



Universidad de  
**San Andrés**

**Universidad de San Andrés**

**Licenciado en Relaciones Internacionales**

**Departamento / Escuela: Ciencias Sociales**

Titulo de Tesis: *“Vivas, libres y sindicalizadas”*: Un análisis del movimiento Mujeres Sindicalistas

Autor: Dolores Alemán

Legajo: 29338

Mentor: María Sol Prieto

Lugar y Fecha: Buenos Aires, 29 de diciembre de 2021

## **Agradecimientos**

No fue fácil escribir una tesis en medio de una pandemia. Nunca me imaginé terminando esta carrera tan linda lejos de la facultad, de mis compañeros y de mis profesores.

Es por esto por lo que quiero agradecer a mi mentora Sol Prieto, de quién aprendí muchísimo y quién me ayudó y me acompañó en todo este largo, frustrante y hermoso camino de realizar mi tesis. Así como al resto de los profesores de la Universidad que fueron un pilar fundamental para mi desarrollo profesional.

También quisiera agradecer a mi mamá que con sus palabras de aliento y su cariño logré llegar hasta acá, siempre recordaré su templanza y su confianza a lo largo de mis estudios.

A mi papá quién se desvivió para poder pagarme esta gran facultad y quién también supo acompañarme en los lindos y feos momentos que viví a lo largo de la carrera. Los adoro.

A mis abuelos, quienes desde su lugar entrañable siempre tuvieron las palabras exactas para que logre mi tan preciado objetivo.

A Julián, mi compañero en la vida y en las clases durante toda la pandemia, quién supo en silencio respetarme y apoyarme en todas las decisiones que tome a lo largo de este camino y fue esencial para que hoy esté acá. Siempre estaré agradecida.

A Javi y a Paula, quienes hicieron mis días en la facultad espectaculares, las horas de estudio, las clases, voy a extrañar mucho todo eso y los llevo siempre conmigo. Y a mi mejor amiga Victoria, quien supo estar siempre a pesar de las distancias, nada hubiese sido posible sin su apoyo.

A la Universidad de San Andrés por darme la oportunidad de sumergirme en esta carrera tan increíble y encontrar un lugar en una facultad que me dio todo lo que siempre necesité.

En último lugar, agradecer a mi abuela, Mary Sánchez, hoy ya no está, pero si estaba cuando comencé toda esta aventura, amante de la política y arraigada a sus convicciones, siempre. Te llevo en mi corazón.

A quienes nombre y a quienes no también, gracias por formar parte de esta increíble aventura.

<b>Abstract</b>	3
<b>Introducción</b>	4
<b>1.1. Revisión de literatura</b>	8
1.1.1. La perspectiva de la economía feminista	8
1.1.2. Estudios sobre sindicalismo argentino	11
1.1.3. Literatura sobre feminismos y movimientos sociales	13
<b>1.2. Metodología</b>	16
<b>2. Análisis empírico</b>	17
2.1. Llegada al sindicato, trayectorias y prácticas de la militancia sindical	17
2.2 El sindicato y los trabajos de cuidados	23
2.3 Organización de las mujeres hacia adentro de los sindicatos	25
2.4 Feminismo y Mujeres Sindicalistas	33
<b>3. Recapitulación y conclusión</b>	46
<b>4. Bibliografía</b>	50
<b>5. Anexos</b>	57



Universidad de  
**San Andrés**

## **Vivas, libres y sindicalizadas**

### **Un análisis del movimiento Mujeres Sindicalistas**

#### **Abstract**

El objetivo de esta investigación es comprender y dimensionar el impacto de la creación del movimiento Mujeres Sindicalistas sobre las trayectorias y percepciones de las mujeres dirigentes sindicales. En el año 2015, a raíz de lo que parte de la literatura considera una nueva ola feminista en Argentina, muchas mujeres comienzan a manifestarse de manera masiva en las calles y a través de las redes sociales en contra de los femicidios y la violencia hacia las mujeres. A partir de estas movilizaciones, y de su impacto sobre distintos ámbitos de la vida social, se gesta una organización capaz de nuclear mujeres de diferentes agrupaciones que tiene como fin promover la paridad y los derechos femeninos en el ámbito sindical dando nacimiento al movimiento Mujeres Sindicalistas. Las estructuras de los sindicatos presentan, a nivel dirigenal, una hegemonía masculina que las mujeres interpelan y cuestionan por medio de protestas y manifestaciones, así como también espacios de género y protocolos dentro de los propios sindicatos.

El presente trabajo se propone captar la incidencia de estos cambios en las trayectorias y percepciones de las mujeres referentes de distintas agrupaciones pertenecientes a Mujeres Sindicalistas en la Argentina en 2021. Para ello, se utilizó un abordaje cualitativo basado en la realización de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales vinculadas con el movimiento Mujeres Sindicalistas. Adicionalmente, se recurre a la observación participante de sus actividades políticas y gremiales. El análisis de las trayectorias, percepciones y actividades de las integrantes de Mujeres Sindicalistas permite afirmar que, a partir de la incorporación de ámbitos de género y de debate dentro de los sindicatos, se perciben avances en cuanto a las estructuras sindicales y desarrollan la idea de un espacio de sociedad entre ellas.

## 1. Introducción

Mujeres Sindicalistas es una organización que se formó a partir del Encuentro Nacional de Mujeres, conglomeración feminista que se realiza desde 1986, en donde dirigentes de diferentes sindicatos se juntaron por primera vez. El 12 de agosto de 2016 se llevó a cabo el primer encuentro de Mujeres Sindicalistas en el camping del Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) en Moreno, en el cual más de 400 activistas sindicales se acercaron a debatir, reflexionar, pensar su situación laboral, su lugar en las organizaciones sindicales, lo que hace falta para mejorar su participación en las mismas y cómo desarrollarse como dirigentes en contextos más complejos que para sus pares varones. También en el marco del encuentro se realizó un diagnóstico de la coyuntura por la que atravesaba la Argentina con la implementación de políticas de Mauricio Macri, catalogadas como “neoliberales” por las sindicalistas y que, de acuerdo a dicha valoración, fueron perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras (Primer Encuentro Mujeres Sindicalistas, 2016).

Este movimiento forma parte de la Corriente Federal Sindical, un espacio creado también en 2016 en donde se nuclean veintitrés sindicatos, tanto del sector público como del sector privado. Mujeres Sindicalistas busca responder, desde el plano gremial, a las demandas colectivas de los movimientos feministas abarcando cuestiones laborales, económicas y políticas que repercuten en la vida de las trabajadoras. Asimismo, intentan definir estrategias de coordinación e incidencia feminista dentro del sindicalismo argentino (Primer Encuentro Mujeres Sindicalistas, 2016). Su rol no implica ser específicamente la Secretaria de Género de la Corriente Federal sino un espacio que busca insertarse en los demás sindicatos para reclutar a las mujeres y hacerlas parte de un movimiento colectivo. Previo al último Congreso de la CGT<sup>1</sup>, de un total de 37 cargos que conformaban el

---

<sup>1</sup> En el último congreso de elección de autoridades, llevado adelante en noviembre de 2021, se incrementaron los cargos a 43 y se definió una “paridad” en todas las Secretarías (con excepción de las Secretarías General, Adjunta y de Finanzas) de modo que cada cargo fuera integrado por un varón y una mujer. Lejos de haber sido visto como un avance por el movimiento de las mujeres sindicalistas, esta reforma fue y sigue siendo duramente cuestionada tanto por las dirigentes como por el feminismo en general.

Consejo Directivo de dicha central obrera, sólo dos de ellas quedaron en manos de mujeres: Sandra Maiorana (Asociación de Médicos) al frente de la Secretaría de la Salud, y Noé Ruiz (Asociación de Modelos Argentinas) en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género (Cuéllar Camarena, 2016). En este sentido, organizaciones como Mujeres Sindicalistas plantean la necesidad de políticas públicas que proporcionen la redistribución de las tareas de cuidado hacia dentro y fuera de los hogares, así cómo también la igualdad de género en las tareas decisorias dentro de las instituciones sindicales.

En este primer encuentro se intercalaron los discursos de diferentes mujeres, algunas de las cuales hoy son las dirigentas más importantes de este movimiento como Vanesa Siley, Secretaria General del Sindicato de Trabajadoras/es Judiciales (SITraJu) y también diputada del Frente de Todos, Claudia Ormachea, quien ocupa el cargo de Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, y Claudia Lazzaro del sindicato de Curtidores, quién actualmente ocupa el cargo de Directora de Políticas para la Equidad Laboral, Formación para el Trabajo y Políticas de Cuidado en el Ministerio de Mujeres de la Provincia de Buenos Aires.

En septiembre de 2017 se realizó el segundo encuentro de Mujeres Sindicalistas en el camping de la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines (FATICA). Este segundo plenario contó con la convocatoria de más de 1.000 trabajadoras y más de 100 organizaciones sindicales. El cierre del encuentro lo realizó Cristina Fernández de Kirchner, lo cual dió cuenta a sus integrantes de la dimensión que el movimiento había tomado para generar el acercamiento de personalidades relevantes de la política argentina.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo argentino (2017), del universo de afiliados a los sindicatos, solo el 30% son mujeres. De ese porcentaje, solo el 5% llegó a conducir un sindicato, y solo una mujer en el año 2004, Susana Rueda, ha ocupado la Secretaría General de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) integrando un triunvirato junto a Hugo Moyano y José Luis Lingeri (Goldman, 2018: 10). A pesar de la Ley de Cupo Sindical Femenino (2002), la presencia de las mujeres en los

espacios de toma de decisión de las confederaciones y centrales sindicales sigue siendo marcadamente inferior a la de los varones.

Los sindicatos han sido y son ámbitos transitados mayoritariamente por varones, donde las mujeres fueron invisibilizadas por los mismos factores que limitaron su integración al mercado de trabajo remunerado (Cuéllar Camarena, 2016; Rodríguez, 2020): la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, que recae en un 76% sobre las mujeres, y la segregación tanto vertical (menor nivel de acceso a puestos jerárquicos) como horizontal (reproducción de los roles de género en el mercado laboral) (D'Alessandro, 2016). De hecho, la tasa de actividad de las mujeres se mantiene consistentemente a lo largo de los últimos 25 años en torno a los 20 puntos porcentuales por debajo de la de sus pares varones. Además, poseen mayores niveles de desocupación y de informalidad laboral (D'Alessandro *et al*, 2020). Si bien las mujeres siempre fueron parte de los sindicatos, a partir del movimiento Ni Una Menos que se llevó a cabo en el 2015 comenzaron a cobrar más visibilidad dentro de los mismos (Tania Rodríguez, 2019).

Mujeres Sindicalistas funciona como un dispositivo de cambio en las estructuras sindicales pertenecientes a la organización, en lo que sigue del presente trabajo de investigación se desarrolla un recorrido tanto teórico como empírico de algunos testimonios que nos permiten afirmar que este movimiento implicó un avance estructural en los procesos y estrategias sindicalistas, así como también un impacto positivo en las propias organizaciones sindicales.

El interrogante que articula el presente trabajo puede formularse de la siguiente manera: ¿Qué preponderancia tuvo, para las integrantes de Mujeres Sindicalistas, el nacimiento de esta corriente en la transformación de la estructura sindical argentina? A lo largo del presente trabajo, se captan los cambios que se produjeron en los sindicatos y las carreras sindicales de las mujeres que son pertenecientes a Mujeres Sindicalistas. Para ello, esta investigación recupera las percepciones y balances de las integrantes de Mujeres Sindicalistas acerca de los trabajos de cuidados, la organización feminista dentro de los sindicatos y las percepciones sobre el movimiento feminista.

El feminismo como movimiento en Argentina fue tomando diferentes dimensiones y consignas a través del tiempo, buscando adecuarse a las necesidades y demandas de las

mujeres y personas LGTBIQ+ en cada momento de la historia. La primera forma de manifestación fue bajo la consigna #NiUnaMenos, la cual surgió a partir de las redes sociales como consecuencia del femicidio de Chiara Paéz el 3 de junio de 2015, mujeres organizadas y también no organizadas salieron a las calles al grito de “*Ni Una Menos*” en donde participaron más de 200.000 mujeres (Llorente, BBC, 2020). A raíz de estas movilizaciones, las protestas continuaron en los años consecutivos proclamando diferentes lemas; en 2016 fue “*Vivas nos queremos*” haciendo alusión a la necesidad de poner fin a los femicidios y la violencia machista; en 2017, “*Vivas y libres nos queremos*”, agregando la demanda sobre la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo y a la liberación del cuerpo de la mujer así como también al incremento en los femicidios; en 2018 bajo la consigna “*Sin #AbortoLegal no hay #NiUnaMenos. No al pacto de Macri con el FMI.*” haciendo referencia a la deuda tomada por el gobierno de Mauricio Macri. En el año 2019, se continuaron las protestas al acuerdo del gobierno con el FMI y el reclamo por el aborto legal bajo la consigna “*Ni Una Menos por violencias sexistas, económicas, racistas, clasistas a las identidades vulneradas. Aborto legal ya y abajo el ajuste del gobierno y el FMI*”. En el año 2020, pasados los 5 años de la primera marcha, las mujeres volvieron a juntarse bajo el dicho “*Nos sostienen las redes feministas. Vivas, libres y desendeudadas nos queremos*”.

En el año 2018 el feminismo logró instaurar en la agenda política del Congreso Nacional el debate sobre el aborto legal, seguro y gratuito en nuestro país. Pese a que en el año 2015 “el Protocolo para la Atención Integral de las Personas con Derecho a la Interrupción Legal del Embarazo (Protocolo ILE) desarrollado por el Ministerio de Salud de la Nación, retoma los lineamientos del fallo F.A.L y agrega consideraciones en cuanto al concepto de salud, incorporando los aspectos físicos, psíquicos y sociales y aclara que el peligro de la salud puede ser potencia” (Fundación Huésped, s/f) las mujeres observaron la necesidad de una ley que ampare sus necesidades reproductivas. Finalmente, en diciembre de 2020 se aprobó la Ley 27.610 de Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo. La misma se promulgó en enero de 2021 estableciendo así el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo durante las primeras 14 semanas de gestación para las personas con capacidad de gestar de manera igualitaria.

Luego de esta última victoria, el debate se trasladó al plano económico en donde las mujeres discuten las brechas de género, la división sexual del trabajo, la segregación dentro del mundo laboral y los techos de cristal que no permiten el desarrollo de sus



carreras dentro del ámbito profesional. Esta investigación se inscribe en el análisis de estas demandas. Además, entre las investigaciones que se encargan de tratar las problemáticas de género dentro de los sindicatos, se encuentra una vacancia a la hora de hablar de las percepciones de estas mujeres y cómo la inserción del feminismo generó un cambio tanto en sus vidas como dentro del sindicalismo. El trabajo también resulta relevante para los ciudadanos y ciudadanas en general, ya que el feminismo causó un gran impacto con la llegada de la legalización del aborto y hoy en día de manera institucional junto con las perspectivas de género. Por último, también resulta interesante la creación de este trabajo para los policy makers debido a que la institucionalización del feminismo en el Estado aporta una nueva dimensión y percepción de la mujer dentro del sindicato y su participación en la toma de decisiones (Prieto, 2020).

### **1.1. Revisión de literatura**

A través de la revisión de la literatura podemos dar distintas respuestas al interrogante de la investigación. Podemos dividir a la literatura en tres campos que enmarcan estas respuestas: la economía feminista, en donde se tiene en cuenta la segregación laboral de las mujeres, el trabajo no remunerado, las brechas de ingresos y la reproducción de los roles de género en el mercado de trabajo, entre otras cuestiones. En segundo lugar, la literatura sobre sindicalismo argentino, que nos abre una puerta de entrada para lograr comprender tanto la supremacía masculina en este ámbito, como también las estrategias y experiencias de contestación y reacción a esta hegemonía. Por último, el análisis de la literatura sobre acción colectiva y movimientos sociales, particularmente aquella centrada en la emergencia reciente del movimiento masivo de mujeres en Argentina.

#### **1.1.1. La perspectiva de la economía feminista**

El punto de partida es un concepto básico y fundamental de la economía y las ciencias sociales: el concepto de “trabajo”. En general, la definición de trabajo que aparece contenida tanto en las estadísticas como en el diseño de las políticas públicas lo asume como una actividad mediada por un pago y deja fuera del análisis económico al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares. Esta dimensión que, en general, no se considera a la hora de pensar las condiciones y posibilidades de empleo de las personas, hace que la desigualdad se reproduzca y amplíe. Por ello,

incorporar al análisis la distribución social de estos trabajos no remunerados y los roles de género que se reproducen socialmente resulta relevante desde la perspectiva de la economía feminista para entender las desigualdades que luego se captan en los indicadores laborales.

Según D'Alessandro (2016), no puede hablarse de igualdad mientras que el trabajo que realizan las mujeres en los hogares no sea concebido como tal y explica que, para analizar las estructuras sindicales y la participación de las mujeres en estas, hay que tener en cuenta tanto la brecha salarial como los techos de cristal. En el mismo sentido, Rodríguez Enríquez (2015:1) explica que la economía feminista se caracteriza por “poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados. En consecuencia, el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La preocupación no está en la perfecta asignación, sino en la mejor provisión para sostener y reproducir la vida”.

Urrutia Pérez (2001) afirma que el hecho de que las mujeres participen o no en sindicatos está condicionado por causas que derivan de la situación a la que están expuestas. Es decir, las mujeres se ven obligadas a llevar adelante dos empleos en donde uno de ellos consta de trabajos de cuidado, donde debe atender y cuidar a su familia sin remuneración alguna. Otra de las razones de la baja inclusión es propia de las organizaciones sindicales que imparten un sistema patriarcal que deja afuera la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Goren y Trajtemberg (2018) sostienen que las diferencias salariales de acuerdo con el género tienen que ver con múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta que persisten en los mercados de trabajo. Los autores presentan diferentes lugares en donde la discriminación hacia la mujer se ve de manera explícita como son la división sexual de las tareas que identifica algunas características propias del trabajo de la mujer (Goren y Trajtemberg, 2018: 8), existe una percepción cultural sobre las mujeres como una fuerza de trabajo secundaria, como también la existencia de los roles sexuales asignados por naturaleza, el hecho de que las mujeres son las principales responsables del cuidado y la gestión del espacio familiar, asimismo, las relaciones de poder en los ámbitos laborales. Por otro lado, los “techos de cristal” se refieren a barreras invisibles que impiden el crecimiento profesional de las mujeres dentro de las organizaciones y restringen el acceso de las mismas a espacios de toma de decisiones, a pesar de estar igualmente o en algunos casos mejor preparadas que los varones. Las mujeres también

padecen un “piso pegajoso” (Corriente Federal, 2017:13), que alude a las fuerzas que relegan a las mujeres a dedicarse a la familia y el hogar, y les impide independizarse del ámbito privado”.

Para Rodríguez (2019), la crisis del 2001 en la Argentina impactó sobre los ingresos de los hogares empujando a más mujeres al mercado de trabajo en lo que se denomina el “efecto trabajador adicional” (Azpiazu, 2014) el cual alude a la salida de las mujeres casadas al mercado laboral como respuesta al desempleo de sus esposos. De acuerdo con Novick, Rojo & Castillo, (2008:24) la participación de las mujeres se constituyó bajo una herramienta para disminuir la incertidumbre de sus hogares ante la inestabilidad en la inserción laboral de los hombres. Sin embargo, este ingreso al mercado laboral no significó un incremento proporcional en la participación sindical de las mujeres. En este sentido, el trabajo reproductivo y de cuidados es pertinente a la hora de explicar por qué hay una baja participación de la mujer dentro de los sindicatos (Rodríguez, 2019) ya que las mujeres deben repartir sus tiempos entre la familia, el sindicato y el trabajo.

Como explican Goren y Prieto (2020: 42) para que una mujer pueda dedicar su vida al activismo sindical o incluso asumir roles de liderazgo significa una “agotadora y conflictiva combinación entre familia, trabajo remunerado y sindicato”. Se habla de una falta de interés o de experiencia por parte de las trabajadoras, que no son más que “la manifestación de límites que impone la segregación de las mujeres en estos ámbitos: limitaciones para asistir a reuniones fuera del espacio laboral, dificultades para plantear sus demandas, y exclusiones de espacios de visibilidad y representación” (Rodríguez, 2019: 4). De acuerdo con Goren y Trajtemberg (2018) la segregación puede darse tanto de manera horizontal como de manera vertical. De manera horizontal a través de la forma en la que se distribuyen los varones y las mujeres en diferentes ocupaciones; y de manera vertical, refiere a cómo se distribuyen, teniendo en cuenta las posiciones jerárquicas. Los autores sostienen que en ambas hay una exclusión de la mujer.

Es importante tener en cuenta que las mujeres tienen un lugar segregado y subordinado dentro de los sindicatos, en donde, como apreciamos previamente, se encargan de tareas específicas que tienen que ver con el trabajo femenino. Como explican Novick, Rojo & Castillo (2008) la feminización laboral está plasmada particularmente en subsectores como la enseñanza, los servicios sociales y la salud, y luego, el almacenamiento y las

comunicaciones. Ahora bien, teniendo en cuenta la variable dependiente de la investigación, podemos plantear que aquellas mujeres que participan del movimiento Mujeres Sindicalistas se agrupan teniendo en cuenta todas estas problemáticas económicas que generan un efecto nocivo tanto en sus vidas personales como en sus vidas sindicales. A lo largo de la investigación, utilizando como medio las entrevistas en profundidad podemos distinguirlas a través de los testimonios de las mujeres que pertenecen a la organización y, a su vez, podemos identificar estos mismos obstáculos en la bibliografía previa ya analizada.

### **1.1.2. Estudios sobre sindicalismo argentino**

La literatura sobre estudios más recientes de sindicalismo argentino, concretamente aquellos trabajos que dialogan con el interrogante que articula la presente tesis, sirve como punto de partida para el trabajo de investigación debido a que es necesario conocer los enfoques y las estructuras de los sindicatos para comprender de qué manera funcionan y cómo el sistema patriarcal está inmerso desde niveles micro hacia niveles macro.

Duhalde (2013) explica que indagar hacia adentro de una organización sindical supone investigar las relaciones de poder que se establecen entre los distintos sectores que la conforman. De acuerdo con De la Garza (2001:28), las relaciones dentro de los sindicatos se dan de dos maneras: a partir de la estructura sindical y del funcionamiento interno y en las relaciones del sindicato con el trabajo y la empresa de cada uno de sus afiliados. La primera tiene que ver con las formas de construcción y representación que se generan dentro de los sindicatos. Y, en la segunda, entran en juego “la autonomía y subordinación en el propio espacio de producción, las formas de negociación, y la intervención en el proceso productivo”.

Por otro lado, Lazar (2015) en su libro “Cómo se construye un sindicalista” afirma que existen otros tipos de relaciones dentro del sindicato que son la *contención* y la *militancia*. Para la autora, la militancia es una ética del activismo que trata de un vínculo afectivo ya sea con una orientación política particular o con una organización o grupo de personas. La militancia tiene que ver con las vidas internas de los activistas, pero es puesta en acción en forma colectiva a través del sindicato” (Sian Lazar, 2015: 114). Por otro lado, se refiere al sindicato como un “espacio de contención” en donde además de ser un espacio de militancia es también un ámbito en donde los afiliados sienten que tienen una especie de

terapia grupal, en donde expresan sus problemas y dilemas personales y encuentran a alguien del otro lado que los escucha, los entiende y en algunos casos comparte las mismas cuestiones. Además, las mujeres pertenecientes a este movimiento brindan ideas y comportamientos que realizan en sus casas trasladándolas al espacio sindical. Es decir, las mujeres que reproducen estos roles de género dentro del sindicato son tomadas en cuenta y las lleva a una posición de empoderamiento.

En Mujeres Sindicalistas, además de un sentido de pertenencia hacia un movimiento sindical, existe este sentimiento de militancia en donde las mujeres que forman parte de la organización y combaten por los intereses colectivos, también comparten “una vida” de acuerdo con Tali Goldman en su libro “La Marea Sindical” (2018). Es decir, el sindicato no sólo es visto como un espacio de disputa y pugna sino también es un lugar en donde los afiliados encuentran una zona de afecto y contención, lo perciben como un ámbito valioso en donde los demás sienten y comparten lo mismo. Como explican Torns & Recio (2011: 11) las mujeres deben ocupar una “doble presencia femenina” tanto en sus casas como en el aparato sindical y deben repartir los tiempos para poder cumplir con sus deberes.

Sin embargo, Aspiazu (2014) explica que, en las últimas décadas, a pesar de los contratiempos que sufren las mujeres, subieron las iniciativas para insertarlas en los sindicatos y también a la par aumentó la participación laboral de las mujeres. Como explica Rodríguez (2019: 40), la creación de espacios específicos o propios para las mujeres, la existencia del cupo y paridad, son algunas de las acciones que buscan incentivar procesos internos de transformación y fortalecimiento con la presencia del conjunto de identidades que las integran”.

A partir de la creación de Mujeres Sindicalistas, se institucionalizó un espacio donde, como explica Rodríguez (2019), se organizan las demandas que promulgan las mujeres para llevar adelante políticas de paridad e igualdad de género dentro de los sindicatos.

Etchemendy y Collier (2008:150), incorporan la idea de que el resurgimiento del movimiento sindical en Argentina descansa en cuatro factores: la reactivación del mercado de trabajo, la estrategia política de construcción de coaliciones del gobierno de turno, la naturaleza del giro hacia nuevos sectores económicos y el grado del cambio en el poder asociacional de los sindicatos que derivan la regulación en la legislación laboral. Los autores explican que cuando se retomó el crecimiento económico, luego de la crisis

del 2001, el empleo aumentó en un 16% entre 2002 y 2004. Teniendo en cuenta estos factores, durante el 2005 y el 2006, los sindicatos incrementaron las movilizaciones y la militancia aumentó de manera significativa. A raíz de la creación de empleos, se amplió también la base de mujeres trabajadoras. El presente trabajo busca dimensionar uno de los efectos del crecimiento en la incorporación de mujeres al mercado de trabajo.

Por último, el proceso de revitalización sindical (Natalucci, 2013) a partir de la cual se generaron condiciones y oportunidades para las organizaciones sindicales, les permitió a los sindicatos y a las mujeres que participan de ellos, recobrar los “derechos cercenados” (Natalucci, 2013). Esta idea de revitalización sindical nace en el 2003 por parte del Poder Ejecutivo debido al mejoramiento de las negociaciones paritarias y de convenios colectivos, desde allí nos encontramos con un incremento en la afiliación, el surgimiento de movimientos en las bases y la consolidación de los jóvenes dentro de los sindicatos (Etchemendy y Collier, 2008).

### **1.1.3. Literatura sobre feminismos en Argentina**

Es importante, previo a realizar el análisis del trabajo de investigación, contar con literatura previa sobre el último ciclo de movimientos sociales en Argentina; debido a que es a partir de estos últimos movimientos masivos feministas que muchas organizaciones tanto sindicales como sociales han tomado forma y han adquirido poder. Específicamente, el presente subapartado busca reconstruir los análisis sobre el ascenso y la masificación del feminismo en cuanto a los movimientos de cambio social en los últimos años en Argentina.

Desde la convocatoria de Ni Una Menos el 3 de junio de 2015, las manifestaciones en contra de la violencia machista y a favor de políticas públicas que sean beneficiosas para el cuidado de las mujeres dentro y fuera de su casa, se logró congregarse en un movimiento heterogéneo. Como explica Di Marco (2010), el movimiento de mujeres se constituyó a partir de tres vertientes: la participación en organizaciones de derechos humanos, destacando la "guerra de Madres y Abuelas de Plaza de Mayo" (Di Marco, 2010:55); las mujeres de sectores populares organizadas al calor de la crisis social y económica de fines de los años 90 y principios del 2000; y las mujeres integrantes del movimiento feminista, con un fuerte componente de mujeres de sectores medios.

La novedad que trae Ni Una Menos es que como explican Ana Natalucci y Julieta Rey (2018) “esta actividad fue la conexión entre mujeres de ámbitos diversos, algunas de ellas integrantes de los movimientos de mujeres y otras activistas ocasionales, preocupadas por la temática de género”, el grupo de mujeres involucradas provenía de diferentes ámbitos políticos, con diversos intereses tanto personales como colectivos. El acontecimiento de Ni Una Menos desencadenó una demanda general por parte de las trabajadoras que luego se repitió en los años consecutivos, también asociándose a la disputa por la legalización del aborto teniendo en cuenta que la clandestinidad de este termina con la vida de muchas mujeres que, al no tener los medios ni el dinero para acceder a un hospital o un médico, acaban muertas en la soledad y desamparadas por la ausencia del Estado.

Además de las grandes repercusiones que comprenden esta movilización masiva a nivel continental y mundial, Ni Una Menos tuvo un gran impacto en el ámbito sindical “respecto a su composición, la masividad de sus convocatorias, el alcance de sus reclamos y la multiplicación de espacios de género en organizaciones sociales y sindicales” (Natalucci y Galimberti, 2015: 102). Como explican las autoras, la manifestación del Ni Una Menos constituyó “un punto de inflexión en los debates, pugnas y organizaciones de mujeres, que adoptaron una consigna exclusiva contra la violencia machista como punto inicial para cuestionar diferentes tipos de violencia y disparidades dentro de la sociedad argentina, a partir de un framing efectivo y transversal de la protesta y un mayor reconocimiento de la relación entre violencia de género y otras formas de desigualdad de género” (Natalucci, 2018: 2). Lo que provocan estas manifestaciones de manera consecutiva y cada vez más masificadoras es el hecho de que, en otros espacios de la política como lo es el sindicalismo u otros ámbitos de trabajo, las mujeres en multitud adquieran valentía para poder reclamar sus derechos. Algunas de las acciones que reclaman Mujeres Sindicalistas es la creación de espacios o áreas de género dentro de los sindicatos, luego, protocolos en casos de violencia de género, en un debate más amplio reclaman igual participación en la toma de decisiones y en las dirigencias sindicales y los espacios de poder, y por último, el cumplimiento de la Ley de Cupo dentro de los sindicatos (Cuadernillo Mujeres Sindicalistas, 2017).

Así es como el 8 de marzo de 2017 bajo la consigna “Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras” se concreta el primer Paro Internacional de mujeres, lesbianas y travestis por el reconocimiento del trabajo reproductivo que realizan millones de

trabajadoras en todo el mundo. En el año 2018, la convocatoria al segundo Paro Internacional feminista fue “Nosotras paramos. Nos paramos” y nuevamente “la visibilización del trabajo doméstico y de cuidados fue uno de los ejes centrales de la movilización de la huelga en Argentina junto con la denuncia de las violencias machistas y la legalización del aborto” (Rodríguez, 2019). Estas primeras movilizaciones de mujeres se dieron a partir de las prestaciones del FMI a la Argentina en el año 2018, y las mujeres que componen los sindicatos salieron a manifestarse y protestar en su contra, indicando que era perjudicial para la economía de la Argentina y en contra del gobierno y las políticas del expresidente Mauricio Macri.

Las mujeres que integran estas organizaciones se ven representadas por una identidad colectiva que construyeron a partir de la segregación por parte de los hombres dentro del sindicalismo. Como explican Natalucci y Galimberti (2015) “la tradición, que indica que toda identidad política se construye en referencia a un sistema temporal en el que la interpretación del pasado y la construcción del futuro deseado se conjugan para dotar de sentido y legitimidad a la acción presente” (Natalucci y Galimberti, 2015: 108). Esta cita extraída de su artículo en donde las autoras explican a las Juventudes Sindicalistas sirve también para entender el proceso de formación de Mujeres Sindicalistas en donde ven en el pasado discriminación y destrato, y buscan formar un futuro dentro de la paridad y la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como en el doméstico. Como explican Cuéllar Camarena y Rodríguez (2018), estas estructuras que se incursan dentro del sindicalismo sirven como un dispositivo de establecimiento de exigencias por parte de las mujeres que reclaman los cumplimientos del esfuerzo y los méritos en un intento por “encarnar un supuesto igualitario que habilita el ejercicio de libertad política como un ideal universal” (Cuéllar Camarena y Rodríguez, 2018: 46).

Los últimos años de la política argentina hicieron que la presencia de mujeres dentro de las organizaciones sindicales tenga cada vez más relevancia en los paros y movilizaciones feministas, dando así a conocer las demandas colectivas y generando el protagonismo de las disputas que estas mujeres encarnan hoy en día.



## 1.2. Metodología

La presente investigación está basada en las trayectorias y percepciones de las mujeres sindicalistas en 2021. Para captar este objeto se seleccionó una estrategia cualitativa que combina el método biográfico (Mallimaci F., Giménez Béliveau V., 2006), centrado en las entrevistas en profundidad con la observación participante. En total se realizaron siete entrevistas en profundidad para poder analizar el objeto de estudio de manera puntillosa, a su vez asistí a cinco actividades de diferentes sindicatos para poder observar el comportamiento y las estructuras sindicales y por último se realizó un análisis de los tres cuadernillos de Mujeres Sindicalistas y otros papers que ayudaron al entendimiento y la realización del trabajo. El criterio definido para realizar las entrevistas en profundidad fue: Las entrevistadas debían ser mujeres con un cargo directivo, tres de ellas pertenecían a sindicatos del ámbito privado y cuatro de ellas al ámbito público, todas las entrevistadas eran parte de la organización Mujeres Sindicalistas.

En este marco, la unidad de análisis de la presente investigación son las mujeres que pertenecen a la organización Mujeres Sindicalistas.

Además de la intervención de los testimonios de estas mujeres, se tuvo en cuenta actividades de género dentro de los sindicatos para poder entender cómo se relacionan entre ellas y cuáles son sus objetivos una vez dentro de Mujeres Sindicalistas. Por ese motivo, las entrevistas se realizaron teniendo en cuenta cómo ingresaron al sindicato, la militancia dentro del mismo y la aparición de Mujeres Sindicalistas, para identificar de manera clara el cambio que, de acuerdo con la percepción de estas mujeres, hizo este movimiento en los sindicatos.

En suma, la estrategia metodológica adoptada en la investigación parte de un paradigma interpretativo a partir de la realización de entrevistas en profundidad a mujeres directivas de sus sindicatos pertenecientes a Mujeres Sindicalistas. Y, también la asistencia a los encuentros de Mujeres Sindicalistas, tanto presenciales como a través de plataformas digitales como consecuencia de la pandemia, para poder entender de manera personal y detallada como es la relación de estas mujeres y cuales son las problemáticas que plantean dentro de estos espacios.

Para el trabajo de campo se utilizaron tres técnicas: 1) las entrevistas en profundidad a dirigentas y sobre todo afiliadas y delegadas sindicales; 2) análisis documental del espacio Mujeres Sindicalistas como cuadernillos, convenios colectivos de trabajo, comunicados de prensa, etc. 3) y observación participante en diferentes actividades y plenarios en donde las entrevistadas formaban parte.

## **2. Análisis empírico**

A partir del análisis de la literatura, se organizó la estructura de la investigación teniendo en cuenta los testimonios de las entrevistadas de manera tal que se pueda comprender la estructura del trabajo: 1. La llegada al sindicato, sus trayectorias y las prácticas de la militancia sindical (cómo entraron al sindicato, cómo fueron sus trayectorias, redes y militancias o actividades concretas); 2. El sindicato y las tareas de cuidados (las estrategias desarrolladas por las mujeres sindicalistas para compatibilizar las tareas domésticas y de cuidado en la casa y las tareas sindicales); 3. Las estrategias de organización de las mujeres hacia dentro de los sindicatos (prácticas organizacionales que se generaron dentro del sindicato, estrategias); 4. La inserción de Mujeres Sindicalistas dentro del feminismo entendido como un movimiento social más amplio (percepción de cambios a niveles colectivos y de organización social).

### **2.1. Llegada al sindicato, trayectorias y prácticas de la militancia sindical**

Muchas de las entrevistadas atribuyen su llegada a los sindicatos a un conflicto o una problemática particular dentro de sus ámbitos de trabajo. También, algunas otras, encontraron en su llegada al sindicato un ámbito para militar (es decir, como una oportunidad política) y comenzaron desde espacios con poca visibilidad para luego llegar a cargos dirigenciales. A su vez, otras de las entrevistadas, llegaron al sindicato a través de sus compañeras de trabajo o en su carrera universitaria. Sin embargo, en todos los casos, quienes en ese momento dirigían los sindicatos vieron un cierto potencial y les ofrecieron un cargo dentro de la agrupación. En otras palabras, la presencia de “padrinos” (Gené, 2019) aparece como un elemento común en todas las trayectorias. A la vez, las entrevistadas ven en el sindicato un espacio de ayuda a partir del cual ellas fueron apoyadas y acompañadas y están ahí para hacer lo mismo por los demás afiliados y afiliadas. En el presente apartado, nos centramos en los inicios de las entrevistadas en sus

sindicatos para poder entender y esclarecer cómo es que cada una decide introducirse en el mundo gremial.

[..] en la facultad ya **empiezo a militar en una agrupación que se llama 14bis**, que continúa estando en la Facultad de Derecho, que fue mi espacio de militancia durante muchos años. Ya el nombre "14bis" estaba **vinculado a los derechos colectivos del trabajo<sup>2</sup> y había una impronta muy vinculada de la agrupación a la experiencia de la CTA**, tanto de lo que era espacios de la villa 21-24, la 31, o asesorías laborales, y ahí empiezo a tener un vínculo con lo que era el mundo de la CTA y todo el quiebre que vino después entre Central de los Trabajadores y Central Autónoma, pero hasta ahí desde la perspectiva estudiantil. **Teníamos esa definición política de la importancia de la unidad de la clase obrera con el movimiento estudiantil, ahí teníamos mucha vinculación.** (Agustina Panissa, Secretaria Adjunta ATE Capital y Secretaria de la Juventud CTA. Entrevista realizada en Junio de 2021)

Un rasgo importante a tener presente a la hora de analizar los testimonios es la escasa participación de las mujeres a la hora de emprenderse en el mundo sindical para entender también sus inicios en el sindicato y como varias de ellas lo consideraron un camino dificultoso (tal como lo presenta la literatura previamente analizada), para poder llegar a los cargos en los que se encuentran hoy en día. Luego de las primeras experiencias en los sindicatos, los testimonios de las entrevistadas recrean parte de sus trayectorias sindicales y cómo lograron, a pesar de los obstáculos, llegar a un cargo directivo. Algunas de ellas hacen alusión al hecho de que fueron incluidas en los sindicatos durante su carrera universitaria y algunas otras lo hicieron porque las demás compañeras de trabajo también estaban afiliadas.

Cuando llegué acá a La Rioja mi primer trabajo fue en una escuela privada, ahí empecé. **Ingresé en 2003 y en 2005 me afilian al sindicato**, me afilió una compañera, porque era como que **estaban todas afiliadas y yo me tenía que afiliar**. Tengo una historia de militancia, y si se quiere de peronismo familiar, que siempre nos llevó a discutir políticas dentro de mi casa, o no sé si políticas pero sí situaciones políticas/hechos históricos, siempre fue una familia donde la política estuvo muy presente. (Claudia Allegri, Secretaria General SADO La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

---

<sup>2</sup> **Artículo 14 bis.**- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Empecé conmigo **cuando no me ascendieron y luego con mis compañeras**, cosas así de decirles "bueno, yo te hago el escrito y lo impugnamos"; o averiguar porqué había una diferencia salarial o porqué estaba mal la boleta de sueldo, etc. **Después me di cuenta que estaba haciendo como si fuese una delegada de mi sector, de mi piso.** (Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU Nación y Secretaría de Derechos Humanos CGT Tucumán. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

En los fragmentos de las entrevistas podemos dimensionar el hecho de que las entrevistadas acceden a los sindicatos gracias a una persona que las introdujo en la organización, como así también, por el hecho de cumplir y devolver aquella ayuda que se le fue brindada en sus ámbitos o problemáticas laborales por parte del sindicato. Es importante recalcar que este hallazgo habla de cómo las mujeres se adentraron en el sindicato a través de sus relaciones interpersonales y a través de un mecanismo en el cual sienten que de alguna manera le están devolviendo la ayuda que el sindicato les brindó en otro momento. Podemos observar, a partir de estas prácticas, que la afiliación a los sindicatos por parte de las mujeres puede acrecentarse de manera significativa ya que lo ven como un espacio de militancia y contención (Lazar, 2019) en donde además de tener la posibilidad de devolver la ayuda que se les brindó, también pueden militar por los derechos y las problemáticas que los demás integrantes les presentan.

A su vez, algunas mujeres además se ven obstaculizadas para ejercer sus funciones dentro del sindicato debido a alguien superior que ejerce abuso de poder sobre ellas. En esta instancia, en el Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas "La participación de la mujer: mundo laboral, sindicalismo y representación política" (s/f: 1) las mujeres hablan de un enfoque de género en donde explicitan que hay una desigual distribución en el mundo laboral y que esto conlleva a obtener "posiciones que siguen reproduciendo el rol social asignado cultural e históricamente a la mujer", es decir, en su mayoría, las Secretarías de Género, Derechos Humanos y Desarrollo Social están asociadas al rol de la mujer, alegando esta postura al hecho de que su participación se ve obstaculizada por el sistema patriarcal o también por alguien superior que no tiene intenciones en el avance de su carrera dentro del sindicato.

De acuerdo con los índices del INDEC podemos observar que la tasa de actividad laboral femenina, es decir, el ingreso de las mujeres al mundo de trabajo es de 53,8%; mientras que la masculina llega a 76,6%. Estos números evidencian que existe una diferencia de

más del 20% entre la participación de los hombres y la de las mujeres (Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas, s/f). La exclusión de la mujer en el ámbito laboral, legislativo y de participación en espacios decisivos se dieron durante la construcción del Estado de Bienestar y del desplazamiento hacia estados neoliberales (Rodríguez & Camarena, 2019). Esto generó, de alguna manera, el hecho de que las mujeres queden segregadas de la misma manera que lo hacen del mundo del trabajo, del mundo sindical.

Cuando llevo mi reclamo al sector sindical del porqué el sector que yo representaba no podía adherirse a la lucha y que **debíamos hacer algo desde la organización**, pero para ellos en ese momento el reclamo era revolucionario, como que a futuro les podría traer mayor problemas. Entonces **me pidieron que dejara de ser delegada**, y que si quería, ante las nuevas elecciones podía formar parte de la secretaría de prensa, que tenía capacidad para eso, y ahí les planteé que la prensa no era lo mío, que creía que estaba para un trabajo de más acción, más de la calle, de militar más. **Empezaron las primeras diferencias y ahí ellos me invitaron a formar parte de la comisión directiva**, bajo el parámetro de la no defensa, de pasividad, a lo cual dije que no, que era muy respetuosa de cómo se manejaban ellos, pero que **en realidad tenía otra visión de la defensa de los derechos**. Bueno, ahí fue cuando **con un grupo de compañeros formamos una lista para participar de las elecciones**. (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

Ya hace 11 años que estoy en el sindicato, **primero como delegada de base**; después por una situación determinada que se da en el sindicato, una interna que nos hizo un secretario adjunto del sindicato, una interna muy fuerte y bastante desgastante y violenta, viajo a Buenos Aires, **hablo con el secretario general y de casualidad una compañera me hace contarle al secretario general cuál era mi trabajo y mi militancia territorial de toda la vida**, y me dice que cómo podía ser que no supiera de mí y que a partir de ese momento pasaba a ser la regional, que implicaba tener a cargo todo un sector determinado de toda una regional de lo que vendría a ser sexta sección electoral, y **me dieron 23 oficinas de ANSES para representar sindicalmente**. Hace seis años que **empecé ya con una tarea un poco más importante dentro del sindicato**, y en el año 2018 mi secretario general me propone generar la Secretaría de Mujeres y Derechos Humanos. (Melina Rebollo Secretaria de Derechos Humanos e Igualdad de Género SECASFPI Anses. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

En los relatos de las mujeres sindicalistas que fueron entrevistadas para esta investigación, la experiencia de la *militancia* sindical y la *contención* también aparecen como una característica importante que los sindicatos brindan en sus vidas. Como explica Sian Lazar (2015) en su libro, la militancia es parte de un vínculo socio-afectivo ya sea con una ideología política en particular como también con una organización o un grupo de personas. Un patrón que se repite entre las entrevistadas es “hacer por el otro”, sienten

que el sindicato les dió un lugar y un apoyo en su vida y hoy como dirigentes sienten la obligación de devolverle a sus “compañeros” el mismo acompañamiento y ayuda que recibieron ellas.

**El sindicato es como una familia.** Para mí el laburo es algo pasional, que me gusta, me encanta. Disponible para ellas en cualquier horario. (Melina Rebollo, Secretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Género SECASFPI Anses. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

**Encontré mucha contención en el sindicato, porque había muchos abusos dentro del sector:** por ejemplo, teníamos horario partido, lo que hacía que **no pudiera volver a mi casa a dormir**, porque entraba a las 8 de la mañana, salía a las 12 y volvía a entrar 16:30 y salía a las 21:00, y cómo quedaba lejos no podía volver a mi casa. Tuve que arreglar con el padre que lo tuviera de lunes a viernes, con todo **el pesar a nivel psicológico que a una le trae eso**, tremendo. Luchamos para conseguir el horario corrido, tuvimos que hacer una especie de medida de fuerza, que lideré. (María Laura Navarro Secretaría Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Tuve un mandato completo como Secretaria de la Mujer y la Familia, me encantó esa experiencia porque **me acercó mucho a las familias de los trabajadores**, a veces no sé el nombre del trabajador pero sí de sus tres hijos, porque **he llenado un montón de fichas de actividades que tenían que ver con eso**, hoy por hoy ya están grandes y me los encuentro y me dicen "profe", porque **los acompañaba a todas esas cosas**, la colonia de verano por ejemplo. (María Laura Navarro Secretaría Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

San Andrés

Se genera en el mundo del sindicato, lo que Sian Lazar (2015) pudo percibir como “contención”, este factor resulta relevante ya que produce que el sindicato sea, además de un espacio de trabajo, militancia y pugna, un lugar de relaciones entre las dirigentes y sus afiliados. Los integrantes de los sindicatos encuentran en sus dirigentes una forma de apoyo y contención y a su vez, resulta beneficioso para las dirigentes para ejercer la conducción.

En este sentido, cabe la reflexión acerca de la convergencia entre las tareas que las mujeres desarrollan en sus sindicatos y con sus compañeros y compañeras de trabajo y los roles y estereotipos de género. Partiendo de la premisa de que el género se compone de acciones performativas (Butler, 2019 [1999]), los rasgos relacionados a la escucha, la empatía, la comprensión, el involucramiento del cuerpo y, en general, las habilidades

asociadas a los vínculos entre personas se consideran como parte del dispositivo de la feminidad. Este dispositivo, desde una mirada feminista, constituye la base para el sometimiento de las mujeres, es decir, como las mujeres (siguiendo el razonamiento a partir del cual funciona el dispositivo de la feminidad) son *sensibles*, requieren *protección* y esa protección (masculina) se brinda a costa de su libertad (Federici, 2019).

Ahora bien, en el caso de las prácticas que sostienen de manera cotidiana a un sindicato, estas tareas vinculadas a la escucha, la cercanía, la disponibilidad para resolver problemas individuales y el conjunto de acciones performativas que hacen a la feminidad y que las mujeres aprenden desde pequeñas en sus hogares, funcionan para potenciar su accionar como delegadas y, a medida que van creciendo, como dirigentes.

En otras palabras, la militancia y la contención a las que hace referencia Lazar (2015) no son neutrales desde el punto de vista del género, sino que se distribuyen de manera desigual entre varones y mujeres. De modo que la *contención* como práctica cuasi terapéutica es un atributo asociado más frecuentemente a las mujeres, mientras que la *contención* entendida como una forma de evitar las rupturas políticas internas está más asociada a los varones. De la misma manera, la *militancia* entendida como una forma de presencia cercana, interpersonal, y sostenida en el tiempo, se atribuye más a las mujeres del sindicato mientras que la *militancia* asociada a prácticas que requieren algún saber sobre la violencia (tales como cortar calles, quemar cubiertas de autos, amenazar, hacer piquetes, entre otras) se asocian en mucha mayor medida a los varones del sindicato. La disponibilidad de las mujeres para escuchar y sostener los espacios de trabajo aparece como un elemento central en sus trayectorias.

Sin embargo, esta disponibilidad para la contención y la militancia no son gratuitas para ellas ya que, en reiteradas ocasiones, a lo largo del trabajo se puede percibir que a pesar de ser mujeres de diferentes sindicatos y distintas provincias, muchas de ellas sufrieron las mismas situaciones a lo largo de su carrera sindical: la dificultad para compatibilizar la vida personal y el sindicato. El siguiente subapartado trabaja sobre esta cuestión.

## 2.2 El sindicato y los trabajos de cuidados

Sumando a estas diferencias en la participación sindical por género, existen las tareas de cuidado las cuales se interponen entre la carrera sindical de las mujeres y su vida personal. Los trabajos reproductivos no son reconocidos como tales y, por lo tanto, no son remunerados; lo cual provoca que las mujeres se encuentren obligadas a dividir sus vidas entre el sindicato y la familia (Carrasquer *et al*, 1998). También es importante destacar que las tareas de cuidado son un trabajo que recae mayoritariamente sobre las mujeres debido a una construcción social y cultural a raíz de la cual las mujeres están asociadas a los trabajos reproductivos y los hombres a los trabajos productivos. Carrasquer *et al* (1998) hacen referencia a una homogeneidad en la presencia de las mujeres a la hora de encargarse de los trabajos de cuidados, así como también una homogeneidad en la ausencia de los varones. Es decir, los autores hablan de una transparencia en la desigualdad que data hasta hoy en día en la redistribución de las tareas de cuidado en todos los casos teniendo en cuenta al género. En base a las entrevistas realizadas a lo largo del trabajo de investigación, se puede afirmar que las mujeres sindicalistas tuvieron que trabajar intensamente para compatibilizar sus tiempos entre sus hijos o sus vidas personales, y el sindicato. Algunas de las entrevistadas mencionan en sus testimonios que cuando comenzaron a adentrarse en el sindicato lo hacían para ayudar a los demás; y a su vez, eran las únicas que se ocupaban de sus hijos y de las tareas de cuidado dentro de sus propias casas. Ya fuera por un divorcio, por el trabajo de su marido o simplemente por costumbre

Más allá de eso, volviendo, mi marido es empleado de correo (y lo era en ese momento) y durante muchos años hacía relevos en el interior. En las oficinas que son unipersonales, cuando el jefe de correos se tomaba vacaciones o licencia por enfermedad, él los suplantaba. **A mí eso me representó estar, incluso con mis hijos muy chiquitos, entre seis, siete y ocho meses del año sola:** sola me refiero a los días de semana, porque venía los fines de semana a casa. Cuando a mí me ofrecieron la Secretaría General, cosa que implicaba viajes para capacitación, le dije a mi marido **"si me vas a bancar en esta vos tenés que pedir que te hagan el traslado a la ciudad, sino yo no puedo tomar este compromiso, porque va a representar que en algún momento mis hijos se queden solos"**. (Claudia Allegri, Secretaria General SADOP La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

Rodriguez (2019) explica que el trabajo reproductivo y de cuidados es un “obstáculo” en la participación sindical de las mujeres. Algunos de las problemáticas con las que se encuentran las mujeres a la hora de participar son: las limitaciones para asistir a reuniones



que no sean dentro del horario laboral, la ausencia de mujeres en los espacios de deliberación y decisión, la dificultad para plantear sus demandas y, por último, la exclusión de los espacios de visibilización y representación (Rodríguez, 2019: 4).

A su vez **tengo que llevar adelante la casa con los únicos ingresos que hay, que son los míos**, porque hace mucho que me separé, mi hija más chica tenía un año cuando me separé, y los únicos ingresos siempre fueron los míos. A esto se suma el cuidado de adultos mayores, como fue mi madre antes de fallecer. **Creo que es la capacidad que tenemos las mujeres sindicalistas, no solo de transformarnos sino también de crear cosas maravillosas a partir del trabajo colectivo.** (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

**Había quedado embarazada**, sospechaba que lo había logrado, porque la verdad que la deseé mucho, **y de repente tenía que viajar a un congreso en Buenos Aires, a una capacitación por tres días del sindicato.** [...] Entonces viajo y al otro día, en la sede de Quintino Bocayuva en el tercer piso, siento que me estaba bajando el período, imagínate. Le aviso a una compañera, Débora Serrante, genia de nuestro sindicato, le mando un mensajito porque yo estaba en el panel, y de inmediato me acompañó y bajé las escaleras hasta el primer piso donde estaban los consultorios médicos. (María Laura Navarro, Secretaria Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

A pesar de las diferentes vivencias de las mujeres entrevistadas a lo largo del trabajo de investigación podemos observar la forma en que cada una de ellas, a su manera, tuvo que compartir su vida entre sus familias y el sindicato. Pese a que reconocen un fuerte avance del feminismo dentro de la participación sindical, en donde cada vez más mujeres logran encontrarse en espacios de poder y decisión, así como también, cada vez más mujeres se afilian al sindicato y participan del mismo; llegan a la conclusión de que, a pesar de que han generado resultados notorios, todavía queda trabajo por hacer. En algunos testimonios las mujeres hacen alusión a que debieron cambiar los horarios de las reuniones debido a que se realizaban en momentos donde ellas debían cuidar a sus hijos, así como también vieron la necesidad de implementar espacios de lactancia para que puedan combinar los trabajos de cuidados y el sindicato. Muchas de estas prácticas las realizan las mujeres dentro del sindicato sin el apoyo de sus compañeros varones y por eso es que concluyen que todavía hay un largo trecho por recorrer.

A pesar de que los trabajos de cuidados en las casas de las dirigentas son vistos como un obstáculo para la participación activa dentro de sus sindicatos y el crecimiento de sus

carreras políticas, por otro lado, en beneficio de las mujeres, estos trabajos no remunerados sirvieron como un puntapié para realizar sus tareas dentro del sindicato. Tal como se mencionó en el subapartado anterior, teniendo en cuenta la categoría (indígena a la militancia sindical) de *contención* que Lazar (2015) implementa en su libro, la reproducción de los roles de género lleva a estas mujeres a realizar tareas dentro del sindicato tales como escuchar a los demás integrantes, darle importancia a aquello que se les cuenta y el seguimiento persona a persona a cada uno de los afiliados y las problemáticas que se les presentan. Es decir, las tareas de cuidado que realizan dentro de sus hogares sirven como una especie de entrenamiento y aprendizaje para las tareas que desempeñan dentro del sindicato como dirigentas. Así, las mismas tareas de cuidados que les impiden participar del mercado de trabajo y de la política sindical en las mismas condiciones que sus pares varones, funcionan como un sostén de práctica (y de mistificación) de sus roles como cuidadoras dentro de los sindicatos.

### **2.3 Organización de las mujeres dentro de los sindicatos**

De acuerdo con los intereses y las demandas de la agenda intersindical de las mujeres, podemos observar distintas estrategias de incorporación de temáticas de género tales como la visibilización a través de discursos e intervenciones políticas en plenarios en donde participan secretarios generales de todos los gremios, reuniones de comisiones directivas y mesas paritarias y de iniciativas de formación y capacitaciones mixtas para delegados y afiliados (Rodríguez, 2020). Las entrevistas informan sobre diferentes estrategias que tomaron forma dentro de los sindicatos analizados a partir de los últimos movimientos feministas que se generaron a partir del 2015: asambleas y espacios horizontales, secretarías de género, cursos y seminarios de masculinidad, protocolos hacia los casos de violencia de género dentro de los sindicatos, organización y percusión.

De acuerdo con Bonaccorsi y Carrario (2012) el feminismo y las teorías feministas dieron un impulso, a partir de los años '80, a la incorporación de la mujer y las perspectivas de género en la creación de políticas públicas y, a través de ellas, a las reformas en las organizaciones de la sociedad civil (por ejemplo, la CGT creó el Instituto de la Mujer en el año 1992). De acuerdo con las autoras, estos espacios fueron creados con la intención de actuar en contra de la subordinación y la discriminación de las mujeres. Otro de los hitos importantes para las mujeres dentro del sindicato fue la implementación de la Ley

de Cupo Sindical implementada en el año 2002, la cual establece “la representación femenina en cargos electivos y representativos de los sindicatos en un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, s/f).

A pesar de la sanción de la ley, todavía los sindicatos se encuentran lejos de su implementación o en otros casos se convierten en techos de cristal que no les permiten a las mujeres avanzar en los puestos decisorios y representativos. La acción de las mujeres llevó a cabo estas políticas de refacción dentro del sindicalismo argentino creando Secretarías de Género, protocolos en casos de violencia de género y otros espacios dedicados al sindicato y al feminismo como ser talleres o actividades que son únicamente para ellas.

En estos últimos años, con la presencia de mujeres de distintas organizaciones sindicales en los paros y movilizaciones feministas, encontraron un lugar de protagonismo dentro de la agenda pública. Las experiencias de participación en paros, nacionales e internacionales, del 8M y 3J interpelaron de manera directa a las sindicalistas y resultaron en la activación de dinámicas de coordinación política en conjunto con las dirigentas de centrales sindicales (Rodríguez, 2020).

En los siguientes extractos, las entrevistadas fueron interrogadas respecto a los casos de violencia de género y violencia laboral dentro de los sindicatos y cómo estas problemáticas fueron tratadas de manera interna a partir de las perspectivas de género. En varias ocasiones, las entrevistadas hacen alusión a casos de violencia laboral por parte de integrantes hombres hacia las mujeres, así como también exponen la existencia de violencia por parte de personas del mismo sexo haciendo énfasis en las condiciones de desigualdad que padecen las mujeres en sus espacios de trabajo.

A pesar de que es una temática a la cual se le presta cada vez más atención y que en muchos espacios de trabajo se están tratando de incorporar protocolos para violencia de género y situaciones de desigualdad, todavía no se ve de manera clara cómo se debería actuar en estas ocasiones. Las entrevistadas se encuentran con un problema estructural en donde los protocolos todavía no están asentados de manera fehaciente y esto lleva a los grises que existen todavía a la hora de tratar algunos de estos casos.

Sí, **hemos tenido muchos casos de violencia de género**, pero no solo por violencia de género, sino **también por violencia institucional y laboral**, porque estamos de cara a las patronales y esa desigualdad de poder hacer que las compañeras precarizadas, las más vulnerables, se vieran obligadas a aceptar estas situaciones con tal de no sufrir las consecuencias de quedarse sin sus puestos laborales. **Se usaban las instituciones para poder vulnerarlas, eso se vio muchísimo en toda la provincia.** Se pudieron visibilizar muchísimos casos de violencia laboral e institucional, y de violencia de género, bueno, **la violencia siempre es de género en condición de mujer, pero propiamente dicha, de compañeras que la vivían como insostenible ya [...]** De todas maneras hay un equipo de trabajo grande en SENTRAM, mientras **algunos se encargan de la cuestión institucional otros nos encargamos de contener a la víctima y llevar adelante el proceso jurídico**, que es el más jodido, porque está tan alejado de tener un poco de empatía por lo que le pasa a la víctima, es un espacio muy duro para quien padece violencia y debe ir a contar 20 veces lo mismo. (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

El Consejo de la Magistratura **aprobó el registro único contra denuncias contra magistrados por violencia de género.** Eso es re importante, porque vos entras a una página oficial del Consejo de la Magistratura de la Nación y vas a la pestaña que dice "registro" **te sale el nombre, apellido y causal de todos los jueces y juezas que a nivel nacional han sido denunciados por violencia de género.** De ahí podés ver cómo sigue esa denuncia y el trámite. Puede ser que a esa persona le terminen dando una sanción menor y no terminen destituyéndole, porque es difícil la destitución de un juez. **Que vos sepas quiénes son son los violentos dentro del Poder Judicial y sepas dónde trabajan es importantísimo.** (Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU Nación y Secretaria de Derechos Humanos CGT Tucumán. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Otra de las características que se puede observar en las entrevistas realizadas es la organización de las mujeres dentro de las agrupaciones ya que, si bien siempre fueron partícipes de las marchas de los sindicatos, ahora también pudieron organizarse en espacios exclusivos para promover el debate y las perspectivas de género en forma intrasindical. Dado que en los espacios considerados “públicos” y “productivos” las acciones de las mujeres son a menudo desestimadas como “privadas”, “personales”, “irreflexivas”, la constitución de espacios “feministas” y “de género” dentro de las organizaciones es una estrategia común de los últimos años para construir referencias y formar carreras políticas y consolidar equipos de trabajo, entre otras tareas. La presente investigación me permitió captar, tanto a través de las entrevistas como de las

observaciones, que estos espacios pueden funcionar como “plataformas de despegue” de las dirigentas sindicales. La participación feminista puede brindarles, de este modo, una serie de elementos importantes a la hora de construir una carrera sindical: un grupo de seguidoras, una agenda (conformada por demandas, pero también por hitos y encuentros), una red de contactos dentro y fuera del sindicato y, en algunos casos, acceso a una estructura organizativa y de movilización, elementos que resultan relevantes para participar o realizar medidas de fuerza.

En este sentido, las mujeres que fueron entrevistadas en reiteradas oportunidades mencionan el hecho de que deben organizarse con sus demás compañeras para ir a movilizaciones y protestas como las de Ni Una Menos, el día del Trabajador, el 17 de Octubre, así como también, se organizaron para ir al Encuentro Nacional de Mujeres y a los encuentros que realiza Mujeres Sindicalistas a lo largo del territorio, en los cuales tienen la posibilidad de interactuar y vincularse con mujeres de otros sindicatos.

Desde **ahí empezamos a construir**, me dijo (Vanesa Siley) que quería venir a Mendoza a armar el espacio de Mujeres Sindicalistas, y **yo iba a rosquear para hacer un acto**. Me acuerdo que ella no pudo venir y vino Claudia Laffer con dos compañeras más. Las tuvo que ir a buscar al aeropuerto un compañero porque **estábamos en plena manifestación frente a uno de los canales de Mendoza que no quería pagar la paritaria, y de ahí nos fuimos al encuentro y firmamos el lanzamiento de Mujeres Sindicalistas de Mendoza. Tuvimos encuentros en La Rioja, Santa Fe. Tuvimos el encuentro en Huerta Grande, en Córdoba, que fue impresionante**. Después participamos de un encuentro que hubo en San Luis. También **participé de la vigilia, de agosto de 2018, cuando no se aprobó el aborto, también estuve ahí en la casa de Mujeres Sindicalistas**. (María Laura Navarro Secretaria Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

En la realidad **nos ha tocado llevar a cabo luchas en pos de estas compañeras en los organismo estatales**, como es la **Secretaría de Políticas de Género del gobierno de la provincia, o la Defensoría del Pueblo**, cuando encontrábamos toda esa burocracia en dichos organismos, de **revictimizar a la víctima, de que tuviera que volver a narrar los hechos sucedidos para que después digan mi jurisdicción no me permite avanzar desde este lugar**. De todas maneras hay un equipo de trabajo grande en SENTRAM, mientras algunos se encargan de la cuestión institucional otros nos encargamos de contener a la víctima y llevar adelante el proceso jurídico, que es el más jodido, porque está tan alejado de tener un poco de empatía por lo que le pasa a la víctima, es un espacio muy duro para

quien padece violencia y debe ir a contar 20 veces lo mismo. (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

Además de estos elementos, en los cuales las mujeres implementan estrategias en las agrupaciones para generar su lugar y lograr que sus demandas sean escuchadas, las entrevistadas concuerdan en que las transformaciones a partir del feminismo dentro del sindicato deben ser en conjunto con sus pares varones ya que, al ser ellos mayoría en casi todos los sindicatos, también deben ser incluidos en sus protestas. Es en esta instancia donde entran en juego los “talleres de masculinidad” (un espacio para abrir diálogo entorno a la construcción del “hombre” y de cómo se aprende a ser hombre), capacitaciones, talleres de género y charlas constructivas que deben hacerles comprender el papel relevante que ocupan dentro del proceso y logren acompañarlas en el reclamo por la violencia de género. Debido a el sistema patriarcal que existe dentro de la sociedad, así como también en los sindicatos, las mujeres comenzaron a crear espacios de organización colectiva a los que sólo accedían participantes de género femenino (por ejemplo la Secretaría de Género de la CGT) y a partir de los cuales generaron, en primer lugar, que varias de sus compañeras compartieran experiencias personales, en segundo lugar la creación de áreas de género destinadas a capacitaciones sobre diferentes temáticas como por ejemplo la Ley Micaela o los protocolos en casos de violencia de género para, posteriormente, incluir a los varones en estos espacios de forma tal que comprendan y empaticen con los problemas que las mujeres presentan dentro de los sindicatos.

Pero entiendo que este proceso **tiene que ser con ellos**, tiene que ser con los compañeros, comprometiéndolos a salir de los círculos de complicidad, de los **círculos de machos donde se cubren entre ellos**. Hay que comprometerlos en la actividad, porque donde el compromiso sea la presión de no tener que consentir, encubrir y avalar prácticas machistas, ahí los vas a poner en compromiso de decir "no, mirá, no estoy hecho para esto", y vuelven a cruzar de vereda. (Claudia Allegri, Secretaria General SADOP La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

Eso se dio al interior de **la ley Micaela sindical**, donde hacemos obligatorias las capacitaciones, arrancando por una capacitación de consejo directivo. Es llamativo que **algunos compañeros esos días no podían o no estaban**, creo que hay reticencias a hablar de esos temas, a estar, **el temor a que las denuncias por violencia de género se utilicen públicamente**, hay un temor a todo eso. Suceden muchas cosas, pero también genera abrir las puertas, generar otros tipos de

discusiones, **empezar a incluirnos en algunas mesas de decisión.** (Agustina Panissa, Secretaria Adjunta ATE Capital y Secretaría de la Juventud CTA. Entrevista realizada en Junio de 2021)

Hay una compañera mujer que se dedica a la Secretaría de Género en cada una de las seccionales; **hay herramientas, desde el consejo directivo del sindicato, como te decía la licencia por violencia de género, los protocolos, las capacitaciones.** Ahora con el convenio 190 de la OIT vuelve a forzarse la idea de **"vamos por acá", ahora está metido en la agenda internacional también.** (Ana Belén Rosemberg, delegada SATSAID Nación. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Las entrevistadas indican que el cambio debe suceder en conjunto con sus compañeros varones debido a que son ellos, principalmente, quienes llevan adelante las decisiones que se toman dentro del sindicato y son quienes, en determinadas ocasiones, acompañan a las mujeres en sus cargos electivos e impulsan su inclusión en las agrupaciones.

Por estas razones, durante el Encuentro de ATE en el marco del Día del Trabajador del 1 de mayo de 2021, la Secretaria Adjunta de ATE Capital, Agustina Panissa, hizo alusión en varios momentos de la actividad al hecho de que las mujeres debían presentarse en los sindicatos como sujetos políticos y que deben participar de la toma de decisiones. A partir de esto, pese a que la mayoría de las entrevistadas concluye que los hombres también deben ser parte de esta demanda colectiva por parte de las mujeres, Agustina hace especial hincapié en que también deben existir espacios sindicales que incluyan perspectiva de género y aspira a un modelo feminista dentro de los mismos. Complementariamente, expresa que las mujeres deben estar en conjunto con los hombres y no en espacios relegados de la toma de decisiones.

#### Encuentro ATE Día del Trabajador:

Agustina Panissa, Secretaria Adjunta de ATE Capital, habla del debate feminista como un posicionamiento para ellas como sujetos políticos. Aspira a un modelo sindical con feminismos y afirma que el feminismo les permite crecer.

(Nota de campo. Mayo 2021)

Por otro lado, a partir de la manera en la que las mujeres comenzaron a organizarse en estos nuevos espacios se introdujeron modificaciones significativas dentro de los sindicatos. La percusión en ATE fue uno de los grandes cambios que se produjeron, en donde un grupo de mujeres formaron la agrupación “Las Pibas de ATE” en el marco de la corriente sindical Verde y Blanca, que tomó como una de sus líneas identitarias características al feminismo impulsado dentro del propio sindicato. Las integrantes que forman parte de esta agrupación atribuyen su creación a la llegada de los movimientos masivos feministas como Ni Una Menos. En un sindicato en donde las tomas de decisiones se ven condicionadas primordialmente por varones, las mujeres tomaron el control de los bombos. La percusión es un instrumento esencial y principal en la participación de los sindicatos en marchas y protestas, es una forma de hacer ruido tanto objetivamente (en lo que funciona como una herramienta clave para movilizar porque los ruidos de bombos impiden que las tareas laborales se desempeñen normalmente) como simbólicamente (haciendo que los/as trabajadores y quienes están en un espacio determinado se pregunten qué está ocurriendo y contra quién es el ruido).



*Las pibas de ATE en una movilización callejera. Fuente: <https://www.facebook.com/laspibasdeate/> 5 de junio de 2019*



Este grupo de percusión proveniente de la agrupación Verde y Blanca surgió a partir de la incomodidad de las afiliadas a partir de la llegada de Mauricio Macri a la Presidencia donde fueron quitados varios de los beneficios de los/as trabajadores/as estatales, como por ejemplo el presentismo. Luego, cuando fueron citadas al 31° Encuentro Nacional de Mujeres a través del área de Género de ATE Capital, notaron que su columna necesitaba percusión para poder hacerse notar. Una de las activistas relata: “No es habitual que las mujeres toquen instrumentos de percusión y mucho menos en una columna sindical en el marco de una movilización política” (Asociación Trabajadores del Estado - Central de Trabajadores de la Argentina).

El diferencial de la percu (sic) es que **son todas compañeras militantes**, porque en general en los sindicatos se contrata la percusión. En cambio, esto es algo así como **la percu de las mujeres**. Es muy interesante porque ellas ponen **en cuestión ese sentido común de la fuerza física que hay que tener o determinada cualidad asociada a lo varonil para cargar el bombo o lo que sea**. (Agustina Panissa, Secretaria Adjunta ATE Capital y Secretaría de la Juventud CTA. Entrevista realizada en Junio de 2021)

Pese a que Las Pibas de ATE es un buen ejemplo para ilustrar la posición que están tomando las mujeres dentro de los sindicatos, como bien podemos observar partir de las demás entrevistas, cada sindicato fue generando estrategias para contrarrestar estas desigualdades impulsadas por las mujeres que forman parte de los mismos. Por ejemplo, se crearon espacios de género en la CGT encabezada por Noé Ruiz, quien hoy en día impulsa junto con sus compañeras de Mujeres Sindicalistas Vanesa Siley y Alicia Castro, ampliar la participación de la mujer en los cargos de conducción desde el 30% vigente, estipulado desde 2002 por la Ley de Cupo Sindical Femenino 25.674, al 50% que se plantea como nueva meta (Télam, 2021). Por otro lado, también se crearon espacios a través de los cuales se realizan capacitaciones sobre diferentes temas de género como la Ley Micaela que busca “transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley y, en definitiva, cada una de las políticas públicas” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2019) así también como la implementación de protocolos en casos de violencia de género o laboral. En cada una de estas estrategias buscan introducir a los

demás activistas varones para, de esta manera, lograr un grado de aprendizaje y empatía con las demás integrantes mujeres.

## 2.4 Feminismo y Mujeres Sindicalistas

Todas las entrevistadas adhieren a la idea de que el feminismo y su militancia no comenzaron en el año 2015 con la llegada de Ni Una Menos o con la nueva “cuarta ola”. La memoria colectiva (Halbwachs, 2004) depende siempre de un grupo que la construye en función de su presente para, de alguna manera, entender los comienzos en el feminismo de las entrevistadas. Algunas reconocen su inclusión en el feminismo a raíz de las trayectorias de mujeres como Eva Perón, Cristina Fernández de Kirchner y, más arraigado a plano sindicalista, personalidades como Vanesa Siley o Alicia Castro a quienes reconocen como sus referentas. Retomando el concepto de “memoria colectiva” podemos denotar que las entrevistadas repiten este patrón que Halbwachs (2004) denomina como los recuerdos y memorias que guarda y destaca un grupo o comunidad en su conjunto. Es decir, las trayectorias de personalidades como Eva Perón o Cristina Fernández de Kirchner, implican para las integrantes de los sindicatos, de alguna forma, un camino a seguir.

Una oportunidad única y hecha bajo la tradición argentina de la movilización popular y la lucha por los derechos humanos, **las madres y las abuelas, Eva Perón, Cristina, hay que leer todo el mapa. Y en el mapa surgieron estas compañeras que se pusieron al hombro una consigna y lograron movilizar popularmente como se hace, y que lograron que todas las entidades o personas como yo también se sumaran.** Sindicatos, organizaciones políticas, barriales, populares, nadie puede quedarse afuera de la consigna. No puedo dejar de verlo, de que está ahí. Ahora, **Ni Una Menos no me creó**, no me convenció a mí de lo que sería ser feminista, igual que el aborto, no me convenció eso. **Tuvo lógica en mi mente a partir de la historicidad que te digo del peronismo con Cristina.** (Ana Belén Rosemberg, delegada SATSAID Nación. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

A partir de los extractos de las entrevistas, también se hace alusión al hecho de que su crianza fue de gran importancia a la hora de militar el feminismo ya que veían en sus

casas el rol que cumplía su madre. Otra de las causas de su inducción es el hecho de que muchas de ellas también reconocen haber vivido experiencias de violencia de género o violencia laboral que las llevaron a ser feministas. Algunas de ellas afirman que antes de la llegada del feminismo a sus vidas, se consideraban machistas y entorpecían el camino de las demás y hoy en día se arrepienten.

Mi introducción en el mundo de los varones era **con la lógica de los varones**, era una mujer entrando en un grupo de varones pero con la lógica machista. No con el ejercicio de la práctica, pero sí **con el pensamiento de "las minas son todas iguales, donde hay una mina hay un quilombo"**, esta cosa que uno después con los años y el tiempo fue **entendiendo que era un trabajo cultural que nos han hecho siempre, la rivalidad y el desprecio por la compañera** o amigo mujer. Esta cosa de creer que cuando una mina entra a tu casa es para mirarte al marido. (Claudia Allegri, Secretaria General SADO La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

Por otro lado, como explica Rodríguez (2020) los colectivos de mujeres y los movimientos feministas que forman parte de organizaciones mixtas (integradas tanto por mujeres como por varones) tienen el desafío de enfrentar las tensiones y los conflictos que se generan en estructuras partidarias con lógicas patriarcales. A pesar de la creación de colectivos de mujeres y organizaciones dentro de los sindicatos, no existe todavía una estrategia feminista común e incluso algunas mujeres se sienten todavía obstaculizadas por las demás activistas mujeres.

Por ejemplo, para **los 8 de marzo siempre discutimos**, porque **las compañeras tratan al sindicato como si fuera en su totalidad una burocracia sindical o tuviera una lógica burocrática, y nos terminan atacando a nosotras que somos las que estamos construyendo adentro de esos sindicatos un sindicalismo feminista**. Yo no quiero dejar de ser sindicalista y tampoco voy a dejar de ser feminista, y estoy convencida de que el mejor lugar para todos los trabajadores y trabajadoras es el sindicato porque es el lugar donde se defienden los derechos y se logran los cambios colectivos y permanentes. (Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU Nación y Secretaria de Derechos Humanos CGT Tucumán. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Mi mamá me lo repitió tanto de chiquita, nos contó tanto esa historia y cómo se le **plantaba a mi abuelo en decisiones**, pero **ni siquiera desde la**

**concepción feminista**, sino desde la práctica cotidiana. Rebelarse a ciertas cuestiones que estaban establecidas, que estaban bien para el varón y para la mujer no, de hecho a ella **no la dejaron estudiar en el secundario porque para eso solo iba el varón**. (Claudia Allegri, Secretaria General SADOP La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

La formación de intereses colectivos y la definición de métodos y procedimientos para generar un cambio en la estructura político-sindical se necesitaban mostrar puntos de convergencia y condiciones para la expansión de la politicidad de las mujeres (Rodríguez, 2020). Las mujeres que pertenecen a una organización como lo es Mujeres Sindicalistas entienden por colectivo al cambio que debe hacerse en conjunto dentro de los sindicatos. A pesar de que muchos de los reclamos de la agenda feminista lograron introducirse en el plano sindical, de acuerdo con los testimonios, las dirigentas piensan que todavía queda un gran trecho para lograr la feministización del sindicato.

En **Santa Fe tenemos tasas alarmantes de femicidio** y en Rufino también. Este pueblo fue cuna del Ni Una Menos, con el femicidio de Chiara Páez. **El trabajo ha hecho hincapié, ya sea por tragedias o por luchas conmemorables, en la lucha colectiva**. Creo que hemos estado ahí, **marcando la diferencia**. (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

Teniendo en cuenta los argumentos de Rodríguez y Cuéllar Camarena (2018), desde las primeras asambleas feministas organizadas en el año 2016, la participación de Mujeres Sindicalistas ya se hacía notar, compuesta principalmente por activistas de agrupaciones vinculadas a la izquierda. A pesar de que el primer encuentro de Mujeres Sindicalistas ocurrió en el año 2016, en el 2017 lograron participar en las marchas de Ni Una Menos desde los sindicatos desde la CTA de los Trabajadores y desde la Corriente Federal de los Trabajadores de la CGT. En esta primera instancia, las Mujeres Sindicalistas se unieron en contra de las políticas del gobierno de Mauricio Macri, debido a las “políticas de ajuste del gobierno anterior y, a la realización de un préstamo millonario al FMI”, las mujeres marcharon juntas como un bloque sindical bajo la consigna: “Unidad de las trabajadoras contra el ajuste y el FMI”. En el año 2018, Mujeres Sindicalistas se unió a la movilización incorporando el reclamo sobre el efecto de las desigualdades y abusos que existen en el

mundo laboral y que se agudizaron, desde la perspectiva de las sindicalistas, con las políticas del Gobierno de Macri (Página 12, 2018). Mujeres Sindicalistas adhirió al reclamo en contra del expresidente y su gestión a través de la consigna en contra de los despidos, el ajuste del gobierno y el aborto legal, seguro y gratuito.

La construcción de un sindicato con prácticas feministas y la articulación del feminismo dentro de las contendas populares, genera una tensión en las estructuras culturales y patriarcales que son parte de un pacto social hegemónico que relega a sujetos que son excluidos e invisibilizados (Rodríguez y Cuéllar Camarena, 2018). Muchas de las entrevistadas alegan que su participación y conocimiento hacia la organización de Mujeres Sindicalistas corresponde a otra compañera, ya que por lo general se insertan debido a que otra afiliada al sindicato ve potencial en ellas y les ofrecen acompañamiento.

Lo que siento es que **Mujeres Sindicalistas me ayudó a entender las problemáticas de otras compañeras en otros lugares de trabajo y sindicatos**, me dio la posibilidad de **conocer a otras compañeras sindicalistas con visiones estratégicas sobre lo que había que hacer** y lo que no de cara al futuro inmediato. **Sentí un grado de acompañamiento por parte del espacio** que, siendo que no son mujeres de mi propio sindicato, no había sentido en otro lugar o espacio de discusión. (Ana Belén Rosemberg, delegada SATSAID Nación. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

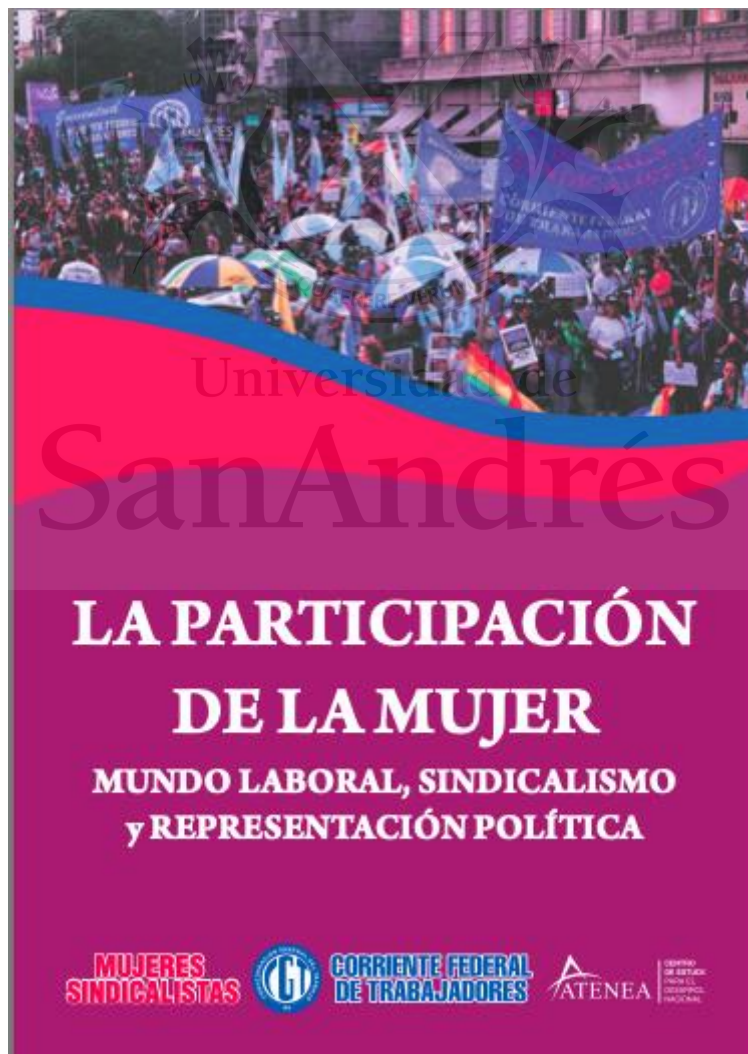
Pero logramos construir un espacio con los gremios, que fue durísimo pero lo logramos. **Marchamos con las compañeras de la CTA de los trabajadores. CTA, CGT juntas bajo la bandera de las Mujeres Sindicalistas**, con las consignas, las bengalas, los bombos, el megáfono, todo. (María Laura Navarro, Secretaria Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Somos parte y las ponemos como **referencia en esta marea feminista**. Creo que **se han reivindicado y logrado conquistas maravillosas desde este espacio**. (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

En este último extracto María José Barrios (FESTRAM) hace alusión a que, a partir de la organización Mujeres Sindicalistas, han conquistado campos a través del colectivo de mujeres, a los cuales no habían llegado antes como, por ejemplo: “los cuadernillos”, una herramienta de aprendizaje para que cada espacio de género dentro de los sindicatos

pueda extraer conceptos y estrategias para pensar políticas a través de la perspectiva de género.

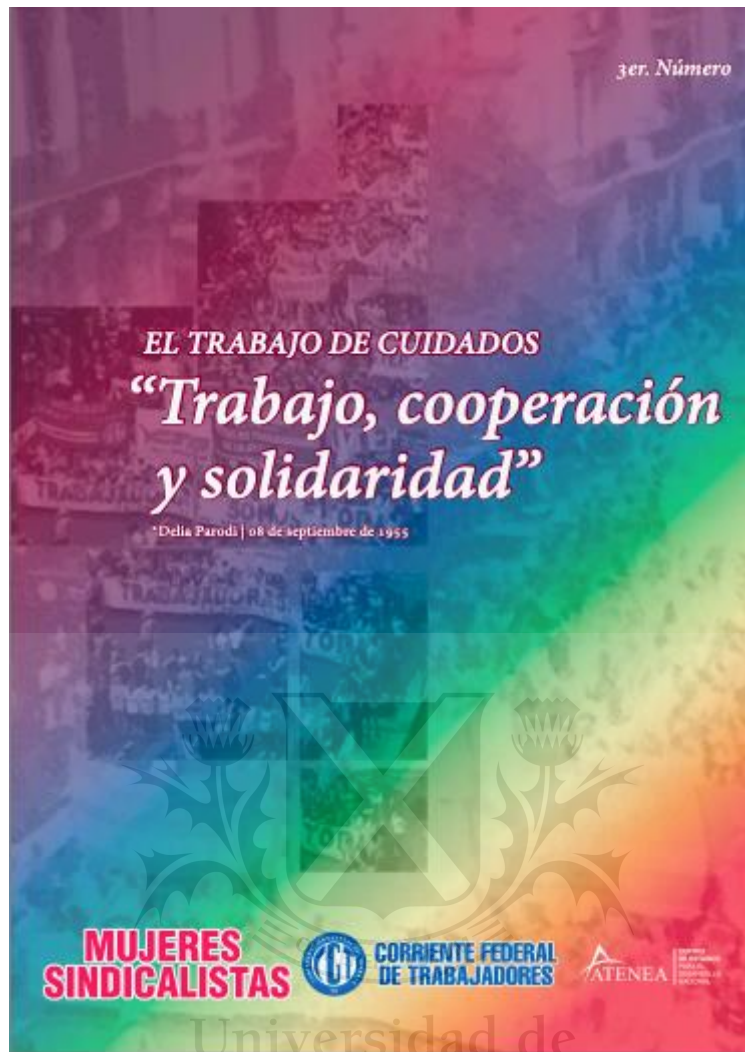
Estos cuadernillos son redactados por Mujeres Sindicalistas cada determinado tiempo, explicitando las problemáticas que sufren las mujeres tanto en los ámbitos laborales como en sus casas. El primero de ellos visibiliza las problemáticas que tienen las mujeres dentro del mundo sindical y laboral. Luego, escribieron sobre las mujeres y los trabajos en comunidad y como dentro de estos espacios se ayudan de manera colectiva. En el 2020, continuando con el trabajo en comunidad, elaboraron el tercer cuadernillo titulado “El trabajo de cuidados - Trabajo, cooperación y solidaridad”. Este año está previsto la elaboración de un nuevo cuadernillo sobre la reducción de la jornada laboral para favorecer a las mujeres sobre los trabajos de cuidados.



Cuadernillo Mujeres Sindicalistas “La participación de la mujer: mundo laboral, sindicalismo y representación política” Fuente: <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf> / 2017



Cuadernillo Mujeres Sindicalistas “Las mujeres, el trabajo y la comunidad organizada”  
Fuente: <http://www.portalsur.com.ar/wp-content/uploads/2019/02/cuadernillo-final-2019-muj-sind.pdf> / 2019



Cuadernillo Mujeres Sindicalistas “Trabajo, cooperación y solidaridad” Fuente: <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/FINAL-cuadernillo-2020-mujeres-sindicalistas1.pdf> / 2020

Es por esto por lo que las mujeres pertenecientes a este movimiento basan muchos de sus plenarios y encuentros en el contenido que obtienen de estos cuadernillos. En línea con el trabajo de cooperación y en comunidad, las mujeres buscan que las integrantes de todos los movimientos sindicales puedan identificarse con sus demandas. Es decir que, a pesar de haber nacido dentro de la Corriente Federal es un espacio que convoca a las mujeres de todas las organizaciones sindicales:

“Invitamos a todas, tal como lo hiciéramos en nuestro primer encuentro, mujeres organizadas, mujeres trabajadoras, a participar activamente de los sindicatos y a replicar en sus ciudades, los núcleos de Mujeres Sindicalistas,



para conformar una gran red nacional y Federal”. (Segundo Encuentro Mujeres Sindicalistas, 2017).

Es interesante pensar que, a pesar de las intenciones que tienen las participantes que integran Mujeres Sindicalistas sobre cambiar los paradigmas sindicales y poner a la mujer en un plano de igualdad, hoy en día todavía los cambios son muy recientes y no se insertaron de manera plena en los sindicatos como para poder llegar a esa paridad.

De manera persistente las entrevistadas sugieren que es un espacio de unidad y aprendizaje al cual llegan a partir de otras compañeras. Otro de los patrones interesantes que se percibe a partir de las entrevistas es el halago constante entre ellas, una situación de unión por la disputa sindical, pero, al mismo tiempo, un espacio de cariño y apoyo entre las pertenecientes. Es importante entender que, en otros contextos, las mujeres estaban destinadas a competir entre ellas debido a un sistema patriarcal que lo imponía, y que hoy en día está comenzando a diluirse. Atribuyen su adhesión a las demás compañeras y a la necesidad de un espacio propio para las mujeres que no esté dentro de los sindicatos para discutir y por sobre todas las cosas compartir.

A pesar de que Mujeres Sindicalistas se convirtió en un espacio para compartir y relacionarse entre las mujeres es también un nuevo ámbito de circulación política en donde, a partir de los discursos y las convocatorias, se posicionan diferentes personalidades como referentas de las demás participantes. Vanesa Siley, creadora de Mujeres Sindicalistas, se convierte en referenta de las demás integrantes debido a su capacidad de ir más allá del sindicato y también la lleva a posicionarse al frente del bloque de diputados del Frente de Todos gracias, en parte, al apoyo de Mujeres Sindicalistas. Su discurso busca que las mujeres sindicalistas se sientan identificadas con lo que predica y tengan la voluntad de militar a su lado.

A Vanesa la **hemos invitado a nuestra casa** en Santa Fe en varias oportunidades a disertar, sobre las Mujeres Sindicalistas y todo el trabajo que hacían, que es fabuloso. A veces **las distancias no nos han permitido tener encuentros más fluidos** con alguna compañera, pero siempre que se nos

propuso una actividad hemos viajado, hemos sido parte, **viajando con compañeras y aprendiendo.**

(María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

Vi todo el recorrido que ella hizo, **me genera mucha admiración**, es una gran compañera además. Todo el laburo que hubo de recuperar la experiencia del movimiento de mujeres sindicalistas... **yo la veía a ella tanto como a Estela Díaz, y las dos hicieron un salto en el movimiento sindical** a los roles institucionales, Estela como ministra y Vane como diputada, pero **las dos eran para mí como esa referencia**, una más del lado de la CTA y otra del lado de la CGT, dos compañeras que la vienen peleando muchísimo y que en esta etapa histórica están teniendo ese salto a la institucionalidad en representación de los trabajadores. (Agustina Panissa, Secretaria Adjunta ATE Capital y Secretaría de la Juventud CTA. Entrevista realizada en Junio de 2021)

Las trayectorias de las entrevistadas están marcadas por la militancia sindical, así como también la militancia feminista. Son mujeres que están atravesadas por las movilizaciones feministas debido a que se sienten interpeladas ya sea por sufrimiento o desigualdad y debieron ocuparse de criar a sus hijos solas, en provincias alejadas de la capital y algunas de ellas incluso contando con un único salario y sin la presencia de un cónyuge, pareja o acompañante que pudiera ayudarlas con las tareas a realizar dentro del hogar. En sus carreras, sus militancias, e incluso en sus activismos el feminismo fue una importante reflexión y un espacio de acción política.

La política es un lugar en donde los criterios de organización son el resultado de una construcción arbitraria que se constituye a partir de las diferencias sexuales (Maffia y Gómez, 2009) en donde los hombres son quienes integran mayoritariamente las cúpulas y toman las decisiones. A través de sus relatos se da a conocer el impacto que tuvo la llegada de este último período de movilización feminista, acompañado por Ni Una Menos y la campaña por la legalización del aborto, tanto en sus vidas como en el sindicato.

Yo siento que mi idea de que había diferencias reales en los lugares políticos **viene a partir de Cristina**. Siento a ella, y eso que mucha gente la critica y le pone la vara de que no es tan feminista, **vi nociones en su gobierno que tenían que ver con la perspectiva de género**. Por ejemplo, la posibilidad de que **muchas mujeres sin aportes de trabajo registrado se jubilen**. Me parece que esa es una

de las políticas más feministas de toda la historia. Porque estoy muy vinculada al mundo del trabajo, y en el mundo del trabajo ver que mujeres que dieron todo en los barrios o en sus casas, pero que **no tienen el privilegio de haber tenido trabajo registrado por toda esa demanda horaria, haberles podido reconocer eso es un montón.** (Ana Belén Rosenberg, delegada SATSAID Nación. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

**Sí, a mí me llevó a reconocer un aborto que tuve a ponerle palabras a lo que me había pasado.** A muchas nos pasó eso, no solamente a las que no están sino **también a las que sobrevivimos.** Cuando se aprobó me acuerdo de estar en mi casa, con la hija de mi marido llorando. (María Laura Navarro, Secretaria Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)[4]

Las entrevistadas consideran que la incursión en Mujeres Sindicalistas significó un avance a nivel colectivo. Esto puede explicarse debido a que, según lo que cuentan, es un espacio en donde las mujeres conocen personalidades importantes, entran en el juego político y generan un avance hacia lo colectivo con las demás mujeres. Es importante destacar que, a pesar de que se pueden observar algunos cambios que promueven la inclusión de las mujeres como ser; la creación de espacios feministas, la creación de Secretarías de Género dentro de las agrupaciones, el aumento en la participación de las mujeres en los sindicatos (Urrutia Pérez, s/f), la implementación de protocolos en casos de violencia de género, la colaboración de mujeres en espacios de toma de decisión y actividades educativas con perspectiva de género, de 1.448 cargos sindicales sólo 80 son ocupados por mujeres (Bonaccorsi y Carrario, 2012).

Por su parte, Aspiazu considera que es necesario garantizar la igualdad de género dentro de los sindicatos y “remover mecanismos discriminatorios, avanzar en políticas que promuevan la implementación de acciones y estrategias que efectivicen dicha igualdad” (2012: 12) un concepto al que Mujeres Sindicalistas apunta como espacio dentro de sus consignas. Mujeres Sindicalistas entiende el concepto de igualdad de género y pretende que atraviese a los sindicatos a través de nuevas políticas sindicales con perspectiva de género.

Otro de los valores que, según las entrevistadas, aporta Mujeres Sindicalistas en las trayectorias de las partícipes de este movimiento fueron los encuentros de mujeres. A partir de ellos logran vincularse con pares de diferentes gremios y provincias, contacto que no sería posible si no fuese por Mujeres Sindicalistas y que les permite organizarse y agruparse. Esto generó un avance a nivel político y no tanto a nivel personal de las entrevistadas.

La verdad que **es un espacio muy enriquecedor**, yo aprendo un montón, pero aparte **el hecho de poder ver y colaborar con sindicatos de compañeras que pertenecemos al empleo público y al privado**, algunas que son industriales, es absolutamente amplio entonces **las miradas también son amplias, hay muchas solidaridad y lealtad, que es muy bueno porque la construcción es verdaderamente colectiva**. (Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU Nación y Secretaria de Derechos Humanos CGT Tucumán. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

**Sí vino a generar cambios**, y entiendo que **a raíz de eso se están empezando a discutir otras cuestiones dentro de los sindicatos**. Hay algunos que son más dinámicos y otros más rígidos, más duros, en cuanto a modificar el trato que tienen con las mujeres, por lo menos para con la participación de las mujeres dentro de ciertos espacios. Fuimos a un encuentro de mujeres sindicalistas, creo que fue el segundo, en 2018 en Fatica; hicimos distintas comisiones, y **cada vez que se paraba una compañera y hablaba lo primero que hacía -en comisiones de mujeres donde no había un solo varón- era agradecer al Secretario General de su sindicato por haberle permitido estar ahí**. (Claudia Allegri, Secretaria General SADO La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

Podría decir que **impactó en mi vida sindical** sobre todo por la calidad humana de las mujeres sindicalistas que compusieron y componen el espacio, sin duda. **No lo pondría en términos de "mi vida", sino de "mi vida sindical"**. (Ana Belén Rosenberg, delegada SATSAID Nación. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

En uno de los cuadernillos de Mujeres Sindicalistas (Nro. 1, 2017), las mujeres explicitan que sus demandas son: la extensión de licencias por maternidad y paternidad, contemplar las licencias de familias LGBTQI+, el establecimiento de guarderías en los lugares de trabajo, proteger a la mujer en su ámbito laboral, no fomentar la discriminación, establecer una hora de lactancia, la creación de licencias de cuidados. Estos puntos

permitieron a muchas mujeres percibir e identificar situaciones que se vivían dentro de los sindicatos y también injusticias que otras de sus compañeras habían sufrido:

El Consejo de la Magistratura este año aprobó dos cosas que son re importantes para nosotros: **la licencia única por nacimiento**, que es **la única en el país que se aprueba con estas características** (sin distinguir si sos gestante o no gestante y dejando que elija la gente), pero también **aprobó el registro único contra denuncias contra magistrados por violencia de género.**(Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU Nación y Secretaria de Derechos Humanos CGT Tucumán. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Seguí trabajando así que mis compañeras hoy lo viven tranquilas, **mi oficina es como la sala de lactancia donde se sienten cómodas, hay un colchoncito para los niños. Todo lo que me pasó a mí lo transformé en actos políticos** para que más mujeres se pudieran sumar. **Tratar de adaptar los horarios de las reuniones**, porque a veces te decían "hay reunión a las ocho, con asado" y terminaban a cualquier hora y yo tenía a mi nene chiquito, para mí era re difícil, por lo que **empecé a proponer que las reuniones de comisión fueran en horario de trabajo con permiso gremiales para todos** (mujeres y varones), de modo que pudiéramos estar en horarios de trabajo. (María Laura Navarro, Secretaria Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)[1]

De todas maneras hay un equipo de trabajo grande en SENTRAM, mientras **algunos se encargan de la cuestión institucional otros nos encargamos de contener a la víctima y llevar adelante el proceso jurídico**, que es el más jodido, porque está tan alejado de tener un poco de empatía por lo que le pasa a la víctima, **es un espacio muy duro para quien padece violencia** y debe ir a contar 20 veces lo mismo. (María José Barrios, Secretaria General FESTRAM Santa Fe. Entrevista realizada en Mayo de 2021)

Los testimonios de las entrevistadas ratifican el hecho de que fue un suceso importante la llegada a Mujeres Sindicalistas ya que les permitió lograr un avance dentro de sus sindicatos. Las participantes atribuyen el cambio de paradigma a estas jóvenes organizaciones, las cuales se encargan de instruir, enseñar y organizar a las mujeres que tienen las mismas problemáticas en todas sus áreas. Por otro lado, un patrón que se repite a través de las entrevistas es el hecho del afecto que las pertenecientes a estas organizaciones tienen hacia sus referentas mujeres, así como también el sentido de pertenencia y contención entre quienes pertenecen a la organización. Esta forma de vincularse, que se encuadra en la idea de "contención" de Lazar (2019), muestra cómo, tal como se desarrolló en los subapartados anteriores, la reproducción de los roles de

género que asigna a las mujeres tareas de escucha, cuidado de los demás, y atención a los detalles, puede cumplir un rol empoderador en las mujeres sindicalistas dado que se trata de prácticas bien valoradas en el mundo de la militancia sindical. Estas “cualidades femeninas”, al encontrar un espacio político común, pueden traducirse en mejoras respecto a las condiciones de trabajo (enriqueciendo el debate sindical, generalmente centrado en cuestiones salariales) y a las prácticas e instituciones sindicales. Esto puede observarse en los fragmentos que siguen.

**Me abrió puertas a la hora de discutir cuestiones de mujeres**, en relación con Nación y Provincia, donde si hay alguna cuestión para hacer o implementar en relación al género, nos convocan y nos llaman. Abrió muchas puertas, que también **tiene que ver con la responsabilidad en el ejercicio de las funciones y los roles**, porque conozco muchas compañeras a las que les quisimos abrir puertas y no les interesa desde lo personal. En la actividad de mi marido, el correo, hay tres sindicatos en la provincia de los cuales dos están dirigidos por mujeres. Ninguna de esas mujeres participa en el espacio, porque es algo propio de su actividad, así lo entiendo. Es todo un proceso, y **tiene que ver con la energía y militancia que uno le ponga**. El tema es qué hacés con la información, cómo la distribuís, **cómo generás los cambios o cómo intentás hacerlo, porque a veces no se dan**. (Claudia Allegri, Secretaria General SADOP La Rioja. Entrevista personal realizada en Mayo de 2021)

En 2018, en la administración pública provincial de acá una compañera nos planteó la situación de que al tomar la licencia por maternidad se perdía el presentismo y eso era un fangote de guita en el sueldo, lo que era una locura. **Mujeres Sindicalistas es un espacio riquísimo. A nosotras nos obliga también a pensar respuestas**. Un ejemplo lo puedo dar con el tema de los cuidados: con Mujeres Sindicalistas hicimos varios cuadernillos (Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU Nación y Secretaría de Derechos Humanos CGT Tucumán. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)

Así que **ha sido un empuje grande**, pero todo ha sido así, **gracias a otras mujeres que han ido abriendo las puertas y visibilizando**. A nivel territorial suma un montón. Hicimos una campaña enorme con una diputada de Mendoza, la bancamos fuerte, y cuando se ratificó el convenio 190 **ella nombró a las Mujeres Sindicalistas, y dijo que allí estábamos las compañeras**. (María Laura Navarro, Secretaria Gremial SATSAID Mendoza. Entrevista personal realizada en Junio de 2021)[1]

Los testimonios nos llevan a pensar que quienes fueron entrevistadas se sienten cómodas en el espacio al cual pertenecen y que, a pesar de no haber generado un cambio a nivel personal, sí pudieron notar una transformación a nivel sindical en donde hoy en día cuentan con más protagonismo a la hora de debatir y defender su lugar en los sindicatos. Es un espacio de encuentro que no sucede a diario y en donde las mujeres pueden aprovechar para aprender, encontrarse y ayudarse con las demás compañeras que también forman parte de la organización. Es un espacio en donde participan las mujeres sindicalistas de todos los cargos (no sólo aquellas que obtienen un cargo directivo) y cuentan con la posibilidad de acceder a recursos políticos, conocer e interactuar con secretarías generales y generar vínculos que luego les sirven para sus carreras sindicales. Mujeres Sindicalistas nutre a sus integrantes en el plano profesional y aporta un valor agregado ya que, al nuclear una vasta red de miembros de diferentes agrupaciones y que a su vez se desempeñan en variados campos, las mujeres participantes cuentan con la posibilidad de ampliar sus conocimientos y de esta forma no se ven limitadas a lo que su agrupación, oficio o trabajo particular abarca.

### **3. Recapitulación y discusión**

A lo largo del trabajo de investigación me propuse analizar las trayectorias y transformaciones sindicales en concordancia con la creación de Mujeres Sindicalistas a partir de la llegada de este último movimiento feminista en las vidas de las dirigentes sindicales de Argentina. Fue importante para la realización del trabajo contar con sus percepciones respecto a la violencia de género, el feminismo, la acción colectiva, los trabajos de cuidado, los techos de cristal, la división sexual del trabajo, la economía y el sindicato. A través de estos ejes surgió la oportunidad de conocer y entrevistar a diferentes mujeres con similitudes: son dirigentes en sus respectivos sindicatos y pertenecen a Mujeres Sindicalistas.

En los relatos de las entrevistadas se percibe la claridad en la que concluyen que viven en un ámbito machista y que es hora de reinventar los hechos que suceden en forma diaria en estas agrupaciones para que se deje de lado la violencia laboral y de género. Los sindicatos son, en su mayoría, espacios de hombres y las mujeres debieron hacerse de su

lugar para ser escuchadas y poder participar bajo la lupa de un constante examen sólo por el hecho de ser mujeres. A través de los testimonios se puede advertir que, de acuerdo con sus percepciones, a muchas de ellas se les exige trabajo y dedicación adicional en comparación con sus pares varones. Atribuyen estas prácticas a una sociedad patriarcal y buscan romper con estos patrones.

Las participantes de Mujeres Sindicalistas afirman que se acostumbraron a forjar sus vidas entre las tareas de cuidado en sus hogares y el sindicato. Muchas de ellas explicitan que, al ser una institución masculinizada, se pierden de participar en las actividades, plenarios, capacitaciones, etc. debido a que quienes las organizan son hombres y no tienen en cuenta el trabajo doméstico que desempeñan las mujeres.

Las entrevistadas advierten en sus demandas el hecho de que deben existir espacios de lactancia, las reuniones deben ser en horarios de trabajo o teniendo en cuenta las demás tareas de cuidado que realizan, y también, se manifiestan a favor de que las percepciones sociales que se tienen hacia los hombres se transformen y ellos no solo sean los encargados del trabajo productivo, sino que las labores sean repartidas equitativamente. Varias de las entrevistadas afirman que debieron cuidar a sus hijos en soledad y que los únicos ingresos eran los propios, demostrando que las tareas de cuidados recaen “naturalmente” (Shütz, 1993) sobre las mujeres y esto afecta sus carreras laborales y sus trayectorias políticas.

Por otro lado, la formación de estos espacios de género dentro de los sindicatos surgió a raíz de las protestas y movilizaciones que generó el feminismo en Argentina, movimientos que buscaron penetrar en las ideas cotidianas y replantear los patrones ya impuestos a nivel social. Las entrevistadas alegan que la participación en las vigiliadas y las movilizaciones fue un proceso de aprendizaje y acompañamiento para combatir por los derechos de las mujeres. Muchas de ellas ratificaron el hecho de que, previo a estos movimientos, no habían pasado por un proceso de deconstrucción y en diversas ocasiones pudieron dar cuenta de que habían sido criadas dentro de una cultura patriarcal y debían deshacerse de esas prácticas. En otros casos, las llevó a distinguir rasgos de sus vidas que no habían sido identificados como machistas o incluso a revelar situaciones como un aborto.

El sindicato fue para ellas un gran “empujón” para deshacerse de estas prácticas y para llevar a cabo espacios de debate colectivo como Mujeres Sindicalistas. También



convergen en el balance de que todavía les falta mucho camino político por recorrer y que para esto es necesario que los demás integrantes del sindicato, principalmente varones, las acompañen ya que también son ellos quienes deben cambiar su forma de pensar para que se convierta en un espacio más equitativo. Los testimonios de las entrevistadas concluyen en que el ámbito de pelea y disputa debe ser acompañado por sus compañeros hombres.

Otros de los ejes importantes que se trabajaron a lo largo del trabajo, fueron la división sexual del trabajo y los techos de cristal. Los techos de cristal son características muy comunes dentro de los sindicatos en donde se obstaculizan las trayectorias y carreras de las mujeres que no logran ascender dentro de la jerarquía laboral y, por el contrario, generan una especie de estancamiento. Por esta razón, las mujeres, una vez que llegan a rangos altos dentro de sus sindicatos deben estar en constante prueba y demostrar que son las indicadas para realizar esa tarea. Como mencionan Claudia Allegri y María Laura Navarro, cuando un hombre llega a un cargo superior no se encuentra bajo constante observación como sí lo están las mujeres, lo que genera nuevamente una desigualdad entre los géneros.

Esta situación se relaciona implícitamente con el concepto de división sexual del trabajo. Este concepto se refiere a la percepción cultural de que algunos trabajos son para los hombres y otros son para las mujeres, parte de una falsa premisa en donde se cree que el género es un condicionante al momento de realizar una labor. Esto de alguna manera imposibilita la llegada de mujeres a cargos de liderazgo porque se las cree “capaces para otros oficios”, que en su mayoría están relacionados con el cuidado y la enseñanza. Los sindicatos son instituciones que están permeadas por la relación entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y los lazos de poder, es por esta razón que es importante resaltar el hecho de que las mujeres, debido a que reproducen el estereotipo de género, cumplen el rol de escuchar, resolver pequeñas cosas, preocuparse por todos, prestar atención al detalle y la organización, todas estas características son valoradas en la esfera organizacional y en un ámbito común como lo es el sindicato, con lo cual las posiciona en espacios de poder. Es decir, lo mismo que lleva a someterlas es aquello que las empodera.

La investigación permite captar de qué manera estas problemáticas afectan a las mujeres sindicalistas, a su vez refleja cómo la pertenencia a una agrupación feminista y organizada le generaron un impacto a los sindicatos en términos estructurales. Gracias a Mujeres Sindicalistas muchas mujeres lograron identificar las injusticias que se vivían dentro de sus sindicatos y comenzaron a introducir estrategias para culminar con estas prácticas. A partir de este proceso se empezaron a organizar de manera colectiva con mujeres de otros sindicatos de todo el país, y esto contribuyó a posicionarlas como sujetos políticos. A su vez, dentro de estas actividades, se debate y se converge en que el rol de los varones ocupa un plano esencial para lograr un cambio de paradigma. Para poder emanciparse de las prácticas patriarcales que, de acuerdo con su perspectiva, las subalternizan dentro de sus organizaciones, consideran que deben hacerlo en conjunto con sus compañeros hombres porque ellos también deben comprender la urgencia de sus demandas. De estas experiencias que viven en conjunto, las activistas encuentran estrategias a partir de los debates que luego buscan incorporar en sus sindicatos.

Por otro lado, los relatos demuestran que, de acuerdo a las percepciones de las mujeres, la llegada del feminismo a los sindicatos produjo un cambio en las estructuras y en las estrategias políticas de las mujeres sindicalistas. Continuando con esta línea de pensamiento se puede advertir, a lo largo del trabajo de investigación, la forma en que las mujeres fueron creando determinados espacios para hacerse oír. Por ejemplo, las áreas y capacitaciones de género, las secretarías de la mujer, los cupos, los plenarios, la organización hacia las movilizaciones y los talleres de masculinidad. Todas estas implementaciones fueron cómplices en que las mujeres encuentren sus espacios dentro del sindicato y continúen su disputa por la paridad. Por otro lado, tal cómo se planteó en la hipótesis, muchas de ellas convergen en la idea de que, pese a que cada derecho otorgado es un paso más hacia la paridad, todavía queda aún mucho camino por recorrer para lograr la igualdad.

#### 4. Bibliografía

Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin: mujeres, política y piquetes, 1996-2001*. Ediciones Luxemburg.

Asociación de Trabajadores del Estado (ATE Capital). (sin fecha). *Bombo es lucha: La experiencia de la percusión de las trabajadoras organizadas de la Asociación de Trabajadores del Estado, seccional Capital Federal*. Documentos de ATE-CTA.

Asociación Argentina de Actores. (2018). *NOTICIAS DE CTA: MUJERES SINDICALISTAS MARCHARON POR EL AJUSTE, LOS DESPIDOS Y EL ABORTO LEGAL*. <https://actores.org.ar/informacion-general/noticias-cta-mujeres-sindicalistas-marcharon-el-ajuste-los-despidos-y-el-aborto>

Aspiazu, E. L. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires. *Gestión de las personas y la tecnología*, Universidad de Santiago de Chile.

Aspiazu, E. (2014). *Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina*. [online] Ri.conicet.gov.ar. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/34731>

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. *Pasado Abierto*, 4(7).

Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Barrancos, D. (2019). Mujeres en la Argentina, movimientos y derechos. *Diagonales*: <https://www.diagonales.com/contenido/mujeres-en-la-argentina-movimientos-y-derechos/14094>

Biaggio, D. (2020). La lucha docente durante la dictadura. *Prensa Obrera*.  
<https://prensaobrera.com/libertades-democraticas/la-lucha-docente-durante-la-dictadura/>

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba, volumen XVI*:  
<http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf>

Confederación General de los Trabajadores. (sin fecha). *La participación de la mujer*.  
<http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>

Corriente Federal de los Trabajadores. (2016). *Por una vida digna con trabajo argentino, un movimiento sindical unido y con propuestas*. Encuentro fundacional/programa. CFT.  
<http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento-CFT-CON-AGREGADO-A-COLOR.pdf>

Cuéllar Camarena, C. (2016). Mujeres sindicalistas: quiénes son y cómo luchan por su espacio en un mundo dominado por hombres. *Ámbito*.  
<https://www.ambito.com/politica/mujeres-sindicalistas-quienes-son-y-como-luchan-su-espacio-un-mundo-dominado-hombres-n3963013>

Carbajal, M. (2017). “Sin igualdad de género no hay justicia social” | Nueve mujeres sindicalistas que participan en la organización del paro de mujeres del 8 de marzo. Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/22653-sin-igualdad-de-genero-no-hay-justicia-social>

Darias Gutierrez, C. (2003). Sindicalismo y desigualdades de género: la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. *Mujeres en Red*) ABRAMO, LAIS Y RANGEL, MARTA: “Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR.

De la Garza Toledo, E. 2001. Proyecto de Investigación: Modernización Empresarial y Cambio Sindical. México. Proyecto de Investigación. UAM-I.

Di Marco, G. (2010). Los movimientos de mujeres en la Argentina y la emergencia del pueblo feminista. *La Aljaba*, volumen XIV: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v14a03dimarco.pdf>

Etchemendy, S. y Collier, R. B. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, (13), 145-192.

Fundación Huésped. (sin fecha). *Historia del aborto en Argentina - Fundación Huésped*. [online].

<https://www.huesped.org.ar/informacion/derechos-sexuales-y-reproductivos/tus-derechos/interrupcion-legal-del-embarazo/historia-del-aborto-en-argentina/>

Freedman, S. A., & Lips, H. M. (2002). IV. Harsh Judgments and Sharp Impressions: Audience Responses to Participants in a Study of Heterosexual Feminist Identities. *Feminism & Psychology*, 12(2), 275-281.

Galimberti, C y Natalucci, A. (2015). Juventud(es) sindical(es): identidades políticas y lógicas de acción (AMBA, 2009-2015). *Socio debates. Revista de ciencias sociales*, 1(2).

Goldman, T. (2018). *La Marea Sindical*. Argentina: Octubre.

Gómez Yepes, T., Bría, M. P., Etchezahar, E., & Ungaretti<sup>1</sup>, J. (2019). Feminismo y Activismo de Mujeres: Síntesis histórica y Definiciones conceptuales. *Revista Calidad de Vida y Salud*, 12(1), 14. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/108793/CONICET\\_Digital\\_Nro.0235ff6a-aea8-464c-8083-0e140ad82b27\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20feminismo%20es%20relativamente,\(Norte%20y%20Sur%20Am%C3%A9rica\)](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/108793/CONICET_Digital_Nro.0235ff6a-aea8-464c-8083-0e140ad82b27_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20feminismo%20es%20relativamente,(Norte%20y%20Sur%20Am%C3%A9rica))

Goren, N. y Prieto, V. (2020). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. [online] Biblioteca.clacso.edu.ar. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D15179.dir/Feminismos-sindicatos.pdf>

Iñigo Carrera, N. y Fernández, F. (2009). "Un poco de historia sindical". Buenos Aires, Le Monde Diplomatique, Año XI, 125, p. 7.

Lazar, S. (2019). *Cómo se construye un sindicalista: Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Siglo XXI Editores.

Llorente, A. (2020). *Chiara Páez, la adolescente embarazada de 14 años cuyo brutal asesinato dio origen al movimiento "Ni una menos"* - BBC News Mundo. [online] BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52900596>

Maffia, D. y Gómez, Patricia L. (2009). Condiciones éticas y políticas del acceso a la justicia: Ciudadanía y derecho no androcéntrico. En Congreso Internacional Género, Política y Derecho: Una Alternativa de Acceso a la Justicia para las Mujeres, organizado por la Dirección de Derechos Humanos y Apoyo a la Justicia de la Secretaría General de Gobierno, Política Pública de Mujer y Géneros, Bogotá, 23 y 24 de noviembre de 2009.

Mallimaci, F., & Giménez Béliveau, V. (2006). Historia de vida y métodos biográficos. *Estrategias de investigación cualitativa*, 1, 23-60.

Martin, L. (2016). *PRIMER ENCUENTRO DE MUJERES SINDICALISTAS / Un espacio necesario, esperado* - Corriente Federal de Trabajadores. [online] Corriente Federal de Trabajadores. <https://sindicalfederal.com.ar/2016/11/13/primer-encuentro-de-mujeres-sindicalistas-un-espacio-necesario-esperado/>

Ministerio de Economía - Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. (2021). *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos*. Ministerio de Economía - Secretaría de Economía Política, Argentina.

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. (2019). *Ley Micaela*. <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (sin fecha). *Consideraciones acerca de la aplicación de la Ley de Cupo Femenino Sindical*. <https://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/consideraciones-ley-25674.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). *Las mujeres en el mercado del trabajo*. Presidencia de la Nación Argentina.

Montes Cato, J. S. y Ventrici, P. (2014). Las marcas históricas del modelo sindical argentino. *Aula y Andamios*, 7(20).

Mujeres Sindicalistas. (2016). “Primer encuentro de Mujeres Sindicalistas, Moreno, 2016”. Documento de conclusiones.

Mujeres Sindicalistas. (2017). “Segundo encuentro de Mujeres Sindicalistas, Exaltación de la Cruz, 2017”. Documento de conclusiones.

Mujeres Sindicalistas. (2017). *Documento del Segundo Encuentro de Mujeres Sindicalistas*. [online] Sindicalfederal.com.ar. <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Segundo-Encuentro-de-Mujeres-Sindicalistas.pdf>

Natalucci, A. (sin fecha). Revitalización sindical y sindicalismo peronista : encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). *Open Edition Journals*, (26). <https://journals.openedition.org/alhim/4745>

Natalucci, A. y Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina, 2015-2018). *Revista de Estudios Políticos y Estratégicos*, 6 (2).

Ni Una Menos. (sin fecha). *3J - Ni Una Menos*. [online] Recuperado de: <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/3-j/>

Novick, M., Rojo, S., & Castillo, V. (2008). El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Naciones Unidas. [https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/2572/1/el\\_trabajo\\_femenino.pdf](https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/2572/1/el_trabajo_femenino.pdf)

Pisetta, A. (2019). *¿Cómo surgió el movimiento Ni Una Menos?*. [online] Perfil.

<https://www.perfil.com/noticias/sociedad/como-surgio-movimiento-ni-una-menos-2015.phtml>

Prieto, S. (2019). MEMORIAS COLECTIVAS, IDEAS DE PROVINCIA Y CATOLICISMO EN LOS DEBATES DE LA ÚLTIMA LEY DE EDUCACIÓN DE CHACO (2008-2010). *Folia Histórica del Nordeste*, (36), 101-132.  
<https://orcid.org/0000-0003-3179-4627>

Urban, J. y Pürckhauer, A. (2016). *Economía feminista | Exploring Economics*. [online] Exploring-economics.org.  
<https://www.exploring-economics.org/es/orientacion/feminist-economics/>

Radiciotti, L. (2012). ¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*, vol. XV (Nº18), pp. 249-266:  
<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/18%20RADICCIOTI%20Democracia%20sindical.pdf>

Rocalbas, A. (2021). La CGT impulsa ampliar la participación femenina al 50%. *Télam*.  
<https://www.telam.com.ar/notas/202108/565937-cgt-participacion-femenina.html>

Rodríguez Enríquez, C. (2010). Análisis Económico para la equidad: los aportes de la economía feminista. *Revista de Ciencias Económicas y Estadísticas*, Número 2.

Telam. (2021). *Según la organización Mumala hubo 329 muertes violentas de mujeres en 2020 en el país*. [online] <https://www.telam.com.ar/notas/202101/540487-segun-la-organizacion-mumala-hubo-329-muertes-violentas-de-mujeres-en-2020-en-el-pais.html>

Rodríguez Enríquez, C. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad | Nueva Sociedad*. [online] Nueva Sociedad | Democracia y política en América Latina.  
<https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>



Rodríguez, T. J. y Cuéllar Camarena, M. A. (2018). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20, pp. 33-47. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJ y S. UNLP.

Rodríguez, T. (2019). Brechas de género dentro y fuera de casa. Los cuidados de la agenda sindical. *No es amor: aportes al debate sobre la economía del cuidado*. Secretaría de Género de UTE.

Rigat-Pflaum, M. (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *Nueva sociedad*, 218, 40.

Sindicatos Argentina. (sin fecha). *Directorio de Sindicatos en Argentina*. Listado de Sindicatos de Argentina ordenados alfabéticamente según su actividad. [http://www.sindicatosargentina.com.ar/secciones/directorio\\_sindicatos\\_de\\_argentina.html](http://www.sindicatosargentina.com.ar/secciones/directorio_sindicatos_de_argentina.html)

Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (16).

Torre, J. C. (1989). *Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Urrutia Pérez, C. (sin fecha). Perspectiva general sobre el sindicalismo y la mujer en nuestro país. Secretaria General Departamento Confederal de la Mujer U.S.O.: [https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen\\_urrutia.html](https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html)

Yapur, F. (2021). Mujeres trabajadoras contra el ajuste. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/100373-mujeres-trabajadoras-contr-el-ajuste>

## 5. Anexos

### 1. Pautas para las entrevistas

- ¿Desde cuándo pertenece al sindicato?
- ¿Cómo se sumó?
- ¿Quién la sumó?
- ¿Por qué decidió sumarse?
- ¿Cuáles fueron sus primeras actividades?
- ¿Quiénes son sus referentes?
- ¿Cuál es su ámbito de trabajo?
- ¿Cómo se empieza a introducir y copar con el feminismo?
- ¿Cómo llegó el feminismo al sindicato?
- ¿Cómo se organiza con sus compañeras?
- ¿Cuál fue la reacción ante el feminismo de parte del sindicato?
- ¿Cómo se acercó a Mujeres Sindicalistas?
- ¿Cómo impactó sobre su propia trayectoria?
- ¿Qué realizó antes dentro del espacio? ¿Qué actividades realiza ahora?
- ¿Qué cambios notó dentro de los sindicatos a partir de que se empezó a hablar de feminismo?
- ¿Hubo casos de violencia de género? ¿Qué pasó con ellos?
- ¿Con quién vive en su casa?
- ¿Tiene hijos?
- ¿El suyo es el único ingreso dentro del hogar?

### 2. Lista de entrevistadas

- Agustina Panissa, Secretaria Adjunta ATE (Asociación Trabajadores del Estado) Capital y Secretaría de la Juventud CTA (Central de Trabajadores de la Argentina)
- Ana Belén Rosemberg, delegada SATSAID (Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos) Nación
- Claudia Allegri, Secretaria General SADOP (Sindicato Argentino de Docentes Privados) La Rioja
- Marieta Ureña Russo, Secretaria General SITRAJU (Sindicato de Trabajadores Judiciales) Nación y Secretaría de Derechos Humanos CGT (Confederación General del Trabajo de la República Argentina) Tucumán
- María Laura Navarro Secretaría Gremial SATSAID (Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos) Mendoza

- María José Barrios, Secretaria General FESTRAM (Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Santa Fe)
- Melina Rebollo Secretaria de Derechos Humanos e Igualdad de Género SECASFPI (Sindicato de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Nacional de la Seguridad Social) Anses



Universidad de  
**San Andrés**