclusiones.

Planteo del problema

Con el estallido del *#NiUnaMenos* en el año 2015⁸ las demandas de la *cuarta ola feminista*⁹ se visibilizan públicamente en la arena política, social y académica, pero sobre todo en las calles. El movimiento de mujeres tomó como bandera los reclamos de urgentes protocolos y acciones para erradicar los feminicidios, una feminización de la justicia, la aprobación de la ley de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE), entre otras.

Las mujeres de los sindicatos se sumaron con consignas sobre equidad salarial, cumplimiento del cupo femenino en las direcciones sindicales y contra la violencia laboral, la cultura del abuso y la violación en los espacios de trabajo. Quizás uno de los hitos más provocadores fue cuando en el año 2016 durante la anteúltima elección de Comisión Directiva de la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) solo 2 de las 37 secretarías en la mesa directiva, fueron ocupadas por mujeres. En ese

⁸ Este movimiento feminista Argentina que luego se expande por todo el mundo surge a raíz del femicidio Chiara Páez de 14 años. Se realizó por primera vez el 03 de junio de 2015 con más de 300.000 personas y alcance internacional (Latinoamérica, Europa y Asia se sumaron también con sus luchas reivindicativas) y aún hoy se sigue saliendo a las calles para esta fecha. Ver en https://es.wikipedia.org/wiki/Ni_una_menos#Or%C3%ADgenes_y_contexto

⁹ Primera Ola, 1848: El derecho al voto y a la educación.
Segunda Ola, década 1960 y 1970: La radicalización y la revolución sexual.
Tercera Ola, década de 1980: Interseccionalidad y teoría queer.
Cuarta Ola, principios de los 2000: Un feminismo diverso.
Ver en <https://observatorio.tec.mx/edu-news/olas-feminismo-8m>

momento, un grupo de militantes feministas de la CGT denominado *las Juanas sindicalistas*¹⁰ repartieron papeles por toda la CGT con la consigna *Están todos en la mesa menos nosotras*¹¹. En el 2021 el reclamo de parte de las sindicalistas para la última conformación de la mesa directiva de la Confederación General del Trabajo (CGT) fue de un 30% de lugar en cargos directivos ya que seguía sin cumplirse dicha ley¹² promulgada hace más de veinte años¹³. El conflicto en este espacio se hace más fuerte y visible ya que los sindicatos de base arrastran para arriba las pocas representaciones femeninas en el poder en su estructura que se materializa en las listas de Azopardo 802.

Parte del desafío es saber si se pueden relacionar las demandas del movimiento de mujeres con las de las mujeres sindicalistas. En el último tiempo se escribieron mayores producciones de estudios sobre género y diversidades, pero sobre género y sindicalismo aun no ya que siempre el sindicalismo fue atravesado por un protagonismo masculino. Es por eso que adherimos a la *Teoría de la invisibilización de las mujeres* en la historiografía, ya que lo que no se nombra, no existe. El adoctrinamiento en Argentina, como en el resto del mundo, también existió principalmente a través de los medios de comunicación de manera sistemática, positivizando las actividades de las obreras y su lucha. Palermo (2011) en *Género y ciudadanía política: algunos apuntes en la agenda de investigación*, explica que en la teoría se presuponen prácticas comunicativas igualitarias entre hombres y mujeres en la política, pero que en la práctica esa enunciación coexiste con reglas, prescripciones, costumbres y prejuicios que explícita o tácitamente establecen atributos y criterios para la práctica adecuada de esta participación. No es “inocente” que en la historia del movimiento obrero argentino no existan libros, por ejemplo, que cuenten historias de militancia sobre mujeres delegadas (que con el revisionismo histórico sabemos que hubo centenares de ellas).

¹⁰ Las *Juanas Sindicalistas* surgió de un programa de fortalecimiento de derechos llamado Juana Azurduy, llevado adelante por Cecilia “Checha” Merchán diputada por el Parlasur y que fue integrante del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad como Secretaria de Políticas de Igualdad y Diversidad de la Nación Argentina. Intervinieron fuertemente para las elecciones del 2016 de la CGT, pero hoy en día ya no siguen como grupo activo.

¹¹ Ver en <https://www.ambito.com/politica/mujeres-sindicalistas-quienes-son-y-como-luchan-su-espacio-un-mundo-dominado-hombres-n3963013>

¹² Ley 24.012 promulgada en el año 1991.

¹³ Se incorporó, con un cambio de estatuto, una nueva figura de alternancia entre hombre y mujer en todas las secretarías, pero con la condición de que, si el hombre no puede representar ese lugar, recién allí asumiría la conducción una mujer.

Por último, más allá de los objetivos generales y específicos este trabajo no tendrá conclusiones certeras sobre el devenir sindical, sino que es una invitación al debate para el futuro del movimiento feminista y sindicalista debido a que, como parte de la invisibilización mencionada más arriba, no existe un estado del arte acabado para este estudio. Como afirman recientes estudios, aunque sea complejo el rastreo de fuentes y archivos históricos con respecto a la temática “los sindicatos tienen género”¹⁴.

Marco Teórico

Aunque existan altas tasas de mujeres sindicalizadas los cargos dirigentes siguen siendo en mayor medida ocupada por los hombres. Varias autoras siguen las dimensiones que abordaremos, pero por mayor organización en la tesina tomaremos como autoras principales a Cambiasso y Yantorno (2020) que toman tres ejes en esta nueva ola de demandas feministas: a) la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, b) la configuración de agendas de demanda con contenido de género, y c) la relación entre revitalización sindical y género. Las autoras nos demuestran en sus investigaciones que El cruce que realizan en torno a la experiencia de la militancia sindical argentina es entre género y clase con un enfoque marxista tomando la idea de la Teoría de la Reproducción Social (TRS) y la “ubicación anfibia” de las mujeres entre los espacios obreros¹⁵. Los estudios sobre la militancia de mujeres trabajadoras muestra la “doble opresión” de género y clase para estas autoras por eso creen que es fundamental observar este espacio en consonancia con el estudio de lo que sucede por fuera de él, en el ámbito de la reproducción social. Esta teoría teje relación entre la producción de mercancías y la reproducción de fuerza de trabajo que, aunque se encuentren en esferas separadas se integran en el marco de relaciones capitalistas. Tres puntos cobran

¹⁴ En el archivo audiovisual del canal del sindicato AEFIP (Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos) como invitada la doctoranda Tania Rodríguez utiliza esta frase en el relato afirmando que con otras investigadoras están convencidas de esta frase aunque el relato oral de muchos dirigentes actualmente opinen lo contrario.

¹⁵ Este concepto lo desarrollaremos en toda la tesina ya que tomamos al trabajo no solamente como las horas en el espacio laboral sino también las horas por fuera que las mujeres destinan a las tareas de cuidado, que repercuten en el mundo laboral, especialmente para las que quieren hacer política y se les complica por la mencionada *rosca* que hablamos anteriormente.

importancia, los cuales, iremos explorando en este trabajo: 1) el género y la clase, 2) el lugar de trabajo donde se desarrolla el proceso de producción y 3) los distintos espacios de socialización de las mujeres trabajadoras.

Respecto al primer eje de la representación política, nos valemos del concepto de *intercambio político* propuesto por Pizzorno (1978) que refiere a la capacidad de los sindicatos de participar en el mercado político¹⁶ para la disputa de consensos sociales apoyándose en la organización con el control de la dimensión temporal y la capacidad de estrategia. La demanda de reconocimiento de nuevos grupos en las organizaciones sindicales expresa, según explica Pizzorno (1978), “su voluntad colectiva de ser representados”, proceso que caracteriza como “distorsión de la pauta de mediación” (p.391). Cuando las nuevas identidades no logran incorporarse a las demandas de los sindicatos son proclives a un proceso de incremento de su autonomía donde la búsqueda de reconocimiento y de identidad no entra en el intercambio y negociación típica de la acción sindical. Ya no se preguntan por los beneficios sino por si existe la solidaridad o no para con estas nuevas identidades. Según el autor, cuando un sindicato es débil a nivel contractual muestra mayor inclinación a sumar estos nuevos colectivos o movilizar a estas nuevas identidades (juventud, estudiantes, mujeres, minorías étnicas, religiosas o regionales, etc.). Pero aunque estos nuevos colectivos puedan ser considerados responsables de la desestabilización de un sistema de relaciones laborales y del aumento de reivindicaciones y de conflictos tienden a generar efectos reparadores e instrumentales: a) reivindicaciones universalistas del movimiento (la reivindicación no negociable, basada en un derecho universal de reconocimiento de la no identidad) en reivindicaciones corporativistas y sectoriales y b) la afirmación de una nueva identidad colectiva en una participación instrumental basada en el cálculo de beneficios y pérdidas individuales. Algunos y algunas tienen interés en seguir participando y otros consideran que el costo de la participación es superior a sus beneficios. La consecuencia de estas nuevas incorporaciones también deviene en la interdependencia entre la organización intra y extra del espacio laboral. Como la vivienda, el bienestar social, el transporte, la educación, los cuidados y el sistema sanitario afectan tanto a la vida social como a las

¹⁶ Ministerio de trabajo otorga la personería jurídica: hoy en Argentina hay 1.438 sindicatos con personería que representan al 88% del total de afiliados y 1.426 que presentan sólo la inscripción gremial. Ver en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscador-de-sindicatos>

relaciones laborales se amplían el alcance de las demandas que pasan por la representación de las y los trabajadores.

Con Bourdieu (2000) en *La dominación masculina* estudiaremos que la *violencia simbólica* se ejerce a través de la comunicación y del desconocimiento del reconocimiento o del sentimiento del otro. Retomaremos el análisis materialista de la economía de los bienes simbólicos para quebrar la relación engañosa sobre las apariencias biológicas y los efectos en los cuerpos, en las mentes y en las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres basándose en la afirmación de la visión androcéntrica que se impone como neutra. El *habitus* de estas mujeres nos ayudarán a comprender mejor holísticamente como se reposicionan en estos campos ya que consideramos que la familia, la escuela y el Estado asumen sin dudas el papel principal en la reproducción de la dominación y de la visión masculina: en la familia la reproducción sexual del trabajo y de la representación legítima de esa división inscrita en el lenguaje, el Estado que ha incrementado esas proscripciones del *patriarcado privado* con un *patriarcado público*, inscrito en todas las instituciones encargadas de gestionar y regular la existencia cotidiana de la unidad doméstica.

En cuanto a las nuevas demandas en la agenda sindical como segundo eje las nuevas líneas investigativas abren el abanico a las tareas reproductivas de las mujeres por fuera de los espacios sindicales que impiden su participación. Institucionalmente se encuentran avances, pero cultural y simbólicamente siguen siendo lugares llenos de estereotipos de género¹⁷. Más complejo aún, es cuando las prácticas machistas se diluyen en discursos cargados de emoción para las mujeres del sindicato, pero a la hora de las decisiones, que en general tiene que ver con dinero, son dejadas a un lado¹⁸.

Veremos que tienden a dominar los reclamos en cuanto a las políticas de cuidado y se están posicionando como primordiales en la agenda sindical, pero, que aun, estas

¹⁷ Estereotipos de género: Opiniones generalizadas sobre las características y los roles que deben tener las personas con diferentes identidades de género. Esto incluye a los hombres, las mujeres y las personas no conformes con el género. Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

¹⁸ Las propias mujeres de la Comisión Directiva los nombran como grandes aliados en la lucha, pero luego no forman parte de *la mesa chica*. Nunca me voy a olvidar como una secretaria del área de género de un sindicato agradecía constantemente a su referente por permitirle formar parte de la lista como una especie de prueba superada en vez de su autopercepción como dirigente.

demandas no terminan con las desigualdades laborales. Ya que no solamente las licencias son necesarias sino el cambio cultural en la manera de pensar el sindicalismo con las mujeres adentro. También, no solo la aplicación debida de la ley de cupo sino la necesidad de que las mujeres no ocupen solamente los lugares históricamente dados a ellas y que pueda posicionarse esta demanda como real ya que en los últimos estudios brindados por el Ministerio de Trabajo solamente el 18% de las secretarías en direcciones sindicales son ocupadas por mujeres y, en el 2016, solo 4 de 26 gremios relevados cumplían con la ley. También la necesidad de la nueva organización social del cuidado con el cambio y mejoramiento de las licencias en los convenios colectivos de trabajo, el mayor presupuesto¹⁹ y capacitación para las mujeres dirigentes y el cupo laboral travesti trans.

En cuanto a la agenda de cuidado tomaremos algunas autoras claves para explyarnos. Con Federicci (2018), Faur (2018), los papeles de trabajo *Trabajo, Cuidados y violencia de género en los servicios públicos* de la federación global estudiada (2020), Butler y Fraser (2000) y Rodríguez Enríquez (2015) veremos que la organización social del cuidado y el trabajo no remunerado es un pedido fundamental en la agenda feminista de estos últimos años. Encontraremos que las tareas domésticas por fuera del espacio laboral no son dadas naturalmente sino construidas socialmente desde la edad media.

Y, por último, en el tercer eje respecto a la relación entre revitalización sindical²⁰ y género varios autores contemporáneos demuestran la importancia de la revitalización de las demandas sindicales en alianza con los movimientos de mujeres que se cruzan en diversas actividades como los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM). La Ley de Cupo Sindical (N.º 25.674), sancionada en Argentina en 2002 establece la participación de las mujeres en las instancias de negociación colectiva en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad de que se trate, y determina su representación proporcional en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, sin embargo, esto no se cumple, mayoritariamente es discutida como una cláusula negativa.

¹⁹ Presupuestos con perspectiva de género: Recaudar, planificar y gastar los recursos de forma que se promueva la igualdad de género. Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

²⁰ En el caso de Argentina las y los teóricos de esta rama consideran que la revitalización comenzó con la pos convertibilidad en el 2003 cuando las organizaciones sindicales intentaron normalizar sus condiciones de trabajo a través de las negociaciones paritarias, firmas de convenios colectivos luego de la crisis total del 2001.

Siguiendo esta línea retomaremos a Estermann (2020) para introducirnos en el binomio sindicato- género y su relación con la *revitalización sindical* en la Argentina contemporánea. Para la autora esta última categoría significa el hecho de (re)ganar poder a través de las varias dimensiones que capturan las principales orientaciones o esferas de la actividad sindical. Tomando a Frege y Kelly (2004) se contemplan cuatro dimensiones de la revitalización: la de la membresía (densidad sindical y cambio compositivo), la económica (mejoras en la negociación colectiva por sector), la política (influir en el proceso de hacer política) y la institucional (esta última más compleja ya que tiene que tener una transformación de estructura interna).

Antecedentes

Nuestro trabajo se posiciona dentro de los nuevos estudios de esta temática como el de Arriaga A. y Medina L. (2018) que retoma la categoría de *revitalización sindical* tensionando la acción de las mujeres con la democratización sindical como desafío. Se marca el paro de mujeres como un acto disruptivo con la movilización #NiUnaMenos, pero también las demandas de la agenda de mujeres sindicalistas y la cuestión de la afiliación femenina. A su vez, estas autoras remarcan nuevamente la falta de fuentes de información al respecto por eso su falta de atención académica. Estas autoras sientan las bases de indagaciones para los futuros trabajos de género: en primer lugar, las redes de contención internacional, la agenda y la institucionalización de la temática y por el otro lado, los sentidos y reivindicaciones en la negociación colectiva y sus alcances en la legislación laboral.

También, a partir de la experiencia de la intersindical de mujeres Rodríguez (2020) en *Representación sindical y activismos feministas* indaga sobre las organizaciones sindicales y su incorporación de demandas e intereses de los activismos feministas y, si lo hacen, bajo qué modalidades. Con el armado de las Mujeres Sindicalistas pudo incorporarse a la mesa de la CGT voces más fuertes sobre la incorporación de medidas urgentes al ajuste neoliberal de las medidas económicas del gobierno de Mauricio Macri (2015-2019), tan así que unos de los paros del #8M tuvo como slogan *Si nuestro trabajo no vale, produzcan sin nosotras*. Un gran paso al rechazo de la lógica capitalista donde

se invisibiliza siempre el trabajo no reproductivo de las mujeres. Para observar “el sindicato en movimiento” (Jódar et. al 2004; Diana Menéndez, 2009) e indagar sobre qué sucede cuándo los sindicatos incorporan o no nuevas demandas o identidades colectivas, recuperamos los aportes de Hyman (1971; 1998) y Pizzorno (1978). Hyman plantea tres dimensiones teórico-metodológicas sobre los mecanismos de representación sindical de nuevas demandas que son: la definición de intereses, la incorporación de demandas y las formas en que los sindicatos llevan adelante las tareas de la representación.

Rodríguez y Chevalier (2021) retoman en su artículo la concepción de *regímenes de género* para incorporar en el análisis de las disputas de poder dentro de los sindicatos que Raewyn Connell explica con la institucionalización de las desigualdades de género en la concepción androcéntrica histórica. Esto significa que para el “sentido común” (dando por entendido que este se construye) históricamente el hombre es quien salía a trabajar y la mujer se quedaba en el ámbito privado para realizar las “tareas del hogar” acentuando la división sexual del trabajo. Es así, que mediante la jerarquización de la palabra de las mujeres en el sindicato y la desvalorización de su ejercer político los sindicatos generan una segregación al agrupar a las mujeres en actividades que representan la continuidad de los roles femeninos como en espacios de acciones solidarias, salud o que solamente toquen “temas de mujeres”²¹.

Con Faur (2018) demostraremos, sobre un estudio cuantitativo sobre la organización social del cuidado en Argentina que realizó, cómo es de urgencia inmediata la demanda feminista sobre la incorporación de la problemática de la organización social del cuidado en la agenda sindical. Sobre encuestas de cuidado de niños y niñas de 0 a 12 años y de adultos mayores demuestra que los cuidados recaen principalmente en las mujeres y que en promedio las tareas cotidianas del hogar son adquiridas en mayores horas también por las mujeres a comparación de los hombres. También se reproduce esta lógica en las familias que tienen hijas mujeres. Si bien hay diferencias en las

²¹ Segregación laboral por razón de género: Desigualdad en la asignación de las diferentes categorías y sectores de trabajo entre las identidades de género. Puede ser vertical u horizontal. Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

distintas regiones del país la división sexual del trabajo impera fuertemente aun cuando las licencias laborales en materias de cuidados avanzaron notablemente en estos lugares.

Aspectos generales del problema

¿Qué estrategias utilizan las mujeres para incorporarse a estos círculos? ¿Qué efectos genera su presencia en ámbitos de decisión, de impronta y protagonismo masculino? ¿A la hora de tomar decisiones trascendentales se las convoca a la mesa chica de negociación? ¿Cómo se autoperciben las mujeres que transitan los espacios gremiales? Y lo más importante: ¿Las mujeres son protagonistas o visitantes del sindicato?

Algunas mujeres se auto perciben como militantes de base y otras se consideran mujeres afiliadas que solamente participan en actividades puntuales, como, por ejemplo, en la intervención de las marchas a favor de la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE sancionada en diciembre del 2020). Algunas mujeres al no estar de acuerdo *no se subieron* a esa consigna aun cuando las Comisiones Directivas de los sindicatos estudiados votaron a favor de “militar” la campaña del aborto de la mano de “Mujeres Sindicalistas”. En un sindicato hay diversos espacios donde participan las mujeres como el deporte, la salud o los *tejidos solidarios* que es una campaña específicamente realizada en temporada de invierno para los sectores más vulnerables de la sociedad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

a. ¿Por qué los sindicatos de servicios públicos y el género?

Por la trayectoria personal y política de esta tesista elegimos sindicatos de servicios públicos. La reflexividad sobre el pertenecer al campo de estudio y a la academia la ampliaremos en el capítulo sobre *De militantes a dirigentes: ES con todas adentro*.

El sindicato de base de quien escribe se encuentra inserto en una federación global de servicios públicos: energía, agua y saneamiento, administración central, legislativos, salud, municipales, educación superior, organismos de control y judiciales. Estudios recientes demuestran que el 35% de la afiliación a sindicatos son mujeres

concentrándose mayoritariamente en la administración pública, salud y educación (Arriaga y Medina, 2018).

La mayoría depende del sector estatal y las negociaciones por rama se complejizan un poco más que en los sectores privados. No será este el tema de nuestro análisis, pero sí podemos retomar el importantísimo rol del Estado en estos siglos como aleccionador de prácticas adoctrinantes y heteropatriarcales en todo el mundo.

Esta federación global publicó un informe sobre las horas dedicadas al trabajo de cuidados previo a la crisis sanitaria 2020. Esta encuesta fue hecha a trabajadoras de los servicios públicos, elegidas para nuestro trabajo. Previa pandemia, el 15,26% de los y las trabajadoras reportan dedicar dos horas, el 16,10% indica destinar 4 horas y el 15,64% registra 8 horas al día dedicadas al trabajo de cuidados. En cambio, durante la crisis sanitaria el 14,60% dedican 4 horas, 13,41% destinan 8 horas al trabajo de cuidados y el 11,68% destina hasta 11 horas o más al trabajo de cuidados. El 78,38% de los y las trabajadoras reportan no haber solicitado reducción de jornada o solicitud de permiso laboral y un 21,62% señala que sí experimentó esta situación para compatibilizar los trabajos del servicio con los trabajos de cuidado. Al considerar la variable género en la respuesta de los y las trabajadores que sí solicitaron permiso o reducción de su jornada para compatibilizar el trabajo en su servicio con el trabajo de cuidados, se presenta que entre las mujeres el 78,02% indica no haber solicitado reducción de jornada en comparación a un 21,98% que sí lo hizo. En cambio, entre los hombres el 78,93% señala no haber solicitado reducción de jornada versus un 21,07% que sí. En relación con la distribución del trabajo de cuidados y género, un 64,40% de las trabajadoras son las principales responsables de las tareas del hogar, proporción que se reduce a 21,30% en el registro de los trabajadores. Los trabajadores reportan mayoritariamente realizar más o menos la mitad de las tareas del hogar (33,89%). Por lo tanto, las trabajadoras cumplirían un doble rol en el hogar, por un lado, asumen la responsabilidad económica de ser el principal sostén económico familiar y por el otro, realizan siempre las labores de cuidados en el hogar.

Por esto último, creemos que esta federación global, que aglutina a más de 30 millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo se dispuso incorporar en sus estatutos y formaciones la problemática de la doble jornada laboral y la feminización de la pobreza.

Por ejemplo, si se privatiza el agua (el caso de Chile) las mujeres, quienes realizan mayormente las tareas de cuidado, pierden más tiempo de su día para lavar la ropa o los elementos de cocina. Ergo, menor tiempo para participar en sus sindicatos. Por esto, debemos tener en cuenta que lo público y privado se unen para analizar a las mujeres que ocupan lugares de preponderancia en estos sindicatos. El llamado “techo de cristal” y/o “piso pegajoso”²² no solamente se juegan en los espacios laborales y de poder (en este caso sindicatos) sino también que son una de las consecuencias directas de las horas extras en sus hogares, por ejemplo, en cuanto al cuidado de los niños, llevan a cabo esta tarea el 39% de las mujeres, en tanto la tasa en los varones es del 26% (Faur, 2018).

b. Aspectos del diseño cualitativo y análisis de los datos

La metodología será de tipo cualitativa con incorporación de datos estadísticos como el porcentaje de mujeres en comisiones directivas, en las jefaturas o en la participación de listas de los sindicatos de base o federaciones dependiendo del sector. También como mencionamos más arriba, datos sobre la organización social del cuidado en Argentina y en el mundo nos ayudarán a comprender mejor las estrategias de estas mujeres para consolidarse en las mesas políticas de sus sindicatos de base.

Tomamos a Vasilachis de Gialdhino (2006) en cuanto al enfoque de la metodología cualitativa ya que consideramos que esta no es lineal y secuencial y que el sujeto conocedor (en este caso la tesista) tiene presupuestos filosóficos, políticos, sociales y económicos desde la selección del tema hasta la selección de los sujetos a entrevistar y la selección de datos. Esta autora propone una “Epistemología del sujeto cognoscente”, un sujeto que conoce ubicado espacio temporalmente, en sus fundamentos teóricos epistemológicos y en su instrumental metodológico. Desarrolla tres paradigmas de los estudios cualitativos: el paradigma positivista, el materialista histórico y el paradigma interpretativo. Este último busca comprender el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los y las participantes. El protagonista relevante es el que conoce, el foco está puesto en el conocimiento que produce, en el resultado y no en la génesis del dato. El sujeto conocido propone que el que conoce abandona el lugar que le confiere los conocimientos científicos y que lo

²² Llamamos “techo de cristal” a la estructura patriarcal que invisiblemente no deja a las mujeres a fortalecerse y realizar sus aspiraciones profesionales y “piso pegajoso” cuando ya están insertadas en el mercado laboral pero no pueden avanzar en sus espacios como si de una especie de arenas movedizas se tratara

separa de aquellos que conoce en la investigación para generar una igualdad. Esta novedad sugiere una nueva manera de pensar “la experiencia interna”, la “perspectiva subjetiva”, la “narrativa personal”. Ese cambio conocido en el “quien”, cambia el “como” en la contribución de la interacción cognitiva (pp. 22). Creemos que ante la experiencia tan arraigada de quien investiga en esta tesina este enfoque es el que nos ayudará a comprender mejor lo que nos dicen nuestras informantes. En el proceso de investigación tanto de observación participante como de las entrevistas la subjetividad jugó fuertemente en el proceso de construcción de las consideraciones finales²³. Esta igualdad entrevistadora- entrevistada nos llevó a tocar puntos personales sobre sus vidas privadas y sobre sus pensamientos privados sobre el lugar en que las pone el otro (el sistema patriarcal). Podemos discutir una mirada fuertemente militante de la entrevistadora, pero en el análisis de estos dos años de investigación la subjetividad y pasión necesaria ante esta temática abrió una puerta de reflexividad académica y militancia necesaria para los años venideros.

Por otro lado, como estrategia metodológica se eligió lo explicativo y descriptivo. Realizamos entrevistas semi estructuradas por la plataforma *zoom* a mujeres de tres sindicatos de base elegidos del sector público y a una socióloga perteneciente al staff de un sindicato global. Una gran parte se realizaron bajo el ASPO²⁴ pero también esta plataforma resultó ser más accesible para encontrar un lugar en la agenda de estas mujeres por su doble jornada laboral.

Recolectar historias de vida de las propias dirigentas hicieron de marco a la investigación porque, como mencionamos, lo privado y público se entremezclan continuamente ya que la mayoría de las entrevistas fueron hechas en “algún hueco” del domingo antes de la merienda o cena. En las primeras impresiones de entrevistas como recuerda Ford (1996), tenemos distintos índices y el índice es un signo que se decodifica contextualmente, y atender a ellos permite generar hipótesis sobre comportamientos

²³ Para Guber (2001) la diferencia entre observar y participar radica en el tipo de relación cognitiva que el investigador entabla con los sujetos/informantes y el nivel de involucramiento que resulta de dicha relación. Las condiciones de la interacción plantean, en cada caso, distintos requerimientos y recursos. Es cierto que la observación no es del todo neutral o externa pues incide en los sujetos observados; asimismo, la participación nunca es total excepto que el investigador adopte, como "campo", un referente de su propia cotidianidad.

²⁴ ASPO: Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado en marzo de 2020 por el gobierno nacional de Alberto Fernandez por el COVID 19.

culturales en situación²⁵. La mayoría se reconoce feminista con diferentes matices: algunas creen que están en proceso de deconstrucción y no son enteramente feministas, otras consideran que son feministas sindicalistas, una se define como feminista transfeminista y alguna lo lleva también a su vida diaria como una dirigente que se reconoce feminista en todas sus esferas de la vida porque a través de la formación de género empezó a ver *lo que no estamos acostumbradas a ver y de verla en mi vida y en mis hijos, en mi trabajo, en la calle, en la tele, en el diario*.

Elegimos estratégicamente mujeres que se reconocen feministas o que se fueron haciendo en el tiempo porque la identidad resistente, el eje familia- trabajo con la organización social del cuidado, la estrategia y revitalización sindical con mirada de género sólo es posible con aquellas que se consideran parte de este colectivo. Por eso no creemos que delimitamos la reflexión²⁶ de las mujeres y el sindicalismo en un absolutismo de que todas sean feministas, sino que los estudiamos en nuestros casos específicos. Algo a destacar es que la mayoría proviene de familia que ha tenido una experiencia como funcionario/ funcionaria pública. Muy pocas han tenido trabajos anteriores a sus puestos de trabajo actuales y, en general, siempre fueron en trabajos no flexibilizados.

Con respecto a las entrevistas decodificamos sus historias de vida y trayectoria militante en un análisis temático. Este supone las preguntas realizadas en la guía de entrevistas confeccionadas en los talleres de redacción de la carrera estudiada ya que consideramos que la entrevista constituye una instancia de autoría sobre la propia biografía. “Autoría” en el sentido –haciendo uso de la reflexión de Geertz (1989)- de que los entrevistados autorizan un relato sobre su propia experiencia. Además de remarcar las respuestas más relevantes para ayudarnos en la investigación confeccionamos tres columnas donde en

²⁵ Con Guber (2001) observamos que el tiempo y los tiempos se negocian y construyen recíprocamente en la reflexividad de la relación de campo. Esperas, urgencias, pausas y retrasos son también significados que el investigador debe aprender "en carne propia". Un etnógrafo de campo "tiempo completo" puede disponer de sus actividades sin someterse a horarios "urbanos" o "de oficina". Sin embargo, el tiempo es también un ritmo interno que el investigador lleva consigo a donde quiera que vaya. La impaciencia suele ser enemiga de la relación de trabajo. Aunque el investigador no elimine sus ansiedades, puede ponerlas en loco e identificarlas como carga propia.

²⁶ Tomando a Guber (2001) cuando la/el etnógrafa/o convive con “los pobladores” y participa en distintas instancias de sus vidas, se transforma funcional, no literalmente, en “uno más”. Durante diez años de militancia la entrevistadora se impregnó de conceptos y prácticas feministas dentro de los sindicatos por eso en el cuerpo del trabajo se escriben muchas frases que se toman para las movilizaciones y encuentros de mujeres: son universalistas, tienen historia y tanto la entrevistadora como las entrevistadas las hicieron cuerpo.

cada frase decodificamos los conceptos pegados a las entrevistadas, los conceptos propios de la entrevistadora y la teoría mencionada en esta tesina. Los cuatro ejes son:

a) *El género antes de la militancia sindical*, aquí interrogamos sobre la niñez, la vida en familia y la socialización primaria y secundaria. Otra pregunta relevante fue si en los espacios que transitaban la categoría feminismo estaba presente y/o las prácticas se notaban en algún familiar, amiga y/o profesora entre otros roles que se cruzaban en su vida en el día a día. También nos interesó saber qué opinión les merecía el sindicalismo antes de ingresar al espacio laboral y si, previamente en el lugar de trabajo actual (todas forman parte de su sindicato hace más de diez años) tuvieron otra experiencia.

b) Eje *Trayectoria militante sindical* preguntamos qué es lo que las había interpelado para entrar en el sindicalismo y si le habían cambiado los pensamientos con respecto a este tema. Importante fue indagar si ingresaron al espacio como feministas o si se fueron deconstruyendo en el tiempo. Las estrategias para avanzar en la agenda feminista fue una de las preguntas que nos llevó más tiempo ya que aquí se presentó el debate de cómo construir con aquellas trabajadoras que no son feministas y que solo participan en actividades puntuales y con los hombres que tienen puestos dirigenciales en las comisiones directivas de sus sindicatos de base. Un bloque especial en el análisis temático es la organización de los encuentros de mujeres y las capacitaciones en las dirigentas, los 8 de marzo en el día internacional de la mujer, 3 de junio con las marchas de #NiUnaMenos y 25 de noviembre día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (fechas internacionales sobre la temática de género).

c) En *Experiencias dentro de la comisión directiva* ya indagamos un poco más sobre cómo lograron llegar a estas, si tejen redes o no con las demás mujeres representantes de los sindicatos y cómo persuaden a estas para incorporarlas al movimiento de mujeres. Una tensión invisible surge también cuando indagamos sobre la posibilidad de dirigentas que solo tengan discurso feminista y en la práctica se reproduzca el sistema patriarcal existente. Consultamos sobre la experiencia en el ámbito internacional con otras mujeres sindicalistas y si se considera una estrategia más dentro de las mujeres sindicalistas. Así como si notan un cambio estructural a nivel mundial y si la militancia y la academia feminista puede relacionarse o van por sendas paralelas. Las respuestas más diversas las encontramos cuando interpelamos sobre el futuro del sindicalismo, el movimiento de mujeres y las demandas sindicales (¿Pueden relacionarse las mujeres feministas y las sindicalistas y/o feministas sindicalistas? ¿Deben incorporarse al sindicalismo?). Por último, en el eje d) *Familia - trabajo* las entrevistadas respondieron sobre cómo

reparten los horarios entre la familia y la militancia sindical y sus problemáticas en torno a las largas jornadas de trabajo. Sus relaciones con hijos/hijas²⁷ y cómo organizan el cuidado en sus hogares cuando se encuentran fuera del ámbito familiar.

Ahora bien, no solamente analizamos las entrevistas a mujeres dirigentes, sino que también transcribimos notas de campo de actividades militantes, de armado de movilizaciones y congresos nacionales como de capacitaciones en géneros y diversidades²⁸. Todas estas recopilaciones sirven para inscribir las entrevistas y contexto actual de lucha en procesos más amplios que solo pensamientos a aclaraciones que podrían tomarse como aisladas. Decidimos transcribir las entrevistas de manera anónima y sin las siglas del sindicato de las compañeras dirigentes para no generar ningún conflicto en su puesto de trabajo²⁹. Tome nombres de mujeres que han sido importantes en mi vida personal porque mi formación teórica y militante depende estrictamente de las que me han enseñado a luchar en la vida.

Las observaciones se realizaron en actividades de capacitación y formación de género organizadas por secretarías de Género y Derechos Humanos pertenecientes a las diferentes centrales sindicales. Otras actividades que tomaremos de ejemplo no son específicamente sobre género y diversidades, pero allí es donde observaremos cómo se dividen sexualmente los roles en el espacio público como, por ejemplo, en reuniones sobre negociaciones de paritarias salariales.

También en la confederación internacional que nuclea a estos sindicatos. Estas notas serán en primer lugar recogidas de la presencialidad, pero también por el sistema meet o zoom debido a la pandemia COVID- 19 donde muchas actividades se realizaron a través de plataformas on line. Movilizaciones feministas donde las mujeres sindicalistas fueron

²⁷ Hasta el momento de las entrevistas solo una, la más joven, no tenía hijo/hija pero sí, marido.

²⁸ Guber, R. (2001) en *La metodología: método, campo y reflexividad*, afirma que la observación participante es un elemento de investigación que conduce a aproximarnos a las personas realizando actividades en concreto, y es posible visualizar lo social a través de sus prácticas. La observación, para obtener información significativa requiere algún grado de participación, lo que implica desempeñar algún rol y por lo tanto de incidir en la conducta de los informantes, y recíprocamente en la del investigador. Así, para detectar los sentidos de la reciprocidad de la relación, es necesario que la investigadora analice cuidadosamente los términos de la interacción con los informantes y el sentido que éstos le dan al encuentro. Cabe destacar, por último, que la validez del conocimiento guarda relación con la sutileza de la observación, y con la capacidad de entender el mundo social con los sujetos investigados.

²⁹ Hablamos en los talleres de redacción de la mayor objetividad posible pero es una decisión política incluir datos personales no solamente por la importancia de la tesina de estrategias políticas y repensar la organización social del cuidado sino de una suerte de reparación histórica para el colectivo de mujeres que han sido silenciadas por el sistema patriarcal.

representadas, y, por último, prestaremos atención al relevamiento y análisis de documentos de las organizaciones sindicales con respecto a la incorporación de las compañeras a las mesas directivas.

Talleres de sindicalismo durante los *Encuentros Nacionales Plurinacionales de Mujeres* y sus respectivas movilizaciones, conferencias interactivas y actividades puntuales que para muchas mujeres que transitan el sindicato pueden ser consideradas “no feministas” como campañas de organización de movilizaciones o repartos de refrigerios de almuerzo en las oficinas. Por último, actividades de juventud nacional e internacional que hoy plantean discursos feministas y ambientalistas serán analizados como en el *Día Internacional de la Juventud*, *Día Nacional por la Memoria, la Verdad y la Justicia* o por el *Día Internacional del Medio Ambiente*.

Cuando hablamos de objetivos no solo nos mostraran su rol en el sindicato, sino que su construcción de sentido sobre la problemática en el ámbito personal. Retomando que parte de la esfera privada se relaciona con la esfera pública no nos interesaría lo que hacen particularmente estas personas que entran y salen de las prácticas sindicales si no fuera porque luego se plasman en los lugares de las listas de elecciones generales, en los lugares de secretarías sindicales y en los acuerdos paritarios para mejoras del convenio colectivo de trabajo.

Al analizar las estrategias de las dirigentas pondremos atención sobre las entrevistas realizadas a seis mujeres de diversos sindicatos de provincia y capital de Buenos Aires. Las entrevistas en profundidad permiten que las entrevistadas nos comenten de sus valores, ideales y sentidos. El objetivo implica acercarse a su marco interpretativo y mantenerse sensible a los modos en que las interlocutoras conciben al mundo. Se entiende a la entrevista como una relación social, por ende, hay que percatarse de cómo me ve, como entrevistadora, el o la entrevistada. En este punto, será importante tomar distancia de las y los entrevistados ya que entrevistamos a personas que comparten prácticas militantes con la entrevistadora y dueña de la investigación. El objetivo es dilucidar entre lo que dicen y lo que quieren decir. Partimos de la idea de Howard Becker (2018) de *imaginario sustantivo* ya que como desarrolla este autor la operación básica para el estudio de la sociedad es la producción y refinamiento de la imagen de aquella cosa que estamos estudiando: siempre describimos los significados que la gente que hemos estudiado les da a los acontecimientos de los que participa asique la pregunta no es si la hacemos, sino que tan acertadamente lo hacemos. El imaginario entra como

un residuo en nuestras cabezas por nuestra experiencia cotidiana por esto mismo, intentaremos cuestionar las concepciones que la sociedad tiene de lo sindical y nosotres mismos aprender en este proceso.

Capítulo 1: Mujeres sindicalistas, ¿Protagonistas o visitantes del sindicato?

Creo que la inclusión de este feminismo dentro del sindicalismo nos lleva a romper esta estructura patriarcal y por eso hay tanta resistencia todavía. Nos siguen incorporando con la cara de una mujer pintada los labios y todavía como que siguen pensando que el feminismo está más ligado a la izquierda, a lo anarquista. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

En este primer momento analizaremos las historias de vida y militancia, pasada y actual, de siete mujeres que se encuentran en la dirigencia de su comisión directiva sindical. Específicamente serán del sector salud, energía y educación y una entrevista a una socióloga ecuatoriana especialista en género de un sindicato global. Como *lo personal es político y colectivo* las entrevistas tuvieron preguntas de su vida personal. *Lo personal es político* surge de una consigna del movimiento de mujeres escrita por la intelectual Kate Millet. En esta frase se intenta sacar a la superficie las problemáticas de las mujeres en la esfera privada que durante mucho tiempo se invisibilizó con la concepción de que uno/una no debe meterse en las familias y asuntos ajenos. Todas ellas se reconocen feministas una vez que han ingresado en el mundo de la militancia sindical- no previamente- aunque recuerden comportamientos anteriores sobre su desenvolvimiento en la sociedad por su condición de género previos a esos puestos dirigenciales. Específicamente en el ámbito familiar y escolar

Si me voy para atrás, tengo la lista de un montón de cosas, pero las empecé a individualizar cuando me metí en el tema de género, cuando me empecé a capacitar... para atrás empecé a ver un montón y en la cotidianidad un montón y claro en la secundaria, etc. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

A simple vista podemos deliberar que lo generacional también cumple un factor determinante no tanto desde las vivencias personales, que son todas en mayor o menor medida parecidas, sino desde la mirada del movimiento de mujeres y el sindicalismo en el presente y en el futuro.

a) Visitar el sindicato: la experiencia hacia el feminismo sindical

En este apartado observaremos como las mujeres sindicalistas resuelven, o no, sus tensiones dentro de sus familias y círculos cercanos hasta convertirse en dirigentes sindicales. Pondremos el foco en sus primeros pasos y hechos con mirada de género así también en cómo fueron resistiendo a las cotidianidades donde se les cerraba la puerta para hacer política por el simple hecho de ser mujeres.

La mayoría de estas mujeres provienen de una familia donde la política y, en casos particulares la sindical, fue sinónimo de derechos laborales o justicia social o, al contrario, sinónimo de corrupción y de “entreguismo” de los líderes del movimiento obrero.

Alguna, lo vivió en la cotidianidad al tener una madre y un padre delegados de fábrica y otras se incorporaron a los espacios sindicales post noventa neoliberales sin el visto bueno familiar

Hubo como por parte de toda la familia que siempre militó en el sindicalismo, un descreimiento completo a la política, al sindicalismo por la entrega que se había generado con la llegada del neoliberalismo. Mi papá me decía “Vas a entrar a una empresa que dentro de poco te van a echar”. Tenía que firmar él consentimiento porque yo era menor de edad y no quería firmar y yo le dije: “Mira si no firmas me voy a vivir a otro lado” (Entrevista de la autora, dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

En Argentina el movimiento sindical es sumamente fuerte en la región latinoamericana. Transversalmente a todos los gobiernos, la “cuestión sindical”, siempre fue preponderante en la sociedad civil, en los medios y en la política estructural del Estado. Si bien, se asocia al peronismo por su fuerte conexión con este movimiento, en general, son sindicatos pluralistas con comisiones directivas que aglutinan a peronistas, de izquierda (en su minoría), independientes y radicales, entre otras corrientes de pensamiento nacional. Con la salida de la crisis del 2001 y la revitalización sindical a partir del 2003 con condiciones económicas favorables para la clase trabajadora, otras reivindicaciones comenzaron a surgir para los y especialmente las mujeres trabajadoras. Ampliación de licencias por razones familiares como adopción o adaptación familiar,

así como violencia de género, cupos travestis trans, licencia por paternidad y el cumplimiento del cupo femenino en las listas se tornaron en ejes principales de las reuniones de las plenarias de delegados y delgadas.

El devenir feminista

La categoría feminista comienza a ser fuerte como significado simbólico y político cuando las entrevistadas emprenden una trayectoria militante sindical. Si bien habían sido participes de escenas machistas y expulsivas de la estructura dirigencial terminan de forjar y afirmar su identidad con las formaciones, capacitaciones sindicales y movilizaciones por femicidios y/o en contra de la violencia contra las mujeres que organizan en sus sindicatos de base.

Podríamos pensar que las formaciones y la ley de cupo 25.874³⁰ funcionan como una herramienta más de las estrategias que las mujeres sindicalistas utilizan para incorporarse en los espacios de poder. Las formaciones son clave ya que la motorización del pensamiento a través de personas capacitadas para llevar a cabo estas formaciones, consecuentemente genera que más compañeras se interesen en la temática. El debate de la academia por un lado y del activismo feminista por el otro se toca frecuentemente entre el feminismo popular y el académico, aquí consideramos que generan una alianza. La socióloga sindicalista nos afirmaba

Tenemos una intelectual en nuestro staff que no sé cuán ligada a todas las luchas, pero si a la academia feminista. Gramsci planteaba esa relación, la relación de intelectual orgánico, es decir, la posibilidad de un intelectual de volverse orgánico en un movimiento porque la teoría y la práctica no están separadas. Están absolutamente juntas. Es una inconsistencia no tenerlas juntas, no puedes tener solo prácticas sin teoría porque no va a ningún lado y tampoco no puedes tener ni solo teoría y no práctica porque también no va a ningún lado. Es esa relación... Esa imbricación es la que cuenta para transformar, ¿no? (Entrevista de la

³⁰ La Ley 25.874 dispuso un esquema de “representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales (...) de un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores”. Ver en <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=3737-D-2017&tipo=LEY#:~:text=La%20Ley%2025.874%20dispuso%20un,el%20total%20de%20los%20trabajadores%E2%80%9D>.

autora a la socióloga perteneciente a un staff global, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Por otro lado, una dirigente del sector salud esbozó una gran carcajada cuando le preguntamos si conocía/ejercía el feminismo en los sesenta “¡Naaaa! ¿Qué te pasa? Para eso tenías que ser o comunista o militante en algún... en el partido socialista. Esas cosas estaban circunscritas a la Capital Federal, era diferente vivir en el Conurbano que vivir en la CABA eran dos mundos. Mi tía que no sé si era feminista, pero era la que reivindicaba a toda la cultura francesa a través de ellos. Yo leía Simone de Beauvoir cuando tenía 16 años, qué sé yo algunas cuestiones que yo no sé si ella tenía tanta idea de que era eso, pero bueno, por lo menos”, (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022). La categoría feminista durante mucho tiempo fue utilizada en contraposición con el “machismo” por sectores contrarresistentes a esta teoría social. Supone que el feminismo odia a los hombres y que en vez de la igualdad se busca castigar a los hombres heterocis. Hasta hace no mucho tiempo esta concepción de a poco comenzó a deconstruirse, aunque ahora se utiliza también el término “hembrismo” para decir peyorativamente a las feministas.

Las dirigentas más jóvenes tuvieron un acercamiento al feminismo en su infancia y adolescencia, pero aun, en ese momento, no interpretaban al movimiento feminista como algo cercano a su cotidianeidad. Alguna mencionaba que iba a un colegio progresista “naif” pero que no se vivenciaron escenas netamente feministas: las peleas que tenía en el colegio las expresaban solas y como una defensa de su personalidad, no como una discriminación de género. La más joven de todas las entrevistadas se familiarizó desde más pequeña con la categoría feminista

El hecho de que mis tías... Tres tías mías no hayan tenido hijos, se daban esos debates, se daba el debate del aborto. La familia discutía mucho el rol de la mujer, mi mamá siempre fue una persona que trató de decir “bueno, yo hasta los 16 años ustedes voy a cocinar después no cocino más, porque ya tienen, ya saben cómo manejarse”. La prioridad de ella como mujer dentro de su rol de ama de casa, que eso también surgía en los encuentros de los domingos familiares como discusiones sobre el rol de la mujer. No militaba el feminismo de chiquita, pero siempre había como una cuestión de saber qué rol tenía que ocupar y qué rol nos había

puesto la sociedad a las mujeres. (Entrevista de la autora a dirigente sindical del sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Por otro lado, otra entrevistada reconoce su entrada al feminismo por su rol de madre al observar que su hija mujer estaba desarrollando en su niñez una forma de ser y actuar muy femenina a la que estaba acostumbrada en su vida. El caso de la maternidad refleja, en este caso y con otros ejemplos, como las mujeres en la práctica militante comienzan a ver en una “otra” interrogantes sobre si su rol en la sociedad es justo. Con la doble jornada laboral abordaremos esta problemática en mayor profundidad.

En otro caso, una dirigente comenzó a cuestionarse con otras compañeras sobre el regalo del Día Internacional de la Mujer y la poca presencia de ellas así cree que empezaron sus primeros pasos en lo gremial

Tenían que ver con cosas que eran para el “día de la mujer” elegidas por hombres viste y que no me cerraban ningún lado y era el motivo de crítica. siempre que los veíamos mover eran tres hombres para un lado y tres para el otro... (Entrevista de la autora a dirigente de sector educación, plataforma zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Pensamos al género tomando a Fraser (2000) como una “comunidad bivalente”, la política social de la igualdad se mueve en el eje de redistribución económica y reconocimiento cultural. En todas las entrevistas es recurrente el ejemplo de que a las mujeres en reuniones decisivas se las suele “invitar” a hacer el café o servir a los hombres que tienen su misma jerarquía. Aunque se vean contrapuestos se entrelazan y es aquí donde nos posicionamos en nuestra mirada sobre feminismo y sindicalismo. Si bien los estallidos de la “cuarta ola feminista” fueron en búsqueda del reconocimiento cultural, actualmente con la Teoría de la Reproducción Social (Medina y Arriaga, 2018), como mencionamos en el apartado teórico, el movimiento de mujeres interpela al sistema económico financiero y lucha por una redistribución económica que fue pensada estratégicamente por el sistema androcéntrico en lo que explicaremos sobre “doble jornada laboral”. El reconocimiento cultural, si bien sabemos que no es un proceso rápido y fácil, en estos sectores en los últimos años tuvieron un giro del devenir feminista

Nosotras el primer

discurso que hacemos que escribimos una carta de agradecimiento luego de ganar las primeras elecciones escribimos en el último párrafo, escribimos que nosotros somos una “comisión interna feminista”. Que reconocemos una comisión interna feminista. Me acuerdo que vinieron dos o tres compañeros varones a los dos o tres días muy respetuosos con la hojita en la mano a preguntarnos “¿Porque somos feministas? si yo estoy dentro de la lista y yo no soy feminista”. Y ahí empezamos a trabajar bueno, el feminismo. De que la iba...esa palabrita de feminismo y Justicia Social... Entonces desde ese lugar empezamos una deconstrucción interna tremenda. (Entrevista de la autora a dirigente sindical del sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Lo personal como político y colectivo

Cuando finalizamos las entrevistas nos llamó la atención la razón por la que empezamos con el eje familiar infantil/escolar/adolescente de las mujeres dirigentes y por qué terminarlo con el eje familiar personal de ellas. Como en un círculo pudimos observar que esas prácticas patriarcales se reproducen pero que, en general, gracias a la formación y a las estrategias de estas mujeres la deconstrucción no es tan lejana en la vida sindical y en la vida persona

Creo que uno de mis matrimonios lo perdí, porque bueno, en algún momento vino al planteo. Fue una época muy dura donde yo quería llegar a ser Delegada General, por eso digo que me lo gané con mucho esfuerzo...Y no estaba nunca y me subía a todo y a todo decía que SI. Ahí no sé, viste lo que fuese yo decía que SI y bueno, he tenido el planteo de decirme “Bueno, mira, se termina acá en tu casa cuido a tus hijos, a tu papá. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022). Esta decisión personal y política nos lleva desde su punto de vista, casi como en una reivindicación de su propia trayectoria porque nos afirmó que, pese a todo, decidió ser sindicalista.

Si bien la mayoría de las entrevistadas plantean que las mujeres formadoras de su personalidad fueron matriarcales, en general, las tareas cotidianas del hogar recaían

igualmente en las mujeres que, también, tenían un trabajo formal. Ya se ponía en disputa el papel de la mujer en la sociedad; frases como

Por parte materna más conservadora, pero con algo que yo me crie con tías que no tuvieron hijos e hijas... Entonces hay una cuestión ahí de naturalidad de la cuestión del rol de la mujer con respecto a la casa” (Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Para Federici (2018) existen diferentes mercados laborales mediados por la división sexual del trabajo. El disciplinamiento y la devaluación del trabajo de las mujeres en la Edad Media a través de un régimen de Biopoder³¹ lograron que las mujeres devengan en cuerpos castigados que soportaban penas muy duras; acusadas de infanticidio, brujería y otras normas que violaban el código reproductor de la sociedad como el aborto, el Estado les quitó los métodos anticonceptivos, el control sobre sus cuerpos y las confinó a las tareas domésticas

No se hablaba mucho de feminismo en esa época, pero se hablaba de la lucha de las mujeres, de la lucha de las mujeres al interior de la Clase Obrera; todo el trabajo que en ese tiempo desde el concepto marxista se planteaba como trabajo reproductivo que ahora es el trabajo de cuidado. No había tanto el tema del control del cuerpo, por ejemplo, esos temas como qué cómo que no se topaban” (Entrevista de la autora la socióloga perteneciente a un staff global, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Tomamos como eje articulador lo familiar/ laboral ya que como exponemos en nuestro marco teórico la lucha de las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras intersectan perfectamente, como señala Federicci en este colectivo se ven las injusticias sociales de género y clase. Hoy en día los estudios sobre género se centran en este doble eje ya que las tareas no remuneradas por fuera del ámbito laboral repercuten en la vida económica y política de las mujeres que quieren hacer política (Cambiasso, M y Yantorno, J. 2020).

³¹ Concepto usado por Michel Foucault en *Historia de la sexualidad* que apunta el pasaje de un autoritarismo de gobierno a una más centralizada a nivel estatal. Es así que el Estado toma control sanitario, penal y sexual de los cuerpos así también el control de la natalidad, su crecimiento e inserción en la esfera económica de su pueblo.

La última cita de entrevista corresponde a la responsable del área de género del sindicato global, quien nos introduce en la necesidad de que los sindicatos juegan un rol importante en la capacitación sobre las tareas de cuidado y la importancia de que no recaiga constantemente en las mujeres ya que esta temática pertenece a una esfera importantísima de lo que Pizzorno (1978) teoriza sobre *nuevas identidades políticas* dentro del sindicalismo. Ante la avanzada neoliberal de las últimas décadas los sindicatos perdieron credibilidad y representación demostrado en sus bajas tasas de afiliación; el espacio de mujeres disputando los ideales de los dirigentes como, la temática ambiental y la discapacidad y el trabajo entre otros se consideran dentro de estas nuevas identidades políticas que lograron una revitalización sindical como venimos mencionando en el cuerpo del trabajo.

En las narrativas también se plantea la diferencia generacional entre las compañeras. Las que pertenecen a la generación que se sumó a la militancia sindical post noventa tienen una mirada más progresista sobre sus familias y las más experimentadas tienen una mirada más conservadora, pero a ellas como la contracultura del sistema establecido

Mi

viejo con una característica remachista con yo te diría acosador psicológico. Mi papá la condicionó y le dijo que no a mi mamá, que cuando se casaran tenía que dejar de trabajar y mi mamá aceptó esa cuestión y por eso digo, soy, vengo de una familia totalmente patriarcal. Una familia con recursos escasos, muy escasos, donde siempre trabajó solo mi papá y mi vieja cumplió el rol de cuidadora total y absoluta cuidadora financiadora... Yo con mi viejo, pero desde que tengo 8 años me he peleado con mi papá en su forma en su manera en todas las cuestiones fui resistente y contracultura en cuanto pude hacer todo lo diferente otra cosa bien a lo que me indicaba el modelo familiar” (Entrevista de la autora a dirigente sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

En el cuerpo de la tesina mencionamos “la identidad” resistente como una característica de las mujeres sindicalistas debido a que todas en su infancia/adolescencia tuvieron preguntas sobre su rol en la sociedad, aunque no lo pudieran exteriorizar. En este caso es explícita la resistencia, pero en otras se ven cuando repasan su historia personal y hacen memoria.

En cambio, las mujeres más jóvenes plantean un cambio de panorama. Las dirigentes más jóvenes recuerdan su infancia como dentro de un sistema patriarcal con “tinte progre”. Estas prácticas podemos insertarlas en una lucha de las mujeres feministas de la década de los ochenta/noventa (haciendo las cuentas de la época de la infancia/adolescencia de las entrevistadas) donde el reconocimiento por la patria potestad, por ejemplo, o la ley de cupo femenino sancionada en 1991 requiere un reconocimiento civil en la normativa y cultural en la sociedad de las mujeres. Fraser (2002) considera que el género y sus reivindicaciones es una comunidad bivalente resultante de las luchas por el reconocimiento cultural y la redistribución económica en un sistema democrático. Creemos que para esta época la doble jornada laboral todavía no se visualizaba como campo de estudio dentro de la academia porque aún no era una demanda social de agenda feminista.

El patriarcado como sistema, identidad resistente y la inclusión de todas las mujeres en la nueva agenda sindical

La visión androcéntrica se vivencia desde muy pequeñas en las tareas cotidianas, aquí se juegan los bienes simbólicos del desconocimiento del otro/otra que genera una exclusión de distintos espacios que se transitan, como, por ejemplo, la idea de que las mujeres “están destinadas” para distintas profesiones como aquellas de cuidado y para algunas no como las que requieren fuerza física (Bourdieu 2000)

Empezamos a pensar, porque yo era una activa pensadora, aunque era siempre la “che piba” porque los que pensaban importante eran los varones y médicos. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Ya en la edad adulta su acercamiento a las actividades gremiales proviene de una resistencia individual con una medida de fuerza contra “la patronal”

Había tenido experiencias medio desagradables me acuerdo, fui al sindicato porque nos renovaban el contrato por mes y yo estaba embarazada de mi primer hijo, era personal contratado, pero no contrato de locación personal como sí, pero no planta permanente. Los que éramos contratados nos consideraban como que no, no teníamos peso y fui al

sindicato y hablé con el secretario gremial; en ese momento necesitaba que me contengan más, entonces me re calenté y dije “Este sindicato de m!” ... viste esas cosas que uno dice en esos momentos.* (Entrevista de la autora a dirigente sindical del sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

En la resistencia mencionada más arriba aparecen términos nativos como “el aguante” o “ir al frente”, términos que en general refieren a las masculinidades y la mirada del otro como aceptación del sexo fuerte

Siempre fui al colegio del Estado y tuve un grado de rebeldía, porque nada... me mandaban mucho afuera por contestar y yo creo que eso fue lo que me formó de algún modo el carácter. Me plantaba en segundo grado, en quinto grado, mi mamá tuvo que ir varias veces al colegio; no se... Me cambiaban de banco de mi amiga porque estábamos hablando y yo defendía porque estamos hablando, siempre mi mamá me destaca como que tuve como esa cuestión de querer defenderme sola bien (Entrevista de la autora a dirigente sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Es importante destacar que en estos espacios estas resistencias son individuales por el momento, estas prácticas se remitían a malos comportamientos o “carácter fuerte” de la entrevistada. Estos comportamientos de resistencia están culturalmente asociados a los hombres que deben demostrar a través del cuerpo y su postura la fuerza y no demostrar debilidades tales como el llanto o el mal rendimiento en los deportes (o desinterés en el fútbol, por ejemplo) porque no hace al “macho argentino”.

También, en algunas oportunidades son ellas mismas las que toman según *su* mirada un porte masculino

Un día en el colegio a él (hermano) le habían pegado, se había peleado con los compañeros unos mayores y yo salí al ruedo y yo de alguna manera marqué eso (Entrevista de la autora a socióloga perteneciente a staff de un sindicato global, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Anteriormente mencionamos las prácticas de estas mujeres a nivel individual. En su historia personal. Analizamos que consecuencia de las formaciones políticas de género, unos años después, las estrategias colectivas ganan terreno en la arena política. Los

discursos son a partir de ese entonces en plural. Las formaciones y capacitaciones sindicales con perspectiva de género, las estrategias y las prácticas que se tejen aun cuando no todas se auto perciben feministas incluyen más a la red de trabajadoras. Es así que con estas formaciones y capacitaciones cada una de las entrevistadas comienza a repasar su historia personal dándose cuenta de los hechos naturalizados en su infancia y adolescencia para hacer el salto de conciencia del cual hablaremos en el siguiente capítulo.

Se menciona que en este salto de conciencia también se incluyen a aquellas que no se consideran feministas ya que podemos afirmar que una estrategia de las mujeres sindicalistas es trabajar, por ejemplo, con la violencia laboral y acciones que no sean plenamente demandas del movimiento de mujeres pero que tienen, en definitiva (aquí la estrategia) relación con la agenda de género

Tenemos regionales que son provincias patriarcales, logramos armar el grupo de mujeres de género, un grupo muy grande, donde tenemos un montón de Representantes donde tenemos LGTB. No son feministas, me importa una m! El feminismo es un proceso para decirte feminista es un largo proceso de transformación. Empezamos a trabajar en los puntos de coincidencia de las desigualdades, de las inequidades y de un montón de cuestiones. Hay que construir no hay que dejar de lado algunas cuestiones, hay que ser más amplio en ese sentido porque si no estamos mal. No serán verdes y no serán verdes... empezaron a pelear sus espacios, sus lugares están peleando el ámbito y yo digo... ¡Ah, en el espacio es muy complicado! Viene desde la base de clases medias con hijos profesionales. Gente joven. No me importa que no sean feministas. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).*

Es así, que son las mismas no feministas que a través de estrategias feministas terminan incluyéndose

Se re puede trabajar con las que no son feministas. Y siempre están todas bienvenidas y es una deconstrucción permanente. Sumar a las compañeras en una charla en una acción, un alquito siempre hicimos muchas actividades de concientización... El tema de violencia de convenios, 190, el protocolo de violencia de género son temas que estamos todo el tiempo metiéndonos y activando. Hay un montón de compañeras que tuvieron que hacer uso del protocolo y no se creían feministas y no

creían que podíamos una Comisión Interna estar a la altura de acompañarlas. Han venido a decir “Che, qué bueno, que bueno tienen otra sensibilidad”. O con la Ley Micaela. Nosotras estamos en una situación muy abajo existen todos los techos los techos de cristal existen un montón de situaciones que son innegables (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Algunas dirigentes reconocen su subjetividad con respecto a aquellas mujeres que no se consideran así, pero en pos de lograr sus objetivos trascienden esa discusión como una dirigente que nos cuenta que las respeta, aunque tenga en privado críticas hacia aquellas que no se perciben de esa manera y reproducen el machismo. Probablemente las prácticas que tienen que ver con ese machismo se relaciona directamente con la división sexual de los roles que se ejercen desde la socialización primaria

No tengo que desgastarme ahí.

No detenerse ante aquellas que no son feministas porque ya bastante estoy en un grupo masculinizado, estoy en un sindicato que tiene una estructura patriarcal y si yo me detengo en eso no sirve... sí, pero en esto también creo que hay una cuestión del deseo y la crianza y la cultura, yo creo que ahí hay una cuestión de no marcar como diciendo “Che esta dijo que era feminista y la verdad que termina siendo más machirula”, crianza y cultura patriarcal. Además, no nos reconocemos sujetas de derecho, de hacer de dirigentes sindicales no nos criaron de esa forma entendés. En la competencia nos criaron. El otro día hablamos de esta cuestión de que a nosotras a nosotras no nos hacen jugar al fútbol... todas las canciones de compañerismo, de pasarla bien. No nos hacen hacer trabajo en equipo. Siempre te llevan para algo más gimnasia más individual. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

b) Lo personal es político: eje familia - trabajo

Todas las entrevistadas mencionan que deben asistir luego de la jornada laboral³² en sus hogares tareas de cuidados de sus hijos e hijas y, la que no tiene un hijo/hija, debió

³² Todas tienen licencia gremial y no cumplen un horario formal, pero para no generar confusiones la autora de esta tesina decidió enmarcarlo en “jornada laboral”.

hacerse cargo muchas veces de familiares de su esposo o sus propios familiares cuando había alguien más que se encargara. Estas situaciones no suelen pasarles a los dirigentes hombres que tienen el suficiente tiempo para hacer la llamada *rosca política* post jornada laboral³³.

Faur (2018) en la investigación *¿Quién cuida a los niños?* demuestra que, en efecto, sólo en la CABA, la ciudad más rica del país, casi 5 de cada 10 niños de entre 5 y 12 años concurre a jornada doble, por ende, no es extraño que el 80% de los niños menores de 4 años permanezcan la mayor parte del día con sus madres. Sólo el 5% permanece con sus padres y poco más del 5% con otros familiares que no conviven con ellos como las abuelas. Lo cierto es que, en los hogares de mayor nivel socioeconómico, gran parte de los cuales están en la CABA³⁴, se concentran las mayores posibilidades de resolver el cuidado de los niños por la vía de la asistencia a jardines y escuelas de doble jornada, pero también en ellos aumenta la mercantilización de los cuidados mediante la contratación de niñeras y servicio doméstico³⁵.

Para dar cuenta de un panorama general, cuando observamos la participación en tareas domésticas y de cuidado del total de adultos de 25 y más años, hay una clara preponderancia de las mujeres en la gran mayoría de las tareas. Por ejemplo, mientras que el 63% de las mujeres refiere haber limpiado y ordenado la casa la semana anterior al relevamiento, este porcentaje sólo alcanza al 37% de los varones. Lo mismo sucede con el cuidado de la ropa y la elaboración de comidas: mientras que el 9% de varones refiere planchar, entre las mujeres la proporción asciende al 28%. En el caso de la alimentación, el 38% de las mujeres se ocupa de cocinar, ante el 21% de los hombres.

³³ Aún recuerdo cuando a un amigo de la adolescencia, después de 12 años de vernos, le conté que, como él, era delegada de base de mi sindicato. Me miró y me dijo: Las mujeres no pueden hacer sindicalismo porque tienen sentimientos. Además, argumentó que no nos gustaba por eso no participábamos en esos espacios. Esta construcción social viene de siglos donde por un lado, existe un patriarcado público y un patriarcado privado que se encarga de la división sexual del trabajo (Bourdieu, 2000).

³⁴ Cinco entrevistadas son de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, una de Ecuador y una de la provincia de Buenos Aires.

³⁵ El Plan de Inclusión Previsional implementado durante el gobierno de Néstor Kirchner resultó una estrategia muy inclusiva: permitió mejorar los magros ingresos de las personas mayores, y constituyó un reconocimiento al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que las mujeres comúnmente han realizado a lo largo de su vida activa. Este Plan estableció una serie de moratorias destinadas a que aquellas personas que tuvieran edad para jubilarse pudieran hacerlo, aun cuando no hubieran alcanzado los años de aportes requeridos por el sistema. Si bien el objetivo era para la población en general, de las 2.700.000 personas que accedieron a la jubilación, el 86% fueron mujeres. Por eso, la moratoria fue conocida como “la jubilación para amas de casa” Faur (2018).

Y, cuando observamos los cuidados de personas mayores con dependencia, se ocupan de ello el 13% de las mujeres, ante el 8% de los varones.

En efecto, cuando existen hijos menores en el hogar, las mujeres incrementan 6 horas su dedicación semanal a las tareas reproductivas y de cuidado (20 horas versus 26 horas semanales).

Horarios, militancia y familia: ¿Misión imposible?

La tendencia a la familiarización de los cuidados se presenta sobre todo en los niveles bajos y medios (donde alcanza e incluso supera el 80% de los hogares). La feminización de estos cuidados es una pauta común y el apoyo prestado por las hijas a sus padres y madres mayores es más intenso que el de los hijos varones (Indec, 2014). Como mencionamos más arriba (apartado ¿Por qué los sindicatos de servicios públicos y género?) durante la pandemia se demostró cuantitativamente que las mujeres tomaron más licencia en sus trabajos que los hombres ya que al tener hijos e hijas en edad escolar, que debían quedarse aislados, la contención emocional e institucional de aprendizaje y el cuidado recaía en las mujeres.

Las seis entrevistadas tienen familias constituidas con hijos e hijas. Solamente una decidió, aún, no ejercer la crianza. No es extraño que en las actividades de los gremios las fotos se encuentren vacías de cupo femenino dependiendo el horario. Si las actividades son entre las 15 hs. y 19 hs. gran porcentaje de mujeres estará ausente. La doble jornada laboral exige que, entre las tareas del hogar, la búsqueda de las niñeces a la salida de la escuela, sea una tarea más que recaiga en ellas. Luego, en general, viene la preparación de la cena y luego, la preparación al otro día de los elementos escolares, como cerciorarse que los chicos y chicas hagan la tarea, entre otras. La llamada rosca política de la ya hemos mencionado en algunas líneas se tejen por fuera de las horas de jornada laboral (entre 8 am y 16 hs. aproximadamente). Es así que, a consecuencia de lo dicho anteriormente, la mayoría de las decisiones políticas no son tomadas en cuenta. La visibilidad de la problemática está puesta en la mesa, pero aún se sobreentiende que es un tema reciente que llevará un tiempo considerable

Hay una renovación sindical que viene como a romper esa cuestión de que todo se decida a la noche cuando la mujer está cocinando, o sea, venimos como a empezar a cambiar de a poco esa cuestión. Es una decisión y es un cambio cultural el pensar que todo se tiene que discutir a la noche, o sea, cómo que eso de la rosca a la noche es de época de Rucci ¡jajaja! Cambiaron las cosas. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Argentina como miembro del G20³⁶ se comprometió a achicar la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres (brecha de 22% de diferencia) no solamente por la discriminación que sufren las mujeres y diversidades en cuanto a lo cultural y económico sino también porque esta brecha³⁷ es producto directo de no reconocer y valorar el trabajo no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social³⁸. Sin embargo, para Esquivel V. (2016)³⁹ la economía⁴⁰ feminista en América Latina no ha podido romper las barreras necesarias para los cambios macroestructurales que se necesitan ya que se pone el foco en la igualdad económica cuando deberíamos ponerla en la igualdad cultural en el contexto neoliberal que siempre golpea primero a las mujeres (más adelante veremos la misma línea con Fraser). Por eso no solamente veremos que las compañeras aluden a la importancia de cerrar la brecha económica con los compañeros sino también en el reconocimiento en los convenios colectivos de la organización social del cuidado. La brecha económica no solamente es salarial sino como veremos en el segundo capítulo con la importancia que se les brinda en los espacios sindicales para algunas actividades y para otras, como el Día Internacional de la Mujer, menos.

³⁶ ¿Qué es el G20? Recuperado en <https://www.argentina.gob.ar/g20/quees>

³⁷ Brecha salarial entre hombres y mujeres: Que las mujeres cobren menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. **Fuente:** <https://publicservices.international/?lang=es>

³⁸ Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad. Recuperado en [https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/#:~:text=Si%20bien%20la%20tasa%20de,\(EPH%2C%201t%202018\)](https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/#:~:text=Si%20bien%20la%20tasa%20de,(EPH%2C%201t%202018))

³⁹ La economía feminista en América Latina. Recuperado en <https://nuso.org/articulo/la-economia-feminista-en-america-latina/>

⁴⁰ Economía de cuidado: Concepto utilizado para describir la suma de todas las formas de trabajo de cuidado y sus relaciones en la economía y en el mercado. Fuente: <https://publicservices.international/?lang=es>

La cuestión regional latinoamericana y de clase no es menor en nuestro estudio de caso ya que con las teorías que venimos incorporando estas mujeres son de clase media que pueden, no sin esfuerzo igualmente, tercerizar el cuidado o las tareas de limpieza del hogar. Una de las entrevistadas nos mencionaba que esta decisión era en parte la que hacía que accediera a viajes por trabajo.

Estas dirigentas en momentos de la entrevista se lamentan de no poder estar presentes en la vida familiar cotidiana, como, por ejemplo, actos escolares o reuniones de “padres”. Una compañera a modo personal un día me dijo que nosotras *luchamos para que se cumplan los derechos laborales en una sociedad más justa donde cada compañero y compañera pueda vivir mejor, pero nosotras no tenemos vida personal y la pasamos muy mal*. (Nota de campo de la autora, Ciudad de Buenos Aires, febrero de 2020).

En el apartado que sigue veremos cómo lo personal se entremezcla con lo político en lo que refiere a las relaciones íntimas de pareja.

Las mujeres sindicalistas y sus relaciones personales: las demandas dentro de casa

Septiembre 2022, en una actividad de un sindicato de Buenos Aires seis mujeres jóvenes se sientan a almorzar después de estar desde las nueve de la mañana en el predio realizando una actividad para jubilados y jubiladas. Lejos de mencionar estrategias políticas para el adelante se tejen estrategias personales para ayudarse a superar vínculos sexo afectivos que no funcionan, en parte por el machismo implícito en compañeros que se muestran como militantes deconstruidos en público. Por otro lado, las conclusiones son obvias, les cuesta tener una pareja estable cuando todas son reconocidas feministas militantes. Otra temática tocada en esa mesa es que en octubre se realiza el 35° Encuentro Plurinacional de Mujeres en San Luis y si bien, se visualiza que algunas mujeres empiezan a permitirse viajes sin hijos e hijas, la mayoría no viaja por esto mismo (Nota de campo, Ciudad de Buenos Aires, septiembre 2022).

En todas las entrevistadas el término *es difícil* apareció muchísimo, ninguna realiza horario estricto laboral y reflexionaron sobre esa poca posibilidad de ocio o de crear lazos familiares y de amistad cuando deben estar solucionando problemáticas de su

espacio. Los gestos de desacuerdo cuando recuerdan que sus compañeros (todas autopercebidas heterosexuales) no tuvieron la misma responsabilidad en sus hogares, aun siendo también militantes, son generales y hoy con mucho trabajo psicológico y en red feminista consideran que las mujeres no deberían tener esa doble presencia en la casa y en la militancia. En el camino de la deconstrucción muchas decidieron separarse y si bien lograron el pasaje de entendimiento con sus ex pareja no es de extrañar que en su espacio militante sean juzgadas también desde el ojo androcéntrico

Para mí en lo personal le era complicado, pero siempre seguí manejando todo a la distancia. Tuve la posibilidad de hacerlo, pude hacerlo tranquilamente y tengo una persona que trabaja en mi casa, lo que sí me sucedió, es que mis compañeros del sindicato me decían que yo era una mala madre porque no estaba con los chicos; hasta les parecía raro que yo tenga esa posibilidad de viajar y no entendían cómo hacía que una mujer cómo podía llegar a hacer eso. Creo que la presencia de la madre y del padre tiene que ser más o menos la misma cantidad de tiempo la misma calidad del tiempo este los padres cuando no están no son malos padres, no entiendo porque las madres sí. Es raro. (Entrevista de la autora a dirigente sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Un apartado aparte nos merece los vínculos interpersonales de las mujeres entrevistadas con sus respectivas parejas. La mayoría se encuentra separada, estaba en crisis en el momento de las entrevistas y/o habían decidido por el momento no poder tener vínculos serios dadas las dificultades que tienen por la actividad militante y de cuidado de sus familiares.

Han tenido disputas porque al ausentarse de sus hogares sus maridos debían hacerse cargo de alguna situación familiar de ella, también los celos por fotos abrazadas a compañeros en actividades donde fundamentalmente son hombres y se invierten los roles sociales donde el hombre pasa a una esfera privada y la mujer a una esfera pública; pero también dejan entrever que surge celos en la pareja por el crecimiento laboral de ellas

Tremendo porque había un doble discurso como “¡Qué bueno que estás creciendo!” pero no era así. Lo mismo que se reproduce en el sindicato. Lo mismo se reproduce en lo familiar,

no por malas personas sino por una reproducción patriarcal. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

En el caso de las que viajan continuamente la tensión también se vive en sus hogares previos al viaje ya que deben dejar todo “listo” para su ausencia. La tensión es peor cuando aquellas mujeres que tienen parejas militantes también deben viajar: la mayoría de las veces es el hombre el que sube al avión para hacer política ya que ellas no pueden salir de la responsabilidad de la crianza.

Bourdieu (2002) en *La Dominación Masculina* afirma que en la realidad de las relaciones estructurales de dominación sexual se deja vislumbrar a partir del momento en que se observa, por ejemplo, que las mujeres que han alcanzado puestos muy elevados (ejecutivas, directoras generales de ministerio, etc.) tienen que “pagar” de algún modo ese éxito profesional con un “éxito” menor en el orden doméstico (divorcio, matrimonio tardío, soltería, dificultades o fracasos con los niños, etc.) y en la economía de bienes simbólicos, o, al contrario, que el éxito de la empresa doméstica tiene a menudo como contrapartida una renuncia parcial o total al gran éxito profesional (a través, especialmente, de la aceptación de “beneficios” que solo son fácilmente concedidos a las mujeres porque las dejan al margen de la carrera por el poder; media jornada o similares). Esta fuerza de la estructura es como una “línea de demarcación mágica”, para Analía (44 años) las desigualdades de las tareas de cuidado van a pasar toda la vida y son inevitables ya que en su caso con sus tres hijos no puede irse a un viaje o “tirarme en la cama y hasta mañana, si quiero como si no quiero no independientemente de quién cocina”, sin embargo, la dirigente de 39 años (más joven en edad que todas las entrevistadas) cree que ahora se viene a discutir el rol de la mujer y que no todo se tiene que discutir a las nueve de la noche con respecto a las roscas que se generan entre hombres del sindicato para tomar decisiones importantes.

Muchas recuerdan que no le gustaba que su madre trabaje todo el día pero que repitió el modelo sin querer porque fue el que “le enseñaron”. Esta problemática también se le hace carne cuando nos cuenta sobre su vida personal y las parejas que tuvo como cuando en un viaje del sindicato con un compañero de militancia de ella se sacaron una foto para subir a las redes. Inmediatamente su pareja del momento la llamó por teléfono y le hizo planteos sobre su actividad sindical y su ámbito masculino en mayoría. A su

vez, no se arrepiente de sus viajes porque afirma que es buena madre, aunque sus propios compañeros la hayan interpelado continuamente por sus viajes y su rol de madre.

Sus tareas de cuidado y la organización social del cuidado

En *La Dominación Masculina* (2010) P. Bourdieu hace hincapié que la estructura de dominación sexual recae en las mujeres ya que, en actividades no remuneradas y poco propensas por ello a pensar en términos de equivalencia del trabajo remunerado, las mujeres, con mucha mayor frecuencia que los hombres, están más dispuestas a la *beneficencia*, religiosa o caritativa, sobre todo.

Para Rodríguez y Chevalier (2021) uno de los ejes fundamentales de la agenda feminista en los sindicatos es la organización social del cuidado. Buena parte de la desigualdad laboral y salarial se origina en el tiempo que las mujeres –en su mayoría– destinan a los trabajos de cuidado. La subocupación, la informalidad y precarización laboral de las mujeres, así como las dificultades para ejercer derechos conquistados por los propios sindicatos en el trabajo productivo (empleos de tiempo completo, condición de regularidad laboral, posibilidad de trabajar en horario nocturno, reconocimiento de las horas extra, entre otros) se entroncan con las desigualdades originadas en el desarrollo del trabajo reproductivo⁴¹.

Si bien las mujeres sindicalistas han avanzado en lo que refiere a licencias en el Convenio Colectivo de Trabajo los cambios visibles que han afectado la condición familiar ocultan la permanencia de las estructuras invisibles que solo pueden llevar a la luz un pensamiento relacional capaz de poner en relación la economía dominante, y por tanto la división del trabajo y de los poderes que la caracteriza, y los diferentes sectores del mercado del trabajo (los ámbitos) en los que los hombres y mujeres están insertos. (Bourdieu P. [2010] pp. 77). Aun con los permisos y derechos que se han aprobado se corrobora (apartado ¿Por qué los sindicatos de servicios públicos y el género?) que en las relaciones heteronormativas son las mujeres quienes piden más licencias para

⁴¹ Un artículo esclarecedor sobre los conceptos en la nueva corriente de la economía feminista es el de Corina Rodríguez Enríquez. Recuperado en <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>

cuidados familiares. Bourdieu (2002) reflexiona que la considerable ampliación del área de lo político o *de lo politizable*, se juega en esta temática ya que no fue hasta hace muy poco tiempo agenda de los sindicatos porque no era politizable un hecho privado. La visión androcéntrica hizo entrar en la esfera de lo políticamente discutible o contestable unos objetos y unas preocupaciones descartados o ignorados por la tradición política porque parecen corresponder a la esfera de lo privado. No debe por ello dejarse a arrastrar a excluir, so pretexto de que pertenecen en la lógica más tradicional de la política, las luchas a propósito de instancias que, por su acción negativa, y en buena parte invisible- porque están adecuadas a las estructuras de los inconscientes masculinos y también femeninos-, contribuyen de manera muy considerable a la perpetuación de las relaciones sociales de dominación entre los sexos.

En un primer comienzo adoptamos entre otras líneas teóricas, la línea de la federación global que nuclea a las entrevistadas de esta tesina. Durante un tiempo los estudios feministas económicos solamente entrelazan la mirada económica con la “Teoría de la Reproducción Social”. Incluimos la mirada de una socióloga en esta federación sindical por la importancia que se comienza a tejer en materia de cuidados y el rol de la mujer en los espacios laborales. Cuando en este sector comienzan a armar el grupo técnico de trabajo se encontraron con una fuerte crítica desde dos ámbitos.

El primero, que el concepto economía del cuidado posibilitaba la apertura de la privatización de los servicios de cuidado. ¿Por qué? porque mirar el cuidado desde el ámbito económico posibilitaba que el mercado y por lo tanto el capital privado también ingrese a el tema de los servicios de cuidado y haya una mayor presión por la privatización. Particularmente en los países del norte global, en donde hay servicios de cuidado y había un estado que de alguna manera había proveído una segunda crítica sobre el tema de la economía del cuidado desde la dimensión de que lo que se estaba provocando es más bien una prolongación una perpetuación de la división sexual del trabajo. (Entrevista de la autora a socióloga perteneciente al staff de federación global, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Asociar la idea de cuidado a la economía es una batalla ganada para el campo académico feminista y para el movimiento de mujeres trabajadoras que buscan esta reivindicación histórica no solamente dentro de las familias sino también de los espacios de poder y el Estado. Sin este trabajo cotidiano que permite que el capital disponga

todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse. El peso relevante del trabajo de cuidado no remunerado en el funcionamiento del sistema económico deviene de la manera en que socialmente se organiza la reproducción de las personas. Esto puede pensarse a partir del concepto de organización social del cuidado, el cual refiere a la manera en que, de manera interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado. La noción de organización social del cuidado se emparenta con la de “diamante de cuidado” como representación de la arquitectura a través de la cual se provee el cuidado. El “diamante de cuidado” indica la presencia de los cuatro actores mencionados, y también de las relaciones que se establecen entre ellos: la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estanca, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades (Rodríguez Enríquez, 2015; pp. 41).

Todas las entrevistadas comenzaron a estudiar estos procesos de la organización social del cuidado por eso, podemos empezar a ver, que las demandas del movimiento de mujeres se empiezan a tejer en red con las demandas de las mujeres sindicalistas

Parte

de este PBI parte de esto lo tenés que destinar a todo esto que hacemos nosotras, me parece que es la lucha, la nueva lucha. Darnos cuenta que nuestras tareas tienen que ser remuneradas, tienen que ser menos horas. Tienen que ser mejor pagadas. Tienen que tener acompañamientos y sistemas de apoyo. Es con nosotras y a la mañana. Cuando los pibes están en la escuela. La pandemia dejó herramientas interesantes como el zoom y el meet para juntarnos. Seguir trabajando en red y teniendo más tiempo, pero no para que ahora yo esté con el lavarropas puesto y termino con vos y pongo esto ¡no! Tenemos que todavía deconstruir a un montón de compañeras, que les falta feminismo, o sea, todas las delegadas generales que hay no son feministas, son mujeres. Hay que trabajar con algunas compañeras eso desde la amorosidad ¿No? Desde la buena onda, no imponer el feminismo. El feminismo no se impone. Menos entre nosotras. Necesitamos que las licencias también sean más para los hombres para que la mujer no pierda tanto tiempo del trabajo y que cuando vuelvas se dé cuenta que te barrieron hasta la foto del portarretrato. La postergación de la maternidad por miedo a perder el lugar es terrible en los trabajos. Estamos en un proceso de vuelta a la calle con lo que implica, con un daño, con un dolor...nuestros cuerpos fueron

afectados; existieron los daños psicológicos, los daños emocionales quedaron ahí... van a estar mucho tiempo. Tenemos muy claro hacia dónde vamos: pudimos con el aborto que es un derecho y aparte ahora se suma todo movimiento de “pendejitas” que es un motor bárbaro. Ahora les toca a ellas la calle y nosotras no es que nosotras soltamos la calle, pero bueno, hay que dividirnos las tareas, por eso digo horizontal (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022). Lo que vislumbramos en este último texto es que, hoy en día, las mujeres sindicalistas no solo apelan a la construcción de poder garantizando el cupo femenino, sino que también, observan una nueva temática, el cuidado, como discusión política y no personal. Al día de hoy, un sindicato estudiado en estas páginas incorporó diversas licencias para mejorar la vida de las mujeres trabajadoras tales como la ampliación de la licencia por maternidad y paternidad y la licencia por lactancia.

Capítulo 2: De militantes a dirigentas: *es con todas adentro*

En un momento nos llamamos a tocar el tambor, eso era una posibilidad de empoderamiento de las mujeres y así empezar a acercarnos al feminismo. También con el tema del tejido se engancharon un montón de compañeras a tejer y era un momento donde podíamos hablar con ellas y explicarle que era el feminismo. Que no era una mala palabra que se trataba sólo de defender nuestros derechos y entender que somos iguales para adquirir derechos y desde la importancia de las mujeres en el poder... que yo no creo tanto en el poder. (Entrevista de la autora a dirigente sindical, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

En este segundo capítulo trataremos sobre el segundo y tercer eje de los objetivos específicos: las estrategias de las mujeres sindicalistas teniendo en cuenta la *revitalización sindical* de estos años y, también, cómo se intenta imponer la agenda feminista en estos espacios. La militancia y el activismo de las seis mujeres entrevistadas, todas en red, nos ayudarán a interpretar las estrategias, prácticas y sentidos que ellas mismas les dan a estos espacios de poder. También harán una reflexión sobre cómo se paran los compañeros del sindicato en cuanto a la cuestión de género. Por otro lado, en la sección de *Hechos, no palabras* analizaremos las prácticas para incorporar a las mujeres en un lugar real de las decisiones de poder y convertirse verdaderamente en dirigentas.

En la segunda parte, describiremos las formas de organización en distintos escenarios de la vida sindical de estas mujeres, la importancia del feminismo internacional y analizaremos las tensiones y puntos de acuerdo entre el movimiento de mujeres y las mujeres sindicalistas.

Para finalizar, abordaremos que opiniones negativas y/o positivas le merecen un sindicalismo vertical u horizontal con un futuro donde la agenda feminista sea tomada en cuenta no solo desde una o dos secretarías sino transversalmente en toda la estructura del sindicato.

a) Estrategias en la Comisión Directiva: ¿Ahora que sí nos ven?

Becker (2018) en el final de su libro transcribe una historia oriental que cuenta así *“En medio del océano hay un lugar especial, que es la Puerta del Dragón. Tiene una propiedad maravillosa: cualquier pez que la atraviese se transforma inmediatamente en dragón. Sin embargo, la puerta no tiene un aspecto diferente al de cualquier otra parte del océano. De modo que es imposible encontrarla buscándola. La única manera de saber dónde está es advertir que los peces que la cruzan se transforman en dragones. No obstante, cuando un pez la cruza y se transforma en dragón, no cambia de aspecto. Parece exactamente el mismo pez que era antes. Entonces, no podemos saber dónde está la Puerta del Dragón observando atentamente hasta encontrar el lugar donde ocurre el cambio. Además, cuando los peces cruzan la Puerta del Dragón y se transforman en dragones, no se sienten diferentes y, por lo tanto, no saben que se han convertido en dragones. Simplemente son dragones a partir de entonces. Usted también podría ser un dragón”*. (Pp. 275; 2018).

La idea gráfica de este relato requiere pensar en que estas mujeres que fueron de a poco incorporándose en la militancia y la comisión directiva en algún momento de su carrera política, entendieron que eran dirigentes y que no solamente eran militantes de base y, que debían, después de una larga transformación personal y política, hacerse cargo de su rol. Quizás internamente aún no pueden dilucidar con exactitud en qué momento empezaron a crear las estrategias, pero en la praxis ya van dejando un camino marcado.

Podemos pensar en Pizzorno (1978) y Fraser (2000) que el reconocimiento de nuevos grupos y su pretensión colectiva de ser representados en primera instancia en el movimiento de mujeres se cumple. El intercambio político para crear consensos y que estas nuevas identidades se incorporen a las demandas de los sindicatos por lo pronto es positiva ya que si bien hay mujeres que deciden dejar el espacio sindical para militar por fuera en el movimiento de mujeres debido a la disputa de poder, la mayoría idea estrategias para incorporarlas como en el extracto de entrevista al inicio de este capítulo. Las reivindicaciones universalistas del movimiento y la afirmación de una nueva identidad colectiva la podemos observar, por ejemplo, en el logro de que en la mayoría de estos sindicatos para el 8 de marzo se otorgan licencias para ir a marchar o en la inclusión de la palabra Trabajadoras (ya no como palabra sino como categoría política).

Trayectorias y estrategias dentro de la comisión directiva.

En este apartado abordaremos las prácticas de las mujeres ya en posición de poder dentro de sus sindicatos para lograr instalar la agenda feminista acompañadas de mujeres feministas y las no consideradas feministas. Así también las observaremos en la performance que muchas veces utilizan para poder pertenecer al ámbito de la política sindical

Dentro de la militancia, para poder sentirme bien en la militancia, yo me vestía como hombre... Yo compraba mis zapatos en el lugar en donde es el lado de los hombres, yo me vestía con botines con jeans con camisetas, amplias, sí y siempre si es que tenía pelo largo ajustado amarrado. Yo era quien asumía de alguna manera, todas las actitudes masculinas o masculinizadas y él (mi hermano) las feminizadas (Entrevista de la autora a socióloga perteneciente al staff de un sindicato global, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

La situación especial de las mujeres en el mercado de los bienes simbólicos explica la parte esencial de las disposiciones femeninas: si cualquier relación social es, desde un determinado punto de vista, el espacio de un intercambio en el que cada cual da a evaluar su apariencia sensible, la parte que, en ese ser- percibido, corresponde al cuerpo reducido a lo que se llama a veces el “físico” (potencialmente sexualizado), respecto a unas propiedades menos directamente sensibles, como el lenguaje, es mayor para la mujer que el hombre (Bourdieu pp. 72). “La defensa del natural look, debería extenderse a todas las situaciones en las que las mujeres pueden creer y hacer creer que ejercen las responsabilidades de un agente actuante cuando en realidad están reducidas al estado de instrumentos de exhibición o de manipulación simbólicos” (Bourdieu P. pp 74). Como el relato de esta compañera hay muchos ejemplos de cómo las perciben desde lo corporal y en la esfera de la intimidad. También muchas deben dar explicaciones aparte de que por ser feministas son o no son lesbianas. A los hombres, nunca les cuestionan sus preferencias en este terreno.

Como bien nos dicen Rodríguez y Chevallier (2021) se trata de un lenguaje de cofradía masculina. Una sociabilidad en la que el poder se vuelve corpóreo y tienen formas masculinas. Se habla sobre mujeres, se puede señalar a los cuerpos femeninos e incluso puede haber actitudes de coqueteo hacia ellas previa participación de la mesa política.

El problema aparece cuando ellas integran la mesa. Si el primer abordaje, el de la cosificación es rechazado, se vuelve difícil llenar el silencio del primer momento de reunión. No más chistes, no más “chichoneo”. Esa incomodidad es política. Estas diferencias jerarquizadas moldean las agendas de trabajo de las organizaciones y es sobre estas que en general se define la asignación de recursos materiales que hacen posible llevar adelante una acción (Pp.15). En una reunión de mujeres sobre una actividad que se realizaría en conmemoración del #3J surgió un chiste en “la mesa chica de mujeres” en que los hombres de ese sindicato deberían llevar corpiños en la marcha; el revuelo fue tal que ni siquiera participaron como agentes externos en esa marcha (Nota de campo, Ciudad de Buenos Aires, 2018).

Más allá de la aceptación o del rechazo corporal cuando se interpelan estas temáticas, que para la mayoría de los sindicatos siguen siendo temáticas que nada tienen que ver con lo sindical, surge el rechazo al concepto Feminismo y a sus prácticas dentro de estos espacios. Históricamente para el “sentido común” las mujeres eran quienes se quedaban dentro del ámbito privado y el hombre salía a trabajar acentuando el mito del hombre corpulento y jefe de hogar. Si hacemos memoria las imágenes del “hombre trabajador” en nuestro país tiene una gran musculatura y mirada “dura”, lo mismo que se les atribuye a los sindicalistas, como si fuese un trabajo puramente físico. La jerarquización de la palabra de la mujer en el sindicato y la desvalorización de su ejercer político genera una segregación donde las mujeres reproducen lo privado en continuidad con acciones que representan “a las mujeres” (Rodríguez y Chevallier, 2021). Si bien en lo personal todas tienen diferentes miradas sobre las que no se autoperciben feministas por la formación en género que tienen hoy, es necesario para estas dirigentas armar una red de trabajo desde otro ángulo no feminista para seguir sumando

Decidí aceptar que la otra persona no es feminista y que no iba a llevar feminismo dentro de los sindicatos, no podía trabajar feminismo. Y lo que empezamos a hacer es trabajar con otras compañeras que sí tenían perspectiva de género por eso en el 2019 se incorporan nueve mujeres al consejo directivo. Fue un proceso de instalar el nombre de las mujeres sindicalistas en la calle y dentro de nuestras organizaciones sindicales a través de la formación de los cuadernillos. (Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Algunas directamente consideran que la palabra feminismo espanta por eso surgen otras tácticas en el correr de la militancia

¿Cómo incorporamos al feminismo, dentro del sindicalismo sin decir que era feminismo? Eran esas mujeres sindicalistas que hacían encuentros le damos transversalidad de género para no generar esta cuestión de “acá hasta la feminista”. Este marco no se da dentro de la CGT se da en Resistencia contra el macrismo en el 2016 donde el 8 de marzo, se le hace el primer paro a Macri, nosotras armamos la unidad de las trabajadoras con todo el frente sindical. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Algunas voces ponen en la capacidad de agencia y la honestidad de aquellas que no se consideran tal la clave para poder llevar adelante actividades dentro de sus comisiones directivas con las demás mujeres

Me sentí más defraudada por el discurso feminista falso de mujeres compañeras de militancia, que por las actitudes de los hombres que ya las conoces. El verde se pinta la cara sale el 8 de marzo, sale en junio ... Y sale el 25 de noviembre, pero después a la que tiene al lado, Si puede la empuja... (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Julio 2022).

A través de los relatos de estas mujeres podemos hacer una conexión directa con la teoría de la tríada metodológica de Hyman (1971) que hace referencia a la demanda de intereses, la incorporación de las demandas y las formas en que los sindicatos llevan adelante las tareas de representación. Las mujeres sindicalistas ejercen resistencia en la comisión directiva con el estallido del #NiUnaMenos, la correcta aplicación de la Ley de Cupo y la ampliación de la representación dentro de las mesas directivas. Aun así, hay ciertos resquemores de las dirigentas con más experiencia en este ámbito. Dirigentas que están por jubilarse consideran que no hay una estrategia para incorporar las demandas de género en las nuevas dirigentas, es más, hubo estrategias de separación

Creo que en este momento no tenemos ninguna estrategia. Tuvimos estrategias muy fuertes y estuvimos unidas peleando todas por lo mismo y llegó un momento que me da la sensación que los varones se empezaron a preocupar por eso. Se empezaron a dividir y hacer que nos

peleamos y desde eso esta nueva conducción, no veo ninguna estrategia, nos veo muy divididas este y deseosas de poder y ese es el problema. Creo que la estrategia de ellos fue más fuerte y es un momento muy complicado, pero yo creo que es a partir de la pandemia, esto se agravó. Nos dividió más. Los varones ante la pandemia se empezaron a juntar por más que no se podían juntar, andaban iguales nosotras sí o sí nos tuvimos que quedar en nuestras casas y eso colaboró para que nosotras nos desarticulemos y consiguieron que estemos desunidas. (Entrevista de la autora a dirigente sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)⁴². La disputa con los varones surge nuevamente de la pelea cultural sobre la organización social del trabajo. En pandemia la mayoría de las mujeres se quedaba en el hogar y los hombres conseguían el permiso para poder transitar la vía pública.

Por otro lado, las demandas de intereses y sus nuevas incorporaciones se hicieron a un lado en pos de una estrategia patriarcal

Si estamos armadas estratégicamente para estar todas juntas y conseguir más lugares, pero yo creo que es más esta nueva conducción que se armó, le sacó poder a las que teníamos para poner a otras que no tenían poder. Nos seguimos peleando por el poder entre nosotras, porque lo que se hizo fue que en los cargos importantes que se les da a las mujeres, lo que hicieron fue repartir ese poder. (Entrevista de la autora a dirigente sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Algunas no consideran que el movimiento de mujeres esté frenado en cuanto a reivindicación de conquistas y movimiento en las calles pero si creen que se debe salir del etiquetamiento original de ciertas secretarías específicas para las mujeres, todas las secretarías tienen que tener la perspectiva de género incorporada porque es la única manera de cambiar el trasfondo del sistema patriarcal perforando realmente las distancias que existen entre los hombres y mujeres en estos espacios. Se menciona la necesidad de ir por las secretarías gremiales siendo centinelas de las propias reivindicaciones de las mujeres sindicalistas, es decir, protegiendo a las secretarías de

⁴² Esta situación puntual observada desde una dirigente de hace más de veinte años en un sindicato requiere atención especial para análisis sobre como el neoliberalismo y el patriarcado irrumpen en la escena política aprovechando las crisis económicas para dejar por fuera la agenda de mujeres alegando que existen situaciones más urgentes que tratar. Ante la avanzada del movimiento de mujeres, la pandemia demostró como las tareas de cuidado recayeron fuertemente en las mujeres y los hombres se organizaron para desplazarlas en el poder político.

las mujeres y derechos humanos, pero pasando por la experiencia de otros sectores a los que siempre fueron ajenas. También, formarse en cuanto a finanzas dentro de la estructura, pero al mismo tiempo dar todas las herramientas en cuanto organización social del cuidado o materia de violencia de género: la estrategia es que nosotras mismas nos respetemos y cambiemos esencialmente como colectivo.

Hombres y mujeres, el discurso pintado de verde

Con el resurgimiento de la cuarta ola del feminismo en muchos sectores políticos, pero mayoritariamente en donde predominaban los hombres heterosexuales, surgió la cuestión de cómo aglutinar estas nuevas demandas sociales y de reconocimiento colectivo sin dejar por fuera a ellos. Las discusiones fueron muy acaloradas no solamente porque la figura del hombre político debía ponerse en segundo plano sino porque consideraban también que era necesario que ellos estén al corriente y participen de las actividades de mujeres y toma de conciencia sobre lo que se pedía incorporar en los convenios colectivos y en la cotidianeidad de los puestos de trabajo.

Fue así que muchos hombres empezaron a incorporar en sus discursos las frases como *compañeros y compañeras o trabajadores y trabajadoras*. Comenzó a reproducirse en los discursos de campaña la importancia de la incorporación de la mirada de género y diversidades y la importancia de la erradicación de la violencia en los ámbitos políticos y laborales donde la asimetría de poder era muy visible, pero sin políticas gremiales que acompañen estas problemáticas. Para la mayoría de las mujeres, hoy, fue eso. Solo un discurso vacío que no llevo a la incorporación real de poder en la estructura de los sindicatos

Yo le llamo verde porque parece que, si vos le pones el color verde, ya está como hablo del feminismo verde. Es el feminismo que tiene mucho discurso y en la realidad concreta, cuando lo miras es tan patriarcal en sus construcciones. (Entrevista de la autora a dirigente sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Retomando la frase del *discurso pintado de verde* podemos afirmar que, en todos los sectores mencionados en este trabajo, se hace evidente la problematización de que los hombres ponen barreras a temas importantes y profundos que tienen que ver directamente con cambios estructurales en materia de género. No solamente no hacen, sino que dividen y perforan las estrategias en conjunto del movimiento de mujeres. Acusan de tener blindados los espacios de diálogo para poder interpelar aquellas decisiones que no favorecen al colectivo como la patriarcalización del sector salud, la creciente violencia de profesores a alumnos/alumnas (los casos llegan también a manos de las y los trabajadores de soporte de la educación) o la suba de presupuesto para áreas relacionadas a la violencia en todas sus formas

No está sucediendo, no estamos teniendo plenarias de mujeres dentro del sindicato y estas estrategias como armar plenarias como que tengamos todas voz, como que estemos que tengamos todas la posibilidad de tener la palabra. Ahora solo nos juntamos muy de vez en cuando este el grupo de las que tenemos más cargo para decidir sobre todas las demás. (Entrevista de la autora a dirigente sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Para la dirigente del sector salud los hombres heterocis de los sindicatos tienen el discurso “pintado de verde”. Se asume que, si bien plantean líneas de acercamiento al movimiento de mujeres, lo toman como una moda pasajera donde en breve no se tratará más la temática. También, en el sector educación se considera que el sistema patriarcal nos hizo retroceder como movimiento de mujeres aprovechando la pandemia. Algunas más positivas creen que en las discusiones con sus compañeros cambia la perspectiva político sindical. Con la demanda de la unidad del movimiento obrero en la agenda sindical, la agenda feminista se la ubica en segundo o tercer plano para todas las mujeres entrevistadas.

Es así, como conclusión, que los hombres siguen dominando el espacio público y el campo del poder (especialmente económico, sobre la producción) mientras que las mujeres permanecen entregadas (de manera predominante) al espacio privado (doméstico, espacio de la reproducción), donde se perpetúa la lógica de la economía de los bienes simbólicos, o en aquellos tipos de extensiones de ese espacio llamados servicios sociales (hospitalarios especialmente) y educativos o también en los universos de producción simbólica (espacio literario, artístico o periodístico). Si las estructuras

antiguas de la división sexual todavía parecen determinar la dirección y la forma de los cambios, se debe a que, aparte de que están objetivadas en unas ramificaciones, unas carreras, unos puestos más o menos considerablemente sexuados, actúan a través de tres principios prácticos (prolongación de las funciones domésticas, monopolio del uso de máquinas y objetos técnicos y la postergación naturalizada de las mujeres en favor de los hombres) que las mujeres, y también su entorno, ponen en práctica en sus decisiones (Bourdieu, 2000). Es decir, los problemas estructurales no son tomados en cuenta para el cambio necesario en el equilibrio del poder, las licencias aún siguen siendo en mayor parte tomadas por las mujeres no solamente por la violencia laboral en el espacio público sino también por el poco cambio real en el espacio privado. Es un círculo que todavía el movimiento de mujeres no puede romper. Por esto mismo, actividades referidas a la economía laboral o decisiones gremiales no tienen compañeras dando su punto de vista, es otra estrategia sin perspectiva de género para no incluirlas en la rosca política

Tenemos

que aprender otras cosas, y después no podemos opinar de presupuesto... Opinar de algunas tendencias como que si no quedamos siempre ahí. Trabajar mucho más en lo que es política sindical en el área de en las largas áreas sociales, en las áreas paritarias. Es como “tenerlas hablando de esto entretenidas”, viste y el mundo sigue girando y el sindicalismo sigue girando. y en la realidad de la toma de decisiones. Toma decisiones importantes, no sé si estamos... (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Anteriormente algunas voces nos decían que parte de la estrategia fue fragmentar el poder de las mujeres ofreciendo cargos individuales con mayor poder que por sobre otras dirigentes. Las más experimentadas igualmente ponen el foco en este “discurso pintado de verde”. Si bien son dirigentes con agencia también están convencidas que son pequeñas actividades y negociaciones para ir tensando al movimiento de mujeres dentro de los sindicatos

Son inteligentes, son vivos y han tomado,

incluso a mujeres también porque hacemos una cultura de que las mujeres estamos todas en un proceso de deconstrucción y no es cierto. siguen siendo los que tienen el poder, siguen siendo los que tienen los cargos importantes, siguen siendo la mayoría y

siguen siendo los que se reúnen para resolver situaciones de género. (Entrevista a dirigente sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

La falta de legitimación de las mujeres en esos espacios trae a consecuencia (¿o será una causa?) de la imperiosa necesidad de la voz autorizada de los hombres con poder que autorizan o no ese mismo poder.

Hoy en día, la mayoría de los sindicatos tienen formaciones en género y han incorporado “las nuevas masculinidades” en las actividades como una manera de ir deshaciendo la lógica androcéntrica del hombre que no llora, no siente y no se involucra con las demandas feministas. La mayoría de estas actividades se hacen juntamente con las secretarías de la juventud, género y derechos humanos como una síntesis de promesa de cambio a futuro. En este párrafo podemos analizar la tensión entre las mujeres jóvenes y las más experimentadas ya que si bien las de más trayectoria consideran que hubo un retroceso en materia de género y pandemia, las mujeres jóvenes lo contrastan en la práctica con estos nuevos ciclos formativos. El interrogante abierto, entonces, es si el retroceso es real o solo desde la mirada de las dirigentes que ya no forman parte de la juventud sindical.

Radicalizar el sindicato

En este apartado veremos las actividades concretas de las mujeres sindicalistas. El título refiere a *Radicalizar el sindicato* haciendo referencia al feminismo radical que intervenía activamente en actos y lugares públicos para generar mayor atención. Brevemente revisaremos las estrategias e incorporaciones de estas mujeres en la arena política sindical. Desde el sector de energía, la compañera entrevistada ingresó a su lugar de trabajo a través de un plan de pasantías y luego el ingreso a la vida sindical surgió de un espacio que pedía la incorporación inmediata de mujeres militantes. Si definimos a las y los sujetos públicos a partir de la performatividad corporeizada y plural (Butler: 2009) en las formas de hacerse presentes, de aparecer, estas formas de acción y articulación de militantes sindicales y feminismos populares constituyen significaciones políticas más allá de los reclamos que puedan plantear. Ella no tiene reparos en aclarar esta acción específica, es muy consciente que sin esas lógicas no

podría haber entrado al mundo laboral del sector energía y menos al sindical. Para Rodríguez y Cuellar Camarena (2019) esta feminización de la resistencia al neoliberalismo y las nuevas formas de colonialismo ha calado en el sindicalismo avivando tensiones entre “viejas” y “nuevas” lógicas de participación sindical. En particular por las demandas de las bases y del movimiento de mujeres en el reclamo por democratizar la praxis de poder ante la delimitación del “sujeto” (de las y los sujetos) político. Una vez instalado el cupo femenino o la igualdad cincuenta y cincuenta en algunos espacios la mujer debe también demostrar, además, que es apta para ese puesto. Se deben reconfirmar sus posiciones

En realidad, el cupo siempre se cumplía porque nos ponían como congresales que no tenemos permiso gremial. Se genera un proyecto gremial y dentro de ese proyecto gremial nosotros llevamos la propuesta de incorporar a la Subsecretaría de Género e Igualdad de Oportunidades. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Gracias al cupo, también las demás de alguna manera logran incorporarse a estos espacios. Existen anécdotas de medidas de fuerza de compañeras que aún no se percibían como sindicalistas sino como perseguidoras de una justicia laboral. En su propio revisionismo de trayectoria militante recuerdan que ahí fueron sus primeros pasos ya que de las demandas individuales lograron hacerse eco de reclamos colectivos

Me convocan doy una prueba y entro a trabajar a los pocos días, conozco a la gente de la Comisión Interna. Estaban en una lucha por la repartición de los fondos propios que se generaba en el lugar y de ahí es el nacimiento de la paritaria que tenemos con todos y todas las compañeras. Y yo a los tres meses de estar laburando estábamos tomando el lugar de trabajo. Nos quedamos un mes y así empecé yo... Yo venía de la lucha del boleto estudiantil. Algo en contra del sistema establecido. Para mí estaba genial, me encantaba. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

Todas las mujeres sindicalistas pusieron como orden de importancia, en primer lugar, la estabilidad laboral

Empiezo como a generar una lucha en la época de cuando éramos contratados, iban pasando los años y no nos efectivizaban y ahí donde emprendo una lucha con otros compañeros y compañeras siempre en términos de mejorar laboralmente no pensando en ser sindicalista porque en ese contexto éramos precarias no teníamos sindicato. El dueño de la contratista hicimos tanto quilombo, que me dijo “No veo la hora que te efectivicen, pero como sos la oveja negra estas última en la lista”. Yo no conocía, ahí me puse a militar porque dije bueno, esta lucha que vengo llevando. Ya está. (Entrevista de la autora a la dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022); y la necesidad de cambiar cosas que no les gustaban a muchos y a muchas y la llegada a la gente

Arranqué en la Comisión Gremial Interna en un momento donde en el lugar laboral había algunos votos en contra y yo tenía muchísima llegada. Yo venía viendo cosas que no me gustaban, estando en mi sede, veía cosas que no, que no compartía, que no, que no me gustaba... entonces yo me acerco al que era en ese momento delegado general a decirle que yo quería tener más participación cercana para encargarme de esas cosas en ese momento. Enseguida tuve la puerta abierta. En realidad, fui a pedir más participación. “Yo quiero estar más, los quiero acompañar, quiero andar quiero no sé, visitar las sedes con ustedes”. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

Convertirse en dirigente

En este apartado intentaremos dar cuenta de la trayectoria de las mujeres militante que logran posicionarse para conducir comisiones internas y/o secretarías con toma de decisión y poder dentro de la estructura. A lo largo de estas páginas tuvimos un acuerdo entre el lector/lectora y quien escribe de dar por hecho que las mujeres, en este caso dirigentes de sindicatos de servicios públicos, se trasladan de espacios privados a públicos y viceversa con la naturalización de la mirada androcéntrica. En las páginas anteriores pudimos analizar como la vida privada se mezcla constantemente con la vida militantes, sus contradicciones y sus ventajas, pero también, la necesidad de armar un ethos distinto al que están acostumbrados los hombres en la política. Esta

invisibilización cristaliza la generización de los ámbitos sindicales, por la desigual distribución de recursos -económicos y organizativos- entre varones y mujeres (Rodríguez y Cuellar Camarena, 2019). La aprobación para ellas es más exigente que entre los hombres

Fue una gloria para la militancia y para el feminismo a pesar de la edad, una delegada mujer con una subdelegada mujer interesadas ambas en los feminismos. Venimos de una militancia sin padrinazgos dentro de lo que es el sindicato. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022). Cuando esta mujer sindicalista menciona la categoría padrinazgo dentro de la política se refiere a que, dentro de estos espacios, también, se ejerce esa lógica de ahijado/ahijada para brindar ciertos accesos a la política menos difíciles que aquellos o aquellas que no lo tienen. En general, por el mismo sistema machista, este padrinazgo se cierra solamente en hombres.

Los *vínculos de fraternidad* son primordiales a la hora de elegir puestos de primera línea en la comisión directiva. Entre amigos con poder eligen otros amigos con poder, y muchas veces las mujeres que son delegadas de base al tener actividades diarias y retirarse a sus hogares no consiguen que *la rosca* sea también con ellas.

Convertirse en dirigentes para ellas, implica como estuvimos escribiendo anteriormente reorganizar sus familias, su salud y sus vínculos interpersonales. Siempre tienen que mostrarse y nunca tener apagado el teléfono aun los fines de semanas, vacaciones o feriados.

Todas estas mujeres cuentan episodios de violencia simbólica que han sufrido por compañeros que quizás tenían la misma jerarquía que ellas. Una relató que en una reunión cuando iba a expresar su opinión le agarró del hombro y le pidió que se calle porque no era el momento. Otra, cuando le dijo a un amigo que no veía hace diez años que era delegada sindical, este le contestó que no podría hacer política porque “las mujeres tienen sentimientos”. Otra, recuerda que cuando decidió ser delegada general se acercaba a los compañeros de su comisión interna que estaban tomando mates e inconscientemente estos se cerraban y bajaban la voz, aunque lo que hablaban siempre era de fútbol. Aun así, los votos en las urnas las validan, aunque, en general, todavía sea a base de padrinazgos.

Anécdotas de esta naturaleza encontramos muchísimas en todos los relatos. El armado de agenda y trabajar en red con aquellas feministas y aquellas que no lo son en sus espacios laborales les ayudan a estas mujeres a seguir tejiendo política. También el intento de red en las propias comisiones directivas es sumamente importante para tensionar con el modelo verticalista imperante. Las estrategias de estas mujeres para seguir siendo dirigentes es seguir tejiendo redes entre ellas como lo hacen los hombres. Más adelante veremos los acuerdos y disonancias sobre este tema.

Esta teoría quizás nos ayude a poder pensar un poco más allá que las mujeres “no llegan porque no quieren al sindicalismo” si no porque esta falta de reconocimiento somete a que, aún, como en El Padrino la voz autorizada sea de los hombres. Aun así, se han tejido alianzas para que la agenda feminista sea transversal en todos los sindicatos y se trabaje en red con las mujeres sindicalistas para seguir formando cuadros porque a través de lo colectivo es la única manera que encuentran de seguir sosteniéndose en este sistema.

**b) Revitalización sindical. Las trabajadoras organizadas en las calles y...
¿En los escritorios?**

Según Arriaga y Medina (2018) en este último tiempo hubo una *revitalización sindical*. La crisis de la representación sindical con los últimos acontecimientos coyunturales encuentra en la mayor participación de las mujeres una transformación y desafío para las estrategias de renovación sindical.

La demanda de reconocimiento de nuevos grupos en las organizaciones sindicales expresa, según explica Pizzorno (1978), “su voluntad colectiva de ser representados”, proceso que caracteriza como “distorsión de la pauta de mediación” (p.391). Cuando las nuevas identidades no logran incorporarse a las demandas de los sindicatos son proclives a un proceso de incremento de su autonomía donde la búsqueda de reconocimiento y de identidad no entra en el intercambio y negociación típica de la acción sindical. Ya no se preguntan por los beneficios sino por si existe la solidaridad o no para con estas nuevas identidades. Las tensiones comenzaron a aumentar en la

búsqueda de reconocimiento en las asambleas previas de elecciones, las demandas de secretarías de Género y Derechos Humanos, así como el cumplimiento del cupo femenino fue fundamental

Para mí el tema de género fue el que me rompió la estructura no tanto mujer "el tema mujer" me parecía medio, medio como que era difícil abordar solamente desde el Comité. Te digo que creo que fue la ruptura en realidad, el proceso de deconstrucción y viene muy largo, pues yo hacía muchas cosas que me salían... Mis reacciones hacia los varones y hacia los muchachos patriarcales que tenían que tener el poder, que tenían que ser ellos los que sabían y todo (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Y, sobre todo, en esta sección, veremos el paso al pensamiento autónomo de las mujeres separadas de la organización que supuestamente no distingue género: la interpelación al lugar que le daban a las mujeres dentro de su propio sindicato

Hubo un antes y un después cuando nos invitaban a los congresos del sindicato que se hacían en la costa. Primero, ver la cantidad de varones que había y cómo me impactó y qué rol nos ponían a las mujeres, ¿No? A discutir temas de mujeres nada más. Se había conformado una subcomisión de mujeres que repartíamos libros escolares, hacíamos las actividades de acción social y discutíamos cuánto era el aumento de la guardería. Hubo una discusión entre las propias compañeras diciendo, qué rol queremos jugar nosotras y queremos seguir con esto... yo dije "Si acá no nos metemos de lleno y seguimos discutiendo los temas de Acción Social no vamos a cambiar nunca la realidad, nosotras somos el 10% de mujeres, que es un universo muy pequeño de mujeres, pero para empezar tenemos que empezar por nuestra organización sindical. Mientras que todos estaban discutiendo gremialmente a nosotros nos mandaban a otro piso no sé si dije "quiero ser sindicalista" dije "Acá me tengo que involucrar más, porque si no estos no van a tomar como pelotudas". (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Los estudios sobre revitalización sindical toman la afiliación sindical, la negociación colectiva y la conflictividad laboral como objeto de estudio para conceptualizar y profundizar la dinámica del accionar sindical entre la desocupación, el empleo

registrado y el salario real (Morris, 2015). El incremento y el fortalecimiento de los recursos sindicales juntamente con una exponencial negociación colectiva ponen a la Argentina como protagonista de una revitalización sindical en las últimas décadas. Desde el 2003 al 2013 la conflictividad laboral se tradujo solamente en dos paros generales por un crecimiento económico y político nacional. Si bien se observa un desconocimiento de los CCT en las y los afiliados, así como una pérdida del poder adquisitivo debido a la inflación nacional los sindicatos volvieron a encontrarse en la discusión paritaria con el Estado y en sectores privados con los empresarios. No podríamos dejar de mencionar que algunos debates refieren a que quizás no hubo una revitalización sino una renovación por mejoras coyunturales. Por eso mismo en las reflexiones finales podremos interrogarnos acerca de la verticalidad y/o el cambio estructural necesario de los sindicatos y el género. Aun así, podemos sugerir en primera instancia, como mencionamos en apartados más arriba que la cuestión de género se involucra con estos ejes ya que la representación sindical por el cupo femenino aumento en las mujeres, la negociación colectiva con los nuevos regímenes de licencias y equidad laboral son de agenda permanente y, la conflictividad laboral, con las nuevas conquistas, por ejemplo, con el Paro General de Mujeres del 8 de marzo y las huelgas por el reclamo de femicidios se encuentran en permanente movimiento.

Para Estermann (2020) una estrategia de *revitalización sindical* es la solidaridad internacional entre sindicatos globales. Menciona tres instancias: en primer lugar, la aplicación de políticas para avanzar en la igualdad de género en los sindicatos tanto en la base, pero principalmente en la comisión directiva. En segundo lugar, la visibilización de la problemática y las estrategias de las mujeres para impartir agenda de género y, en tercer lugar, el grupo de investigaciones que engloban y estudian lo dicho anteriormente

¿Dónde

surgió mi militancia sindical? gracias a la política de mi federación global que hace el cambio de estatuto y que pide la incorporación de mujeres y jóvenes. Ahí donde yo les cierro porque era joven y mujer y “mataron dos pájaros un tiro” y ahí donde me incorporan a la vida, digamos de la militancia y donde me empecé a capacitar. En el 2015 hubo un cambio generacional que no estaba contemplado, pero hicimos nosotros un proyecto dentro del proyecto gremial de incluir la perspectiva de género. Si yo no

hubiese trabajado en la militancia sindical internacional no sé si se me hubiese ocurrido. (Entrevista de la autora a dirigente sindical del sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Encuentros de mujeres y movilizaciones #8M, #3J y #25N

Nosotras somos naturalmente buenas para la organización, el problema es cuando tenés que organizar con poco, tiene que ver con lo económico. Ahora cuando tenés cien mil obstáculos, cuando no colaboran siempre es más difícil. La plata, sobre todo, tiene que ver con los medios, tiene que ver con los obstáculos, o sea, nosotras te organizamos en dos minutos, si quieres un ENM o una marcha somos re piolas para hacerlo
(Entrevista de la autora a dirigente de sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

Volviendo a la sección anterior la demanda del movimiento de mujeres en las calles genera tensión con la exigencia en la acción de las mujeres de democratizar los sindicatos. Para Arriaga y Medina (2018) se marca el paro de mujeres como un acto disruptivo con la movilización #Ni Menos pero también las demandas de la agenda de mujeres sindicalistas y la cuestión de la afiliación femenina.

Como aspecto negativo, en todas las entrevistas se señala el difícil acceso de la logística de las actividades sobre todo en lo económico. Tanto en las actividades puramente de mujeres o en las movilizaciones callejeras no se obtienen el presupuesto correspondiente a comparación de otras actividades como el fútbol masculino, en el cual, se compran rápidamente sus ropas deportivas y asados en los espacios deportivos de sus respectivos sindicatos

Somos re pocas las que vamos. Nosotras hacemos un encuentro propio y cuando hay un encuentro nacional vamos con las mujeres sindicalistas y armamos los propios. La última vez nos dieron presupuesto. O sea, no te pagan todo, pero algo...

(Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Algunas deslizan que en la organización de estos eventos las mujeres con un rol importante de la Comisión Directiva terminan siendo muy parecidas en la práctica a la organización verticalista sindical

Tengo que decir honestamente que nos transformamos las mujeres en el modelo de los hombres en una mesa de discusión de los cargos, estaba armado por una o dos viste... la que tenga más peso ahí un lugar más preponderante va a tener más. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

También todas marcan como positivo la capacidad formativa propia de los sindicatos de base para seguir con una estrategia de incorporar al género en estos espacios

Llaman más los encuentros propios. Es un poco más abarcativo que el encuentro nacional de las mujeres que tiene tantas agrupaciones y movimientos. La otra siente que está más participativa entre mujeres de su mismo sector laboral. Si, hay reuniones previas primero con nuestro espacio de Corriente de los trabajadores y después con todo el arco del movimiento obrero no sólo para ver cómo marchamos, sino para sacar un documento propio. Todos los #8M “La unidad de las trabajadoras” saca un documento propio ahí donde se genera el debate en base a la coyuntura que se esté viviendo de lo que pasa, pero lo bueno que siempre logramos tener una unidad en acción en la concepción misma del documento sabiendo que hay cosas que no nos cierran a todas, pero podemos salir con una palabra unificada. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

Según una ex secretaria del área de género e igualdad de oportunidades del sector educación (militante de primera hora de la incorporación de los sindicatos en los Encuentros Nacionales de Mujeres) la fuerza del movimiento de mujeres es transversal a todas las instituciones por eso comenzaron a incorporarse a estos. A través del cupo femenino para los sindicatos y centrales sindicales fue necesario intervenir en una participación activa. A su vez, desde un comienzo las organizaciones no sindicalistas de los Encuentros siempre tuvieron un cierto prejuicio por la estructura de las centrales.

Retomando estos últimos comentarios, para Masson (2007) los Encuentros de Mujeres en Argentina surgen por el compromiso del movimiento de mujeres tomado en Nairobi 1986 en la III Conferencia Mundial sobre la década de la Mujer de seguir con esta línea de encuentros y debates a niveles nacionales. Ya para ese entonces existían las tensiones entre las feministas y las *mujeristas* por una disputa de clase social y proveniencia étnica. También la inclusión de partidos políticos y “la manera de hacer política de las mujeres” se puso en tensión en el espacio. Los actos de apertura el primer día de los tres días que duran los encuentros y las negociaciones sobre que talleres trabajar⁴³ y cuáles no también son espacios de disputa donde, por ejemplo, las banderas de diversos espacios se colocan en primer lugar y siempre se pide que “se bajen las banderas para que las demás puedan ver”. Se remarca la diferencia que, si bien fueron organizados por feministas en su momento, no fueron considerados para sectores de mujeres como encuentros feministas. Otra diferencia es que la autora veinte años después de los inicios de estos encuentros al entrevistar a mujeres que fueron a Nairobi se dividen entre quienes consideran que son oficialistas (relacionadas con el Estado) y las que no son oficialistas (organizaciones no gubernamentales). El movimiento de mujeres sindicalistas se incorpora en los encuentros con talleres específicos sobre la temática laboral y los puestos de poder en estos espacios. En cada sindicato de base las discusiones sobre la participación en estos encuentros son profunda ya que la ideología de las que realizan el encuentro con la cúpula de la dirigencia sindical no siempre está en sintonía y afinidad de pensamiento. En su momento, muchos sindicatos no han participado, por ejemplo, por su postura frente al aborto.

Para el 2022 el 35° Encuentro Nacional de Mujeres se dividió. Uno se realizará en octubre “El Encuentro Plurinacional” y el otro en noviembre “El Encuentro Nacional”. Una dirigente de educación se lamenta por esto ya que considera que es el propio sistema patriarcal el que obtuvo una victoria en esta separación histórica del encuentro

Y nos

peleamos hasta en el Encuentro de Mujeres. Lo interesante que tenían estos encuentros es que participaban las diversidades y en este momento están saliendo las dos

⁴³ En el capítulo *Feministas en espacios de Mujeres: el Encuentro Nacional de Mujeres* del cual hacemos referencia la reconstrucción empírica que hace la autora es hasta 2007 donde las “mujeres feministas” y las “mujeres católicas” disputaban constantemente sobre el derecho al aborto, libre y gratuito y su incorporación en el desarrollo del encuentro y en la incorporación de las conclusiones finales el último día del encuentro.

encuentros y las mujeres las feministas radicales apuestan al otro encuentro, al de noviembre y fue una lucha de muchos años que el encuentro sea plurinacional y de las diversidades con mujeres lesbiana, travestis, así que creo que estamos en un momento de debilidad a pesar de que tenemos la ley de paridad.

Los Encuentros Plurinacionales de Mujeres⁴⁴ dejan marcas profundas en las mujeres que participan ya que, si bien el final del encuentro es una marcha con diferentes consignas en la cual antes de la sanción de Ley IVE⁴⁵ se pedía por ella, en los días anteriores se realizan talleres donde se debaten diversos temas como el trabajo sexual, la violencia laboral, las disidencias, lo corporal y la economía de cuidado entre otras temáticas

A mí

me conmueve cuando voy a un encuentro de Mujeres en Mar del Plata hace muchísimos años una tarea que habíamos hecho un trabajo que era el famoso reloj: dibujito en un pizarrón, una hoja con el reloj y empezamos a pasar al frente a decir “Bueno, ¿cómo es tu día?” Bueno, claramente era... O sea, el porcentaje que cada vez es mayor eran las tareas de cuidado, ya sea con mayor con menores, entonces poder empezar a derribar eso.” (Entrevista de la autora a dirigente sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022)

Por otro lado, surgen reflexiones de aquellas feministas que ya se consideran de la vieja escuela que consideran que se debe hablar de la igualdad de derechos en la casa y en el trabajo y salir un poco de la especificidad de los femicidios. Así como también, empezar a pensar otras estrategias además de las movilizaciones de mujeres

Lo veía en la marcha

del 3 de junio; estaba en la marcha y pensaba “Hay que hacer otra cosa”, o sea, tenemos que hacer, o sea, no sé qué, pero la movida es por otro lado. Siento que esto ya está, así que vamos a la calle y salimos, pero va por otro lado... A nosotras nos falta una motivación que hay que buscarla de otro lugar no solo desde el dolor (Entrevista

⁴⁴ Será el 8,9 y 10 de octubre en San Luis, luego de una histórica separación con el Encuentro Nacional de Mujeres. Ver en <https://www.pagina12.com.ar/439225-el-encuentro-plurinacional-2022-confirmado>

⁴⁵ El 24 de enero de 2022 después de décadas de lucha en Argentina entró en vigencia la ley 27.610 con el acceso de interrupción voluntaria del embarazo y la atención postaborto. Ver en <https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual/acceso-la-interrupcion-del-embarazo-ive-ile#:~:text=El%2024%20de%20enero%20entr%C3%B3,obligatoria%20en%20todo%20el%20pa%C3%ADs.>

de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Feminismo internacional: una red necesaria

Incluimos brevemente el apartado del sindicalismo internacional ya que los estallidos del #NiUnaMenos y demás fueron globales. En este periodo existió una fuerte interconexión entre todas las mujeres sindicalistas de la federación global estudiada (por límites de tiempo solo nos apuntaremos en esta dirección). A su vez, cuando surgió el COVID-19, si bien consideramos que la *rosca* siguió existiendo para los hombres, las mujeres a través de diversas plataformas se manifestaron y trataron de seguir con el aventón que se tenía hasta entonces con la agenda de género⁴⁶.

Por supuesto que en estos últimos años comenzaron a verse grietas teóricas en lo que es el feminismo. El neoliberalismo, las fronteras culturales y raciales llevan a una disputa sobre qué es feminismo y que no es feminismo. La mayoría de las dirigentes entrevistadas se consideran del campo nacional y popular (no todas son peronistas) y solamente dos se consideran marxistas o simpatizantes a estas teorías. Sin quererlo, volvemos a la

⁴⁶ Nos parece interesante mostrar el pensamiento de las representantes internacionales en cuanto al pensamiento feminista y lo que sucedió con la pandemia: *“Creo que el nexo la relación entre sindicalismo y feminismo está en construcción, no es una cosa que está dada como te digo ni siquiera desde que el mismo plano conceptual teórico. Entonces en los últimos 10 años reemerge este movimiento con diversas vertientes y una de esas vertientes como te he mencionado es justamente la vertiente del cuerpo, la vertiente de la autonomía corporal, la vertiente de mirar el ser mujer en primer lugar ser mujer porque luego también hay otra de todo el de todo el tema de lo que implica la diversidad y todo lo que ha sido no construir una vida binaria, entonces, pero que parten del cuerpo, el tema de la lucha por la igualdad sí, la lucha por la igualdad atraviesa el cuerpo y por lo tanto atraviesa el cuerpo de las mujeres sí. El mismo término patriarcado ya causaba problema... hablar de feminismo también causaba problema sí, entonces y ahora eso está posicionado. Hay un mayor posicionamiento del concepto aún a pesar de que puede estar desfigurado antes ser feminista era sinónimo de ser lesbiana, pues si tú decías yo soy feminista, eso es sinónimo de ser lesbiana porque como es luchar contra los hombres y es que tú luchas contra los hombres es porque tampoco les deseas. Tú ves por ejemplo que el cuerpo no está desarraigado del trabajo. Sí, el cuerpo de las mujeres no está desarraigado del trabajo reproductivo que las mujeres hacemos, el cuerpo de las mujeres no está desarraigado del trabajo de cuidado. En la pandemia, parte de lo que sucedió es justamente también una crisis del cuerpo con la violencia, una crisis del cuerpo de las mujeres con la violencia, con el feminicidio. Por qué el mundo volvió, el mundo que estaba en el ámbito de lo público volvió al mundo privado y en el mundo privado se ejerció todas las contradicciones y todo el poder necesario. Entonces las tensiones e incluso el tema de la necesidad de la intensificación del trabajo de las mujeres se vive en la violencia doméstica, pero también se vive en la violencia sexual en el feminicidio el control del cuerpo de las mujeres. También se vive en todo el tema de la “lucha Pro vida” o la “lucha contra el aborto”, entonces en ese plano lo que vemos, es que no está nada dicho, sino que es un momento de construcción de correlación de fuerzas el feminismo sin los hombres no puede, no, no, no se puede si es que la palabra es algo de correcta, no se puede vencer, no podemos no se podría vencer si es que no tenemos hombres feministas”.* (Entrevista de la autora a socióloga del staff global, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

disputa teórica de Fraser (2000) en cuanto a distribución y reconocimiento, por ejemplo, en cuanto a si está bien que el estado brinde la Asignación Universal por Hijo (AUH)

Hay una línea como muy derecha el feminismo y me hace mucho ruido. Creo que el feminismo en Argentina tiene dos cuestiones, una es la izquierda y la otra es la que estamos armando desde el movimiento obrero que se entrelaza con el rol solidario que tiene el mismo sindicalismo solo que noto muchas cuestiones de en lo internacional como muy de feminismo, hablando de “guantes blancos”. Muy llevadas al capitalismo. Muy de izquierda. Hay una cuestión clasista de primer mundo. En materia de derechos de, por ejemplo, políticas de cuidado, Argentina tiene un recorrido que son de jubilación para ama de casa, la moratoria. (Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

La visibilización de la problemática es lo que más cuesta a estas dirigentes de Argentina cuando realizan sus viajes, por lo menos en el resto de Latinoamérica. En la mayoría de las ocasiones al grueso de la militancia no le interesa estos temas no solamente porque en sus países hay urgencias más importantes en materia económica sino porque el tema de las mujeres no es sindical y es culturalmente aliado de las religiones católicas más rígidas. Una informante nos contó que en Perú cuando se sentó junto a otro dirigente sindical argentino en una mesa de debate las mujeres de este sindicato peruano le pidieron al hombre que viralice la información sobre género y que haga las capacitaciones correspondientes (aun habiendo otras compañeras preparadas para estas).

En lo que respecta a las mujeres jóvenes que por edad y género son doblemente discriminadas estas instancias logran que, aunque sea por cupo, se incorporen a formaciones nacionales, regionales y de instancias mundiales (congresos que se realizan cada x años). Lamentablemente siguiendo la línea histórica de estos movimientos en lo que respecta al sindicalismo latinoamericano existe una deserción de compañeras jóvenes sean por mejoras laborales que quitan horas de militancia, realización propia de formar una familia (aun en los cuadros jóvenes estas reproducciones sociales imperan) o sea también porque deciden militar en espacios netamente de mujeres por fuera del sindicalismo ya que se dejan vencer ante un sistema que no las incluye y quedó caduco para muchas de ellas.

Sindicalismo verticalista u horizontal

El *sindicalismo de movimiento social*, se plantea una nueva manera de mirar el sindicato por fuera de la tradicional expresión de negociación empresarial con las cúpulas sindicales alejadas de la base y, por el otro, se toma como una incorporación de nuevos afiliados y afiliadas y de una mirada estratégica para el reposicionamiento de los sindicatos luego de la crisis neoliberal de los noventa. Con un simple panorama podemos afirmar que estas prácticas ponen en discusión el modelo verticalista de las comisiones directivas.

Para las más experimentadas el nuevo paradigma conservador post estallidos #NiUnaMenos creen que, aunque existan mujeres en las comisiones directivas, el verticalismo sigue vigente

Estamos repitiendo lo mismo. No, si es verticalista reproducimos el mismo modelo. Hay que cambiar la estructura. Por más que es complejo, si copiamos la verticalidad por más mujeres que tengamos adentro. Lo que digo que si es vertical si responde al orden o el mando de arriba para abajo, ¿Cuál es la diferencia en que si es una mujer o es un varón en el modelo? Es una pintada reformista a más de lo mismo. (Entrevista de la autora a dirigente sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Igualmente, tiene que ver con la misma necesidad de la estructura de reproducirse verticalmente y defenderse de las nuevas demandas

Yo creo que fue el sistema patriarcal que nos hizo retroceder. Sino, no creo que nosotras queríamos que sucediera, pero por una cuestión de resguardo también retrocedemos. Yo siempre fui súper de enfrentar en el sindicato, pero con muchas mujeres atrás en este momento no siento tener ese respaldo, no creo que ninguna de las que estamos ahí tenemos ese respaldo de todas las mujeres atrás y ese es el problema. (Entrevista de la autora a dirigente sindical sector educación, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, julio 2022).

Por esto mismo, para salir del verticalismo las dirigentes creen firmemente en lo que mencionamos más arriba sobre que la secretaría de la mujer no puede quedar

perpetuada. Son necesarias las políticas de género en todas las secretarías, así como los debates constantes con los compañeros hombres para que no quede solamente en un grupo cerrado de mujeres feministas

Ellos estaban cómodos como estaban “Bueno, ahora la tenés que ir y no paras de ir a marcha, no paras” y no, no paro ... y demás pero no acompañaban claro. tuve muchos momentos de debate con mis compañeros, en la comisión directiva anterior, o sea, nos dimos muchos debates sobre el aborto, sobre la participación de la mujer, sobre la ley de paridad. Nosotros al ser un sector masculinizado, tenemos convenios muy básicos en materia de género y tuvimos que firmar un acta con una empresa nueva y se le dio perspectiva de género porque se logró sacar la palabra “nacimiento”, “maternidad “y/o “paternidad”. (Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Las que no tienen mayores experiencias en las comisiones directivas, sino que se incorporaron en este último trayecto no piensan ya en los sindicatos como espacios que deben seguir el verticalismo. En sus espacios de militancia más de base elaboran la horizontalidad, aunque la última palabra sea de las delegadas generales. Para esta entrevistada, por ejemplo, el verticalismo surge de olvidarse el para que una es dirigente sindical. Para otras compañeras de mayor tiempo en la comisión directiva la organización debe ser verticalista por una cuestión de estructura ya que la transversalidad muchas veces termina siendo caótica

Se termina tomando cualquier decisión porque no hay estructura y eso difiere del feminismo. No tiene nada que ver. Una cosa es la estructura patriarcal y la otra la vertical para organizarse. (Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Para las y los sujetos no hegemónicos, las estructuras sindicales que refuerzan modelos de socialización dominantes (patriarcales), establecen exigencias extras que reclaman cumplimentar lo que podríamos denominar principio de virtud: demandas de esfuerzos y méritos en un intento por encarnar un supuesto igualitario que habilita el ejercicio de libertad política como un ideal universal (masculino). Estos mecanismos reproducen prácticas de representación excluyentes y de segregación femenina

Hay una cuestión de este proceso de transición de nuestra organización sindical de pensar de que eras feminista o sindicalista como que hay claro cómo como opuestos, creo que el sindicalismo se reconoce como una estructura patriarcal y es incompatible al feminismo dentro del sindicalismo. Ese es el cambio de estructura que estamos dando “soy feminista y sindicalista” o “soy feminista sindicalista”. (Entrevista de la autora a dirigente sector energía, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Otras voces consideran que estas demandas no se entrelazan a una intención de fragmentar el movimiento de mujeres con las demandas de las mujeres sindicalistas, la fragmentación produce más fragmentación y las fuerzas de poder imperantes logran la separación del feminismo sindicalista.

La mayoría consideran que las demandas sindicales tienen que abarcar todas las demandas del movimiento de mujeres sin importar si es clasista o generacional, aunque consideran que mezclar estas demandas con la política partidaria es lo que genera la fragmentación presente

Tenemos que tener la claridad y la crítica también independientemente del partidismo político. Cuando hay cosas que tienden a dividir y a fragmentar vengan de donde vengan, tenemos que tener la apertura de poder discutirlo y hablarlo vengan de donde vengan. No importa de la derecha o de la izquierda del partido gobernante del porque si no superamos las cuestiones partidistas, se nos va a hacer muchísimo más difícil mucho más difícil. Y cuando sindicatos o centrales sindicales forman parte del partido de gobierno es mucho más complicado. Porque perdés autonomía. En particular, pero perdes porque ahí está subsumido en poder al poder que gobierna o el partido o a los partidos o el movimiento. El movimiento feminista y de mujeres lo que tenemos que adquirir cada vez más autonomía para decidir para actuar, para transformar para cambiar, porque el poder establecido es un poder de fragmentación y un poder, no autónomo. (Entrevista de la autora a dirigente sector salud, plataforma Zoom, Ciudad de Buenos Aires, Julio 2022).

Consideraciones finales

En estas páginas intentamos explicar y observar las estrategias de seis mujeres dirigentes con diverso rango dentro de sus propias organizaciones sindicales de base. Comenzamos con su vida personal, su vida familiar, su adolescencia y sus espacios de socialización primaria y secundaria tal como la escuela y sus amistades. Y, desde la premisa de que *lo personal es político*, observamos como los comportamientos individuales se fueron transformando en acciones colectivas. Y con una fuerte inclusión de la perspectiva de género consecuencia de las arduas capacitaciones en los sindicatos de base. La mayoría de ellas reconoció una vida plagada de micromachismos pero que pudieron hacerse cargo una vez que entraron en las formaciones y encuentros de mujeres, entre otras actividades donde han puesto el cuerpo.

Con su trayectoria dentro de las direcciones sindicales, aunque existan grises en los pensamientos e ideas, todas concuerdan que el trabajo en red y la necesidad de deconstruir la verticalidad machista es la necesaria para que las demandas sindicales se puedan entrelazar con las demandas del movimiento de mujeres.

El marco teórico de esta tesina se sostiene en los estudios más recientes sobre feminismo y sindicalismo. Arriaga y Medina (2018) retoman el concepto de revitalización sindical para elaborar una institucionalización de la agenda de género considerando que la línea sobre las tareas reproductivas por fuera del horario laboral debe ser incorporada de manera urgente ya que no solamente sería un resarcimiento histórico para las políticas de reconocimiento sino también de redistribución económica para el movimiento de mujeres trabajadoras. En esta tesina pudimos contrastar que la *revitalización sindical* fue real en un tiempo con el estallido del #NiUnaMenos pero que, durante y postpandemia, esta agenda tuvo retrocesos. Con Rodríguez (2020) observamos sobre la movilización de las demandas de mujeres en los sindicatos con el #NiUnaMenos y sobre todo nos preguntamos sobre que modalidades el sindicato incorpora estas demandas, si las incorpora. Así mismo, Rodríguez y Chevallier (2021) analizan prácticas gremiales en organizaciones de trabajadores/as e identifican lógicas de acción y dinámicas basadas en la desigualdad de género que tienden a excluir a las mujeres de estos espacios institucionales. En el caso de las mujeres estudiadas en esta

tesis, pudimos identificar las tensiones en espacios institucionales que reproducen estas lógicas excluyentes.

La categoría feminista comienza a ser fuerte como significado simbólico y político cuando las entrevistadas emprenden una trayectoria militante sindical. Si bien habían sido partícipes de escenas machistas y expulsivas de la estructura dirigencial terminan de forjar y afirmar su identidad con las formaciones, capacitaciones sindicales y movilizaciones por femicidios y/o en contra de la violencia contra las mujeres que organizan en sus sindicatos de base.

Los discursos son a partir de ese entonces en plural. Las formaciones y capacitaciones sindicales con perspectiva de género, las estrategias y las prácticas que se tejen aun cuando no todas se auto perciben feministas incluyen más a la red de trabajadoras. Es así que con estas capacitaciones cada una de las entrevistadas comienza a repasar su historia personal dándose cuenta de los hechos naturalizados en su infancia y adolescencia para hacer el salto de conciencia.

Un apartado aparte nos mereció los vínculos interpersonales de las mujeres entrevistadas con sus respectivas parejas. La mayoría se encuentra separada, estaba en crisis en el momento de las entrevistas y/o habían decidido por el momento no poder tener vínculos serios dadas las dificultades que tienen por la actividad militante y de cuidado de sus familiares: han tenido disputas porque al ausentarse de sus hogares sus maridos debían hacerse cargo de alguna situación familiar de ella. También los celos, por fotos abrazadas a compañeros en actividades donde fundamentalmente son hombres y se invierten los roles sociales donde el hombre pasa a una esfera privada y la mujer a una esfera pública; pero también, se duda sino es por el crecimiento laboral de ellas. No podemos afirmar que en todas la entrevistadas esas crisis fueron tan profundas, pero la vincularidad familiar, es un interrogante que se puede indagar en otros trabajos bajo la temática política y vínculos personales, por ejemplo.

En otro tema, cuando preguntamos sobre el avance o retroceso de las mujeres sindicalistas algunas no consideran que el movimiento de mujeres esté frenado en cuanto a reivindicación de conquistas y movimiento en las calles, pero si creen que se debe salir del etiquetamiento original de ciertas secretarías específicas para las mujeres. Se considera que todas las secretarías tienen que tener la perspectiva de género incorporada porque es la única manera de cambiar el trasfondo del sistema patriarcal

perforando realmente las distancias que existen entre los hombres y mujeres en estos espacios. Se menciona la necesidad de ir por las secretarías gremiales siendo centinelas de las propias reivindicaciones de las mujeres sindicalistas, es decir, protegiendo a las secretarías de las mujeres y derechos humanos, pero pasando por la experiencia de otros sectores a los que siempre fueron ajenas. También, formarse en cuanto a finanzas dentro de la estructura, pero al mismo tiempo dar todas las herramientas en cuanto organización social del cuidado o materia de violencia de género: la estrategia es que nosotras mismas nos respetemos y cambiemos esencialmente como colectivo.

Esta teoría quizás nos ayude a poder pensar un poco más allá que las mujeres “no llegan porque no quieren al sindicalismo” si no porque esta falta de reconocimiento somete a que, aún, como en El Padrino la voz autorizada sea de los hombres. Aun así, se han tejido alianzas para que la agenda feminista sea transversal en todos los sindicatos y se trabaje en red con las mujeres sindicalistas para seguir formando cuadros porque a través de lo colectivo es la única manera que encuentran de seguir sosteniéndose en este sistema.

Las que no tienen mayores experiencias en las comisiones directivas, sino que se incorporaron en este último trayecto no piensan ya en los sindicatos como espacios que deben seguir el verticalismo. En sus espacios de militancia más de base elaboran la horizontalidad, aunque la última palabra sea de las delegadas generales. Para esta entrevistada, por ejemplo, el verticalismo surge de olvidarse el para que una es dirigente sindical. Para otras compañeras de mayor tiempo en la comisión directiva la organización debe ser verticalista por una cuestión de estructura ya que la transversalidad muchas veces termina siendo caótica.

La mayoría consideran que las demandas sindicales tienen que abarcar todas las demandas del movimiento de mujeres sin importar si es clasista o generacional, aunque consideran que mezclar estas demandas con la política partidaria es lo que genera la fragmentación presente.

Por falta de tiempo de las entrevistadas no pudimos ahondar en estrategias mayores o políticas más inquisitivas relacionadas directamente con la equidad de género, quizás también por la doble jornada laboral que muchas de ellas debían seguir atendiendo en sus “ratos libres”. Tenemos elementos suficientes venidos de las entrevistas realizadas

para incorporar dimensiones sobre el trabajo de cuidado, pero por ahora haremos el recorte en las temáticas mencionadas en el cuerpo del trabajo.

Estas líneas dejan interrogantes abiertos sobre el presente del movimiento de mujeres y del sindicalismo feminista que, aun, no puede entrelazarse completamente para armarse en un único frente. Quizás, como mencionamos en la sección sobre los Encuentros de Mujeres, aún quedan algunos prejuicios de ciertos sectores del movimiento de mujeres para con las centrales sindicales.

Si bien, existe un presente de descreimiento fruto también, de una fuerte crisis económica a nivel nacional y mundial, observamos estrategias fundamentales en los sindicatos para poder avanzar con la eliminación de la violencia laboral, la incorporación de las nuevas masculinidades y nuevas licencias que alivianan los cuidados que recaen, en general, en los cuerpos gestantes. También es cierto que en la mayoría de los sindicatos de las entrevistadas de este trabajo algunas demandas del movimiento de mujeres como la IVE fueron recogidas en las mesas directivas, así como también la necesaria incorporación de planes y acciones para eliminar la discriminación sexista y la violencia de género en cualquier ámbito laboral.

Existen ciertas demandas que son más permeables en los sindicatos y algunas que aún son un trabajo por fuera de ellos. Por eso nos adentramos en la doble jornada laboral. En la tan mencionada batalla cultural.

Al momento del cierre de esta tesina el movimiento de mujeres y sindicalistas tenemos grandes incertidumbres ya que poco tiempo de las elecciones un candidato a presidente niega al feminismo y la desigualdad de género como problema real incitando, a que, en su gobierno, se cierre el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades. El 28S cientos de mujeres salieron a las calles, una vez más, como sostén de lo conseguido hasta ahora y en mantenimiento de esos derechos.

Fuentes consultadas

Canal AEFIP Mesa directiva nacional. (28 de marzo de 2021). *Sindicalismo y género*. [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=yDuoxRvWtIE>

Canal ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. (2010). *Cápsula Sindicatos - Sexo y Poder: ¿Quién manda en Argentina?* [Archivo de video]. <https://www.youtube.com/watch?v=UCJzOL7Lkrc>

Canal El Destape. (14 de febrero de 2019). *La olla, Capítulo 10. Sindicalismo y feminismo*. [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=1-f1BvEk5KM>

Canal FLACSO Argentina. (20 de mayo de 2020). Entrevista a Eleonor Faur Nuevas ideas sobre el cuidado. [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=7AKMIZ-g04U>

“La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad” (2011). Documento de trabajo n°1. Colección: Mujeres y Trabajo.

“La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad” (2012). Documento de trabajo n°2. Colección: Mujeres y Trabajo.

“Políticas públicas y perspectiva de género” (2020). Autoras: Mercedes D'Alessandro, Sol Prieto, Victoria O'Donnell, Florencia Tundis. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

“Participación de las mujeres en los sindicatos de educación de América Latina” (2012). Recuperado en https://issuu.com/educationinternational/docs/igualdad2012_web_0

Bibliografía citada

BECKER, H. (2018). *Trucos del oficio*. 1ª Ed. 2ª. reimp. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Editions du Seuil.

FEDERICI, S. (2018). *El patriarcado del salario*. 1ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta limón.

PIZZORNO, A. (1978). “Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral” en *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 II*.

RODRIGUEZ, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. Recuperado en <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5399/0>

Bibliografía Consultada

ALVAREZ BROZ, M. (2018). “Guardarse” en *Papeles de trabajo. Un debate necesario: sexualidades, géneros y violencias*. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado en https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjY_qLG5pz7AhVBq5UCHYbHBqQQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistasacademicas.unsam.edu.ar%2Findex.php%2Fetnocontemp%2Fissue%2Fdownload%2F48%2F46&usg=AOvVaw2UlhFkQYYoBA1pc3ObpHO

ARRIAGA A.E. y ASPIAZU E.L. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. Recuperado en [Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina | Descentrada \(unlp.edu.ar\)](#)

ARRIAGA, A.E. y MEDINA, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. Recuperado en <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto/article/view/2377>

ASPIAZU, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Revista Realidad Económica*. Recuperado en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/34731>

ASPIAZU, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Pertenencia institucional: CONICET/ Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado en <http://nulan.mdp.edu.ar/2243/>

BOCCARDO, G. y MIRANDA, C. (2020). Trabajo, cuidados y violencia de género en los servicios públicos. Informe de Resultados. Los casos de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú. Recuperado en <https://pop->

umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/2afad115-6133-41c0-9d32-1de56692bb83_ISP_Trabajo_cuidados_y_violencia_de_g_nero_en_los_servicios_publicos.pdf

BONACCORSI, N. y CARRARIO, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *Revista La Aljaba. Segunda Época: revista de estudios de la mujer*. Recuperado en <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf>

BUTLER, J. y FRASER, N (2000). *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. New Left Review en español.

CAMBIASSO, M., y YANTORNO, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero y La Izquierda*, (17), 123-142. Recuperado en <https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/281>

DIANA MENENDEZ, N. (2009). Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical. *Revista Gaceta Laboral*. Recuperado en <https://biblat.unam.mx/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2009/vol15/no2/2.pdf>

DI STEFANO, M. (2022). La negociación colectiva en el sector público. El convenio colectivo de trabajo del sector NoDocente universitario. 1º Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Eudeba.

ESTERMANN, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Ed. CLACSO.

FAUR, E. y PEREYRA F. (2018). Gramáticas del cuidado en Piovani, J.I. y Salvia, A. *La Argentina del siglo XXI*, Buenos Aires, Siglo XXI.

FEDERICI, S. (2015). Caliban y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria. 2ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón.

FOUCAULT, M. (2016). *Historia de la sexualidad, 2: El uso de los placeres*. 2ª Ed. 4ª reimp. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

GODHINO DELGADO, D. (2009) *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

GOLDMAN, T. (2018). *La marea sindical Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Octubre.

GUBER, R. (2001). La etnografía. Método, campo y reflexividad. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

LIBCHABER, M. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género (CInIG).

MASSON, L. (2007). Escalas y feminismo en *Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas de Argentina*. 1º Ed. Buenos Aires: Prometeo.

MORRIS, M. B. (2015). ¿Revitalización sindical en Argentina? Interrogantes en torno a sus debates, conceptualizaciones e indicadores. Recuperado en <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr9133>

NATALUCCI, A., RÍOS, V. y VACCARI, S. (2019). ¿Feminismo y sindicalismo van de la mano? Las acciones colectivas de Mujeres Sindicalistas (2016-2019). 1° Congreso Internacional de Ciencias Humanas- Humanidades entre pasado y futuro, UNSAM.

PALERMO, S. (2011). Género y ciudadanía política: algunos apuntes en la agenda de investigación en PolHis. Año 4, Número 7. ISSN 1853-7723, pp. 46-54.

PFLAUM RIGAT, M. (2008), Los sindicatos tienen género. Buenos Aires, Friedrich Ebert Stiftung Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf> [19-09-18]

RODRIGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. *Revista Nueva Sociedad*. Recuperado en https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

RODRIGUEZ, T. J. y CUELLAR CAMARENA, M.A. (2019). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*. Noviembre 2018- Abril 2019. N.º 20. Págs. 33-47.

RODRIGUEZ, T. y CHEVALIER, C. (2021). Es con nosotras. Participación de mujeres en las organizaciones sindicales. *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*. 1º Ed. José C. Paz: Edunpaz. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.

SENEN GONZALEZ, C. y HAIDAR, J. (2009). Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n°22, pp. 5-32.

TORNS, T. y RECIO, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Revista Gaceta sindical: reflexión y debate*. Recuperado en <https://www.ccoo.es/3084b7d41dc0f45bcc764205141a8814000001.pdf>

TRAJTEMBERG, D. (2009). Negociación colectiva durante 2003- 2007, un análisis desde la perspectiva de género. En *9º Congreso de ASET*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

TRAJTEMBERG D. y BORRONI C. (2013). *La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino*. En *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. 1º Ed. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza

VARELA, P. (Coord.), (2021). Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista. *Colectivo de investigaciones de las trabajadoras y los trabajadores en Argentina Actual, CONICET*. Recuperado en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2021/03/serie-genero-y-trabajo-mujeres-trabajadoras-puente-entre-la-produccion-y-la-reproduccion-lugar-de-trabajo-y-militancia-en-la-nueva-ola-feminista-paula-varela-coordinadora/>

VASILACHIS DE GIALDINO, I. (Coord.). (2006). Estrategias de investigación cualitativa. España Gedisa Editorial.