



UNIVERSIDAD DE GRANADA

**PROGRAMA DE DOCTORADO ESTUDIOS DE MUJERES Y DE
GÉNERO**

Tesis Doctoral

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE ACCIÓN POSITIVA: LA LEY DE
CUPO SINDICAL FEMENINO, EN NEUQUÉN –ARGENTINA–
(1991-2012). ITINERARIOS DE EXPERIENCIAS SINDICALES
DE MUJERES**

Autora: Marta Lelia Carrario

Directora: Dra. Margarita Birriel Salcedo

Co-Directora: Dra. Nélica Bonaccorsi

Octubre de 2014

Editor: Editorial de la Universidad de Granada
Autor: Marta Lelia Carrario
D.L.: GR 2143-2014
ISBN: 978-84-9083-261-5

AGRADECIMIENTOS

Realizar un trabajo de investigación para obtener un título de posgrado implica un esfuerzo inaudito si se piensa que paralelo a ello se realizan otras actividades académicas que insumen la mayor parte del tiempo. Si a ello se suma la distancia que media entre la autora y el espacio académico donde se debe realizar la defensa de la misma, el esfuerzo resulta mayor.

La posibilidad de llevar adelante los estudios de posgrado fueron brindados por la Universidad de Granada que, en el marco del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género, me abrió sus puertas para alcanzar este objetivo y por ello mi agradecimiento infinito.

Si hablamos de personas, quiero expresar el mayor de mis agradecimientos a quienes formaron parte de este largo proceso de formación profesional y personal.

En primer término, el reconocimiento y agradecimiento amoroso a mi familia, a mi compañero de la vida y especialmente a mis hijos Ignacio y Juan y a mi hija María Eugenia, por su estímulo y acompañamiento constante.

En segundo lugar, un reconocimiento especial a mi directora de tesis Dra. Margarita Birriel Salcedo que, pese a la distancia, pacientemente ha leído el trabajo y me ha aconsejado; a la responsable del doctorado Dra. María Eugenia Fernández Fraile y a la totalidad de las profesoras que integran el Instituto y que hicieron mi estancia fructífera y agradable en la etapa de cursado de los seminarios. Pero también a quienes facilitaron la información necesaria para transitar por caminos desconocidos en cuanto a los requisitos formales que garantizaban mi pertenencia como alumna del doctorado.

También a mis colegas del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad Nacional del Comahue, por la colaboración desinteresada, por los libros facilitados, por los debates y aportes ofrecidos.

Por último, y no por ello menos importante, mi agradecimiento a la Dra. Nélica Bonaccorsi, quien con su exigencia profesional y su permanente aliento, ha sostenido mi esfuerzo. Fruto de su empeño y acompañamiento son los logros que he podido obtener, tanto en mis estudios como Especialista en Estudios de las Mujeres y Género, en la Universidad del Comahue (Neuquén-Argentina), como en este camino que hoy transito para obtener mi título doctoral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
i. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA	1
ii. ESTADO DE LA CUESTIÓN	5
iii. TEMA Y OBJETO DE ESTUDIO	7
iv. LOS OBJETIVOS DE LA TESIS	11
v. INTERROGANTES E HIPÓTESIS	12
vi. ESTRUCTURA DE LA TESIS Y VISIÓN GLOBAL DE LOS CAPÍTULOS ...	15
CAPÍTULO 1: LA TEORÍA FEMINISTA: FUNDAMENTOS, PROPUESTAS Y CONCEPTOS.....	21
1.1. TRAYECTORIAS	22
1.2. ACERCA DE LA HISTORIA DE LAS MUJERES	31
1.3. LAS MUJERES Y LA DICOTOMÍA ESPACIO PÚBLICO/ESPACIO PRIVADO.....	38
1.4. CIUDADANÍA Y DEMANDAS DE LAS MUJERES.....	48
1.5. POLÍTICAS PÚBLICAS Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: DEBATES TÉORICOS.....	56
1.6. IGUALDAD Y DERECHOS	67
CAPÍTULO 2: TODA REALIDAD INVESTIGADA CONDICIONA EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	75
2.1 EL DISEÑO METODOLÓGICO	76
2.1.1 “ <i>Acerca de la historia del presente</i>	78
2.1.2 <i>¿Por qué plantear la historia del presente?</i>	82
2.1.3 <i>La Historia del Presente, la Teoría Feminista y la Historia de las Mujeres</i>	83
2.1.4 <i>Luces y sombras de la investigación cualitativa</i>	87
2.2. EL PROCESO METODOLÓGICO	88
2.2.1 <i>Población estudiada</i>	88
2.2.2 <i>Criterio para la selección de los casos</i>	91

2.2.3	<i>Construcción de los instrumentos de análisis</i>	92
2.2.4	<i>El análisis de las leyes</i>	92
2.3	LAS ENTREVISTAS	93
 CAPÍTULO 3: CONTEXTO HISTÓRICO ARGENTINO Y SEÑALES DE GÉNERO EN EL ESPACIO PÚBLICO		105
3.1	APERTURA DEMOCRÁTICA Y MODELO NEOLIBERAL (1983-1989).....	106
3.2	REMOVIENDO CIMIENTOS AUTORITARIOS (1989-2011)	112
3.3	EL CONTEXTO HISTÓRICO DE NEUQUÉN.....	118
 CAPÍTULO 4: DEMANDAS GENÉRICAS Y POSICIONES SOCIO-POLÍTICAS: EL SISTEMA DE CUPOS PARA LAS MUJERES (1991 Y 2012)		128
4.1.	EL CUPO POLÍTICO: REINVIDICACIONES DE LAS MUJERES Y DEBATES PARLAMENTARIOS	129
4.1.1.	<i>El debate legislativo y las posiciones socio-políticas</i>	133
4.2	EL CUPO SINDICAL FEMENINO: RECLAMOS SOCIALES Y DEBATES PARLAMENTARIOS	140
4.2.1	<i>Debates parlamentarios y posiciones de las mujeres</i>	149
4.2.2	<i>¿Judicializar para participar?</i>	155
	A MODO DE CONCLUSIÓN	157
 CAPÍTULO 5: GÉNERO, TRABAJO Y SINDICALISMO		159
	INTRODUCCIÓN	160
5.1	LA CONSTITUCIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO EN ARGENTINA (1890-1940).....	162
5.2	EXPERIENCIAS LABORALES Y SINDICALES EN EL PERONISMO.....	172

5.3	TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESPUÉS DE LA CAIDA DEL PERONISMO	182
5.4	TRABAJO, SINDICALISMO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA RECIENTE	189
5.5	TRABAJO, DEMOCRACIA Y FEMINISMO.....	193
5.6	SINDICALISMO, NEOLIBERALISMO Y MUJERES.....	202
5.7	SINDICALISMO Y MUJERES EN LA HISTORIA RECIENTE DE NEUQUÉN.....	208
 CAPÍTULO 6: ITINERARIOS DE EXPERIENCIAS SINDICALES DE LAS MUJERES EN NEUQUÉN.....		214
6.1	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS SINDICALES.....	215
6.2	SINDICALISMO, GÉNERO Y CUPO FEMENINO	228
6.2.1	<i>Un análisis comparativo.....</i>	248
6.3	SINDICALISMO, GÉNERO Y VIDA FAMILIAR.....	251
6.4	EJERCICIO DEL PODER, REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y SINDICALISMO	267
6.4.1	<i>Universo contextual y medidas de acción positiva</i>	273
6.4.2	<i>Las relaciones interpersonales –compatibilidad de roles–</i>	277
6.4.3	<i>Las representaciones de poder</i>	279
6.4.4	<i>Modelos de socialización y saberes.....</i>	284
 CONCLUSIONES FINALES.....		296
BIBLIOGRAFÍA.....		303
FUENTES DOCUMENTALES.....		335
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS.....		337
ANEXOS.....		339

INTRODUCCIÓN

“...Sólo la lucha por la igualdad en el acceso a posiciones políticas, culturales y sociales, ha hecho posible, y seguirá haciéndolo en el futuro, la implantación de valores éticos genéricamente humanos...”

(Oliva Portolés, 2009 27)

i. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA

El movimiento feminista, con su dinámica y envergadura, ha tenido incidencia en todos los campos del saber y la cultura, dando lugar a la aparición, en los ámbitos académicos, de los estudios de las mujeres y de género. Dichos estudios tienen como objetivo describir y explicar la participación de las mujeres en la sociedad y tornar visible todo lo que había permanecido invisible hasta entonces. Junto con los aportes de la teoría feminista, intentan dar cuenta de la subordinación de las mujeres y construir alternativas de modificación de estas situaciones, explicando a través de qué mecanismos y por qué razones continúan ocupando lugares subordinados.

Los aportes de la teoría feminista nos permiten contar con un corpus teórico, con una teoría que ha generado categorías, y con la utilización de herramientas y operaciones específicas, más una praxis concreta que puede modificar el conocimiento androcéntrico.

Sin embargo, el camino no ha sido fácil y existen diversas dificultades y desafíos a la hora de pretender integrar el campo de la historia, la historia de las mujeres y los

Estudios de Género. Una primera dificultad es que, en un sentido académico, el feminismo aparece aislado del resto de las teorías. Esto se debe, por un lado, a la falta de interés, o a la existencia de dudas, por parte de otros campos de estudio acerca de los presupuestos del feminismo y las cuestiones de género. Pero por otra parte, pareciera que la integración de una perspectiva de género en las diferentes ciencias se debe fundamentalmente a un interés solo por parte de las feministas o los/as Estudiosos/as de Género, más que en el sentido inverso.

Es decir, no parece haber una reciprocidad en los intereses, lo cual constituye un obstáculo, ya que si las/os historiadores, con sus propias teorías hegemónicas no demuestran interés en las cuestiones de género, por más consistentes que sean las aproximaciones feministas, éstas no tendrán mayores repercusiones.

Dentro del campo de los Estudios de Género existe un debate acerca de si deben desarrollarse como una disciplina específica, con sus propios departamentos y cursos (en el ámbito académico) o si deben ser dispersados e integrados transversalmente en la educación y la investigación. Es decir, ¿cada campo teórico debe tener su propio capítulo o apartado especial sobre cuestiones de género? O ¿cada disciplina debe integrar la perspectiva de género?

Por supuesto que nuestra posición apuesta a la integración de una perspectiva de género dentro de todos los campos del saber, que tenga en cuenta la diversidad genérica, y no a pensar en los estudios de género como un apartado especial. Práctica ampliamente conocida como historia contributiva y que, paulatinamente, ha sido dejada de lado por los estudios académicos.

Sin embargo, como dijera la reconocida historiadora feminista Joan Scott (1996-2012 11) “a menudo la lucha política es más intensa cuando los problemas que se debaten

no pueden justificarse en la naturaleza o en la verdad”¹. Esta sería la misión o el propósito de la teoría feminista que pretende romper con la lógica circular acerca de una presunta esencia de los hombres y mujeres para justificar leyes y políticas, cuando en realidad esa esencia no es más que el efecto de leyes y políticas históricas y, en el caso de la academia, saberes científicos y morales superiores con tintes androcéntricos.

Por eso, las feministas hemos cuestionado a lo largo de las últimas décadas, de manera vigorosa y contundente, las prácticas discriminatorias en relación con los derechos de las mujeres, con la educación, la política o la ciudadanía. Claro que en el devenir de estas luchas, las mujeres, la historia de las mujeres y del feminismo ofrecen, en términos de Scott, (*id.*) *solo paradojas* entendidas como planteos que desafían la ortodoxia dominante y que ponen en acto un conjunto de verdades que desafían las creencias dogmáticas, pero que no las sustituyen. Sin embargo, esas paradojas no deben entenderse como fruto de las propias confusiones de quienes abogan por ellas para que sea justificativo de la continuidad de la exclusión.

De lo que se trata, y sigo a Scott, es que, al margen de analizar al sujeto del feminismo –que como sujeto histórico ha sido cambiante–, resulta necesario descubrir las ambigüedades y las inconsistencias de la sociedad actual. Es justamente esto lo que le otorga el potencial máximo al feminismo y a la acción de las feministas y, posiblemente, sea el causante de la marginalidad donde se ubica respecto de quienes buscan proteger las bases del conocimiento que representan. En definitiva, la supervivencia, la consolidación de los estudios de género, del feminismo, “no es signo de las operaciones benignas y progresistas del individualismo liberal, sino más bien un síntoma de sus contradicciones constitutivas. Esas contradicciones pueden haber sido desplazadas a otras esferas por

¹ A lo largo de todo el trabajo, las referencias bibliográficas siguen el sistema de la Modern Language Association (MLA).

reformas como el voto, pero no desaparecieron, y por esa razón tampoco desapareció el feminismo...” (id. 37).

Entonces, se trata de establecer con claridad este cuestionamiento y, desde lo que Donna Haraway (1995) denomina *saberes situados*, sumarnos al cambio en el conocimiento *instituido* para que se convierta en *instituyente*². Si nuestro problema ha sido aceptar los cánones de la ciencia que nos excluyen, y con ello nuestras experiencias, emociones, marcas y acciones, lo que se procura es construir un discurso alternativo que confronte con los saberes hegemónicos.

Por ello, en la Argentina, desde los años '80 del siglo pasado, son numerosas las indagaciones acerca de la problemática de las mujeres llevadas adelante por académicas del país. También mujeres, que sin tener acceso a la universidad, han comprendido la subordinación de las mujeres en numerosos ámbitos, y, por tanto, han abordado diversas problemáticas asociadas a la mencionada subordinación. Aun más, se han comprometido con la lucha específica en el ámbito público, trascendiendo la comprensión y análisis para pasar a la acción concreta, desarrollando diversas estrategias para revertir tal situación.

Teniendo en cuenta estas investigaciones, y a sabiendas de que las contribuciones que se realicen no serán suficientes aun para resolver la asimetría y subordinación de mujeres respecto de los varones, este trabajo pretende aportar, desde los saberes académicos, al enriquecimiento de los estudios y la historia de las mujeres desde una perspectiva de género.

En el abordaje de nuestras investigaciones sobre el trabajo de las mujeres en la ciudad de Neuquén pudimos observar que no existía correlación entre el número elevado de trabajadoras y su presencia sindical en el espacio público. Por ello, las primeras indagaciones se orientaron al análisis de una normativa nacional –Ley 25.674– que

² En términos de lo que analiza Cornelius Castoriadis (1997).

pretendía subsanar ese déficit. Luego de diez años de vigencia en la Argentina de la Ley de Cupo Sindical Femenino, podemos afirmar que son escasas las investigaciones que se focalizan en los mecanismos de inclusión femenina en el sindicalismo, sus representaciones y prácticas, sus discursos y sus trayectorias para instalarse en lugares de poder.

ii. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Algunos trabajos con características de aproximaciones a la relación mujer-sindicalismo fueron realizados hace unos años en Argentina. En un rastreo cronológico, podemos mencionar el trabajo académico de Bibiana Apolonia Del Brutto, quien en 1998 realiza una historización general de las mujeres y el sindicalismo en Argentina, sin abundar en reflexiones desde la teoría feminista. Diez años después, aparece publicada una comunicación sobre un sindicato específico (Agentes de Propaganda Médica) de la ciudad de Buenos Aires referida al cupo sindical femenino. Sin embargo, no avanzó en un análisis sobre las experiencias de mujeres ya que utilizó técnicas cuantitativas, al tiempo de que tenía como finalidad cumplir con requisitos de una asignatura de la carrera Trabajo Social.

Entre trabajos específicos sobre la relación mujeres-sindicalismo existe una publicación de Mercedes López, en un texto compilado por Ana María Fernández (1992), donde se resumen los resultados de una investigación llevada a cabo en la década de los '90, en la ciudad de Buenos Aires sobre distintas agremiaciones. Su propósito es ahondar en el tema de la presencia femenina en los sindicatos seleccionados por la autora y su relación con los estratos de poder, aspecto relevante para esta tesis, aunque no se inscribe en el período disruptivo que marca la promulgación de la ley de cupo sindical femenino.

Desde la Fundación Friedrich Ebert se han publicado numerosos trabajos sobre la problemática de género. En alguno de estos escritos se propone un análisis comparativo

entre centrales sindicales pertenecientes a cuatro países latinoamericanos, poniendo el acento en la Central Única de Trabajadores del Brasil (CUT). En otros trabajos, la politóloga María Rigat-Pflaum (2008) analiza la transversalidad de la perspectiva de género para el logro de la igualdad, o la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los sindicatos. Mientras que Didice Godhino Delgado (2009), desde su especificidad como Asistente Social, con Maestría en Servicio Social, ha trabajado desde Brasil el “Sindicalismo latinoamericano y política de género”, con la idea de analizar cómo algunas organizaciones sindicales nacionales y regionales en América Latina responden al desafío de construir una *política de género* en y para su organización.

Es el caso también de trabajos publicados por la Organización Internacional del Trabajo y otros, realizados por académicos dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en cuanto a perspectivas y estadísticas acerca de “La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad” (David Trajtemberg). También se han generado trabajos desde dependencias sindicales, como es el caso de Carmen Urrutia Pérez, Secretaria General Departamental de la Mujer de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), quien indaga acerca de las dificultades por el doble trabajo de las mujeres y por el propio funcionamiento interno de los sindicatos en Argentina.

En el caso de Chile, la producción académica tiene, en cierta medida, relación con esta tesis, en tanto se ha indagado sobre “Sindicalismo y participación: La situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales”. En esas producciones se busca establecer la real participación de la mujeres trabajadoras chilenas en las organizaciones sindicales de su país, determinar cuál es el rol que cumple en dichas organizaciones, cuáles son los principales aspectos que condicionan esta participación y cuáles podrían ser las proyecciones en los próximos años.

Publicaciones académicas más recientes, en este caso, desde Brasil, han aportado a la relación mujeres-trabajo-sindicalismo como es el caso de *Mulheres trabalhadoras: olhares sobre fazeres femininos*, publicado en el año 2012, o una tesis de maestría de María Silvia León presentada, también en el 2012, en la Universidad Nacional de Lanús, República Argentina, titulada *La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado*. Esta tesis plantea que la participación de las mujeres en cargos de representación sindicales, así como su lugar en los ámbitos formales de toma de decisiones, no guardan aún relación proporcional con las afiliadas a la organización, ni con su crecimiento en el campo laboral, como tampoco con la presencia real de las mismas en las luchas por los derechos de las/os trabajadoras/es y en los diferentes ámbitos de la vida sindical y política.

No obstante estas investigaciones, la mayor producción académica se refiere a la relación mujer-trabajo y deja fuera la investigación exhaustiva del correlato existente entre el trabajo y la participación en el sindicalismo.

iii. TEMA Y OBJETO DE ESTUDIO

Este trabajo es una continuidad del presentado en el año 2010 para obtener el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) y, por lo tanto, tiene como intención cumplimentar los requisitos de mi tesis doctoral en el marco del Programa de Doctorado Estudios de las Mujeres y de Género, llevado adelante en el Instituto de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Granada, España.

Nuestro tema de investigación refiere a la inserción de las mujeres en el ámbito público; más específicamente –y desde su participación en los espacios laborales asalariados– a la inclusión de las mujeres en espacios dirigenciales del sindicalismo en la ciudad de Neuquén, a partir del clivaje que se produce con la promulgación en el año

2002 de una de las medidas de acción positiva implementada en el país, como es la Ley de Cupo Sindical Femenino (Ley N° 25.674).

Las políticas públicas referidas a las mujeres instauradas a partir de 1983 contribuyeron a un cambio gradual en el contexto cultural, producto de una mayor participación de las mujeres. Pero fue con la promulgación de la ley de cupo femenino en la política durante la década del '90 (Ley N° 24.012) cuando se incluye, a través de acciones positivas concretas, el tema de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios.

Tiempo después, ya obtenido el cupo político a través de la mencionada ley y con la reforma constitucional de 1994 –que incluye en su texto estas medidas de acción positiva– la discusión sobre los tratos desiguales y la ciudadanía excluyente se trasladarán a otros ámbitos tales como el laboral, donde la discriminación de las mujeres permanecía, a pesar de legislaciones protectoras que se habían implementado en años anteriores. Así, se aprueba la segunda ley que coloca al colectivo mujeres en una situación favorable, pero en este caso en los espacios sindicales.

Por lo tanto, el punto de partida temporal de esta investigación se ubica en el año 1991, tomando esta fecha como la de inicio de las discusiones, desde la problemática de género, del rol de las mujeres en los espacios de decisión en la vida pública. Estas discusiones se plasmaron de forma primigenia en el mundo político a través de la ley de Cupo Femenino N° 24.012: promulgada en el año 1991, tuvo su efectiva aplicación en el año 1993.

Entonces, si tomamos ese año como el de desarrollo de la discusión efectiva de una medida de acción positiva que garantiza la igualdad real de oportunidades en el plano político, su correlato serán las incorporaciones de estas políticas a nuestra Carta Magna reformada en 1994. Y en el plano sindical, la reglamentación de la ley de cupo sindical

femenino N° 25.674, promulgada en noviembre del año 2002 y su correspondiente Decreto Reglamentario (N° 514/03). El segundo período que incluye esta investigación abarca desde la promulgación de la ley a nivel nacional en el año 2002 hasta el año 2012.

Cada uno de los períodos 1991-2002 y 2002-2012 posibilita analizar históricamente la participación femenina en la actividad sindical, en el marco de las dos grandes centrales sindicales que existen en Argentina, ambas con características muy diferentes. Presentemos brevemente estas dos centrales sindicales: una de ellas, la Confederación General del Trabajo (CGT), se constituyó a mediados del siglo pasado nucleando los sindicatos industriales y de servicio del país. Si bien tuvo líneas internas que se disputaban la conducción, pudo mantenerse como referencia única hasta 1996 cuando se constituyó una nueva organización sindical denominada Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Esta nueva central se conformó en torno a sindicatos que habían pertenecido anteriormente a la CGT, como por ejemplo, sindicatos del sector público, o sindicatos industriales disconformes con la conducción de aquella central, pero también incorporaron otras organizaciones ajenas al sindicalismo, como por ejemplo, agrupaciones de jubilados y de desocupados.

En ambas centrales se implementaron espacios institucionalizados de mujeres que podrían constituir antecedentes o precedentes para los sindicatos de base que las integran, entre ellos, los sindicatos neuquinos con reconocimiento legal que serán el eje que articulará esta investigación.

Ubicados entonces en el contexto histórico de los últimos veinte años en Argentina, y refiriéndonos específicamente a la Ley de Cupo Sindical Femenino con una antigüedad de diez años desde su implementación, es factible realizar un rastreo sobre su aplicación en las instituciones denominadas de base –tal como son los sindicatos–, y a partir de ello, seleccionar dos sindicatos que pertenezcan a una u otra central sindical.

Nos centramos específicamente en Neuquén, provincia ubicada en el norte patagónico que en los últimos cuarenta años ha constituido un polo de atracción de inmigrantes internos y externos. Se ha desarrollado con las características de una ciudad moderna, con industrias y explotación petrolera y gasífera, lo que implica una ampliación de servicios a la sociedad, con nuevos trabajadores y trabajadoras que se insertan en su mundo laboral. Al mismo tiempo, se conforman sindicatos independientes y asociados a las dos centrales sindicales del país; sindicatos que han desarrollado a lo largo de estos años distintas estrategias de lucha, algunas de ellas ejemplos para el país.

Esta justificación en cuanto a la elección del espacio de estudio estaría incompleta si dejáramos de lado la necesidad que tenemos como feministas, y más aun como académicas feministas, de construir saberes desde una posición “periférica” en relación a los espacios académicos centrales. Nos estamos refiriendo específicamente a los aportes que podemos realizar desde un punto alejado de los circuitos académicos que se mueven –pese a ser un país federal– en las universidades porteñas. Entonces, una investigación desde la perspectiva de género sobre la inserción de las mujeres en los sindicatos neuquinos procura contribuir, desde el norte patagónico, al conocimiento de las dificultades, logros y resistencias de innumerables mujeres que apuestan por la equidad de género, y con ello, a desafiar el conocimiento androcéntrico que aún persiste en nuestra provincia y el país. Por supuesto, sin pretender extender sus conclusiones al resto del sindicalismo de Neuquén y de la Argentina.

Entonces, abordaremos la ley de cupo sindical femenino en dos sindicatos de base de la ciudad de Neuquén: Centro Empleados de Comercio –perteneciente a la Confederación General del Trabajo– y la Asociación de Trabajadores de la Educación –perteneciente a la Central de Trabajadores Argentinos–, a sabiendas de que esta medida de acción positiva en el sindicalismo plantea la cuestión del poder masculino y femenino

que existe en el marco de esas organizaciones y a partir del cual se entablan relaciones, negociaciones y se llevan adelante políticas reivindicativas sindicales.

Justamente, esa práctica sindical de puertas cerradas y la cultura masculina que impera en el sindicalismo argentino, y neuquino en particular, produjo una serie de dificultades a la hora de recopilar información sobre cada uno de los sindicatos analizados. En efecto, la obtención de datos sobre las características de cada uno de los sindicatos resultó un camino arduo y sinuoso. A pesar de las diferencias en relación a las modalidades laborales de cada sindicato, sus centrales de referencia, la antigüedad en la constitución de cada uno de ellos y sus formas de organización, los dos sindicatos analizados presentan ciertas peculiaridades referidas a las relaciones que se establecen con las integrantes mujeres, quienes no escapan del mandato patriarcal, aun cuando manifiestan resistencias a ese canon androcéntrico.

iv. LOS OBJETIVOS DE LA TESIS

El objetivo general que persigue esta investigación es:

- Analizar la ley de cupo sindical femenino como medida de acción positiva que garantiza la ampliación de la ciudadanía.

Los objetivos específicos son:

- 1- Analizar los discursos de legisladores/as en los debates parlamentarios sobre las medidas de acción positiva en Argentina (ley de cupo político y ley de cupo sindical femenino).
- 2- Analizar la aceptación o rechazo de la ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino por parte de varones y mujeres.

- 3- Observar los cambios y continuidades en los dos sindicatos neuquinos a partir de la implementación de una medida de acción positiva como es la del cupo sindical femenino
- 4- Comprobar si la ejecución de esta medida de acción positiva garantiza el efectivo ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.
- 5- Comparar los conocimientos de la ley de cupo sindical femenino que tienen varones y mujeres con su efectiva aplicación en el propio sindicato al que pertenecen.
- 6- Reflexionar sobre las dificultades que enfrentan las mujeres para articular trabajo doméstico/ asalariado y participación sindical.
- 7- Describir las representaciones de género que invocan los colectivos sindicales de cada central, tanto de varones como de mujeres.
- 8- Revelar las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y varones en las organizaciones sindicales a partir de la ley 25.674.

v. INTERROGANTES E HIPÓTESIS

Una serie de interrogantes surgen cuando analizamos, en un primer momento, las medidas de acción positiva que se implementaron en nuestro país en la década del '90 y en los inicios del Siglo XIX. Por ejemplo, podemos preguntarnos si la promulgación de estas leyes fue producto de convicciones políticas en búsqueda de la igualdad efectiva de las mujeres a través de oportunidades desiguales, o solo fueron concesiones gentiles del universo político masculino respondiendo al clima epocal, marcado por las luchas feministas. En el caso de la ley de cupo sindical femenino, el interrogante gira en torno a si hubo una efectiva implicación del movimiento sindical argentino, fuertemente

masculinizado, en su promulgación, o solo fue producto de un acuerdo entre mujeres trabajadoras y el poder político, teniendo en cuenta los antecedentes del cupo político.

Atendiendo al caso específico de la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo asalariado, y sobre todo para aquellas que se incorporan al sindicalismo en el período posterior a la promulgación de la ley de cupo sindical femenino (Ley 25.674) en los dos sindicatos neuquinos, se nos plantean algunos interrogantes:

- ¿Con esta medida se despejan los obstáculos para la participación efectiva de las mujeres? ¿O existen otros factores (sociales, económicos, culturales) que impiden esta supuesta igualdad y que reafirman su subordinación estructural?
- La ley de cupo en el sindicalismo ¿constituye una medida estrictamente necesaria para consolidar la igualdad entre varones y mujeres?
- ¿Existen logros significativos en la participación de las mujeres en los ámbitos de representación sindical?
- ¿En qué medida los varones obstaculizan o tienen en cuenta la participación de las mujeres? ¿Estas acciones se manifiestan de manera solapada o concreta?
- Esta normativa ¿instala la defensa de intereses de género y la ruptura con patrones de comportamiento patriarcales materializados en los modos de accionar y ejercer el poder en el sindicalismo?
- ¿Cómo se logra la conciliación entre vida laboral, sindical y familiar? ¿Existen estrategias por parte de las mujeres para superar la posición diferencial en el espacio público o persisten en los estereotipos que asocian mujer con cuidado?

Recordemos a J.S.Mill (ctd. en Gil Ruiz 29) quien subrayaba que “...no es la ley, sino la educación y la costumbre lo que produce la diferencia...”. Esto nos sugiere preguntas como:

- ¿Solo la norma resuelve la disparidad en el ejercicio del poder entre hombres y mujeres? ¿O su aplicación intenta subsanar el punto de partida desigual pero el cambio definitivo se inscribe en cambios culturales que son de larga duración?
- ¿Alcanza con feminizarlo todo? Es decir, ¿alcanza con aumentar el número de mujeres en las estructuras sindicales para lograr la conciencia de género y así empoderarnos y accionar de manera diferente?
- Por último, ¿existen diferencias en la aplicación de la ley entre los dos sindicatos analizados?

Estos interrogantes, constituidos como problemas a ser resueltos en el marco de esta tesis, generaron una serie de hipótesis que deberían resolverse en el proceso de la investigación. Así, postulamos:

- La mayor inserción de las mujeres en el mundo del trabajo asalariado, junto a reivindicaciones de género en el sindicalismo, permitió la promulgación del cupo sindical femenino, pero no generó equidad en cargos de poder al interior de los dos sindicatos neuquinos analizados.
- Si bien en ambos sindicatos existe participación de las mujeres en el número establecido por el cupo sindical femenino, sus organizaciones piramidales, junto a una cultura masculina, constituyen un impedimento para plantear reivindicaciones de género.
- En ambos sindicatos, pese a la normativa nacional que exige un cupo femenino en cargos de poder, las representaciones de género que invocan las mujeres, junto a una cultura sindical masculina impuesta históricamente, las incorpora como actoras formales.

- Aunque en la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén existe mayor participación de las mujeres, siguen siendo minoría respecto a los varones, al igual que en el Centro Empleados de Comercio que, si bien respeta el cupo femenino, tiene una casi inexistente participación efectiva de las mujeres en cargos de poder.

vi. ESTRUCTURA DE LA TESIS Y VISIÓN GLOBAL DE LOS CAPÍTULOS

La tesis doctoral que se presenta aborda como objeto de estudio una medida de acción positiva para las mujeres como es la ley de cupo sindical femenino y su aplicación en dos sindicatos de base neuquinos con el propósito de analizar las experiencias sindicales de estas mujeres.

Pretende, por un lado, realizar un análisis histórico de la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo a nivel nacional y luego local (Neuquén); y por otro, observar cómo se insertan estas mujeres en las instituciones sindicales a partir de su ingreso al trabajo asalariado. Por supuesto que resulta necesario, en primer lugar, dar cuenta de los motivos que influyeron en la promulgación de la normativa mencionada, así como realizar un análisis de las voces de quienes contribuyeron a su promulgación. Estamos hablando de legisladoras y legisladores que, en el año 2002, debatieron la ley 25.674 para su aceptación. También, es necesario analizar y reflexionar acerca de las representaciones e imaginarios que tienen varones y mujeres sobre la participación sindical de estas últimas, las estrategias de poder que elaboran ambos, ubicando esos discursos en el contexto actual del sindicalismo.

El presente trabajo incluye seis capítulos. En el primero de ellos, *La Teoría Feminista: fundamentos, propuestas y conceptos*, hemos partido de un análisis teórico

acerca de las competencias de la historia de las mujeres y su relación con la teoría feminista, con el propósito de exponer nuestra posición epistemológica.

Este primer capítulo constituye el antecedente para el trabajo histórico y empírico. Por ello, nos centraremos en los conceptos proporcionados por la teoría feminista y que se han convertido en centrales para rebatir el conocimiento androcéntrico –por ejemplo, la dicotomía espacio público-espacio privado–, y para superar las dificultades que ofrece ese conocimiento para la obtención de la igualdad en el plano de los derechos y deberes y, con ello, la categoría de ciudadanas en el marco de la democracia actual. Por otro lado, a partir de innumerables indagaciones académicas, junto a los movimientos de mujeres, y en el plano internacional, las diversas medidas ejecutadas para lograr la equidad entre varones y mujeres contribuyeron a la discusión teórica e implementación de políticas públicas de acción positiva en Argentina. Los debates acerca de la significación y connotación de estas políticas son puestos en consideración y fundamentados en este apartado.

En el segundo capítulo, *Toda realidad investigada condiciona el método de investigación...*, se ofrece, en primer término, la argumentación acerca de por qué planteamos la historia del presente como método y modelo para nuestro objeto de estudio. En efecto, resulta necesario fundamentar el momento histórico en que se inscribe la investigación, pero no para considerarlo como recorte cronológico en sí mismo, sino para intentar responder preguntas que, en palabras de Aróstegui (2004c), se relacionan con el qué y el cómo comprender históricamente el presente; así como la manera en que esa comprensión se expresa en un discurso historiográfico, a sabiendas de que se trata del análisis de procesos en curso, de procesos inacabados.

Tomamos como eje la investigación cualitativa, siguiendo a Vasilachis de Gialdino (2006 34), que expresa que “las investigadoras cualitativas se interesan por la

manera en que la complejidad de las interacciones sociales se expresan en la vida cotidiana y por el significado que los actores [y actrices] atribuyen a esas interacciones”. Pero además, porque la consideramos específicamente relevante para el estudio de las relaciones sociales y de poder entre varones y mujeres en el marco del sindicalismo, en el momento actual, de rápido cambio vinculado, entre otros aspectos, a la diversificación en las estructuras de sentido, pero también de los imaginarios sociales que enfrentan a las investigadoras con nuevos contextos y perspectivas sociales.

Hemos pensado en esta articulación entre historia del presente, teoría feminista e historia de las mujeres para diseñar el proceso metodológico y fundamentar la validez de la población estudiada y los criterios que orientaron la selección de los casos, así como los instrumentos de observación construidos que perfilaron los ejes a partir de los cuales se pretendió responder a los interrogantes planteados en el inicio de la investigación.

El tercer capítulo, *Contexto histórico argentino y señales de género en el espacio público*, está asociado con el momento histórico argentino y neuquino, en el marco del cual se sitúan las medidas de acción positiva cuyo límite temporal abarca el último cuarto del siglo XX y los primeros años del XXI, intentando exponer la situación política, social, económica y cultural del país con el fin de comprender las instancias de promulgación de normativas que se constituyen como medidas de acción positiva para las mujeres. Este capítulo resulta necesario para comprender esa “matriz histórica inteligible” que permita analizar históricamente la relación entre acontecimiento y estructura en términos de lo que expresa Aróstegui (2002-2004).

En el cuarto capítulo, *Demandas genéricas y posiciones socio-políticas: El sistema de cupo para las mujeres (1991 y 2002)*, analizamos el plano normativo específico de las dos iniciativas llevadas adelante por el gobierno nacional, incorporando

el análisis de los discursos de parlamentarios/as argentinos/as para dar cuenta de los presupuestos desde donde parten para el apoyo o la discrepancia respecto de las dos leyes.

Las opiniones y argumentos que dieron en el año 1991 los dirigentes de nuestro país para la promulgación de la ley de cupo político (Ley N° 24.012) tienen como objetivo exponer la pluralidad de voces en contra o a favor de la ley. Pero también, ofrecer una mirada sobre el influjo que tuvieron las mujeres políticas y de diversos movimientos sociales para el logro de esta medida. Por otro lado, constituye un fuerte antecedente para que, diez años después, se obtenga la ley de cupo sindical femenino (Ley N° 25.674), pese a avances y retrocesos en la trayectoria político-democrática de nuestro país.

El quinto capítulo, *Género, trabajo y sindicalismo*, resume la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, partiendo del contexto histórico argentino en que se constituyen las primeras ramas de la producción y los primeros sindicatos, hasta la historia reciente argentina y neuquina. Resulta importante en este capítulo observar los vaivenes que viven las mujeres en el proceso peronista, así como el pasaje al período democrático y el sistema capitalista neoliberal implementado en los '90.

Por supuesto que el recorrido laboral asalariado de las mujeres argentinas se repite en suelo neuquino, pero con algunas características diferenciales, referidas, por un lado, a la conformación tardía de la provincia, por otro, en referencia a la ocupación poblacional producto de la migración desde otras provincias y desde países vecinos. Finalmente, por las características especiales que tiene Neuquén en cuanto a la producción económica, cimentada principalmente en la explotación hidrocarburífera y gasífera. Todo ello genera una sociedad dinámica, participativa, conflictiva, que aún lucha sociales y laborales, con reivindicaciones de mujeres en el espacio público, aunque no produce mayores incidencias, como se observará más adelante, en el marco de la inserción de estas trabajadoras en el sindicalismo neuquino.

El sexto capítulo, *Itinerarios de Experiencias Sindicales de Mujeres en Neuquén*, constituye el análisis empírico donde se aplican las técnicas específicas de una metodología cualitativa para observar, desde una perspectiva de género, las complejas interrelaciones entre mujeres y varones en los dos sindicatos seleccionados. El enfoque procura rescatar la riqueza de la complejidad social involucrada en estas relaciones, tratando de eludir la simplificación de abordajes lineales que no hacen sino invisibilizar los múltiples cruces políticos, culturales y económicos que la conforman.

En el trabajo de campo, el contacto con las mujeres trabajadoras y sindicalizadas no fue fácil. En algunos casos, por una cierta indiferencia hacia la problemática específica de las mujeres; en otros, por una suerte de temor y desconfianza ante quien, sin ser una de ellas, pretendía introducirse en los vericuetos del sindicalismo, sus prácticas, acciones, intenciones, etc. En el caso de los varones, la relación fue distinta, en tanto la exposición de los laberintos sindicales en general los hace ampliamente conocidos por su persistencia en espacios de poder. En el caso de la exposición sobre las múltiples relaciones que tienen con las mujeres del gremio, se percibió lo que Piscitelli (1993) denomina “historia espectáculo”, es decir, la percepción de que antes de ser interrogados ya habían reconstruido sus respuestas mentalmente.

Las dimensiones de análisis de este capítulo se orientan a la participación de las mujeres en el sindicalismo; a las dificultades para articular y conciliar la vida familiar, laboral y sindical; a la incidencia de la promulgación del cupo sindical femenino en ambos sindicatos, así como también a las representaciones de género que se invisten desde los imaginarios colectivos y a las connotaciones que reviste el ejercicio del poder, tanto de varones como de mujeres.

Por último, un conjunto de conclusiones tiene como pretensión ofrecer un panorama general de la situación de las mujeres en el sindicalismo, así como, reflexionar,

desde una perspectiva de género, acerca de su inserción, las pervivencias o no de prácticas androcéntricas y las resistencias de las mujeres a los mandatos patriarcales del sindicalismo neuquino.

CAPÍTULO 1

La Teoría Feminista: fundamentos, propuestas y conceptos

CAPÍTULO 1

*Todas las mujeres del planeta perciben, por
alejadas que estén de los focos de innovación,
que el orden antiguo se desmorona...*

(Amelia Valcárcel, 2008 10)

1.1. TRAYECTORIAS

La teoría feminista es una teoría crítica de las relaciones sociales y de la sociedad en su conjunto. Su desarrollo plural, a mediados del siglo XX, se une íntimamente con las acciones llevadas adelante por el movimiento feminista de los años '60 y '70.

En 1986, la historiadora y teórica feminista Joan Scott publicó el artículo “El género: una categoría útil para el análisis histórico” donde planteaba aspectos fundamentales de la teoría feminista. Allí apuntaba ciertos presupuestos a tener en cuenta para su construcción, referidos, por un lado, al análisis de las distintas manifestaciones del patriarcado (ideológicas, institucionales, organizativas, subjetivas), y por el otro, a pensar en términos de pluralidades y diversidades más que en términos universales. Al mismo tiempo, postulaba dejar de lado el sistema filosófico occidental que pensaba el mundo en términos jerárquicos, en el marco del cual el masculino estaba por encima del femenino, y articular estrategias para revertir esta jerarquía a partir de modos alternativos de pensar y actuar el género. Por último, proponía construir fundamentos teóricos que posibilitaran la actuación de las mujeres en la práctica política.

De manera que la teoría feminista se va constituyendo como un aporte para la transformación que el feminismo reclama y nace con el firme compromiso de incidir en

la realidad cotidiana y, fundamentalmente, de transformarla. Según Carme Castells (10), la teoría feminista “es la producción teórica originada y enmarcada explícitamente en el contexto del feminismo” [y ampliando...] “una teoría explícitamente comprometida sin renunciar por ello a la pretensión de objetividad”.

Desde esos años, las prácticas y discusiones feministas produjeron una revisión epistemológica de los presupuestos de la modernidad, tratando de marcar el género sexual y la noción de sujeto con el fin de historizarlos. Estas dos acciones dan al feminismo la posibilidad de mostrar su posición crítica en torno a las prácticas sociales y culturales de cada época.

Desde una actividad científica, pensar en la teoría feminista implica poner en el centro de la escena a las mujeres para defender sus derechos a la igualdad de oportunidades, para pensar en las relaciones de poder, en las relaciones jerárquicas desiguales entre varones y mujeres, y para denunciar la subordinación que impone el patriarcado, con el propósito de propiciar cambios sociales. Ya en 1970, Kate Millet opinaba que el feminismo y la teoría feminista, en sus diversas manifestaciones, desafiaban el orden social y el código cultural más ancestral, universal y arraigado de los existentes.

Mientras que para la filósofa feminista Celia Amorós (1997) constituye una teoría que irracionaliza la visión establecida de la realidad, que propone una nueva interpretación, una resignificación o, dicho de otra manera, que postula la adopción de un nuevo marco de referencia que demuestre una realidad distinta a la que venía percibiendo la sociedad.

Tal como expresara Molina Petit (1994 168)

“...se dice que la Teoría Feminista es una crítica ‘desde el feminismo’ en el sentido de que parte de una experiencia femenina como nueva aportación, pues siendo así que la historia del pensamiento siempre ha sido descrita en términos

masculinos, queda, sin duda, todo un espectro de la realidad humana por explorar”.

Se plantea, de esta manera, una denuncia a la visión del pensamiento científico androcéntrico, ciego a las diferencias de género, aparentemente neutral, que pretende conocer la realidad social partiendo del análisis del modelo de comportamiento hegemónico, es decir, del modelo masculino. Esta aseveración denota que la ciencia no se desarrolla en una torre de marfil o alejada de la sociedad, sino que las rupturas teóricas se generan a partir de la toma de conciencia de sus falencias o desajustes, algo que el movimiento feminista percibe, y en consecuencia, pretende transformar.

Se constituye, por ende, en un *espacio de reflexividad* que ahonda en las múltiples relaciones de poder entre hombres y mujeres, llevando dichos análisis a muchas arenas diferentes. Así como expresa Scott (2012a 348)

“... ‘Hombres’ y ‘mujeres’, ahora sabemos, no son simples descripciones de personas biológicas, sino representaciones que aseguran sus significados a través de contrastes interdependientes: fuerte-débil, activo-pasivo, racional-emocional, público-privado, mente-cuerpo. Un término adquiere su significado en relación con el otro y también con otros pares binarios cercanos”.

Entonces, podemos afirmar que el feminismo y la teoría feminista nos han enseñado a analizar las operaciones de la diferencia y el funcionamiento del poder, nos han suministrado conceptos útiles para poder aplicar en el marco de disciplinas variadas.

Sin embargo, debemos señalar que ni el *feminismo* ni el *género* son homogéneos, ni siquiera en sus procedencias (si es que éstas pueden identificarse). Las formas que toman estos conceptos y los significados dados a los mismos son adaptadas a las circunstancias locales, al objeto elegido y a la etapa histórica seleccionada. Por eso, estamos de acuerdo con Cristina Molina Petit (2006) cuando plantea que no se puede hablar de un solo feminismo, sino de múltiples feminismos con posturas diversas, y con diferencias

que responden a enfoques diversos según el paradigma teórico desde donde se parte, pero también con intereses o motivaciones de partida distintos.

En efecto, si planteamos que investigamos la constitución del sujeto femenino a través del género, pero también de la raza, la clase, la orientación sexual, diríamos que estamos hablando de teoría feminista; pero hablar de una teoría que analiza el poder y la autoridad en lo social, cultural, económico, político, y en donde las mujeres serían el equivalente del no poder y la no-autoridad, es hablar también de feminismo. También lo es analizar el orden simbólico patriarcal que margina y subordina a las mujeres en los distintos períodos históricos.

Ahora bien, distintos enfoques y motivaciones llevan a tensiones dentro de la teoría feminista, como por ejemplo quienes postulan *el feminismo de la diferencia* y *el feminismo de la igualdad*¹. Si quienes adhieren al primero señalan que debemos marcar las particularidades de la experiencia femenina; quienes sustentan la segunda postura se inclinan por afirmar que las mujeres configuran un colectivo con características propias del orden socio-cultural históricamente reproducido al que llaman patriarcado, y plantean como objetivo la participación y redistribución igualitaria, así como la eliminación de las diferencias para instituir la igualdad.

Si bien estas posiciones datan del debate suscitado entre los años '70 y '80 del siglo pasado, algunas feministas se preguntan si hoy tiene sentido el debate entre dos maneras distintas de interpretar la teoría y praxis feminista, mientras que otras consideran que aún debemos tenerlas en cuenta como propuestas que se orientan a transformar una sociedad que sigue siendo patriarcal y masculina².

¹ Ambas posiciones fueron sustentadas, en distintos momentos, por Luce Irigaray; Annie Leclerc; Helen Cixous; Julia Kristeva; Luisa Muraro, entre otras, para el feminismo de la diferencia; y por Celia Amorós; Amelia Valcárcel; Joan Scott, Seyla Benhabib, entre otras, en el caso del feminismo de la igualdad.

² Véase Sonia Reverter Bañón "El feminismo: más allá de un dilema ajeno". *Feminismo/s* 15 (2010): 15-32 y Elvira Burgos Díaz "Cruzando líneas, trazando conexiones" *Feminismo/s* 15 (2010): 33-54.

Como cabe pensar, además de estas diferencias políticas de igualdad vs. diferencia, hubo otras de las que nos ocuparemos más adelante en la medida en que son significativas para nuestro trabajo. Pero lo que queremos destacar ahora es el salto cualitativo que supuso la irrupción del feminismo en la Academia. F. Collins lo describe de manera muy adecuada:

“el feminismo del siglo XX, nuevo episodio de una historia ya larga, presenta la especificidad de haber producido, además de efectos políticos y sociales, efectos en el campo del conocimiento, efectos que se señalan o incluso se institucionalizan bajo la fórmula estudios feministas (pero también estudios sobre las mujeres, estudios femeninos, estudios de género)” (Collins 318)

Estos estudios que denuncian una omisión de las mujeres o una distorsión de su presencia, influida por la diferencia biológica entre los sexos en los campos científicos, se constituyeron, en palabras de Gloria Bonder, en “una instancia de vigilancia epistemológica de los paradigmas de las ciencias sociales y humanas” (ctd en Gamba 123). Por ello, posteriormente, con los avances en sus investigaciones y la profundización de esos estudios, surgen los debates sobre la denominación: ¿estudios de las mujeres? ¿estudios feministas? Mabel Bellucci ofrece una buena síntesis de las diferentes denominaciones e introduce una nueva: *estudios de género*.

“... a partir de los resultados obtenidos en la producción de conocimientos y las experiencias acumuladas en los Estudios de la Mujer, se comienza entonces a perfilar una corriente más abarcadora e incluyente que busca nuevas formas de construcciones de sentido que permitirán por un lado avanzar integrando ahora la ‘dialéctica de los sexos’ y por otro desmontar el *apartheid* y encapsulamiento de la visión del mujerismo. Hablamos entonces de los Estudios de Género. De la misma manera que comenzaron llamándose "Estudios de la Mujer" y no "Estudios Feministas" -justamente para intentar contener todas las tendencias, presupuestos teóricos y visiones múltiples que coexistían dentro del movimiento

social de mujeres- ahora los Estudios de Género se proponen reflejar nuevamente esa amplitud de criterio inicial...”

¿Por qué género? O, aun antes, de qué estaban hablando las feministas cuando hablaban de género en este período.

La categoría género es una herramienta cuyos antecedentes se encuentran en Simone de Beauvoir que, en *El Segundo Sexo* (1949 2007), plantea que las características humanas consideradas ‘femeninas’ son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse ‘naturalmente’ de su sexo. Así, la afirmación “No se nace mujer; se llega a serlo” (207) es entendida por muchas feministas como la primera declaración destacada sobre el género.

Alrededor de la década del 70, las feministas académicas anglosajonas comenzaron a sistematizar la intuición intelectual de De Beauvoir acuñando el término género para referirse a la construcción cultural y social de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres.

La historiadora Joan Scott fue quien avanzó en fundamentar el uso del género como herramienta conceptual, como categoría social, mostrando una visión favorable al uso del término para explicar la persistente desigualdad entre mujeres y varones.

Sostiene Scott (1985 2008 65):

“mi definición del género consta de dos partes y algunos subconjuntos que están interrelacionados pero deben analizarse de forma distinta. [...] el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder...”.

Entonces, estamos hablando de femenino y masculino que no se refiere precisamente al sexo –definido desde las diferencias anatómicas y fisiológicas–, sino que

son atribuciones que cada sociedad establece para cada uno de los sexos individualmente constituidos, que involucran roles, identidades y valores socialmente internalizados.

Las explicaciones de esta historiadora en torno a lo que consideraba una “categoría útil para el análisis histórico” fue uno de los ejes que permitió avanzar y mejorar los análisis de las feministas a finales del siglo XX. Afirma Oliva Portolés (2005 15) que “el término género ha tenido una historia accidentada desde que se introdujo ... en la medicina y la psiquiatría a mediados de los 50 y de allí pasó a las ciencias sociales y a la teoría feminista”.

En efecto, si el género como categoría conceptual se utilizó primariamente para enfrentarse al determinismo biológico, luego se enfrentó con ella a concepciones marxistas, psicoanalíticas o antropológicas desde el concepto de sistema sexo-género³. Posteriormente, vendrían las críticas de las feministas negras y lesbianas, en cuanto a la reificación del concepto con un estatus cuasi ontológico, junto a quienes se veían influidas por la filosofía posmoderna, por el carácter homogeneizador y generalizador del término. En este caso, la crítica sería al concepto de género, pero también al de patriarcado o mujer (Mohanty, 1984 y Butler 1998).

Independientemente de estas discusiones, en principio, el género se introdujo entre las feministas para dar cuenta de las insuficiencias teóricas preexistentes, o dicho de otra manera, de la ausencia de explicaciones sobre la desigualdad histórica entre varones y mujeres en el marco de las teorías sociales⁴.

³ Fue la antropóloga americana Gayle Rubin quien introdujo la denominación “sistema de sexo-género” (sex-gender system) a mediados de los ’70.

⁴ Para un análisis más profundo sobre el género ver A. Oliva Portolés “Debates sobre el género”. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*, eds. Celia Amorós y Ana de Miguel. Madrid: Minerva Ediciones, 2005. 13-60. Marta Lamas. “Género, diferencias de sexo y diferencia *sexual*” *Debate Feminista*, Año 10, vol. 20 (1999): 84-106; Judith Butler “Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista”. *Debate Feminista*, Año 9, Vol. 18 (1998): 296-314; Marcela Lagarde *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Cuadernos Inacabados No. 25. Ed. horas y HORAS, España, 1996. 13-38; entre otros.

La categoría *género* es una de las contribuciones teóricas más importantes del feminismo contemporáneo y *la perspectiva de género* pretende una aproximación a la realidad teniendo en cuenta:

“El estudio de la construcción social de las diferencias, sus consecuencias para la división, entre hombres y mujeres, de poder, influencia, estatus social y acceso a los recursos económicos; su impacto en la producción de conocimiento, ciencia y tecnología y, por extensión, cómo estas diferencias mediatizan el acceso y la participación en su producción...” (Birriel Salcedo 51).

Como plantea Marcela Lagarde (13) “La perspectiva de género está basada en la teoría de género y se inscribe en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma cultural del feminismo”. Y más adelante expresa “El enriquecimiento de la perspectiva de género se ha dado como un proceso abierto de creación teórico-metodológica, de construcción de conocimientos e interpretaciones y prácticas sociales y políticas” (*Id.* 16).

Entonces, adoptar una perspectiva de género para una investigación implica reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, que claramente favorables a los varones como grupo social, dejan a las mujeres como grupo subordinado. Pero también implica tener en cuenta que estas relaciones han sido construidas social e históricamente, que atraviesan todo el tejido social y se articulan con otras dimensiones y categorías como la clase, la edad, la etnia, la religión y la preferencia sexual.

Adoptar esta perspectiva nos permite analizar y dar cuenta tanto de las características de mujeres como de varones, ver sus semejanzas pero también y, fundamentalmente, sus diferencias, y favorecer esencialmente el ejercicio de una mirada o análisis crítico de la realidad para transformar la situación de las personas. Al partir de la experiencia de subordinación de las mujeres, se visibilizan también al género masculino, de manera que no pretende construir una mirada única que sea aplicable a la totalidad de los colectivos humanos. Además, y como otro aspecto fundamental, nos

permite indagar la producción y reproducción de la diferencia sexual en las instituciones, incluso cuando no hay mujeres.

En fin, esta teoría estudia la existencia de las mujeres y los significados que estas dan a sus vidas en contextos históricos específicos, sin olvidarse de los patrones estructurales de dominación y subordinación, que en nuestro caso están asociados al *patriarcado*. Y este concepto también debe ser explicado.

El concepto de patriarcado es antiguo y no fue, necesariamente, un aporte de las teorías feministas. Sin embargo, son estas las que actualizan el concepto dejado atrás por los científicos sociales o, peor aún, considerado solo para caracterizar civilizaciones antiguas.

Para Gerda Lerner (1990), el patriarcado es un sistema histórico, o un proceso que ha ido evolucionando con distintas estrategias según las sociedades y según las épocas. No obstante, en sus trabajos apuntará que en sociedades prehistóricas, aun cuando la subordinación de las mujeres existía, no había un sistema social que las excluyera de la misma comunidad que los hombres. Aspecto que cambiará cuando las sociedades avancen en el tiempo y encontrará su cristalización en el capitalismo con las divisiones de clase y la instauración de una economía de mercado.

Para otras, como Victoria Sau (204), “El patriarcado significa una toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue el orden biológico, si bien elevado éste a la categoría política y económica”. Algo muy parecido expresa Celia Amorós (1992) cuando afirma que el patriarcado es un conjunto de pactos entre varones que les permite constituirse como un colectivo de género-sexo y al mismo tiempo constituir el de las mujeres.

Cuando Joan Scott (1992) proclama la necesidad de contar con o construir una teoría feminista, toma como punto de partida al patriarcado entendido como la estructura

que organiza e impone la subordinación de unos sujetos sobre otros. Es decir, considera que allí está el núcleo que genera dominación de maneras diferentes en diferentes momentos de la historia y en diferentes lugares del mundo. Esta opinión también es compartida por Amorós (1997 358) cuando expresa que “prescindir de él hace que las feministas nos quedemos sin concepto alguno que dé cuenta distinta y cabalmente de la dominación que ejerce el conjunto de los varones sobre las mujeres”

1.2. ACERCA DE LA HISTORIA DE LAS MUJERES

En un reconocido artículo, Joan Scott (2008 51) afirmaba que

“...En el caso de la historia de las mujeres, la respuesta de la mayor parte de los historiadores no feministas ha sido el reconocimiento y luego la marginación o el rechazo ... En cuanto a la participación de las mujeres en la historia, la respuesta ha reflejado, en el mejor de los casos, muy poco interés...”.

Parafraseando a la autora, este es un reto teórico porque exige que analicemos no solo la relación entre la experiencia del hombre y de la mujer en el pasado, sino también la conexión entre la historia del pasado y la práctica histórica común.

Estas palabras de Joan Scott nos llevan a preguntarnos, desde la disciplina histórica, ¿cómo abordar desde la experiencia femenina la realidad humana que no nos tuvo en cuenta? Pregunta central si consideramos que quien escribe estas líneas es una historiadora preocupada por el silencio del relato historiográfico en lo que atañe a mujeres; pero también, influida por las lecturas y análisis de esta problemática desde una mirada interdisciplinaria que instala en la academia y en las políticas públicas la llamada perspectiva de género⁵.

⁵ Este concepto sigue estando presente en el debate de teóricas del feminismo como Rosi Braidotti, Joan Scott, Judith Butler, Rosa Cobo, entre otras.

El cuestionamiento a los paradigmas científicos que se hacen desde el feminismo o desde la teoría feminista apunta a dos elementos que los constituyen: por un lado, al sujeto/objeto del conocimiento; y por el otro, al sujeto que hace ciencia y a la forma de conocer que este tiene. Entonces, tenemos un conocimiento androcéntrico de la realidad que coloca en el centro al hombre como sujeto que conoce y, a su vez, como objeto de conocimiento por ser considerado superior. Por supuesto que, dentro de las ciencias sociales, esta perspectiva está solapada en el discurso cuando se habla de ‘lo humano universal’. Esto es lo que cuestionan las feministas dentro de la disciplina histórica con el propósito de recuperar otra visión del pasado y presente que proponga otra perspectiva del futuro.

Desde un punto de vista más general, la oportunidad de resolver estas cuestiones vino de la mano de la crisis de los sistemas de pensamiento o de los llamados grandes relatos (marxismo; estructuralismo), junto con una redefinición de las alianzas disciplinares que estableció la historiografía en los años ’70. Si nos situamos en el campo específico de la historia, las historiadoras feministas han oscilado entre connotar la presencia de mujeres en el relato histórico cuando su presencia en el espacio público se daba en un nivel de paridad con los varones – la llamada historia de héroes y heroínas–, o insertar a las mujeres en los relatos del pasado a partir de la llamada historia contributiva, tal como lo propusiera Gerda Lerner en 1975. Esto último despertaba interrogantes cruciales, pues significaba adición: la mujer, por lo tanto, sería un añadido, algo que faltaba, y que debía ser incorporado a la historia.

Si bien este tipo de historiografía incorpora a las mujeres, lo hace en una suerte de complementariedad neutra que no cuestiona los vínculos desiguales ni la jerarquización de un grupo por sobre otro. En este sentido, Margarita M. Birriel Salcedo (50) llama la atención sobre las dificultades de incorporar a las mujeres desde un paradigma teórico

que no las había tenido en cuenta, cuando dice “...lo hicimos ‘encajándolas’ en el marco teórico que nos era familiar ... pero, ‘añadir mujeres a la mezcla’, que es como lo expresan con ironía algunas historiadoras estadounidenses al referirse a este período era un enfoque incómodo y frustrante por lo cual surge la necesidad de transformar el paradigma”. En los mismos términos, aunque con un sesgo positivo, lo plantea la historiadora argentina Dora Barrancos (2004-05 51) quien señala que constituyen indicios de que

“si no pueden exhibir completud y tal vez menos aún rigor ni objetividad y carezcan de preocupaciones conceptuales, operan como signos orientadores, mapean circunstancias y rescatan acontecimientos, en fin, fluyen hacia el terreno de la historia todavía con minúscula, de cualquier modo un atajo hacia la Historia”.

Por otro lado, y dentro del propio campo de la nueva historia social, ya desde los años ’70 algunas historiadoras de las mujeres pensaron que el enfoque más apropiado era la llamada *historia desde abajo*⁶, orientando el interés hacia la clase trabajadora, desfavorecida, pobre, dentro de la cual incluían a las mujeres. Sin embargo, en aquellos tiempos no se pensaba el género como articulador de las relaciones sociales o sexuales. El campo de la historia de las mujeres cambia en los años ’80 cuando se revelan esfuerzos de conceptualización. En este sentido, la contribución más importante fue el concepto de género, que aparece como una tentativa de reformular el aparato teórico vigente en un intento de explicar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, pero también de orientarse al análisis de cómo se construyen culturalmente las diferencias en el tiempo.

⁶ La llamada “historia desde abajo” se refiere a una perspectiva que aleja la atención de las élites o clases dirigentes para orientarse a analizar las vidas, actividades y experiencias de las masas o la gente. No obstante la denominada historia desde abajo es un término genérico que incluye diversas aproximaciones. Una de ellas es la que realizan los historiadores marxistas británicos, con exponentes como E. Hobsbawm o E. Thompson. Pero también la tradición francesa de Annales con Bloch y Febvre en sus inicios y más tarde con trabajos desarrollados por Georges Lefebvre o Le Roy Ladurie y Arlette Farge; o la denominada “populista-radical” impulsada por los historiadores Elizabeth Fox Genovese y Eugene Genovese.

Cuando Geoff Eley (111) sostiene que “en todas sus variantes la historia social en su amorfa sino aglutinante forma de los ’70 ha dejado de existir; ha perdido su coherencia como proyecto intelectual” está aludiendo a la irrupción de nuevos ejes dentro de la Historia Social, y uno de ellos –entre otros– es la teoría de género que produce conmociones en la base desde donde pensar y producir historia. Y esto es así porque “la presión insistente por el reconocimiento del género... es cada vez más intensa” (*Id.* 86).

Pero también por estos años se plantea una nueva forma de acceder al conocimiento histórico, en tanto se postulan nuevas preguntas, se formulan nuevas hipótesis de trabajo, se debate acerca de la objetividad/subjetividad del conocimiento histórico, y se discute acerca de la utilización del relato de los protagonistas de la historia como fuentes centrales y de la controversia sobre la historia del presente⁷.

En paralelo a estos debates –que por cierto ocurren desde hace más de veinte años–, el impulso por realizar una historia de las mujeres fue producto de la mayor inserción de las mujeres feministas en los espacios universitarios. Por eso, es posible que esta feminización pudo incidir en este interés por escribir otro relato, otra historia. (Perrot 2008). Y, por supuesto, no podemos olvidar el contexto del impulso del propio movimiento social que es el feminismo. Los movimientos de mujeres también contribuyeron en este proceso de visibilidad de las mujeres, al criticar los discursos centrados en las perspectivas masculinas, al tiempo que proponían nuevas formulaciones

⁷ En las últimas décadas, hay un avance importante de enfoques historiográficos que reciben diversas denominaciones. Así tenemos quienes la llaman “historia del presente” (Aróstegui, 2001 y 2004), o “historia reciente” (Franco y Levín, 2007) o “historia inmediata” (Barros, 2002 y 2006) para hablar de una historia que incorpora al pasado reciente e incluso inmediato en temáticas que muchas veces coinciden con problemas sociales vigentes. El temor al sesgo de la subjetividad y la ideología que se presentan a estos enfoques como campo de investigación, también aparece con relación a las fuentes de donde se recoge la información. Esta historia, como toda investigación histórica, se sustenta en documentos y fuentes hemerográficas pero también en el testimonio. En relación a los documentos las objeciones que se han hecho es que son escasas o son abundantes o no son confiables (Franco y Levín, 2007: 53). Referido al testimonio o la historia oral es necesario dejar sentado que son tan problemáticos como fuentes, como cualquier otra fuente escrita, si partimos de la consideración de que la objetividad plena es imposible. Esta problemática y las dificultades que conlleva serán analizadas en el apartado metodológico.

teóricas, demostrando con ello que las políticas de género se encuentran en el corazón del conocimiento (Offen 2009).

De lo que se trata es de generar un cambio cualitativo en la investigación histórica, de comprender las sociedades del pasado y del presente de manera distinta. Se trata de sacudir los fundamentos conceptuales de los estudios históricos, creando nuevos conceptos teóricos y nuevas metodologías porque ahora la experiencia histórica femenina está incluida, de manera que, lo que se pretende, en términos de Joan Kelly (15), es “restituir a las mujeres en la Historia y devolver nuestra Historia a las mujeres”.

Esta afirmación de la autora le permitió avanzar en el cuestionamiento a la investigación histórica realizada hasta ese entonces –recordemos que ya lo planteaba en la década del ’80– en torno a ciertos ejes que consideraba debían ser replanteados para que la historia de las mujeres no se constituyera ni como un aditamento a la historia de los hombres, ni como un subtema dentro del pensamiento histórico. Entonces, propuso problematizar sobre las periodizaciones históricas canonizadas desde que la historia se constituyó como ciencia⁸, sobre las categorías o fundamentos conceptuales de la historia como ciencia⁹ y sobre las teorías del cambio social¹⁰.

⁸ Desde el punto de vista de roles y posiciones de las mujeres dentro de la sociedad en relación con los de los varones, la autora afirma que las etapas en que se ha dividido la historia fueron realizadas por varones, es decir, las formas de periodizar los cambios, en términos de desarrollo progresivo social y humano, no han sido iguales para varones que para mujeres. Por lo tanto, se podría mantener la periodización anterior en tanto grandes cambios estructurales de la sociedad, pero se debe reformular la periodización tradicional cuando hablamos de evaluación de esos cambios, es decir, tener en cuenta los efectos que tienen sobre las mujeres y los varones.

⁹ En este caso Joan Kelly afirma que el sexo, como categoría social, y las relaciones entre los sexos, deben formar parte del estudio de las organizaciones sociales en el tiempo.

¹⁰ Las teorías del cambio social deben articular las relaciones entre los sexos, los cambios en la producción y cómo estos afectan y acomodan la producción en la familia y, por ende, los roles de varones y mujeres, al tiempo que debe evaluar el impacto contrario. Por eso, la autora introduce la categoría doméstico-público a partir de la cual analiza cómo ha ido variando en las distintas culturas y en el tiempo. Por ello, la historia de las mujeres debe considerar a las mujeres como agentes y a la familia como una fuerza productiva y social.

Entonces, ampliando, la Historia de las mujeres constituye “un enfoque privilegiado hacia las protagonistas femeninas del proceso histórico, pero cuya pretensión va más allá: dar identidad sexual a la historia” (Ballarín Domingo et al. 11).

Ahora bien, el uso de una u otra denominación también puso en el centro de la escena las controversias que generaba. Por un lado, había quienes preferían la denominación historia de género porque opinaban que concitaría una más amplia adhesión para explorar, por ejemplo, aspectos que fueran más allá del dualismo masculino-femenino y avanzar en estudios sobre la masculinidad; mientras otras la preferían por connotar una perspectiva más objetiva, menos feminista. O dicho de otra manera, por ofrecer una apariencia de distancia crítica con el sujeto de estudio.

Desde otro lugar, Gisela Bock (69) afirmaba que “la historia de las mujeres es la historia de género por excelencia”. Sugiere así que el género es la unidad central de las relaciones sociales; relaciones problemáticas entre grupos humanos omitidas por la historia durante años, es decir, no solo las relaciones de las mujeres con los varones, sino las relaciones de las mujeres entre sí.

En una intervención para responder a la pregunta –transformada en un libro, allá por los ’60– de E. Carr *¿Qué es la Historia?*, Alice Kessler-Harris (180) plantea la historia de género diciendo “si elegimos escribir sobre las mujeres –o, para el caso, sobre los hombres como hombres– reconocemos que los hombres y mujeres reconocen y actúan sobre sus identidades de género. Recobramos, recuperamos y celebramos a las mujeres y a los hombres para un propósito”.

Ahora bien, no todas las mujeres son iguales, de manera que no tenemos una idea homogénea sobre ellas; su inclusión en la historia de manera fragmentada no significa fragmentación de la propia historia, sino apertura a una posibilidad explicativa más rica. Los hechos de las mujeres que encontremos y recuperemos deben lograr significados

“llenando los sacos vacíos de aquellos cuyo trabajo parece muy alejado de la historia de la mujer. Este es el trabajo del género” (*Ibid*). Es así que, para la autora, la historia de género es una nueva forma de mirar al pasado si la articulamos con las relaciones sociales, raciales y evolutivas de los sexos, algo que permite una comprensión más fecunda de hechos que refieren a las mujeres y también hechos sobre los varones¹¹.

De manera que las múltiples reflexiones sobre los clivajes de la historiografía en los últimos años, junto a la irrupción de las mujeres en la historia, generaron un debate que tuvo un momento inicial como historia de las mujeres, para derivar luego en una historia de género que analizaba las relaciones entre los sexos integrando también la masculinidad (Perrot 2008).

Entonces, y adhiriendo a lo que dice Joan Scott:

“me interesa específicamente, como feminista el conocimiento sobre la diferencia sexual, sobre el género. Como historiadora estoy particularmente interesada en hacer la historia del género, señalando los significados variables y contradictorios que se atribuyen a la diferencia sexual, a los procesos políticos por los cuales dichos significados se desarrollan y contradicen, a la inestabilidad y maleabilidad de las categorías ‘mujer’ y ‘hombre’, y a las formas en que estas categorías se articulan una respecto a la otra, aunque no sea de forma consistente ni igual cada vez...” (2008 29).

Las aproximaciones realizadas dan cuenta de nuestra pertenencia disciplinar y las influencias de la teoría feminista. Sin embargo, resulta necesario realizar una revisión de los conceptos y categorías que unifican el discurso actual, pero que también constituyen el soporte para esta investigación, como por ejemplo, la dicotomía público-privado, la

¹¹ La autora, historiadora norteamericana, analiza la historia de género desde una posición posmoderna y postestructuralista. Para dar cuenta de ello analiza ejes tales como la subjetividad o identidad, la formación de la clase, la formación del estado, la construcción de la nación.

ciudadanía, el concepto de igualdad y, asociado a esto, la inserción o inclusión de las mujeres en los espacios políticos-públicos.

En los apartados siguientes se tratarán estos temas y las posiciones que sustenta la teoría feminista en la actualidad.

1.3. LAS MUJERES Y LA DICOTOMÍA ESPACIO PUBLICO/PRIVADO

Como decíamos en el título anterior, la producción de la teoría feminista se ha focalizado preferentemente en la crítica y reconceptualización de nociones o conceptos pretendidamente universales. Es decir, se han planteado objeciones a categorías del pensamiento político que llevaban la pretensión de aplicarse de forma idéntica a todas las personas y, por ende, permanecían ‘ciegas’ a las diferencias individuales o grupales. Decimos ciegas, en tanto no hay un individuo neutral tras la universalidad, y porque la abstracción oculta las diferencias de clase y, más aun, las de sexo. Nos estamos refiriendo a la carga androcéntrica de estas categorías o nociones y, por tanto, a la necesidad de reformularlas para superar la marginación y subordinación de las mujeres.

En esta sección, nuestro objetivo es analizar una de las nociones que ha constituido una preocupación para la teoría feminista contemporánea. Estamos refiriéndonos a la dicotomía esfera pública-esfera privada, y la forma en que ha estructurado la vida de las mujeres.

La separación de espacios privado-público tiene su origen en la modernidad, se consolida tras la Revolución Industrial y, en la actualidad, en nuestras sociedades es la causa de la desigualdad estructural de los géneros.

Pese a la variedad de perspectivas y conclusiones en las discusiones feministas, las críticas a esta dicotomía han girado en torno a diversos argumentos, tales como: la identificación de lo público con el ejercicio de la política –teniendo en cuenta la razón

normativa imparcial y universalizadora—; una concepción patriarcal del ámbito público y de la familia; el énfasis en el carácter natural de las desigualdades entre varones y mujeres dejando de lado lo cultural e histórico; la concepción excluyente de la política; y, por último, la pretendida igualdad sin restricciones para que las mujeres adopten libremente sus decisiones.

Carole Pateman (1996) expresa que este planteo dicotómico ha ocupado el lugar central, tanto en los debates teóricos, como en la lucha política feminista, contribuyendo al replanteo del significado de estos términos ambiguos y de las consecuencias que tiene su definición en relación con la legitimidad de la acción estatal. Resulta necesario, entonces, hacer un poco de historia en esta problemática tan importante para las mujeres y para el feminismo, en tanto la reversión de aquella dicotomía y la presencia plena de las mujeres en el espacio público ha sufrido avatares y no pocas discusiones, tanto desde lo teórico, como desde la propia práctica.

En efecto, acompañando las reflexiones teóricas y epistemológicas, las mujeres organizadas en agrupaciones, o de manera individual, reclamando desde lo institucional o desde el llano, han avanzado sobre el espacio público, o como se suele decir, ‘han ganado la calle’ para plantear que su activa participación en ese espacio daba cuenta de la plena ciudadanía, que, consagrada en el siglo XVIII, permanecía como deuda para la mitad de la humanidad¹².

Seyla Benhabib (1993) fue una de las teóricas que se ocupó de esta dicotomía, considerada una oposición binaria, a partir de intentar caracterizar el término privado por considerarlo ambiguo. Para ello, distingue entre privacidad, derechos individuales y esfera privada. Si la primera es el ámbito de la conciencia moral y religiosa que permite

¹² En las sociedades del denominado “capitalismo tardío” esta distinción entre esfera pública y esfera privada ha ido cambiando como consecuencia de una mayor incidencia del Estado en aspectos que eran propios de la esfera privada o doméstica, tales como la educación, la salud, el cuidado de niños, el maltrato de mujeres y menores, entre otros, y que comenzaron a tener relevancia jurídica.

a los individuos vivir y actuar según sus creencias, el segundo alude a los derechos surgidos en la modernidad, a la libertad de mercado; mientras que la esfera privada refiere al espacio íntimo familiar, de la casa, donde el patriarca ejerce su poder no consensuado. Es una esfera donde no existe la igualdad y donde las cuestiones de justicia carecen de relevancia.

La teoría política y moral ignora los cambios producidos para las mujeres y, en consecuencia, no tiene en cuenta las diferencias de género y las diferentes experiencias de varones y mujeres; además, la asimetría de estas relaciones conlleva una división sexual del trabajo que deberá ser renegociada en la sociedad actual.

Pero volvamos a Pateman y su obra principal, *El contrato sexual* (1988 – 1995), donde la autora denuncia esta dicotomía y considera que la distinción liberal tiene un carácter ideológico, es decir, se trata de una mistificación de la realidad liberal patriarcal, culpable de ocultar la exclusión de las mujeres. Plantea la existencia de un contrato implícito y previo al contrato social y que ha pasado desapercibido para la filosofía política como es el *contrato sexual*. Si el primero encierra la libertad, el segundo constituye una historia de sujeción.

Este “contrato paralelo” entre varones y mujeres consolidó sus obligaciones peculiares dentro de la ciudadanía; una de ellas, el matrimonio. Dentro de ese marco, las mujeres obedecerían a sus maridos y se ocuparían de las funciones reproductivas en la esfera privada, quedando de esta manera excluidas de la esfera pública:

“El contrato de matrimonio no es como el contrato de empleo: más bien el contrato de empleo presupone el de matrimonio. O, para señalar la cuestión desde otro punto de vista, la construcción del ‘trabajador’ presupone que es un hombre que tiene mujer, un ama de casa, que cuida de sus necesidades cotidianas. Las esferas de la sociedad civil, pública y privada están separadas, reflejando el orden natural de la diferencia sexual y es imposible entenderlas separadamente o en forma aislada (*id.* 183).

Según la autora, la división entre los papeles y obligaciones de ambos sexos estuvo preservada por las diferencias naturales y biológicas. Aunque también las funciones maternas de las mujeres constituyeron obligaciones incompatibles con los deberes políticos y civiles en la esfera pública. Entonces, desde el momento en que las revoluciones liberales proclamaron derechos y libertades para los varones, las mujeres quedaron limitadas a su papel doméstico y reproductivo; a sus deberes que eran en realidad la antítesis de los deberes del ciudadano en la esfera pública de la sociedad civil¹³.

Ahora bien, mayoritariamente, la crítica feminista no cuestiona el carácter privado de la esfera doméstica, lo que critica es que no se muestre su interrelación con la vida social y política. Plantea las dificultades que tienen las mujeres en la plena participación de lo público o, aun más, la pretendida privacidad del ámbito doméstico que encubre la violación de derechos esenciales de las personas.

En este plano, puede tener sentido el lema lo personal es político¹⁴ que pone de manifiesto la estrecha vinculación entre ambos espacios, y muestra, por un lado, que la posición de subordinación de las mujeres en el espacio privado afecta su integración plena en lo público y repercute en la proporcionalidad, en cuanto representación política. Por otro lado, pone en el centro de la escena la intervención del Estado en la vida doméstica (familiar y personal), desautorizando la versión contraria. En efecto, la familia ha sido una preocupación del accionar político desde el momento en que temas como el matrimonio, o la sexualidad, los métodos anticonceptivos, el aborto, la posición de la

¹³ Para analizar el tema de las diferencias sexuales y su relevancia en el período ilustrado se puede consultar Celia Amorós *Hacia una Crítica de la Razón Patriarcal*, Barcelona: Anthropos Editorial del Hombre, 1985; Cristina Molina Petit, *Dialéctica feminista de la Ilustración*, Barcelona: Editorial Anthropos, 1994; Amelia Valcárcel, “Las filosofías políticas en presencia del feminismo” *Feminismo y Filosofía*. Celia Amorós (editora), Madrid: Editorial Síntesis, 2000, 115-134, entre otros.

¹⁴ La tesis que desarrolló Kate Millett en su libro *Sexual Politics* publicado en 1970 llevó al eslogan de la época “lo personal es político”. Véase Millet, K. *Política Sexual*. Madrid: Cátedra, 1996.

mujer en la esfera laboral, entre otros, se han resuelto a través de regulaciones jurídicas y acciones políticas y, mayoritariamente, han reforzado la posición subordinada de las mujeres.

Otra de las teóricas que aportó sobre esta problemática fue Nancy Fraser (1997) quien confronta con la posición de Habermas y le atribuye la legitimación ideológica de ambos espacios y su separación, cuando plantea una distinción entre sistema-mundo de la vida. Fraser, tomando la categoría habermasiana de esfera pública, planteó que en este modelo el concepto carece de corporalidad y, aun más, privilegia el discurso racional entre iguales, dejando de lado otros modos de expresión pública. Pero también, porque al ser concebido como espacio de asuntos públicos, configura un ejercicio y una práctica eminentemente masculina¹⁵. Esa relación discursiva entre iguales resultó una falacia desde el momento en que existían ciertos protocolos de estilo que generaban desigualdad y que fueron utilizados como excusa para marginar a las mujeres, entre otros colectivos, e impedir su participación como iguales.

En cuanto a configurar un ejercicio y una práctica eminentemente masculina, registramos la cita de Fraser cuando dice:

“...la pretensión de la plena accesibilidad afirmada por el público burgués no se concretó en realidad. Las mujeres de todas las clases y etnias fueron excluidas de la participación política oficial, precisamente en base a la posición adscrita a su género ... Además, en muchos casos, mujeres y hombres de todas las clases, pertenecientes a etnias racializadas, fueron excluidos con base a la raza (1997 108).

¹⁵ Un análisis exhaustivo de la crítica de Fraser hacia Habermas se puede constatar en Nancy Fraser, *Iustitia Inrupta: Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"* Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre editores, Universidad de los Andes. Colombia, 1997 y en Nancy Fraser, "Reconsiderando la esfera pública: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente". *Entrepasados. Revista de Historia*, Año IV, Número 7, Buenos Aires, fines de 1994, 87-114.- También en Asunción Oliva Portolés, *La pregunta por el sujeto en la teoría feminista. El debate filosófico actual*, Madrid: Editorial Complutense, 2009. 197-222.

Entonces, acordamos con la postura de esta autora dentro de una teoría crítica. Y en este sentido, la utilidad de este recurso conceptual resulta significativo para poder analizar la inclusión del colectivo mujeres en dicha esfera, su participación como iguales, el debate público que ya no apunta, como pensara Habermas, al bien común. Una esfera pública incluyente, que contiene *contra-públicos subalternos* y rivales, con interacciones discursivas que son verdaderos contra-discursos. Dicho de otra manera, se instaura un nuevo espacio público heterogéneo, que trasciende la clásica división liberal entre el ámbito privado y público, un espacio en donde las distintas diferencias puedan encontrar su acomodo, su reconocimiento público. Se trata, pues, de repensar las trampas de la Ilustración que remiten a la distinción última entre privado y público.

El concepto de *público* tiene un alto contenido democrático. Público, en este contexto, implica *apertura, accesibilidad, participación, inclusión*, en definitiva, tener en cuenta a sujetos, no solo como espectadoras o visitantes, sino como usuarias del espacio público que pueden ser parte activa en su configuración. El espacio público se puede pensar como lugar de manifestación de procesos sociales, o la concreción material de las relaciones socioeconómicas. El espacio no es un espacio dado, sino un espacio construido, con sus límites y fronteras que delimiten su presencia. Esta idea del espacio pone en juego la problemática de las dos concepciones del espacio público, la que se refiera al espacio físico urbano (un bloque de pisos, un parque urbano, una periferia metropolitana, un barrio o una plaza) y la que afecta al espacio social, su discurso y su representación. El espacio público es frágil y, a menudo, es fácil que allí se produzcan la violencia y la exclusión (Parserisas y Colomer 2009).

Consideramos, entonces, a la esfera pública como un escenario de disputas, negociaciones culturales e ideológicas, de carácter contestatario, que contribuyen a la formación y expresión de identidades sociales. Entenderla de este modo significa dejar

de lado su carácter único y homogéneo, para reconocer una variedad de públicos, o, lo que es lo mismo, para advertir la presencia de contra-públicos, con contra-discursos que pretenden ser legitimados¹⁶.

Esta aproximación conceptual desconoce, en un principio, que haya una sola esfera pública, aunque haya públicos dominantes, sino que registra la presencia de otros públicos que se constituyen en públicos alternativos. O, dicho a la manera de Fraser (1994) configuran *contra-públicos subalternos*, cuyas características incluyen, por un lado, el de ser grupos subordinados, con escenarios discursivos paralelos, cuyo propósito es crear y hacer circular contra-discursos que se erigen en interpretaciones propias de sus identidades, intereses y necesidades; y, por el otro, construir o crear nuevos términos que describan su propia realidad social y que les permita hablar con voz propia.

En las relaciones interpúblicas de las sociedades del capitalismo tardío, existen múltiples públicos con características diferentes ya que existen tanto desigualdades sociales, como públicos dominantes y subordinados. Es por eso que aparecen los denominados contra-públicos subalternos con una función doble, porque existen como espacios de reflexión acerca de la propia subordinación, pero también como articuladores de gestiones para movilizar y concientizar a públicos más amplios.

Estos públicos contestatarios, o “rebeldes” –si cabe el término– reclaman participación, es decir, poder hablar con voz propia, poder construir y expresar su propia identidad cultural a través de un estilo particular, a través de revistas, librerías, redes de distribución de películas y videos, programas académicos, festivales, performances, instalaciones, graffittis, entre otros. Es por eso que, tal como expresa Fraser (1994), las feministas han inventado categorías o términos como por ejemplo, *acoso sexual*, *actos*

¹⁶ Seguimos en este planteo a Fraser (1994).

creativos feministas, para dar cuenta de su propia realidad social, y, equipadas con ellos, intentan eliminar o reducir las desventajas en las esferas públicas oficiales.

También han logrado, como participantes de esas esferas, instituir temas que eran considerados de incumbencia o preocupación privados tales como la trata de personas, o la violencia doméstica, para convertirlos en asuntos públicos dignos del debate y reflexión. De esta manera se disuelve la antigua dicotomía público-privado.

Pero si avanzamos en esta reflexión teórica, podemos admitir las reiteradas discusiones que Chantal Mouffe (2009) incluye en torno a lo que considera *lo político* – diferenciado de *la política*¹⁷ como espacio de poder, conflicto y antagonismos. El *retorno de lo político* –para la autora– desde una *política democrática radical*, conlleva una crítica del sujeto político concebido desde la identidad. Este análisis resulta necesario en tanto, en las actuales democracias, la aparición de múltiples identidades y el carácter pluralista del mundo social rebate aquel viejo postulado de que los conflictos podían resolverse racionalmente, o en todo caso, discriminando al *otro* diferente al *nosotros* en una suerte de distinción entre amigos-enemigos.

Respecto de la participación en la esfera pública como forma constitutiva de una ciudadanía inclusiva, desde el siglo pasado la mayor parte de las feministas han criticado la versión de ciudadanía moderna que es eminentemente masculina. Por supuesto que las formas de abordar la crítica, así como las maneras de resolverlas, no son las mismas, ya que están asociadas a las posiciones teóricas que sustentan cada una de las corrientes feministas. En efecto, la posición que impulsa Carole Pateman, o Iris Young¹⁸, difiere de

¹⁷ Mientras que esta autora para definir “la política” se refiere al orden que se logra desde un conjunto de prácticas e instituciones, y a través de las cuales se organiza la coexistencia humana en el marco de la conflictividad producto de lo político.

¹⁸ Iris M. Young plantea la teoría de la ciudadanía diferenciada (*differentiated citizenship*) como crítica del universalismo abstracto, que desde la Modernidad define lo público. La posición teórica de Young será analizada en el apartado “Ciudadanía y demanda de las Mujeres” de este capítulo.

la que propone una feminista como Nancy Fraser o una teórica que sin ser feminista aporta al debate como Chantal Mouffe.

Los aspectos más problemáticos de esta categoría, teniendo en cuenta las múltiples discusiones, se refieren al acceso y a las prácticas concretas de los derechos tal como se vienen diferenciando desde mediados del siglo XX (civiles, políticos y sociales). En este sentido, hay ciudadanía cuando hay reconocimiento de derechos y obligaciones. El principal factor que legitima la participación es la garantía de su acceso; es decir, la inclusión social y política de ciudadanos/as y, con ello, la opción a decidir. La clave del alcance democrático está en que los/as ciudadanos/as e individuos/as tengan los medios a su alcance para participar en el proceso de toma de decisiones políticas, entendiendo este concepto como lo enuncia Mouffe (2009).

Sin embargo, aún hoy podemos afirmar que hay ciudadanías no reconocidas, en nuestro caso, para las mujeres, pues si bien sus derechos están en algunas leyes, no se traducen en el ejercicio activo de los mismos, ya que la diferencia sexual es puesta generalmente en el sector de las desventajas y de las diferencias, lo que las excluye de aquella antigua concepción de ciudadanía con un sentido universalista y homogéneo.

Mouffe (2009) reflexiona en torno a la totalidad de lo político y, dentro de esa visión pluralista del mundo social, es posible insertar la relación con la esfera pública, el carácter antagónico del sistema de relaciones varones-mujeres que se desarrollan en ese espacio, las luchas por el poder tratando de salvar las desventajas establecidas por el solo hecho de pertenecer al sexo femenino, y con ello, la obtención de lo que consideramos una ciudadanía plena para las mujeres.

En el planteo de esta autora, la división público/privado no es dejada de lado, pero toma connotaciones diferentes en tanto:

“...la distinción no corresponde a esferas discretas, separadas; cada situación es un encuentro entre lo ‘privado’ y lo ‘público’ ... Los deseos, decisiones y

opciones son privados porque son responsabilidad de cada individuo, pero las realizaciones de tales deseos, decisiones y opciones son públicas, porque tienen que restringirse dentro de condiciones especificadas por una comprensión específica de los principios ético-políticos del régimen que provee la “gramática” de la conducta de los ciudadanos...” (ctd en Pautassi 105).

Entonces, y según esta autora, para una verdadera democracia (o democracia radical, como la denomina) deben tenerse en cuenta las relaciones sociales diferentes que se constituyen como relaciones de dominación. Si en este contexto no se aplican los principios de libertad e igualdad, esas relaciones deben ser sometidas a crítica o puestas en tela de juicio. En el marco de esos principios es posible articular diferentes demandas de los diversos movimientos que actúan en la esfera pública tales como las mujeres, los homosexuales, los ecologistas, los pueblos originarios u otros nuevos movimientos sociales.

Ahora bien, siguiendo a Mouffe (2009), no es necesario descartar esta distinción público/privado que establece la democracia actual, sino que debe reformularse de una manera adecuada, ya que la importancia de la noción de derechos del ciudadano debe ser reconocida, aun cuando requieran complementación ante una participación política más activa y por la pertenencia a una comunidad política.

Es por eso que las mujeres, las feministas, la política feminista en el seno de la esfera pública, debe ser comprendida en su verdadera dimensión política: un terreno donde se negocian roles, identidades y relaciones de poder, el producto de la acción, la interacción y la competición entre los diferentes agentes que lo habitan.

Entendido de esta forma, este espacio ha dejado de poseer una identidad positiva, estática, única, para transformarse en el terreno de significaciones en constante transformación. Un escenario que persigue metas y objetivos, que apunta sobre todo a la transformación de discursos, prácticas y relaciones sociales que inviertan, en nuestro

caso, la categoría *mujer* como sinónimo de subordinación y, con ello, una idea, una construcción ideológica de la ciudadanía que sintetice la igualdad real de todos/as los/las sujetos/as.

1.4. CIUDADANÍA Y DEMANDAS DE LAS MUJERES

Cuando pensamos en la ciudadanía, indefectiblemente asociamos el concepto con la democracia. Sin embargo, tal como expresa Carol Pateman (2000 189) “para las feministas la democracia no ha existido nunca; las mujeres nunca han sido aceptadas como seres iguales y ciudadanas de pleno derecho en cualquiera de los países que se conocen como democracias”.

En occidente, la ciudadanía fue inaugurada por la modernidad y tenía un solo destinatario, los hombres. Los pensadores del paradigma moderno¹⁹ tuvieron en cuenta el orden natural para colocar a las mujeres en el espacio privado y a los varones en el espacio público. Es decir, fueron las diferencias biológicas y psíquicas asociadas a los sexos las que justificaron la ciudadanía para unos y la negación de la misma para las otras.

En el discurso moderno, propio del Siglo de las Luces, fue común el discurso en torno a los atributos propios de cada sexo: mientras los varones fueron los sujetos que poseían las capacidades requeridas para asumir el papel de ciudadanos, es decir, poseían la razón para desarrollar el sentido de justicia y mantener, de esta manera, el orden y la

¹⁹ Expliquemos brevemente lo que se considera el paradigma moderno: lo *moderno* significa reciente, actual. Se contrapone a la sociedad tradicional. En la modernidad, surge la idea de razón que se convierte en soberana. Es el principal instrumento que capacita al hombre para ejercer en su nombre la soberanía propia. A partir de la razón, el hombre piensa por sí mismo sin la tutela de la Iglesia. Surge el pensamiento laico. Entonces religión y razón quedan separados y la supremacía será de esta última. Surge también la idea de naturaleza que, junto con la de razón, adquiere validez fundamental. Se dice que la Modernidad es la expresión de los ideales que introdujo la Ilustración. La Filosofía de las Luces, el pensamiento humanístico y la ciencia natural fueron creaciones de la revolución científica del siglo XVII y la filosófica del XVIII, con unos preceptos que luego se expandirían e impondrían con las revoluciones. Algunos exponentes del paradigma moderno fueron Voltaire, Rousseau, Kant, Locke, entre otros.

ley; las mujeres permanecían en la esfera doméstica y se ocupaban de las funciones reproductivas. Lo decía Rousseau, quien consideraba que “...por su naturaleza el hombre pertenece al mundo exterior y la mujer al interior –encajando de esa manera la dicotomía interior-exterior en la dicotomía naturaleza-cultura– y esto adquiere especial relevancia en la sociedad burguesa capitalista” (Amorós 1985).

Referido al concepto de naturaleza, señala Cristina Molina Petit (1994 118), “La mujer, para Rousseau, es Naturaleza, en primer lugar, porque está considerada como sexo, como pasión ciega... en segundo lugar por ser madre...”. Entonces, al definirla como naturaleza, la Ilustración niega a la mujer su participación en la razón universalizadora, la reduce a un espacio privado-doméstico y, por lo tanto, la excluye de la ciudadanía alegando, precisamente, su pertenencia a dicha esfera.

También lo analiza Celia Amorós (2006) cuando, haciendo una revisión de aquel período, plantea que el concepto de ciudadanía resulta ser tanto un concepto político como una “abstracción polémica”. Esta caracterización se refiere a que se irracionaliza la sociedad estamental anterior (referida a privilegios dados por nacimiento o linaje) para designar al ciudadano moderno, en términos racionales, y sin distinción de nacimiento; pero, en el caso de las mujeres son heterodesignadas como ‘bello sexo’, es decir, en términos estéticos. Sin embargo, en esta lógica se continúa con los privilegios estamentales, en tanto y en cuanto los nuevos derechos son reservados únicamente a los varones.

Estas apreciaciones denotan que, en la tradición ilustrada a partir de 1789 cuando se proclama la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, las mujeres, al estar recluidas en el espacio privado, eran “no ciudadanas”. Por este motivo surgieron voces discordantes a esta discriminación, a esta desigualdad. En 1791, la *Declaración de derechos de la mujer y la ciudadana* de Olimpe de Gouges fue una manifestación de

igualdad y, en 1792 en Inglaterra, Mary Wollstonecraft redactará la *Vindicación de los derechos de la mujer* manifestando de esa manera sus reivindicaciones y derechos.

Estos primeros textos, que constituyeron manifestaciones individuales, se opusieron al ideal moderno de ciudadanía, proponiendo la igualdad de oportunidades entre los sexos, enfrentándose de esta manera con la *moralidad política* patriarcal. Desde aquel momento las mujeres buscaron estrategias políticas para revelar las desigualdades de derechos de las mujeres y lograr un reconocimiento de la ciudadanía femenina. Fue así porque, en aquel entonces, la mujer no era un sujeto legal y se definía a partir del padre o del marido, negándole así la categoría de individuo libre con autonomía.

A partir de esto, durante más de un siglo, la lucha de las mujeres por la igualdad tendría como referencia el modelo de igualdad propuesto por los varones, lo que era incompatible con la igualdad de género. En este sentido, reivindicar la igualdad como medio para llegar al mismo lugar del otro, que por definición del propio modelo ya era superior, contenía en sí mismo una antinomia. No obstante, en este período, el movimiento de mujeres fue fundamental para establecer una nueva situación social y política para ellas y para su constitución como sujeto. Hablamos del movimiento sufragista y sus luchas en torno a la reivindicación del derecho al sufragio. Sin embargo, no solo lucharon por ello, sino para conseguir la igualdad en todos los terrenos. Su movimiento era interclasista por considerar que, independientemente de su clase social, todas sufrían discriminaciones semejantes.

Pero fue el feminismo que emergió en los años posteriores a 1960 el que trajo el cuestionamiento radical a la forma en que las relaciones sociales eran estructuradas. Las luchas sufragistas no alcanzaron a destronar convicciones profundamente arraigadas, ni las prácticas sociales que le daban expresión y que contradecían el estado civil de igualdad formal de las mujeres. En efecto, una vez que el derecho al voto fue otorgado a las

mujeres, resultó evidente que la igualdad formal no aseguraba la igualdad sustancial porque podían votar, pero en su mayoría lo hacían por varones; podían ejercer el derecho a elegir a sus representantes, pero rara vez podían ser escogidas.

Thomas Marshall (1949-1998) definía la ciudadanía como el máximo status otorgado a los miembros de una comunidad. El mismo se relaciona con el ejercicio de derechos civiles (libertades de la persona, de pensamiento y culto, derecho a poseer propiedad y acordar contratos válidos y derecho a la justicia), derechos políticos (derecho a participar en el ejercicio del poder político), y sociales (derecho a la seguridad, a la educación y al bienestar económico)²⁰.

Sin embargo, las feministas han planteado fuertes críticas a esta noción igualitaria de ciudadanía utilizada en el pensamiento universal, ya que ciertos estereotipos culturales, asociados a la inferioridad de las mujeres, resultaban difíciles de destronar.

Es por ello que, en los últimos años, el uso de la idea de ciudadanía, tanto en el ámbito académico como en el lenguaje común, ha superado los principales significados que el término venía teniendo tradicionalmente (la dimensión jurídica y la política) y se entiende por ciudadanía la posibilidad real y efectiva de que cualquier persona adulta se integre y participe activamente en la vida social y política, sin distinción de raza, sexo, religión, etc. Entonces, alguien es cabalmente ciudadano o ciudadana no ya cuando tiene reconocidos los derechos políticos necesarios para la participación democrática, sino cuando, además, dispone de la básica igualdad social que proporcionan, ante todo, los derechos civiles, la suficiente educación y el bienestar básico que pretenden asegurar los derechos sociales.

²⁰ El jurista italiano Luigi Ferrajoli fue uno de los que cuestionaron la posición de Marshall al proponer clasificar los derechos en cuatro categorías: los derechos civiles, los derechos políticos, los derechos de libertad y los derechos sociales. Véase Ferrajoli, L. *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid: Editorial Trotta, 1999.

Entonces, pensar la ciudadanía femenina –una ciudadanía plena para las mujeres– implica una lucha política por remodelar las relaciones presuntamente igualitarias, desde lo formal, entre varones y mujeres. Supone un espacio de participación más intensa y amplia de las mujeres, a partir de un Estado que asegure esas condiciones. Es decir, entraña o involucra, a través del pluralismo, la tolerancia y la negociación de condiciones de derecho y de hecho que promuevan la equidad en las oportunidades de sujetos/as.

Profundizando, y como alternativa, resulta sugerente y aclaratoria la reflexión de Graciela Di Marco (2003) cuando plantea que la ciudadanía no debe reducir los derechos democráticos a la mera participación electoral, sino extenderla al derecho de participar en la economía, la conducción del estado y otras esferas públicas. Esto exige dos postulados:

a.- Eliminar las condiciones ideológicas y materiales que promueven formas de subordinación y marginalidad (de género, de clase; étnica, racial)

b.- Potenciar los saberes que tenemos y adquirir otros nuevos para actuar en los espacios privados y públicos, para reconocer las necesidades de grupos sociales diversos y para negociar las relaciones en los distintos ámbitos.

De esta manera, las teóricas feministas del derecho propusieron una revisión del contrato social que trabajara en la construcción de una nueva racionalidad, donde se planteara un debate-discusión-reflexión del modelo de individuo-sujeto de derechos; y se establecieran otros, que no pusieran el acento en pares dicotómicos, jerarquizados y opuestos.

Recapitulando, el feminismo realizó una conquista fundamental, en la denuncia primero, y en la transformación de las relaciones de género después, al instituir en el proyecto de transformación social un sujeto político que rompiera históricamente con la heteronomía de lo que se denomina la condición femenina, proporcionando a las mujeres la posibilidad de romper con la condición de víctimas y de transformarse en individuos

autónomos, lo que significa tener existencia propia dotada de autonomía y derechos. Resulta viable entonces, lo que Hannah Arendt (2009) definió como el derecho a tener derechos, ya que ese derecho exige un sujeto que anuncie su proyecto y que tenga acción en la esfera política en la cual las decisiones sobre los intereses colectivos son adoptadas, sean estos intereses de naturaleza pública o privada.

Si la ciudadanía está ligada a la participación, a los derechos y a las obligaciones, también remite a las relaciones de poder y formación de significados sociales que se construyen. Por eso, siguiendo a Di Marco y otros (2003), la ciudadanía no es solo el derecho a la intervención en la arena política, sino que incluye la opción a la participación en otros ámbitos como la economía, las instituciones del trabajo, la conducción del estado y, podríamos agregar también, a las expresiones de todo tipo, incluidas las artísticas, que ponen de relieve formas de pensamiento, ideologías como contribución a la conformación de una ciudadanía plena.

Instalándonos en la igualdad, hoy el pensamiento feminista no tiene como idealización el modelo de igualdad clásica construida por los varones y para una parte de los varones, por el contrario, la posibilidad de que las mujeres alcancen la igualdad implica que debemos deconstruir y transformar ese modelo dominante y hegemónico que se presentaba como universal. Así lo plantea Gabriella Bonacchi (ctd en Avila 65) cuando expresa:

“ la crítica feminista desenmascaró ese aparente universalismo, mostró el carácter particular de ese sujeto que se pretendía universal: el punto de vista oculto por detrás del ser abstracto de la metafísica es en realidad el punto de vista extremadamente concreto del hombre occidental adulto, blanco y propietario”.

También coincide Victoria Camps (27-29) cuando formula:

“...se ha dicho y es cierto, que el universalismo de los derechos humanos tiene un defecto de base: es un universalismo abstracto. Parece que incluye a todos los

humanos, pero, en realidad, excluye a muchos de ellos.” [Y más adelante continúa] “la universalidad conseguida es puro engaño ... responde a la individualidad masculina”.

Como lo expresa la filósofa Françoise Collin (1993), para acceder a la ciudadanía siempre deberemos redefinir qué entendemos por ella al tiempo que haremos lo mismo con el espacio político-social. Entonces, una entidad ya constituida no puede pretender asimilar pura y sencillamente a los/las recién llegados/as sin dejarse cuestionar por ellas y ellos, sin una amenaza de desintegración.

Teniendo en cuenta esto último, analizamos la posición de Iris M. Young (1996) quien, como pensadora del pluralismo cultural, expresa que la noción de ciudadanía que involucra el carácter universal, junto con la posibilidad de tener una vida en común y tener un tratamiento igualitario, se ha visto cuestionada en los últimos años por los movimientos sociales contemporáneos que expresan a sectores oprimidos y que valoran las especificidades grupales frente a los intentos de asimilación. “De ahí que al desafiar las concepciones más al uso estos grupos y movimientos hayan acuñado, con carácter seminal, el concepto de *ciudadanía diferenciada* como la mejor manera de lograr la inclusión y participación de todas las personas en la plena ciudadanía” (100)

La autora plantea que actualmente los individuos estamos afirmando nuestra diferencia, a través de grupos con identidades distintas a la dominante. El concepto de la dominación es muy importante para Young: no solamente existen identidades diferentes, que se expresan en grupos diferentes, algunos de estos grupos son privilegiados frente a otros, porque la comprensión de lo público se ha formado históricamente disfrazando su particular comprensión de lo bueno como un modelo universal. De esta forma, nuestra identidad pública debía ser igual a la del “varón blanco de clase media”, y se exigía

trascender los atributos particulares (necesidades, afectos, y sobre todo el cuerpo), considerados como un problema privado.

Young reconoce que este ideal ha desempeñado un papel emancipador al extender, paulatinamente, los derechos a los grupos excluidos, como mujeres, minorías raciales y étnicas o los trabajadores. Sin embargo, considera que hoy en día, este ideal se ha agotado y ya no es posible construir una sociedad justa sin redefinir el significado mismo de la universalidad. Para ello, propone abandonar el modelo de los derechos universales y avanzar hacia los derechos de grupo (categoriales) con ciertos requisitos a cumplir²¹.

Es indudable que esta autora se instala en el feminismo de la diferencia –con un sesgo esencialista de la identidad y del grupo– difiriendo de manera particular con las propuestas que ofrecen otras teóricas, acerca de buscar vías de reconocimiento de la diferencia sin renunciar a la posibilidad de construir un proyecto social común, tal como lo expresaran anteriormente Nancy Fraser o Chantal Mouffe.

Si en el apartado precedente nos orientamos a explicitar el pensamiento de estas dos autoras en el plano del debate espacio público-espacio privado, en el tema de la ciudadanía Mouffe (1999) plantea que no debe pensarse como un simple estatus legal. Tampoco como la oportunidad de influir en las políticas públicas y conseguir nuestros intereses particulares, sino como una identidad que nos permite articular nuestras identidades y pertenencias con otras comunidades, que frecuentemente son antagónicas. En este sentido, la autora no niega el conflicto, sino que plantea justamente que la diversidad provoca el conflicto, pero –a diferencia de la postura de Young que tal vez nos obliga a crear espacios separados para cada grupo, para cada identidad– pretende construir

²¹ También Kymlicka (1996) plantea que la teoría política liberal no solo debe defender los derechos de los individuos sino también los derechos de los diferentes grupos culturales. Para ello, plantea una “ciudadanía diferenciada”, donde el Estado debe adoptar “medidas específicas” en función de la pertenencia grupal, orientadas a acomodar las diferencias nacionales y étnicas.

una identidad política común nueva, que haga posible la existencia de equivalencias entre demandas.

En definitiva, la incorporación de las mujeres no puede ser puramente adicional y armónica, sino que su ingreso generará nuevos conflictos para la democracia al ampliar sus reivindicaciones y sus estructuras de poder y decisión. Una de las tareas para apostar a la resolución de esos conflictos es, justamente, la producción de derechos en el espacio público que respondan a la superación de las necesidades que traen estas nuevas sujetas políticas.

1.5. POLÍTICAS PÚBLICAS Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: DEBATES TEÓRICOS

Algunas feministas sostienen que el proceso de inclusión de las mujeres en la ciudadanía ha dado como resultado sociedades más igualitarias. Este proceso, que tuvo entre diversas estrategias la implementación de políticas públicas de acción positiva, ha sido defendido y rechazado con diversos argumentos, tanto desde el discurso político como desde el espacio filosófico y jurídico.

Los argumentos variaron desde quienes consideraban estas medidas como atentatorias del principio de universalidad de la igualdad, hasta quienes postulaban que eran medidas correctoras de la vulneración del principio de igualdad de oportunidades y, por lo tanto, configuraban avances en la democratización de la sociedad. Por supuesto que desde la teoría feminista las posturas en uno u otro sentido estuvieron atravesadas por “la confrontación igualdad-diferencia, por enfoques esencialistas y no esencialistas, por diferentes concepciones de la representación, del colectivo femenino y de sus identidades” (Archenti 26).

De esta problemática nos ocuparemos ahora, ya que las leyes de cupo –objeto de esta tesis– se incluyen en ella. Así, pues, este apartado explicará *el sentido de las medidas de acción positiva* para potenciar y acelerar el logro de la igualdad entre varones y mujeres en el espacio público. La eficacia de estas medidas llevó a que las mujeres apostaran por ellas, al tiempo que los sucesivos gobiernos se vieron obligados a concederlas.

Pero, para poder abordar la problemática referida a las medidas de acción positiva deberíamos preguntarnos antes por las razones que condujeron a la implementación de estas acciones, las discusiones teóricas y epistemológicas llevadas adelante por las teóricas feministas respecto de la situación de las mujeres en las distintas sociedades. E interrogarnos sobre el paradigma moderno que fundó sociedades de ciudadanos/as libres e iguales, su efectivo cumplimiento a lo largo del tiempo, o las desigualdades que escondían estos presupuestos.

Por lo tanto, hablar de acción positiva es referirse a las políticas de género llevadas adelante por los Estados democráticos; pero, fundamentalmente, significa abordar su análisis desde la normativa legal que legitima estas políticas, como también de la realidad social en la cual se instauran. El análisis de estas medidas quedaría incompleto si solo se abordaran desde el pensamiento jurídico, filosófico e histórico. Me refiero a la necesidad de incorporar la perspectiva de género que permitirá vislumbrar las conexiones.

Por ello, y tal como plantea Sandra Dema Moreno (2000), es necesario revisar instituciones consolidadas como el Estado, el Derecho, y hasta la ciencia, y también algunos conceptos fundantes, que parecen caracterizados como neutrales con relación al género.

Partiendo de esta perspectiva, en el marco de los sistemas democráticos actuales existen hechos de suma gravedad y preocupación que ponen en cuestión su legitimidad. La violencia doméstica de género, la desigualdad salarial y desigualdad de oportunidades

entre mujeres y varones, la dificultad de acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad empresarial o a cargos públicos de representación política o sindical, siguen constituyendo actualmente un escarnio social y es producto de un proceso de naturalización cultural de la diferencia de trato entre los sexos (García-Berrio Hernández 2007). Esta diferencia entre mujeres y varones, obedece a ciertas disparidades que existen en diversos planos.

Por un lado, en el ámbito público, existe una diferencia de estatus simbólica entre mujeres y varones. En efecto, los varones tienen una sobrevaloración por el solo hecho de serlo, mientras que las mujeres deben demostrar que son capaces, que deben estar sobrecalificadas. Con el mismo nivel de estudios no acceden a niveles superiores en su tarea profesional. De manera que el tema de los méritos se ve ensombrecido por estas representaciones simbólicas. Siguiendo a Foucault (1979), podríamos decir que estas representaciones simbólicas actúan como mecanismos de poder que configuran maniobras de exclusión hacia las mujeres. También, según este autor, dicho poder no se constituye desde una clase, sino desde un sector cuyos atributos, tácticas y técnicas están sostenidas por el patriarcado que actúa como legitimador de estas prácticas. Si bien atraviesa tanto las instituciones como los aparatos estatales, no se agota en ellos sino que recorre la totalidad del cuerpo social. De manera que las diferencias, en cuanto a la sobrevaloración de condiciones en los varones y la subvaloración de las mujeres en distintos ámbitos, no quedan encerradas en un ámbito sino que se amplían e invaden toda la sociedad, producto de los discursos estereotipados de género.

Por otro lado, la disponibilidad de tiempos afectada por el reparto de las tareas domésticas, sigue siendo desfavorable para las mujeres en tanto amas de casa y trabajadoras asalariadas. Entonces, si para los varones la familia no constituye un impedimento a la hora de desempeñar tareas políticas, laborales, gerenciales, para las

mujeres continúa siendo un problema a resolver. Estas cuestiones y otras que se reflejan en el ámbito de la política motivan las demandas feministas y la necesidad de políticas públicas.

Para Anne Phillips (ctd. en Camps 1998) lo esencial pasa por lo que denomina *la política de la presencia*, como forma de connotar una mayor presencia de mujeres en el poder. Ahora bien, la política de la presencia es más un punto de partida que un punto de llegada. Es también un objetivo cuantitativo que debe ir unido a otro, de carácter cualitativo, como es expresar otros problemas que no existen actualmente en la agenda pública. Por eso, debe evitar “dar la impresión de querer sustituir el imperialismo cultural masculino por un imperialismo cultural femenino” (*id.* 98). En otras palabras, constituirse en el espacio público, tanto desde la política, como desde el campo laboral para expresar que no hay problemas exclusivos de varones o de mujeres, sino que tanto unos como otras padecen situaciones que solo con la participación de ambos se pueden solucionar.

Las políticas de la presencia solo pudieron darse cuando se instalaron en el debate público las *políticas públicas de igualdad*. Este no es un tema nuevo en las agendas de los países europeos y americanos, hablar de políticas de igualdad implica la acción del sector público sobre la agenda estatal con el propósito de incidir positivamente en el logro de la igualdad; sobre todo en la situación y posición de las mujeres ya que “...durante décadas las mujeres estuvieron permanentemente excluidas de las referencias teóricas, de las metodologías y de los contenidos de los paradigmas y estrategias de desarrollo...” (García Prince 8). Esto es consecuencia de que, históricamente, se han naturalizado diferencias sexuales con características propias para varones y mujeres, lo que son solo normas aprendidas de comportamientos resultantes de un orden social patriarcal.

Si bien la atención que prestaron los gobiernos a las necesidades, intereses y asuntos de las mujeres tiene una historia corta, lo cierto es que ha sido intensa en cuanto

a resultados²². Desde los años '80 hasta la actualidad, las mujeres han sido tenidas en cuenta en las políticas públicas con diferentes modalidades y resultados. Es cierto también que mucho han contribuido las propuestas del feminismo y los aportes teóricos de la perspectiva de género que irrumpieron con fuerza en la denominada segunda ola y alcanzaron los países latinoamericanos ya avanzados los '80, en el marco de las aperturas democráticas en los distintos países del cono sur y, más específicamente, en Argentina desde 1983. En efecto, la irrupción masiva del enfoque de género resultó trascendental para entender, significar y proponer cambios que eliminaran los aspectos y factores estructurales de la exclusión y subordinación de las mujeres.

Si hablamos de políticas públicas nos estamos refiriendo tanto a lo estatal como a lo no estatal. Sin embargo, en este caso es indudable el rol predominante del Estado que las ejecuta a través de sus numerosos aparatos, con la participación de variados actores y por medio de diversos mecanismos. Ahora bien ¿qué entendemos por políticas públicas? A pesar de que el concepto tiene un carácter polisémico, no nos alejamos de las definiciones generales cuando decimos que son iniciativas deliberadas generadas por un gobierno, dirigidas hacia un gran número de personas, y con el propósito de solucionar problemas colectivos.

También podríamos preguntarnos cuál es el motivo para que se implementen políticas públicas dirigidas a las mujeres. Siguiendo a Evangelina García Prince (20), el proceso de formación de políticas públicas referidas a cualquier sector necesita –o supone – que “...el tema o problema sobre el cual se ha de focalizar el propósito debe entrar en la agenda pública...”. Esto es, temáticas, problemas, reclamos que atraen el interés de las

²² Los antecedentes pueden fijarse a partir de la 2° posguerra, cuando se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la orientación estuvo dada hacia el logro de la igualdad jurídica, pasando por el período de celebración de Conferencias Mundiales relativas a mujeres (en México 1975; Copenhague:1980; Nairobi:1985 ; Beijing: 1995), la adopción de la Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en 1979, y numerosas cumbres y conferencias mundiales sobre otros temas pero donde la problemática de las mujeres fue ampliamente considerado.

personas y que lo instalan en la opinión pública, generando adhesiones e impulsando el análisis y la toma de decisiones, de medidas, acciones que modifiquen el estado de cosas existentes.

A partir de esto, podemos decir que en las últimas décadas del siglo pasado, producto de los movimientos de mujeres, de los sucesivos encuentros en foros y en conferencias internacionales que se han realizado desde la década de los '70, se introdujo el tema a nivel mundial. Así como las formulaciones teóricas referidas al enfoque de género, la problemática de las mujeres se introduce en la agenda pública. Los Estados se ven obligados a pensar críticamente el rol de las mismas en los procesos de cada país; además de atender a las reflexiones teóricas que sobre la ciudadanía de las mujeres se instalaba en los ámbitos académicos, pero también en el espacio público.

Hablábamos de políticas públicas de igualdad, pero aun no hemos dado cuenta de la significación de este último concepto que ha tenido etapas sucesivas de reformulaciones desde aquella idea de igualdad inaugurada en los inicios de la modernidad.

A partir del paradigma ilustrado, la estructura societal transformó la posición del individuo en sociedad. El fin esencial del Estado sería crear las condiciones que hicieran posible la libertad e igualdad individual en sociedad. Sin embargo, las mujeres quedaban excluidas de estos ideales porque se diferenciaba el mundo de la naturaleza del mundo de la cultura; el mundo de la vida del mundo de los derechos y la política. Así, esta visión de un mundo dual definió el lugar del poder y la autoridad, el acceso a los derechos – propia de todo ciudadano– y, al poder, para los varones; y quedó para las mujeres el lugar de la subordinación y la sumisión.

Ahora bien ¿en qué medida este modelo de individuo y ciudadano afecta la autonomía, dignidad y derechos de las mujeres? Durante siglos se fue perpetuando en las

sociedades modernas una suerte de diferenciación entre *funciones sociales superiores* – mayoritariamente exclusivas de los varones – y *funciones sociales inferiores* –exclusiva de las mujeres–. Esta suerte de diferenciación en cuanto a roles, funciones, empoderamiento, jerarquías, da por tierra con aquella vieja premisa de igualdad formal ante la ley, aquella “...perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros en palabras de John Stuart Mill...” (ctd en García-Berrio Hernández 197). Sin embargo, aquel principio de igualdad –sobre todo en el plano de los derechos– era puramente nominal, abstracto, declarativo, porque en realidad abogaba por la igualdad entre iguales.

En este plano, acordamos con la reflexión de Ana Rubio (2009), en el sentido de que el acceso a la ciudadanía y al mundo de los derechos, que no es nada más ni nada menos que la igualdad formal, no tuvo reflejos en las mujeres respecto a la autonomía y dignidad semejante a la de los varones. La igualdad formal oculta una discriminación institucional contra las mujeres porque hay estereotipos de género impuestos y hay un modelo de sociedad que la socialización impone.

Así, la exigencia de igualdad en el plano formal, es decir, igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades referida a la educación, al empleo, a la paga por trabajo, entre otras, era una exigencia que no merecía objeción si se hacía en nombre del universalismo y la justicia.

Sin embargo, no existe una interpretación única del concepto de igualdad:

“los argumentos al respecto... en la teoría constitucional descansan en diversas concepciones filosóficas de igualdad moral y política...”, [de manera que] “...gente diferente aplica el término diferentemente, porque el significado pleno del término igualdad depende de una red anterior de valores y presunciones filosóficas que es por sí cuestionable...” (Rodríguez, M. 623)

En las últimas décadas del siglo XX, un nuevo elemento se agregaría al principio de igualdad formal y reformularía su concepción racionalista. Estamos hablando de la idea de diferencia y diversidad en la consideración de la igualdad, lo que equivale a tener en cuenta la equivalencia jurídica de las diferencias, que, si bien estuvo presente en el sistema normativo, adquirió una nueva lectura. Esta nueva interpretación de la igualdad con un sentido ético tiene en cuenta la equivalencia humana de las personas al margen de las diferencias y diversidades; aspecto que incidirá en los planteos normativos de las políticas públicas, y cuya máxima responsabilidad teórica corre por cuenta de las propuestas feministas de la segunda mitad del siglo XX. Teniendo en cuenta lo precedente, igualdad incluirá ahora la equivalencia humana, la no discriminación en función de las diferencias, el principio de equidad y una reelaboración respecto de la igualdad de hecho y la igualdad de derecho²³.

Es decir, ya no exigiríamos la igualdad desde posiciones igualitaristas que refuerzan la dominación patriarcal. Porque eso sería aceptar el modelo masculino y buscar, en el caso de las mujeres, una integración y cooptación a esos parámetros. En suma sería “crear una sociedad sexualmente neutra y una moralidad universal que de hecho implica una inmersión de la diferencia en lo masculino” (Santa Cruz 1992 146).

En su trabajo, Isabel Santa Cruz pretende revertir el concepto de igualdad de cuño ilustrado, incorporando el principio de *semejanza recíproca* en donde plantea que, para reconocer términos iguales, estos deben ser diferentes entre sí pero solo teniendo en cuenta algunos caracteres determinados, y, por otro lado, se debe dar cuenta de cuáles son los caracteres que deben tener idénticamente los iguales.

²³ Para ampliar el tema: Rubio, Ana “Las políticas de igualdad: de la igualdad formal al Mainstreaming” Web.10 de sept. de 2009. <<http://www.uvigo.es/pmayobre/06/arch/profesorado/celia.../igualdade.pdf>>; García Prince, Evangelina. *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿de qué estamos hablando? Marco Conceptual*, San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2008.

Por eso, para el tratamiento de este concepto, la filósofa argentina, observa que la igualdad (que no significa identidad) que pretenden las mujeres implica (involucra) autonomía, equipotencia, equifonía, equivalencia, interlocución y responsabilidad²⁴ entre sujetos y en todos los niveles de la vida. Por supuesto que constituirse en iguales u obtener esta igualdad compleja supone un duro camino. También comporta pensarla como un *objeto virtual*, es decir, algo no existente aun, pero pasible de existir. Es concebirlo, en última instancia, como algo a construir.

A este aspecto alude precisamente Celia Amorós (2000) cuando avanza en la conceptualización de la igualdad, para diferenciarlo de la identidad y del concepto que muchos contraponen, como es la diferencia. Así, aclara que el concepto de igualdad debe ser pensado como una relación de homologación pero teniendo el mismo parámetro. Es algo que debe ser construido, mientras que la diferencia es, lo ya hecho, lo ya dado.

Entonces, lo que pone de manifiesto la igualdad es visibilizar lo diferente de distinta manera. De modo que no podemos contraponer a la igualdad la diferencia, porque, mientras el primero es un concepto ético, regulativo y es un valor, el segundo, alude a lo dado, es un hecho, en tanto existen todo tipo de diferencias.

¿Cómo trasladar este concepto de igualdad a las políticas públicas? ¿Cómo pensar en políticas públicas de igualdad para las mujeres?

Si adherimos a la propuesta de la filósofa española, la pregunta se asocia con la vindicación, la lógica de la vindicación que “consiste en apurar las posibilidades, las virtualidades universalizadoras ilustradas” (*id.* 63). Es decir, procurar que la idea de igualdad no se congele en el plano formal, sino que se oriente a condiciones reales de posibilidad, ya que de nada sirve establecer un conjunto de principios generales a nivel

²⁴ Con estos términos la autora alude respectivamente a la posibilidad de elección y decisión independientes, a la capacidad de ejercicio de poder, al poder emitir una voz autorizada que sea portadora de verdad y significado, a ser valorado, a una situación dialógica donde sean todos interlocutores y, por último, a ser responsables en el armado y acción de la vida social (1992).

teórico que apunte a erradicar la discriminación entre varones y mujeres, si no se ponen en marcha una serie de mecanismos, estrategias y acciones internas por parte de los Estados con el propósito de compensar o contrarrestar el comportamiento de los ciudadanos y ciudadanas en sociedad.

Distintos estados democráticos han planteado políticas públicas de igualdad referidas a las mujeres, pero con características diversas según los contextos históricos. Así, se pasó de la ampliación de beneficios sociales y económicos a las mujeres, a políticas de igualdad de oportunidades. Sin embargo, estas políticas tradicionales, cuyo objetivo era la igualdad de condiciones del punto de partida, resultaban insuficientes en el caso de ciertos grupos, como el de las mujeres, ya que se partía de una desigualdad real sustantiva. Tal como expresan algunas posiciones, la aplicación simple de la igualdad de oportunidades hace que la diferencia entre grupos aumente con el transcurso del tiempo (Osborne 2005).

Se llega así a las denominadas políticas públicas de igualdad de género, impelidas por la perspectiva de género como elemento de visibilización e interpretación de las desigualdades entre varones y mujeres. Tal como plantea Evangelina García Prince (42-43),

“se definen como políticas cuyo propósito... es promover y alcanzar la igualdad de género, basando su diseño y ejecución en la consideración de las características y experiencias diversas y diferenciales de ambos géneros, con especial atención a las desigualdades...”. [Además, y ampliando lo anterior, expresa que] ...es el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente ... y sancionados por el Estado... dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres...” .

Dentro de las políticas públicas de igualdad de género encontramos aquellas que dan tratamiento preferencial a los más débiles para garantizar la igualdad de todos. Este

postulado sería el principio de las medidas de acción positiva que representan opciones sumamente importantes dentro de las políticas de igualdad. En el caso de medidas de acción positiva tienen como intención actuar contra la subordinación y la discriminación con el propósito de eliminarlas. En otras palabras, por acción positiva se entienden aquellas estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de medidas gubernamentales, las cuales, más allá de la mera consecución de una práctica discriminatoria, permiten contrastar, compensar o corregir cualquier tipo de discriminación que sea fruto de prácticas sociales del pasado y del presente, o que constituya el reflejo de futuros sistemas sociales.

Hay por lo menos dos tipos de mecanismos de acción positiva que se han implementado en diversos países: las cuotas y los objetivos. Mientras el sistema de cuotas impone una fórmula cuantitativa más o menos fija para decidir cuántas miembros mujeres deben ser aceptadas por una institución, el mecanismo de los objetivos consiste en fijarse metas plausibles de alcanzar, mediante intentos de buena fe, para el cumplimiento de diversas facetas del programa de acción positiva. En este caso, se suele apuntar a cambios estructurales y no a situaciones individuales, como por ejemplo, modificar el horario de trabajo para hacerlo más compatible con las demandas familiares o garantizar niveles de educación y entrenamiento de estudiantes y trabajadoras mujeres. Asimismo, existen controversias respecto de la diferencia entre *cuotas* y *objetivos* (Rodríguez, M. 2008). La que más nos interesa son las llamadas cuotas o cupos ya que representan un esfuerzo en el logro de la igualdad en el espacio público, tanto a nivel político como sindical, en lo que se refiere al derecho a la elegibilidad.

La primera vez que el término acciones positivas²⁵ apareció en una legislación nacional es en 1935, en los Estados Unidos, enmarcada en el espacio laboral, pero

²⁵ Se suelen utilizar como sinónimos acción positiva, acción afirmativa, discriminación inversa o discriminación positiva. La utilización de estos términos puede dar lugar a confusiones, de manera que

adquirió el significado específico de política pública tras la finalización de la segunda guerra mundial. El concepto surgió como respuesta, en términos jurídicos, a las revueltas protagonizadas sobre todo por las minorías negras de ese país. Es decir, viene de la mano de la lucha contra la discriminación racial y las desigualdades que esto producía en términos materiales. Posteriormente, se ampliaría teniendo en cuenta otros criterios de discriminación grupal, tales como el sexo, la religión, el origen nacional, étnico.

Este principio desarrollado precedentemente permite destacar que las acciones positivas tienen como principio su carácter grupal, son el intento por paliar la injusticia que sufren determinados grupos. Aunque pone en el centro del debate y, paralelamente, genera ruidos en las estructuras jurídicas construidas sobre una concepción de la igualdad basada en el individuo y que responde al pensamiento liberal, tal como se planteó anteriormente (Barreré Unzueta 2003a).

1.6. IGUALDAD Y DERECHOS

El debate planteado a nivel doctrinario y jurídico en el espacio europeo, nos permite desplazarnos desde el ámbito político-estatal a las discusiones teóricas que realizan las y los profesionales del derecho, tomando como inicio del debate la obra magna de John Rawls, *La Teoría de la Justicia* (1971). En su planteo, Rawls considera que la justicia tiene como fundamento la admisión de las diferencias reales que existen entre las personas, por lo que, para lograr la igualdad de derechos –aspecto esencial de

prefiero usar el primero de los términos. (Dema Moreno, Sandra *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*, Oviedo: KRK Ediciones, 2000; García Prince, Evangelina *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿de qué estamos hablando? Marco Conceptual*, San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2008; y Díaz Martínez, Capitolina y Dema Moreno, Sandra. “Las políticas de acción positiva en el mercado laboral. Superación de la perspectiva de igualdad de oportunidades”. *La Aljaba, segunda época*. Vol. III (1998): 43-64)

las democracias– resulta necesario distribuir los medios que aseguren la igualdad de oportunidades para todos y todas en el ejercicio real de esos derechos. Este principio de la diferencia, aplicado a la igualdad democrática, permite pensar en la idea de alcanzar la igualdad de oportunidades a través de la desigualdad “...las expectativas más elevadas de quienes están mejor situados son justas sí y solo sí funcionan como parte de un esquema que mejora las expectativas de los miembros menos favorecidos de la sociedad...” (Gómez 28). Entonces, estamos hablando de igualdad real, de igualdad de derechos, de diferencias, y de medidas que debieran implementarse para lograr el efectivo cumplimiento de esa igualdad democrática que para algunos colectivos sociales resulta inalcanzable.

Si nos trasladamos del ámbito público estatal en que se discuten las medidas de acción positiva, al ámbito del derecho, el concepto de acción positiva se asocia con la discriminación inversa, y/o discriminación positiva, entendida como una serie de medidas o planes vinculados al Derecho y cuyo destino es eliminar la desigualdad o discriminación intergrupala.

La teórica del derecho Ángeles Barreré Unzueta (2003c) realiza un análisis sobre la problemática que genera en el plano jurídico el llamado derecho antidiscriminatorio. Este propone una serie de normativas que, de manera sutil, actúa sobre la desigualdad. Este marco legal, surgido como respuesta a un movimiento emancipador que convulsionó el principio jurídico tradicional de igualdad individualista y abstracta, tiene también sus límites, porque se centra fundamentalmente en la discriminación directa o indirecta sobre individuos, pero no avanza sobre la subordinación y discriminación estructural. Esto supone que solo se actúa sobre la situación concreta y no sobre las causas que la producen. Ahora bien, se habla de reparar la discriminación, y, en este sentido, coincido con quienes opinan que hay un uso abusivo del término cuando se trata de identificar el fenómeno en

grupos que son diversos. En efecto, no es lo mismo la diferencia de trato de carácter intragrupal, que la diferencia de carácter intergrup²⁶.

Esta autora realiza un análisis minucioso cuando avanza sobre las diferencias de trato que sufren dos personas de sexos diferentes, pero con igualdad de mérito y capacidades. Y lo amplía, cuando expresa “...si el fenómeno de la desigualdad de trato entre individuos pertenecientes a un mismo grupo es diverso al fenómeno de la desigualdad de trato entre individuos pertenecientes a grupos con diferente poder social resultará abusivo utilizar el mismo término (“discriminación”)...” (11).

Justamente, estos fenómenos diversos presentan problemáticas diferentes que demandan soluciones diferentes.

En el caso específico de Argentina, la jurista Marcela Rodríguez manifiesta que “...las medidas de acción positiva tienen un sólido fundamento legal y filosófico...” [por lo tanto, consiente en] “...la legitimidad de este sistema de cuotas en términos de las concepciones filosóficas y constitucionales más difundidas de justicia y equidad...” (2008 619).

También en su caso, el análisis que realiza se asienta sobre fundamentos filosóficos, sin dejar de lado los argumentos elaborados por la teoría legal feminista, acerca de las nociones de igualdad. Podríamos preguntarnos si, en cuanto a derechos, el sistema de cuotas o los programas de acción positiva resultan necesarios en el contexto actual para superar la desigualdad de ciertos colectivos. Tal como lo planteara la Suprema Corte de los Estados Unidos, estos programas deben tener un propósito de reparación legítimo y debe existir suficiente base fáctica para su requerimiento.

²⁶ El término intragrupal se refiere a desigualdades de trato al interior de una misma base grupal. Por ejemplo, el grupo varones. Diferente al término intergrup^{al} que se refiere a las desigualdades entre dos grupos. Por ejemplo, varones y mujeres.

El siguiente análisis en lo que se refiere a las concepciones sobre justicia y democracia en relación a las medidas de acción positiva esclarecerá lo precedente. En efecto, las medidas de acción positiva se han justificado sobre los fundamentos de justicia compensatoria; justicia distributiva y utilidad social. Marcela Rodríguez (2008) analiza estos fundamentos planteando que, para el primero, se persigue reparación o compensación de daños pasados, mientras que, para el segundo, no hay preocupaciones sobre el pasado, sino que se intenta revocar sus efectos sobre el presente y futuro.

Apoyándose en la teoría rawlsiana (ctd en Rodríguez 635) dice:

“... existen dos principios de justicia que podríamos aplicar a esta cuestión. El primero sostiene que ‘cada persona tiene un derecho igual a la más extensa libertad compatible con una libertad similar de los otros’. El segundo principio es conocido como el ‘principio de diferencia’ y prescribe que ‘las desigualdades sociales y económicas deben ser arregladas de forma tal que ambas estén: a) para el mayor beneficio de los menos favorecidos... y b) asociadas a oficios y posiciones abiertas a todos bajo condiciones de una justa igualdad de oportunidades”.

De manera que se considera que solo puede ser aceptable la desigualdad de oportunidades si esta permite aumentar la oportunidad de quienes cuentan con menores oportunidades. Por otro lado, estos principios de justicia están diseñados para ser aplicados no a cada problema social en particular, sino solo a la estructura básica de la sociedad.

Así, la jurista argentina plantea que el sistema de cuotas o cupos remite realmente a reparar inequidades de la estructura básica de la sociedad. Está orientado a favorecer a los menos favorecidos, en nuestro caso, dirigido a las mujeres, significativamente subrepresentadas en los niveles más altos de decisiones y de poder.

Ahora bien, este intento de reparación de las desigualdades dirigidas a las mujeres, encierra, de alguna manera, un desequilibrio de poder y quienes lo detentan no renuncian fácilmente al mismo. Esto es lo que continúa dando sentido a los movimientos de mujeres y a estas pautas correctoras tales como las medidas de acción positiva.

Es real el planteo Osborne (2005) acerca de que en democracia los números cuentan. Entonces, el déficit cuantitativo en la participación de mujeres, sea en espacios políticos, como en organismos del mundo del trabajo o empresarial, marca una asimetría en el poder e impide cambios significativos en la totalidad social.

Este poder diferencial entre grupos conformados por mujeres y varones en los espacios referenciados anteriormente tiene diferentes orígenes. Hemos avanzado en las discusiones filosóficas, jurídicas, pero no nos hemos detenido a analizarlo desde el poder. Y en este plano, las relaciones desiguales de poder obedecen a múltiples factores. Uno de ellos se refiere al llamado *techo de cristal* que en palabras de Valcárcel (2008 137) alude a “una serie de mecanismos y sistemas de selección y cooptación que dan como resultado que, a formación homóloga, las mujeres nunca obtuvieran las metas que se corresponderían con sus disposiciones”. En otras palabras, las mujeres con iguales capacidades que los hombres, en diversas actividades, ocupan masivamente las escalas inferiores, mientras que en los tramos medios y superiores de una organización su participación disminuye. O, dicho de otra manera, para las mujeres existen obstáculos invisibles que no permiten su participación en un pie de igualdad con los varones.

Asimismo, el acento que pone Valcárcel en la cooptación para acceder al mundo público y laboral es lo que denominamos techo de cristal y configura una discriminación indirecta que la normativa pretende cambiar con el planteo del sistema de cupos propio de las medidas de acción positiva. En sus palabras (1997 110-111), “...las acciones positivas y su concreción más llamativa, las cuotas, se proponían como medios para lograr

el objetivo de introducir controles dentro de los sistemas de cooptación a fin de lograr su desmaculinización...”.

Finalmente, en lo que refiere al poder y a las relaciones de poder, la filósofa (2008) aconseja detenernos y estudiar especialmente a los clásicos. Uno de ellos, Nietzsche, se refiere a la sospecha, a desconfiar de ciertas verdades, y otro, Foucault, que plantea que el poder procede de una “microfísica del poder”, en algunos casos inerciales, en otros conscientes como maniobras de exclusión. Para este filósofo el poder consiste en la capacidad que tienen algunos sujetos de imponer sus verdades a otros. Tal como expresa, el poder crea la verdad, la impone y ahoga otras posibles verdades y se ejerce en relaciones no igualitarias.

Dicho con sus palabras “...el poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes ... el poder no es una institución y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados: es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada...” (1979 113)

Y en verdad, en las sociedades modernas actuales, las relaciones de poder entre varones y mujeres han sido desiguales a partir de estrategias que han circulado alrededor de ciertos esquemas tales como el sistema de diferenciaciones (determinadas por leyes, tradiciones, por procesos de producción, por diferencias culturales), los objetivos perseguidos (mantener privilegios, acumular beneficios, ejercer una función), los medios que permiten estas relaciones de poder (a través de la palabra, a través de reglas explícitas, por sistemas complejos de control), las formas de institucionalización (asociadas con la costumbre, con el Estado), entre otros. Se observa de esta manera que analizar las relaciones de poder –en este caso relaciones desiguales– no se puede reducir al análisis de una serie de instituciones –en nuestro caso políticas– que podrían impulsar medidas que favorezcan una igualdad en las relaciones de varones y mujeres (Foucault 1988)

Si desde el punto asociado con el sistema de diferenciaciones las políticas públicas de igualdad han favorecido la inclusión de las mujeres, desde los objetivos perseguidos en las relaciones de poder, tal como lo plantea Foucault, el mantenimiento de los privilegios continúa desde el momento en que las políticas públicas de acción positiva se orientan a lograr la incorporación de mujeres, pero no apuntan a la paridad, tal como algunas teóricas lo plantean en el marco de una *democracia paritaria*.

Y es que los medios que anotaba anteriormente, y sobre todo las formas de institucionalización asociadas con la costumbre y con el Estado –en este sentido, estamos hablando de la disponibilidad horaria dada por las dobles funciones de las mujeres (ámbito privado-público), junto al rol de la familia y el sostén de la misma por parte de ellas, incardinado en la sociedad y que forma parte del imaginario social, al margen del mayor reconocimiento–, persisten e impiden cambiar las estructuras de poder existentes.

Planteadas estas observaciones acerca de la implementación de medidas para reparar inequidades asociadas con las dificultades que se plantean desde las relaciones desiguales de poder, podríamos preguntarnos si las expresiones de apoyo a esas medidas son unánimes o hay discordancias. En verdad, si mayoritariamente se propone que las medidas de acción positiva constituyen normas necesarias, existen otras voces que las critican. Por ejemplo, una de las objeciones que se realizan a las medidas de acción positiva, sobre todo al sistema de cuotas, es que genera una discriminación inversa hacia los varones por razones de sexo. Implementar preferencias basadas en el género para el proceso de selección de candidatos ocasionaría que los varones, individualmente, sean tratados menos favorablemente que las mujeres individualmente.

Otro argumento en contra es aquel que invoca el refuerzo de los estereotipos negativos para las mujeres, ya que quienes reciben el beneficio del sistema de cupos enfrentarán la sospecha respecto a las verdaderas capacidades y méritos para acceder a

los cargos. También hay quienes se han opuesto porque aquellas personas integrantes del grupo que no accedan al sistema de cupos podrían sentirse privadas de posiciones que les pertenecen, lo que generaría un resentimiento social y, con ello, una nueva discriminación contra el grupo que accede a las acciones positivas (Rodríguez, op. cit).

Finalmente, y teniendo en cuenta los argumentos esgrimidos por Foucault y tomados como propios, nos preguntamos: ¿El derecho tiene como objetivo ser una herramienta de cambio y transformación social? ¿Cuál es el fin del sistema jurídico? ¿Quiénes promulgan las leyes en un sistema democrático? ¿A qué, o a quiénes responden los legisladores cuando promocionan y promulgan las leyes? Responder a estos interrogantes supone poner en discusión el sistema de poder en términos foucaultianos²⁷ y los sistemas democráticos actuales, ya que las normativas legales surgen del seno de los congresos nacionales de cada país. También se genera la discusión acerca de la permeabilidad de dichos ámbitos para responder a las demandas, intereses y reclamos que surgen de distintos colectivos al interior de esas sociedades.

Entonces nos preguntamos: ¿Existen colectivos con suficiente poder para lograr el cambio en las estructuras superiores de la sociedad y avanzar en la igualdad? ¿Son las mujeres suficientemente capaces para exigir y producir estos cambios?

²⁷ Foucault, en “Microfísica del poder” (1979), lo analiza a partir de dos relaciones: contrato-opresión (de corte jurídico, cuyo fundamento es la legitimidad o ilegitimidad del poder) y dominación-represión (desplegada en términos de lucha y sumisión).

CAPÍTULO 2

**Toda realidad investigada condiciona el método de
investigación...**

CAPÍTULO 2

2.1 EL DISEÑO METODOLÓGICO

La frase que da título a este capítulo pertenece a Julio Aróstegui (2004a 44), aparece en sus reflexiones acerca de los elementos a tener en cuenta para la investigación de un proceso social o de una realidad aún vigente.

Pero veamos qué dicen Taylor y Bogdan (15) respecto de lo que consideran metodología:

“el término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas. En las ciencias sociales se aplica a la manera de realizar la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología. Reducidos a sus rasgos esenciales, los debates sobre metodología tratan sobre supuestos y propósitos, sobre teoría y perspectiva”.

Por método entendemos el conjunto de operaciones y actividades que, dentro de un proceso preestablecido, se realizan de una manera sistemática para conocer y actuar sobre la realidad. El método es un procedimiento flexible y creativo a partir del cual se vinculan los distintos niveles de la investigación y se obtiene la información requerida para conocer el problema que en ella se formula. En tanto que el término técnica hace referencia al conjunto de procedimientos y recursos para la producción y el manejo de la información de que se vale la investigadora en un proceso investigativo.

Mientras que Capitolina Díaz, en el caso de las investigaciones feministas, entiende por método una serie de procedimientos que vinculan operacionalmente “distintos niveles de la investigación, desde el nivel más empírico (producción de datos) al nivel más teórico (marco categorial, postulados y presuposiciones básicas” (1996 311).

En tanto considera que técnicas iguales pueden ser utilizadas como instrumento de métodos muy variados.

En relación a cuestiones metodológicas, las posiciones clásicas estuvieron ancladas en la tradición cuantitativa, pero avanzado el tiempo se incorporaron posturas más plurales, especialmente en el campo de las ciencias sociales. Hoy, está fuera de toda duda que la complejidad de los fenómenos sociales no puede ser captada en toda su riqueza y profundidad a través de aquel enfoque, por ello, aparece un movimiento alternativo como es el enfoque cualitativo.

En las ciencias humanas y dentro de ellas, la disciplina histórica, a la preocupación por el saber se une la preocupación por el actuar, por mejorar la acción, pues lo que interesa es la transformación y la mejora de la realidad social. En este sentido podemos afirmar que para encarar esta tarea resulta necesario contar con los aportes de diversos enfoques.

Si continuamos hablando de la historiografía, esta disciplina ha desarrollado sus investigaciones en torno a procesos sociales ocurridos en el pasado, es decir, fenómenos acabados, o bien, cuando ya conocíamos el futuro de ese pasado. Pero en nuestro caso, el análisis se realiza en torno a situaciones inacabadas, o en curso, o dicho de otra manera, intentamos dar cuenta de un fenómeno presente que aún no ha culminado. Si a ello le sumamos que es una investigación que involucra estudios de las mujeres con perspectiva de género, la utilización de una metodología cualitativa resulta prioritaria, aunque ambas (cualitativo/cuantitativo) pueden articularse para explicar una realidad específica.

Antes de dar cuenta de las metodologías, y precisando que nuestro tema de investigación se inscribe en el tiempo presente, resulta necesario explicitar los porqué del camino elegido, a sabiendas de que puede estar sujeto a críticas, tanto en cuestiones metodológicas, como en aspectos referidos a la explicación, a la acción social y sus

condicionantes, a los lenguajes y sus análisis, así como a la entidad de los procesos que deben comprenderse históricamente cuando aún son operativos.

2.1.1 Acerca de la historia del presente

El historiador Julio Aróstegui (2004a), dando cuenta de la historia del presente, plantea que existen tres condicionamientos para quienes investigan el tiempo presente; sin embargo, nos interesan dos de ellos. Por un lado, la relación que se establece entre sujeto y objeto, y por el otro, la entidad de las fuentes necesarias. Es así que analiza y pone en discusión las dificultades y los recursos del método en esta historia.

La historia del presente representa el análisis histórico de la realidad social vigente, del espacio de la memoria individual y colectiva, donde la escritura de esa historia es coetánea con la memoria de los propios hechos y donde actores y testigos coexisten con el propio historiador o la propia historiadora. Su intención es historizar el presente, confrontándolo en la temporalidad, indagando en las condiciones de producción de los hechos y problemas del presente y aportando claves explicativas para su comprensión¹.

Si tuviéramos que dar razones acerca del auge de la Historia del Presente, podríamos mencionar las profundas transformaciones que han afectado por entero al mundo y a nuestras representaciones sociales sobre él. En una dimensión amplia y secular, la sucesión de masacres modernas y organizadas –entre ellas, las dos guerras mundiales, el Holocausto, las luchas étnicas– han puesto en cuestión el presupuesto del progreso humano acuñado en los siglos precedentes. Otro aspecto vinculado al actual florecimiento

¹ Una aproximación al tema fue presentada en co-autoría en las XI Jornadas de Historia de las Mujeres y VI Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, realizados en la ciudad de San Juan el 20,21 y 22 de septiembre de 2012.

de la historia del presente tiene que ver con las transformaciones que el campo intelectual viene experimentando en las últimas décadas. Desde mediados de los años '70 y sobre todo en los años '80, existen cuestionamientos sobre la posibilidad de construir un conocimiento *verdadero* sobre el mundo *real* y sobre el pasado². En el caso de la historiografía, esta relativización de las certezas, que en su declaración más exagerada plantea el carácter ficcional de toda narrativa sobre el pasado, significó la puesta en duda de las formas más globalizantes de aproximación a los procesos históricos.

Sin embargo, la historia del presente no es un nuevo período histórico o una denominación cronológica, no es un nuevo momento de la Historia Universal o Contemporánea, sino la historicidad según es percibida por los sujetos que actúan en una determinada coyuntura temporal. Puede ser definida como la historia vivida o experimentada frente a la historia tradicional, recibida o heredada.

En los mismos términos lo expresan Franco y Levin (2007), en tanto el acuerdo de los historiadores y las historiadoras es en torno al *régimen de historicidad* particular basado en diversas formas de coetaneidad entre pasado y presente. Es decir, la supervivencia de actores y protagonistas del pasado en condiciones de brindar sus testimonios al historiador/a, la existencia de una memoria social viva sobre ese pasado.

Es sabido que abundan los análisis (y las dudas) sobre el estatuto epistemológico de aquello que tiene numerosas denominaciones: historia del presente, historia reciente, historia inmediata, historia coetánea, historia vivida, historia experimentada, historia actual. Cada una encierra ligeras diferencias, aunque de ningún modo son equivalentes en su pretensión de definir el conocimiento sobre una temporalidad en la que investigadoras/es se encuentran inmersos. Sin embargo, todas se refieren al análisis de

² Las críticas se efectúan a partir de la crisis de los “metarrelatos” y sobre todo desde el “giro lingüístico”.

los acontecimientos por parte de los propios sujetos que los experimentan y sus diferencias no impiden reconocer la importancia del estudio de lo cercano³.

Sin dudas, la historia que enfoca el presente histórico ha cuestionado estructuras básicas de la historiografía “tradicional” (Burke 1994), produciendo una conmoción de principios historiográficos que deshizo las escisiones tajantes entre pasado-presente, historia-memoria, historia-política y sujeto-objeto, en el marco de nuevas formas de ver y de practicar la historia.

Respecto de la relación pasado-presente, el objeto de estudio inscripto en el presente no significa el olvido o rechazo de las otras dimensiones temporales sino más bien un enriquecimiento al tener en cuenta la relación complementaria y dialógica entre pasado-presente y futuro. El concepto clave para una historia del presente es el de *tiempo presente* y más precisamente el de *presente histórico*. Francois Bédarida considera como tiempo presente el tiempo de la experiencia vivida. Para este autor el tiempo presente “... es un campo caracterizado por el hecho de que existen testigos y una memoria viva donde se desprende el papel específico de la historia oral.”(21) Define el presente como el lugar de una temporalidad extendida que contiene la memoria de las cosas pasadas y la expectativa de las cosas por venir.

³ Numerosas producciones historiográficas dan cuenta del debate suscitado en torno a este “modo historiográfico” (2002 41) que surge con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial como una respuesta a la necesidad de los historiadores de la época de analizar el cambio social que estaban viviendo, como una posibilidad de analizar históricamente la realidad social vigente. El apoyo institucional se inicia con la Fundación Rockefeller que subsidia proyectos de historia social y económica del período 1900-1946. En 1966 aparece el *Journal of Contemporary History*, cuyo propósito es promover el estudio de la historia del siglo XX. Tras los trabajos pioneros de R. Rémond o de J. Lacouture en los años ‘60, *La Nueva Historia*, publicada bajo la dirección de J. Le Goff en 1978, introduce los conceptos de “Presente” e “Historia Inmediata”. Posteriormente, instituciones tales como universidades y fundaciones se ocupan de la Historia del Presente: en Alemania, se destacan los *Institut für Zeitgeschichte*, de Munich y Viena, dedicados a la Historia Contemporánea y que oscilan entre *Gegenwartgeschichte* (Historia del Presente) o *Mitlebenden* (Historia de los que comparten nuestra vida); en Londres, el *Institut of Contemporary British History*; en Francia se crea en 1979 el *Institut d'Histoire du Temps Présent* y en Junio del año siguiente comienza a publicarse su *Bulletin* donde se recogen las enseñanzas del Seminario de P. Nora.

En la relación historia-memoria hay quienes opinan que entre ambas hay una oposición, en tanto la primera posee un estatuto de verdad que no posee la segunda; mientras otros afirman que la memoria es la esencia de la historia, negando, de esta manera, el carácter científico de esta última. Una tercera posición circula en el plano de la interrelación entre ambas opiniones. En este sentido, son válidas las expresiones de LaCapra (20) cuando dice “... en esta lógica de mutua interrelación, la memoria tiene una función crucial con respecto a la historia, en tanto y en cuanto permite negociar en el terreno de la ética y de la política aquello que debiera ser preservado y transmitido por la historia...”

Si nos referimos a la escisión sujeto-objeto, ya no se pretende que quienes hacemos historia, o los científicos sociales, tengamos tanta objetividad que implique dejar de lado nuestras preferencias políticas e ideológicas. Menos aún que para lograrlo debamos esperar a que pasen al menos cincuenta años para que un hecho histórico pueda ser investigado con la objetividad necesaria. La lejanía temporal con el objeto de estudio no garantiza, en sí misma, la objetividad; del mismo modo que la cercanía no puede considerarse causa de subjetividad. Resulta impensable que se pueda hacer historia en forma totalmente aséptica porque eso sería olvidar al sujeto. La objetividad está relacionada más con el método que con la distancia temporal con el objeto estudiado.

La escisión historia-política también se ve conmovida por la Historia del Presente porque no elude el compromiso social y, por lo tanto, tampoco el ideológico-político. La intención suele ser aunar historia y política, algo *tabú* para la historia *tradicional*, que bajo el argumento de la *objetividad*, promovía el aislamiento socio-político del historiador, dedicado preferentemente al estudio del pasado *cerrado*, lejano. Esta historia objetiva ha resultado, y resulta, particularmente funcional a discursos hegemónicos de sectores relacionados con el poder

2.1.2 ¿Por qué plantear la Historia del Presente?

Para Julio Aróstegui (2004a 41) “el presente histórico que se vive aparece como producto de una acción intergeneracional circunscripta al ‘espacio de inteligibilidad’ que podemos percibir en cada momento histórico.” Plantea que el presente histórico no tiene un contenido cronológico, sino coexistencial (coetáneo), ya que mujeres/varones viven una historia común desde edades distintas. El presente histórico es siempre un tiempo relativo, que coincide con la experiencia vital y con la experiencia intergeneracional de cada mujer/varón de modo que el tiempo presente funciona por la acumulación de la experiencia de individuos y generaciones, como *historia vivida* (2004a y b).

Ahora bien, es indudable que debemos atender a ciertos recursos metodológicos tal vez diferentes. La Historia del Presente refleja, para este autor (2004a), esa dialéctica entre estructuras y acción, donde el análisis histórico del tiempo presente debe conjugar tiempo largo y tiempo corto, acontecimiento y duración. Acontecimiento y duración son aspectos presentes necesariamente en una Historia del Presente, ya que ...“el presente histórico no puede ser asimilado al instante o al ahora, sino que tiene su propia duración” (2001a 104). Los acontecimientos marcan rupturas y continuidades en el presente histórico, marcan un antes y un después. En palabras de Bedárda (23) “el acontecimiento –que en el tiempo corto se distingue por su carácter imprevisible, frecuentemente irracional incluso, parte de la *coyuntura*, término de economía que se relaciona con los ciclos y las crisis– ha venido a ser de nuevo portador y progenitor”.

El análisis de acontecimientos –siguiendo el planteo anterior– que no refiere precisamente a la dimensión temporal propia del positivismo, implica identificar *una matriz histórica inteligible* (Aróstegui 2004a) en el sentido de reconocer momentos axiales que abran períodos cualitativamente diferentes de tiempo histórico. Entonces, no

estamos hablando de un fenómeno o hecho singular, sino de un conjunto temporalmente situado de transformaciones significativas.

Como expresa Francois Dosse (133),

“El movimiento se apoderó del tiempo presente hasta modificar la relación moderna con el pasado. La lectura histórica del acontecimiento ya no es reductible al acontecimiento estudiado; se la considera, en cambio, en su huella, situada en una cadena de acontecimientos.” [y agrega] “cualquier discurso sobre un acontecimiento vehicula y connota una serie de acontecimientos anteriores, en contravención con la idea de un tiempo único y lineal”.

Consideramos, así, que toda Historia del Presente parte de acontecimientos disparadores desde los cuales se conforma una historia que extiende su alcance en el tiempo hacia delante y hacia atrás, en la *triple temporalidad*, según lo expresa Lledó (1996). Se trata de procesos inscritos en el presente cuyo origen, generalmente, está en un pasado más o menos cercano, dentro del lapso de las tres generaciones presentes. En el sentido de Benejam y Pagès (203), el acontecimiento, como hecho histórico, “debe servir para ejemplificar un fenómeno o un comportamiento social cuyas raíces hay que buscar en cambios más profundos, y más alejados, a veces en el tiempo de las estructuras, a veces en el de las coyunturas”.

2.1.3 La Historia del Presente, la Teoría Feminista y la Historia de las Mujeres

La necesidad creciente de un rol activo de las personas que hacemos historia en la sociedad tiene como consecuencia que los estudios que enfocan el presente histórico, generalmente, se orienten a temáticas actuales, e incluso surjan como respuesta a problemáticas sociales vigentes. En ese sentido, su rol social no tiene que ver sólo con la divulgación de conocimiento histórico, sino con la efectividad del conocimiento histórico

en el presente, con la explotación de su potencial para ofrecer nuevas visiones del mundo y para proyectarse al futuro; en definitiva, con un compromiso con el tiempo que vivimos (Barros 2006).

Si esta era la propuesta de historiadores sin visiones de género, la apuesta se redobla con quienes postulamos que el conocimiento androcéntrico vigente debe ser cuestionado primero y reformulado después. Tal como expresa Joan Scott (1994 61) “muchas de quienes escriben historia de las mujeres se consideran implicadas en un esfuerzo en gran medida político, dirigido a desafiar a las autoridades imperantes en la profesión y en la universidad y a cambiar la manera de escribir la historia”.

El planteo de una historia del presente es de capital importancia para entender y poner en cuestión *nuestro tiempo*, el de las generaciones vivas. Este es el rol del historiador/a que actualmente se discute; un rol comprometido socialmente con el presente. Aún así, es necesario asumir que ningún pasado está totalmente cerrado, de hecho, todo pasado es sujeto a constante revisión, tanto por parte de la sociedad, como por parte de los que lo estudian; sus interpretaciones no son más que relativas y provisionarias, dependiendo de las condiciones de producción y paradigmas teóricos.

No cabe duda de que ciertos temas del pasado continúan vigentes ya que están estrechamente relacionados con los problemas del presente, de manera que resulta necesaria una reconstrucción histórica que analice la realidad social actual que muestra con contundencia que existen espacios de exclusión para las mujeres, espacios vinculados al poder, a la autoridad, a los recursos, en tanto el poder político continúe siendo masculino y patriarcal (Cobo 2002).

En este campo de la historia, frecuentemente existen testigos y una memoria viva que gravita sobre problemas del presente pero que, en ocasiones, puede remontarse a generaciones previas traídas a la actualidad por la memoria “heredada”. Este rasgo

permite trascender en el presente la experiencia vital de las generaciones vivas y, por lo tanto, su propio presente histórico.

Su punto de partida suelen ser momentos que disparan el conflicto en torno a problemas que demandan la historización del presente, incluso, inmediato (trascendiendo el mero marco histórico de otros enfoques historiográficos); que traen al presente un pasado generalmente ocultado, olvidado, negado, marginado. Esto explica la relativa profundidad temporal de algunos temas que podemos incluir dentro de una historia reciente, más allá de las periodizaciones de décadas o generaciones.

Estas conclusiones acerca del nuevo rol de los/as historiadores/as en el marco de una Historia del presente puede vincularse con la posición de Mary Nash (1) y nuestra propuesta, cuando expresa:

“Identificar y dar voz a las mujeres ha representado una tarea significativa realizada por la historia de las mujeres. En sus pasos iniciales su impulso de renovación historiográfica favoreció la recuperación de la memoria colectiva femenina y una mayor visibilidad de su trayectoria histórica. Destacar la experiencia colectiva de las mujeres como elemento fundamental en la configuración de la sociedad ha sido otra aportación significativa. En los últimos veinte años la historia de las mujeres ha desempeñado, además, un papel destacado en la revisión crítica más global de nuestro conocimiento histórico.”

En efecto, en los últimos años, el aporte de la teoría feminista y la historia de las mujeres cobró carta de ciudadanía entre los historiadores y, sobre todo, entre las historiadoras feministas quienes, con esfuerzo, intentaron integrar la historia de las mujeres a los programas investigativos con el propósito de visibilizar esa mitad de la humanidad que había permanecido ignorada por la historia. Y es que las experiencias de las sociedades humanas fueron narradas, analizadas, por varones siendo las mujeres las grandes ausentes tanto en las fuentes tradicionales, como en el discurso escrito

propiamente histórico (Ramos Escandón 1999). Entonces, ¿cómo articular la Historia del Presente con la Historia de las Mujeres?

En principio, este trabajo guarda un estrecho vínculo con los acontecimientos de los años noventa (implementación de las cuotas como políticas públicas de acción positiva) y el cambio de siglo (promulgación de la ley de cupo sindical femenino), así como con su dimensión global (por un lado, un conocimiento androcéntrico que surge como tal y que invisibilizaba a las mujeres, por el otro, la sociedad patriarcal que las subordinaba y aún subordina).

Si la Historia del Presente es el análisis de la historia vivida y en curso de determinados acontecimientos, inscriptos en procesos más largos, y que comportan una relación de coetaneidad entre la historia vivida y la escritura de esa misma historia, es decir, entre los partícipes y testigos de la historia y los propios historiadores, y atendiendo a que las fuentes históricas a utilizar son predominantemente los testimonios orales de los sujetos/as, contemporáneos al proceso estudiado, la relación con la historia de las mujeres remite, por un lado, al análisis de procesos coetáneos referidos a su participación en el espacio público, más precisamente en el sindicalismo neuquino. Participación que se inscribe en lo que ha dado en llamarse el tiempo presente, en tanto su inclusión en el mencionado espacio, su visibilización y acción remite a la actualidad.

Por otro lado, tal como lo expresa Aróstegui (2004a), existe una peculiaridad metodológica referida a la construcción y producción de fuentes históricas que se caracterizan por “su mayor inmediatez en relación con los hechos que testimonian” (63) a partir del registro de las experiencias, subjetividades, representaciones de las mujeres que participan en el sindicalismo, al igual que el registro oral de las percepciones y experiencias de los varones sindicalistas.

El otro aspecto que relaciona historia del presente con historia de las mujeres apunta, precisamente, al rol que cumplen historiadoras e historiadores en el ejercicio de su oficio; con las características en cuanto a la construcción de una teoría crítica, tal como es la teoría feminista, su capacidad para aportar a la comprensión de los procesos que influyen directamente en el presente como resultado del devenir histórico. La construcción de la teoría feminista, en sus diversas variantes, constituye una suerte de desafío y ruptura teórica que se produjo a partir de la demanda de un movimiento social, en nuestro caso, el feminismo, que no sólo quiere tener un mejor conocimiento sobre la realidad social de las mujeres, sino que pretende que esta realidad sea transformada.

Esta suerte de cruce entre historia del presente e historia de las mujeres apuesta a la capacidad de la historia, y de quienes hacemos historia, de complejizar y de construir sentido en torno a problemáticas referidas a la situación de las mujeres sindicalistas en tiempo presente, a encontrar en el pasado, utilizando los conceptos y herramientas construidas por la teoría feminista, claves explicativas para la comprensión del presente de las mujeres, en una dimensión eminentemente interpretativa de la realidad social.

2.1.4 Luces y sombras de la investigación cualitativa

Cuando nos preguntamos acerca de las particularidades de la investigación cualitativa, surgen diversas respuestas. Vasilachis de Gialdino (2006 33-34) señala:

“La investigación cualitativa se interesa por la vida de las personas, por sus perspectivas subjetivas, por sus historias, por sus comportamientos, por sus experiencias, por sus interacciones, por sus acciones, por sus sentidos, e interpreta a todos ellos de forma situada, es decir, ubicándolos en el contexto particular en el que tienen lugar. Trata de comprender dichos contextos y sus procesos ... es utilizada, asimismo, para estudiar organizaciones, instituciones, movimientos sociales, transformaciones estructurales, entre otros.”

Entonces, la investigación cualitativa constituye una tradición particular en las ciencias sociales que depende, fundamentalmente, de la observación de los actores en su propio terreno y de la interacción con ellos en su lenguaje y sus términos. La metodología cualitativa cuestiona la existencia de una realidad objetiva y pretende un acercamiento global y comprensivo a los protagonistas y al proceso de construcción de significados, en un determinado contexto espacial y temporal.

Ahora bien, existe un acuerdo en considerar que la investigación cualitativa tiene carácter interpretativo. Se centra en la práctica real, situada, y se basa en un proceso interactivo en el que intervienen investigador/a y participantes. Apela a la subjetividad como elemento fundamental de la interpretación. Vasilachis de Gialdino enfatiza la figura de la investigadora que forma parte activa de la situación, valorándose positivamente esta implicación en su intento por comprender los significados que actores y actrices dan a sus acciones, vidas, experiencias y a los sucesos o situaciones en los que participan. Es inductiva, en la medida en que se entiende que las personas copartícipes de una situación construyen los significados y los comparten. Por último, se utiliza la narrativa para construir realidades y contarlas.

Una de las observaciones que podemos hacer a la investigación cualitativa es que, dado que los estudios corresponden a ámbitos acotados, en profundidad y respetando los diferentes contextos que modelan cada situación, la validez externa –generalidad estadística– no es posible, ni es un objetivo de este estilo de investigación; sí puede ser una posibilidad la transferencia de los resultados de un estudio de un contexto determinado, a otro contexto similar para comprenderlo (*id.*)

2.2 EL PROCESO METODOLÓGICO

2.2.1 Población estudiada

Para el desarrollo de esta investigación, cuya metodología será cualitativa, hemos seleccionado dos sindicatos para su estudio, ambos del sector servicios. En los dos la población femenina es mayoritaria.

En el caso de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén – ATEN– este gremio posee particularidades que no se reflejan en otros gremios de la educación del país, ya que incorpora a todas/os las/os docentes de rama primaria, secundaria y terciaria de la provincia; pero también a personal administrativo, de maestranza y técnicos. Es decir, que involucra a todos los sectores que intervienen en la educación. No tiene como afiliadas/os a las/os docentes y/o personal de instituciones educativas de carácter nacional.

La afiliación al sindicato es de, aproximadamente, once mil quinientas (11.500) personas, de las cuales un porcentaje cercano al 85% son mujeres; mientras que a nivel provincial la cantidad de trabajadores suma un total de diecisiete mil (17.000) trabajadoras/es de la educación⁴.

El nivel de crecimiento o disminución de la tasa de trabajadoras/es de la educación se asocia con el crecimiento vegetativo de la población o su envejecimiento. En el caso de Neuquén, hay un crecimiento vegetativo sostenido, que requiere la creación de escuelas y de nuevos cargos para contener ese aumento poblacional. Según datos suministrados por el gobierno nacional, para el año 2008 la cantidad de alumnas/os era de ciento treinta y tres mil ciento setenta y ocho (133.178) en escuelas de gestión estatal, mientras que en escuelas privadas las alumnas/os sumaban veinticuatro mil doscientos cinco (24.205). En cuanto a la cantidad de escuelas públicas la provincia contaba para aquel período con setecientos setenta y tres (773) establecimientos⁵. Es de destacar que

⁴ Datos suministrados por ATEN y que surgen del padrón para las elecciones de autoridades realizadas en el año 2013.

⁵ Datos extraídos de *Fundación Cimientos* La Educación Argentina en números. Documento N° 5. 2010. Web. 2 enero 2013. <www.cimientos.org/.../La_educacion_argentina_en_numeros_N5.pdf>

ese número ha aumentado en los últimos años, aunque no contemos con datos estadísticos oficiales de ello.

En el caso del segundo sindicato estudiado, Centro de Empleados de Comercio – CEC– las trabajadoras/es que pertenecen y pueden afiliarse a este gremio se inscriben en diversos rubros a saber:

a) establecimientos donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan diversos productos como: Artefactos del Hogar; Automotores; Materiales de Construcción; Comestibles y Bebidas; Artículos de Electricidad; Repuestos y/o Accesorios para Automotores; Neumáticos; b) Los establecimientos que se individualicen con la denominación de Entidades Financieras calificadas por la Ley de Entidades Financieras (t.o.); (Cajas de Créditos, Compañías Financieras, Sociedades de Crédito para consumo); Librerías, Supermercados; Autoservicios; Panaderías y Confiterías (venta al público); Sanitarios; Tiendas de ropa; Casas de Regalos; Casas de Cambio; Inmobiliarias; Concesionarias de Automotores; Corralones de Materiales; Perfumerías; Casas de Electrónica; Televisión; Grabadores y/o Sistemas de Sonido; c) actividades afectadas a: Ventas de Terrenos; Financieras y de Crédito; Mercado de Valores; Institutos o Casas de Información de Créditos; Agencias de Negocios; Agencias de Viaje y Turismo; Editoriales, Exportación de Cereales. Todo el personal que realiza tareas de reparación, armado o mantenimiento, dentro de su especialidad en establecimientos comerciales. Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio; Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles; Estudios Jurídicos y/o Contables; Escribanías; Lavaderos de Automóviles; Depósitos de almacenamiento; Procesamiento electrónico de Datos; Centro de Computación; Empresas de limpieza y desinfección; Cooperativas de Crédito y/o Consumo, entre otros⁶.

⁶ Datos extraídos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.

Durante el proceso de reactivación económica, el sector servicios, en nuestro caso, empleados/as de comercio, adquirió dinamismo en términos de creación de empleo con una alta tasa de mujeres empleadas. Esta feminización se orienta a sectores específicos como son los incluidos en los ítems a) y b) mayoritariamente; mientras que se registra un aumento significativo en establecimientos incluidos en el ítem c) como son las agencias de viaje y turismo, asociados al proceso de devaluación del tipo de cambio en el año 2002 que provocó una movilización del turismo en el país y en nuestra provincia y que aún continúa.

Respecto a la afiliación, según datos actuales, se calcula que el gremio sólo tiene un 35% de agremiados en la provincia, mientras el otro 65% no está afiliados a ningún sindicato. Para el año 2012 el sindicato contaba con trece mil (13.000) afiliadas/os, de los cuales un porcentaje cercano al 65% era de mujeres, mientras que existían más de cuarenta mil (40.000) trabajadoras/es en toda la provincia⁷.

2.2.2 Criterio para la selección de los casos

Para el análisis de los dos sindicatos de base de Neuquén, procedimos a una selección a partir de diversos criterios tales como:

- sindicatos reconocidos por las autoridades nacionales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación).
- la pertenencia de estos sindicatos a una y otra central sindical nacional (CGT y CTA).
- sindicatos que incluyan en sus afiliaciones a las mujeres.
- sindicatos que comprendan en los lugares de trabajo un alto porcentaje de mujeres.

⁷ La ausencia de afiliación en este sindicato será analizado en el Cap. 6.

- la relevancia del sindicato por su número de afiliadas/os en la provincia.
- la presencia o ausencia del sindicato en sus luchas en el espacio público.

2.2.3 Construcción de los instrumentos de análisis.

Es innegable que la investigación empírica resulta necesaria tanto para contextualizar y probar que las argumentaciones teóricas tienen su reflejo observable en la realidad vivida por las personas, como también para contribuir con nuevas preguntas y respuestas al corpus teórico que se construye.

Según Nora Mendizábal (Vasilachis de Gialdino 2006 88),

“Los estudios cualitativos se caracterizan por abordar ámbitos acotados, en donde se privilegia más la validez o credibilidad del conocimiento obtenido, que la posibilidad de generalizar características medibles de una muestra probabilística a todo el universo. Por tal motivo, los estudios se dirigen a analizar un reducido número de unidades de análisis”.

En nuestro caso las unidades de análisis fueron los dos sindicatos neuquinos, mientras que las unidades de recolección fueron las entrevistas estructuradas y semiestructuradas, la observación, el análisis de documentos y de medios audiovisuales.

2.2.4 El análisis de las leyes

De manera preliminar, procedimos a analizar las dos leyes nacionales y los debates parlamentarios en ambas cámaras legislativas de la nación en torno a la promulgación de ambas leyes.

En el caso del análisis de las normativas nacionales –Ley N° 24.012 y Ley N° 25.674– y el análisis del discurso de legisladoras y legisladores nacionales en el debate parlamentario en ambas cámaras, tuvo como finalidad reflexionar sobre los supuestos de

los que parten los mismos en esta instancia. Tratamos de exponer una polifonía de voces con el propósito de interpretarlas y comprenderlas y refutar de esta manera un discurso que puede ser considerado unívoco.

Ahora bien, todo discurso, si además está hecho en sociedad, depende de su contexto y su lectura puede ser múltiple. No todo discurso es monológico, ni está claro ni cerrado en su sentido. Según van Dijk (1999), los actos de habla presuponen siempre diferencias de poder y autoridad. Es concluyente cuando plantea que en todos los niveles del discurso el *contexto* juega un rol fundamental. Por tanto, debemos indagar en él, en tanto las características sociales de los participantes tales como género, clase, edad, y posición social u otras formas de pertenencia grupal juegan un rol fundamental. En el mismo sentido opina Capitolina Díaz Martínez cuando expresa “el análisis del contexto en el que se produce un documento nos alerta de que los documentos organizacionales e institucionales son parte de un sistema más amplio de distribución e intercambio” (2000 14). La autora señala que el análisis de contenido se realiza desde el punto de vista semántico y que el contenido básico de un texto radica en los conceptos y actitudes que expresa.

Por lo tanto, todo método de análisis de contenido documental es una construcción de quien investiga, y no existe en sí mismo. Consecuentemente, el analista se sitúa en un *metanivel* de los textos para encarar su estudio.

2.3 LAS ENTREVISTAS

En una etapa posterior realizamos las entrevistas a mujeres y varones pertenecientes a los sindicatos referidos, recurriendo a un tipo de muestra no probabilística. Es decir, privilegamos el muestreo intencional donde elegimos ciertos casos, los analizamos y confrontamos con otros, a fin de garantizar la multiplicidad de

voces. También priorizamos el muestreo de avalancha o *bola de nieve*, sobre todo en uno de los sindicatos (ATEN), lo que nos permitió acceder a personas difíciles de identificar.

Definimos los criterios de selección de entrevistados/as teniendo en cuenta la pertenencia a cada sindicato, la trayectoria dentro del mismo, su inserción o no como miembro activo. En el caso específico de las mujeres, también tuvimos en cuenta la edad, si eran jefas de hogar o con pareja, con o sin hijos.

Para las entrevistas, la población de estudio fue, en el Sindicato Centro Empleados de Comercio, 12 mujeres y 8 varones.

Cuadro N° 1: Entrevistadas y Entrevistados del Sindicato Centro de Empleados de Comercio – Neuquén

CEC								
Entrevistada/o	Sexo	Estado Civil	Edad (años)	Hijos		Afiliada/o		No Afiliada
				Con	Sin	C/Cargo	S/Cargo	
1	M	Casada	40	X		X		
2	M	Casada	42	X		X		
3	M	Soltera	33		X	X		
4	V	En pareja	69	X		X		
5	V	Casado	41	X		X		
6	M	Casada	39	X		X		
7	M	Divorciada	39	X				X
8	M	Divorciada	35	X			X	
9	M	Divorciada	42	X			X	
10	V	En pareja	40		X		X	
11	M	Soltera	28		X		X	
12	M	Soltera	27		X			X
13	M	Soltera	29		X			X
14	V	Divorciado	35		X		X	
15	M	Casada	42	X				X
16	M	Divorciada	45	X				X
17	V	En pareja	44	X			X	
18	V	Soltero	32		X		X	
19	V	Divorciado	40		X		X	
20	V	En pareja	39		X		X	

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas

Mientras que en la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén entrevistamos a 15 mujeres y 12 varones.

Cuadro N° 2: Entrevistadas y Entrevistados de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén

ATEN							
Entrevistada/o	Sexo	Estado Civil	Edad (años)	Hijos		Afiliado/a	
				Con	Sin	C/Cargo	S/Cargo
1	M	Divorciada	60	X		X	
2	M	Divorciada	44	X		X	
3	M	Divorciada	48	X		X	
4	M	Divorciada	50	X			X
5	V	En pareja	44	X		X	
6	M	Soltera	32		X	X	
7	V	En pareja	52	X		X	
8	M	Casada	48	X			X
9	M	Casada	44	X			X
10	M	Casada	50	X			X
11	M	Casada	48	X			X
12	M	Soltera	29		X		X
13	V	Soltero	40		X		X
14	V	En pareja	38	X			X
15	V	En pareja	47	X			X
16	V	Divorciado	47	X			X
17	M	Divorciada	40	X			X
18	M	Divorciada	55	X			X
19	M	Divorciada	33	X			X
20	M	Divorciada	38	X			X
21	M	Soltera	30		X		X
22	V	Divorciado	40	X			X
23	V	En pareja	41	X			X
24	V	Divorciado	45	X			X
25	V	Soltero	31		X		X
26	V	Soltero	39		X		X
27	V	En pareja	40		X		X

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas.

En el primer sindicato –CEC– entrevistamos mujeres que ocuparon cargos dentro de la comisión directiva, una mujer delegada, mujeres que están afiliadas al sindicato pero nunca ocuparon cargos, y mujeres que no están afiliadas, aunque trabajan en establecimientos que, por sus características, pertenecen a ese gremio. En el caso de los varones, entrevistamos a dos que ocuparon y ocupan cargos en el sindicato y el resto que solamente son afiliados. El Secretario General del Centro Empleados de Comercio se negó sistemáticamente a ser entrevistado, sin embargo, pudimos analizar su discurso en

un vídeo al que accedimos por la página web del gremio⁸ donde expresaba las finalidades y principios que orientan su pensamiento y conducción.

En el caso de ATEN, las/os docentes seleccionados fueron profesoras y profesores de distintos establecimientos públicos y maestras de primaria de distintos establecimientos, todos afiliados al sindicato. Asimismo, entrevistamos mujeres que ocupan actualmente cargos dentro del gremio, así como mujeres y varones que ocuparon cargos anteriormente y varones y mujeres afiliados/as que nunca ocuparon cargos.

Las entrevistas (estructuradas y semi estructuradas) realizadas en ambos sindicatos tuvieron una organización encaminada a revelar datos respecto del sexo, edad, tareas desempeñadas en su lugar de trabajo, el conocimiento sobre la inscripción del sindicato en el marco de las dos confederaciones existentes en el país, así como el conocimiento sobre las autoridades del sindicato al cual pertenecen. También indagamos sobre el conocimiento o desconocimiento de la ley de cupo sindical femenino y la existencia o inexistencia de impedimentos para la participación de las mujeres en el sindicalismo. Y, además, sobre cuestiones orientadas a recuperar las experiencias, percepciones y opiniones de las personas entrevistadas acerca de la ley que favorece la inclusión de las mujeres en cargos importantes de la comisión directiva de cada sindicato, así como los mecanismos de segregación para su participación basados en las representaciones de género. También, sobre los modos de conciliación entre responsabilidades laborales y familiares. Nos centramos en los antecedentes familiares en cuanto a participación en el sindicalismo y, por último, en las actitudes y opiniones que se visualizan y dan cuenta de las diferencias de género en temas referidos a cuestiones propias del sindicalismo y que revelan relaciones de poder (discusiones con las empresas/

⁸ La página de referencia es <http://www.cec-neuquen.com>. El vídeo fue reformulado.

con el gobierno, jornadas laborales, reivindicaciones salariales, difusión y debate en torno a cuestiones de género dentro del sindicato).

Realizamos el estudio de las entrevistas desde el análisis del discurso, teniendo en cuenta las representaciones y los imaginarios que sugieren una construcción social sobre los temas a indagar, así como las contradicciones que se perciben en sus discursos. Para Foucault (1979), el discurso involucra todas las formas y categorías de la vida cultural. Según su noción de poder, no sólo debe analizarse en el *macro poder*, sino también en el llamado *micro poder*. De esta manera, podemos observar dentro de una formación discursiva las infinitas redes de un poder que puede ser ajeno a estructuras aceptadas o rechazadas de las relaciones de dominación. Asimismo, permite revalorizar el análisis del discurso desde las redes de poder micro en las sociedades (*id.*).

Esta construcción de la fuente oral ofrece diferentes dimensiones. En efecto, si bien tiene contenido factual, el análisis apunta más a los significados que a los acontecimientos, pero, además, aporta otro nivel, el simbólico, ya que intenta desentrañar valores y representaciones que otra fuente no informa. Teniendo en cuenta la importancia que reviste la fuente oral, estaríamos en presencia, más que de una técnica de recolección de datos, de un método que incorpora una relación entre la investigadora y quienes son estudiados, para poder captar las representaciones y los imaginarios individuales y colectivos de un proceso determinado, o de una situación específica.

Intentamos comprender e interpretar el significado más oculto de los testimonios orales brindados, para luego explicarlos en un entrecruzamiento coherente y veraz con otras fuentes históricas.

Las entrevistas fueron personales, en distintos momentos, horarios y lugares durante los meses de mayo y noviembre del año 2012. En algunos casos se realizaron vía e-mail (3), el resto se concretó en reuniones pautadas donde la información fue registrada

de manera manual, y grabada, previo consentimiento de los entrevistados y las entrevistadas.

La información obtenida fue respaldada y confrontada con la recolección y análisis de datos de documentación lograda en otros acervos documentales como:

a) Las planillas de candidatos/as, en cada sindicato oficializadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación⁹. En este caso, obtuvimos las listas de autoridades de las comisiones directivas de los dos sindicatos. Para conseguir esta información procedimos a fijar una entrevista previa con la Delegada Regional del Ministerio, con asiento en la ciudad de Neuquén, con el propósito de explicarle la finalidad del trabajo para el cual requeríamos esa información. En una etapa posterior, accedieron al suministro de los datos solicitados.

Tuvimos en cuenta, en el caso de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén –ATEN –, los períodos: 2000-2002; 2002-2004; 2004-2006; 2006-2008 y 2008-2010. Mientras que en el Centro Empleados de Comercio, analizamos las listas oficializadas de los períodos: 1999-2003; 2003-2007 y 2007- 2011.

La utilidad de estas últimas fuentes de información está dada por la confrontación que pudimos hacer con los datos relevados en las entrevistas, sobre todo de varones. Pero también pudimos hacer un uso cualitativo de estos materiales documentales al analizar los lugares que ocupan las mujeres en cada sindicato y que quedan registrados en las actas comiciales, lo que da cuenta de su inclusión y participación.

b) Incorporamos las fotografías como fuente, ya que la foto captura algo más que una particular imagen congelada en el tiempo. Es un fragmento abierto a la imaginación, los intereses, los sentimientos, las pasiones de las personas. En palabras de Susan Sontag (1996 32-33) “toda fotografía tiene múltiples significados; en verdad, ver algo en forma

⁹ En adelante MTE y SS.-

de fotografía es enfrentar un objeto de fascinación potencial. La sabiduría última de la imagen fotográfica es decirnos: ‘Esa es la superficie. Ahora piensen –o mejor sientan, intuyan– qué hay más allá, cómo debe ser la realidad, si ésta es su apariencia’”.

Desde otro lugar, P. Burke (2001) afirma que en general los historiadores suelen utilizar las imágenes como simples ilustraciones porque las argumentaciones y explicaciones las encuentran en otras fuentes. Sin embargo, más adelante expresa que, (135) “el silencio de los documentos oficiales ha animado a los estudiosos de la historia de la mujer a recurrir a las imágenes ... que representaban actividades en las que participaban las mujeres”

El uso de las fotografías y películas documentales, en nuestro caso, toma el lugar de la palabra y, además, en cierta medida transmite y desmiente aquello que los discursos de algunos entrevistados varones afirman.

c) Los periódicos de la región nos permitieron obtener datos de ambos sindicatos referidos a la forma en que accionan, peticionan, pero también la relevancia o no, de la presencia de las mujeres en las mismas. También obtuvimos datos que corroboran nuestras hipótesis respecto a los espacios que ocupan las mujeres en los sindicatos de referencia.

d) Las páginas web de cada sindicato, desde el formato hasta la información que suministran, fueron útiles para complementar las entrevistas realizadas a mujeres y varones. Asimismo, en el caso del CEC, nos permitió analizar el discurso del Secretario General, referido al rol que cumple el gremio en el contexto provincial, pero también la orientación que le imprime a su conducción en cuanto al lugar de las mujeres en el sindicato.

e) También incluimos el relevamiento de datos (notas de campo) a través de conversaciones espontáneas ocurridas antes o después del encuentro con las mismas entrevistadas/os y con otras mujeres de los sindicatos.

El registro inmediato de esas conversaciones informales y su lectura al momento de escribir esta investigación reveló la riqueza del material recogido, lo que definió su inclusión por considerar que ampliaba la perspectiva de lo relevado en las entrevistas.

En todas las instancias utilizamos la estrategia interpretativa, respetamos la perspectiva de quienes fueron entrevistados sin alterar su testimonio, el sentido de sus acciones y el significado que mujeres y varones les atribuían.

Con estos datos, procedimos a una triangulación como estrategia para registrar diferentes opiniones o miradas sobre un fenómeno; lo que nos permitió, por un lado, reconocer las limitaciones que implica una sola fuente de datos para comprender nuestro tema, y, por el otro, aumentar la credibilidad de la información con la que hemos trabajado.

Reafirmando lo anterior, dicen Taylor y Bogdan (127) “para controlar las afirmaciones de los informantes se debe apelar a tantas fuentes de datos diferentes como sea posible”; mientras Vasilachis de Gialdino (2006 31) recomienda “evitar la utilización de un único método de recolección de datos e intentar que la diversidad de estos pueda reflejar la idiosincrasia y la complejidad del contexto que se estudia”.

Dimensiones analizadas:

Las dimensiones o ejes apuntan a entender el significado de las experiencias que atraviesan mujeres y varones sindicalistas y sindicalizadas, a partir de la promulgación de la ley 25.674 y, en consecuencia, la obligación de incorporar el cupo femenino en el sindicalismo neuquino. Para ello tomamos cuatro ejes centrales que se detallan a continuación:

La participación sindical de las mujeres

En este eje intentamos comprender, a partir de los discursos de varones y mujeres, cómo conciben la participación de estas últimas en el sindicalismo. Teniendo en cuenta que el sindicalismo se concibe en términos de *instituciones generizadas*, en este eje buscamos responder a interrogantes tales como: ¿existen logros significativos en la participación de las mujeres en los ámbitos de representación sindical? ¿En qué medida los varones obstaculizan o tienen en cuenta la participación de las mujeres? ¿Esas acciones se manifiestan de manera solapada o concreta? Mientras que el objetivo específico que perseguimos es observar los cambios y continuidades a partir de medidas de acción positiva como es el cupo sindical femenino, implementado en dos sindicatos neuquinos.

Sindicalismo, género y cupo femenino

En este eje intentamos explicar cómo incide el cupo femenino, como medida de acción positiva, en el sindicalismo en el intento de garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres y, con ello, la ampliación de la ciudadanía para estas últimas. El análisis comparativo entre ambos sindicatos nos permitirá observar las diferencias o similitudes en la inserción de las mujeres en cargos expectantes de poder así como responder a algunas preguntas que orientaron esta investigación como por ejemplo: ¿La ley de cupos instala la defensa de intereses de género y la ruptura con patrones de comportamiento patriarcales materializados en los modos de accionar y ejercer el poder en el sindicalismo?

Con el cupo ¿se despejan los obstáculos para la participación efectiva de las mujeres en el sindicalismo o existen otros factores (sociales, económicos, culturales) que impiden esta supuesta igualdad y que reafirma la subordinación estructural de aquellas? Mientras que los objetivos perseguidos en este eje serán:

- Comparar los conocimientos de la ley de cupo sindical femenino que tienen varones y mujeres con su efectiva aplicación en el propio sindicato al que pertenecen.
- Analizar la aceptación o rechazo de la ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino por parte de varones y mujeres.
- Comprobar si la ejecución de esta medida de acción positiva garantiza el efectivo ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Sindicalismo, género y vida familiar

En este apartado pretendemos analizar cómo incide la vida familiar y el trabajo de los cuidados en la inserción y participación de las mujeres en cada uno de los sindicatos. Si bien la división sexual del trabajo ha provocado una asimetría en los usos del tiempo, intentamos visibilizar las dificultades que existen y las formas de resolverlo que tienen mujeres y varones. El interrogante que surge es ¿cómo se logra la conciliación entre vida laboral, sindical y familiar? ¿Existen estrategias por parte de las mujeres para superar la posición diferencial en el espacio público, o persisten en los estereotipos que asocian mujer con cuidado? En este eje, el objetivo específico perseguido es: Reflexionar sobre las dificultades que enfrentan las mujeres para articular trabajo doméstico/ asalariado y participación sindical.

Ejercicio del poder, representaciones de género y sindicalismo

Consideramos relevante esta dimensión en tanto pretendemos analizar la cuestión del poder, desde el planteo de Foucault que postula una mirada *microfísica* del poder (al interior de cada sindicato) y, en nuestro caso, teniendo en cuenta los atributos que deben tenerse para su ejercicio, pero inscribiéndolo en una dimensión *macrofísica*, ya que el contexto cultural en el cual se incluye sugiere actitudes y prácticas asociadas a lo masculino. El ejercicio del poder también se asocia con las representaciones que se tienen

de lo masculino y de lo femenino y, si bien pueden existir iniciativas para romper con determinados estereotipos, las preguntas que nos inspiran son:

- ¿Sólo la norma resuelve la disparidad en el ejercicio del poder entre hombres y mujeres, o su aplicación intenta subsanar un punto de partida desigual, pero el cambio definitivo se inscribe en cambios culturales que son de larga duración?
- ¿Alcanza con feminizarlo todo, es decir, aumentar el número de mujeres en las estructuras sindicales para lograr la conciencia de género y así empoderarnos y accionar de manera diferente?

Mientras que los objetivos son:

- Describir las representaciones de género que invocan los colectivos sindicales de cada central, tanto de varones como de mujeres.
- Revelar las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y varones en las dos organizaciones sindicales a partir de la ley 25.674.

El análisis e interpretación de estos ejes revelan pares dicotómicos tales como: participación/ desvinculación; inclusión/exclusión; vida familiar-privada/ vida pública; poder/ subordinación.

Respecto a la organización de las entrevistas, en primer lugar, leímos las transcripciones, delimitando los fragmentos textuales que se refirieran a cada uno de los cuatro ejes, codificando a cuál de los ejes correspondía cada fragmento. En un momento posterior, reunimos los fragmentos de cada sección, cuidando de no perder el origen de cada fragmento, es decir, la entrevista de donde fue extraído. Por último, con el material reunido en cada eje, procedimos a la reclasificación e interpretación para su escritura, cuidando de observar una secuencia argumental, interpretativa y explicativa desde la perspectiva de género.

En cada eje, y en función de la argumentación, complementamos los datos de los fragmentos de las entrevistas con el resto de las fuentes utilizadas (notas de campo, periódicos, fotografías, fuentes oficiales, análisis de páginas web de cada sindicato).

Concluyendo, partimos de la necesidad de desarrollar una metodología que tome en cuenta a las mujeres como individuos particulares y que permita estudiar su inserción en el sindicalismo, las relaciones de poder a un nivel micro, así como las estrategias que desarrollan para conciliar esferas separadas como son la esfera privada-familiar-doméstica y la esfera pública-laboral asalariada-activismo sindical, teniendo en cuenta que la ley de cupo sindical femenino como política pública de acción positiva constituye una instancia favorecedora para propiciar la equidad entre varones y mujeres. En definitiva, pretendemos un desarrollo metodológico que permita un acercamiento en la relación de la investigación entre teoría y empiria.

En este caso, la elección de una perspectiva de género es de gran importancia para entender, clarificar e interpretar los hechos, los imaginarios y las relaciones de poder entre varones y mujeres en el ámbito del sindicalismo neuquino en el tiempo presente.

Capítulo 3

Contexto histórico argentino y señales de género en el espacio público

CAPÍTULO 3

3.1. APERTURA DEMOCRÁTICA Y MODELO NEOLIBERAL (1983 - 1989)

El punto de partida para situarnos en la vida política de la historia reciente argentina es 1983, momento en que se inicia el proceso democrático luego del período más oscuro soportado por la sociedad argentina: los años entre 1976 y 1983. Esta *transición democrática*, iniciada por el Partido Radical¹ y acompañada por toda la sociedad, encontró al país en una situación compleja desde los puntos de vista social, económico y cultural. La magnitud del daño, con muertos y desaparecidos, tanto de mujeres como de varones, así como niños y niñas, llevó a la mayoría de la sociedad a la movilización para condenar los delitos cometidos por la dictadura.

Los primeros pasos democráticos tuvieron sus tribulaciones respecto de las relaciones con las fuerzas armadas, pero también con otros sectores sociales, políticos y económicos, a partir de los planes de reforma que postulaba el gobierno y los desajustes económicos y sociales que castigaban mayoritariamente a los sectores populares.

En el primer caso, el debilitamiento de la institución militar, producto del repudio mayoritario de la sociedad por los crímenes cometidos durante la dictadura y de los juicios llevados a cabo durante la gestión del Presidente Raúl Alfonsín (1983-1989), no implicó la aceptación de las reglas de juego democráticas. Más aún, las causas judiciales llevadas adelante por la justicia civil provocaron los episodios de Semana Santa en 1987² que pusieron en jaque a la democracia.

¹ La Unión Cívica Radical, la fuerza política surgida en el Siglo XIX, compitió en estas elecciones con el Partido Justicialista.

² Durante esta semana, un grupo de militares se acuarteló en Campo de Mayo –predio del Ejército– al mando del Teniente Coronel Aldo Rico, exigiendo diversos puntos, entre ellos, la solución política a las citaciones judiciales que se realizaban a cuadros militares y una reconsideración acerca de la conducta de las fuerzas militares durante el período dictatorial anterior, considerando que eran injustamente condenados.

Tal como plantea el historiador Luis Alberto Romero (2001 251), el extraño acuerdo al que arribaron los amotinados y el poder político constituyó “para la sociedad el fin de la ilusión de la democracia; para el gobierno, el fracaso de su intento de resolver de manera digna el enfrentamiento del Ejército con la sociedad, y el comienzo de un largo y desgastante calvario”.

El otro campo conflictivo fue el sindicalismo de raíz peronista, que, no obstante estar debilitado por la derrota del Partido Justicialista³ en las urnas, pudo reconstituirse apoyándose en las dificultades económicas del período y, a partir de ello, se dispuso a resistir el embate del radicalismo⁴ para, así, reestructurarse y democratizarse⁵. Para ello,

El cabecilla del acuartelamiento, años después, resultaría el referente de una fuerza política en el territorio bonaerense y lograría diversos cargos electivos.

³ El Partido Justicialista (denominado comúnmente con las siglas PJ) desde el año de su irrupción en el escenario político argentino –1945– y encabezado, en aquella época, por Juan Domingo Perón, ha ganado las sucesivas elecciones democráticas excepto en el período en que estuvo proscripto. En la época a la que nos referimos (1983-1989) fue derrotado por la otra fuerza política mayoritaria: la Unión Cívica Radical (UCR). El peronismo, desde su creación, fue comandado por el líder de la fuerza, Juan Domingo Perón. La concepción ideológica de lo que se denominaba “el movimiento justicialista” estuvo basada en la tríada: justicia social, independencia económica y soberanía política. En sus inicios, puso el énfasis en la organización del sector que sostenía la economía, esto es, los trabajadores; para ello, promovió diversas medidas que lograron su organización, promulgó derechos para los trabajadores y estableció el control de la economía desde el Estado a través de la promulgación de medidas que nacionalizaron diversos sectores, tales como ferrocarriles, empresas aéreas, telefonía, gas, petróleo, etc. Luego de la muerte de Perón, las disputas fueron incesantes para dirimir el liderazgo al interior del partido, como también para orientar el pensamiento político que, enmarcado en la idea de “movimiento”, oscila entre una ideología de derecha y de izquierda.

Es necesario dejar sentado que el peronismo fue proscripto por un golpe militar en el período 1955 – 1972. Este último año constituyó el reinicio democrático en nuestro país, pero con el líder justicialista exiliado en Madrid. Por eso, las elecciones del 11 de marzo de 1973 se celebraron con otra figura encabezando la lista del justicialismo: Héctor J. Cámpora. Después del triunfo, Juan Domingo Perón regresó al país y se celebraron nuevas elecciones sin proscripciones en septiembre del mismo año. Resulta triunfadora la fórmula Juan Domingo Perón – Isabel de Perón. Perón sólo gobernó diez meses, ya que muere el 1° de julio de 1974 y fue reemplazado por su mujer, Isabel, hasta que fue depuesta por los militares el 24 de marzo de 1976.

⁴ La Unión Cívica Radical (UCR), denominada comúnmente “el radicalismo”, tiene sus orígenes en las últimas décadas del siglo XIX. Con figuras como la de Hipólito Irigoyen, presidente durante dos períodos en el primer cuarto del siglo XX, también tuvo que soportar destituciones producto de golpes militares. Con amplias simpatías en los sectores medios de la sociedad, la propuesta política estaba basada en la ética y el respeto irrestricto a la Constitución. Este partido sufrió una fractura a fines de los ’50: la Unión Cívica Radical Intransigente y la Unión Cívica Radical del Pueblo; fue esta última la que ganó las elecciones con Arturo Frondizi como candidato. Con la creación del PJ, y mientras éste no estuvo proscripto, el radicalismo fue segunda fuerza, hasta 1983 en que ganó las elecciones por amplia mayoría con la fórmula Alfonsín-Martínez.

⁵ La denominada “Ley Mucci” –nombre que alude al Ministro de Trabajo de la época– pretendía la normalización de los sindicatos a través del voto secreto, directo y obligatorio; con la representación de las minorías, la limitación en la reelección y la fiscalización de los comicios por el Estado.

las dos Centrales Sindicales de la época, que existían desde la dictadura militar, unificaron sus discursos y acciones a través de huelgas reiteradas contra el gobierno constitucional⁶. Estas demandas y reclamos tuvieron como escenario económico un proceso inflacionario, con sucesivas reformas que no ofrecían resultados positivos, inflación continua, gastos fiscales crecientes, ayudas de entidades externas que se suspendieron, etc.

Sin embargo, este contexto, difícil desde lo económico-político y social, no impidió que durante el período del gobierno radical se produjeran importantes medidas relacionadas con la condición de las mujeres. Según Dora Barrancos (2007), el gobierno radical intentaba implementar una modernización cultural que tuvo puntos culminantes tales como la ley que autorizaba el divorcio vincular, o la referida a la patria potestad compartida, que significó un duro enfrentamiento con la Iglesia.

Las medidas implementadas no constituyeron una concesión graciosa del poder, ya que, de manera simultánea, surgía en el ámbito de la esfera pública una profusión de movimientos y agrupaciones de mujeres –uno de los ejemplos más significativos fueron los Encuentros de Mujeres, nacidos en 1985⁷– que incidieron en los ámbitos políticos para la reflexión sobre la ciudadanía y la representación política de las mujeres. En efecto, las demandas del movimiento feminista respecto de considerar la política desde otros lugares colocaron en el centro de la escena las diferencias entre *lo público* y *lo privado*; *lo político* y *lo social*. Los reclamos giraron, entonces, hacia la formulación de nuevas normativas, y con ello, al cumplimiento de las mismas a través de políticas públicas que dieran lugar a la igualdad de oportunidades.

⁶ Durante la dictadura militar, el movimiento sindical recibió duros golpes. Por un lado, la intervención de los sindicatos, pero más grave aún fue la represión y desaparición de muchos activistas. Hacia el año 1979 los sindicalistas se fueron agrupando en dos tendencias: los dialoguistas y los combativos para referir el estado de las relaciones que establecían con el gobierno dictatorial. Para el período que estamos analizando, los dos grandes nucleamientos eran: la combativa CGT de la calle Brasil, encabezada por Saúl Ubaldini y la negociadora CGT de la calle Azopardo, impulsada por Jorge Triaca y Armando Cavalieri

⁷ Los Encuentros de Mujeres se originaron para que todas las mujeres, de todas las clases, conjuntos étnicos, orientaciones sexuales, lugares de residencia y edad encontraran un espacio sin restricciones para debatir sus problemas y originar modos de resolverlos. Una vez al año, se encuentran en un lugar del país.

Con el retorno del peronismo al poder en 1989, siendo presidente Carlos Menem, la mayoría del electorado supuso que su gobierno implementaría las promesas vertidas durante la campaña electoral. Demasiado temprano la sociedad comprendió que la política neoliberal sería impulsada desde un principio con todas las medidas que ello implicaba. En efecto, la influencia de la escuela de Chicago, las determinaciones tomadas en el Consenso de Washington⁸ y las fórmulas restrictivas del FMI, colocaron a la sociedad argentina en un proceso de desencanto hacia el peronismo, y al mercado como agente supremo que articulaba la economía nacional.

El panorama político-económico de fines de los '80 y de todo el período de los '90 marcó una tendencia en los procesos ocupacionales y laborales, tanto de hombres como de mujeres. Si los primeros años del programa de reformas estructurales abrieron un período de recuperación de la economía, con crecimiento de la inversión, el consumo, el empleo y el producto bruto interno, con la crisis denominada *del tequila* en 1995⁹, se produjo una fuerte destrucción de puestos asalariados, de baja y media calificación, lo que ocasionó un aumento de la desocupación abierta y del subempleo, alcanzando en 1996 a un 17% de la población económicamente activa, aproximadamente. Por otro lado, los hogares por debajo de la línea de pobreza que, entre 1991 y 1993 habían decrecido, tendieron a aumentar fuerte y constantemente. Para mediados del año 2001, fecha en que finaliza la convertibilidad, la proporción de la población bajo la línea de pobreza era del 38% (Wainerman 2007).

⁸ Reúne una serie de reformas impulsadas por los organismos internacionales tales como, disciplina fiscal, reforma tributaria, privatización de empresas públicas, desregulación y protección de la propiedad privada, prioridad del gasto público en educación y salud, tasas de interés positivas determinadas por el mercado, entre otras.

⁹ Se inicia en México en diciembre de 1994 cuando el gobierno de aquel país decide devaluar el peso mexicano. En 1995, los efectos de la crisis se extendieron a otros países, entre ellos la Argentina, donde cayó el valor de las acciones y hubo fuga de divisas.

En este período histórico estamos hablando no de los pobres estructurales –que toda sociedad tiene, en mayor o menor medida– sino de los *nuevos pobres* que hacen su aparición producto de la privatización de empresas estatales, el desmantelamiento de áreas inherentes a las mismas, la desaparición de una legislación que protegía las fuerzas de trabajo, y la disolución de pequeñas y medianas empresas que ya no podían competir con sus productos en igualdad de condiciones con los bienes importados.

A pesar de la dureza del ajuste económico referenciado en medidas citadas anteriormente, el gobierno enfrentó pocas resistencias organizadas. Si en el período anterior hubo trece huelgas de trabajadores/as, en esta etapa sólo algunas manifestaciones de protesta sindicales se harían presentes y recién en 1996 la CGT¹⁰ reaccionaría con una huelga general contra las políticas neoliberales del gobierno. En un principio, las manifestaciones serían de trabajadores y trabajadoras de empresas privatizadas; luego, de personas ligadas con empresas estatales. Estos últimos, junto a otros sindicatos¹¹ integrados en la CGT se alejarían de esta central y conformarían, en 1991, el Congreso de los Trabajadores de la Argentina, con un pensamiento político prescindente del peronismo. Para el año 1996 se convertiría en la Central de Trabajadores de la Argentina –CTA– por fuera de la CGT.

El canon neoliberal que atravesó todas las disposiciones adoptadas por el estado nacional produjo protestas, movilizaciones, las llamadas *puebladas*, los *cacerolazos* y la aparición de un nuevo protagonista en las calles: *los piqueteros*¹². También en estas

¹⁰ Desde 1989, y ya con el gobierno de Carlos Menem, la CGT estaría dividida en la CGT Azopardo (alude al nombre de la calle) conducida por Saúl Ubaldini y la CGT San Martín (alude a la calle) dirigida por Guerino Andreoni.

¹¹ Véase Capítulo 5.

¹² A comienzos de los '90, los sistemas de acción colectiva tuvieron un punto de inflexión respecto a las formas tradicionales de huelga. En este sentido, las movilizaciones reunieron sindicatos disidentes, partidos de izquierda y desocupados. Estos últimos, a partir de la segunda mitad de la década, se identificaron como piqueteros, a partir de las modalidades de cortes de ruta, decisiones tomadas en asambleas y manifestaciones en toda la geografía nacional. El término “piqueteros” pasaba a representar una nueva identidad consustanciada con aquellos que habían perdido el trabajo y vieron interrumpida su carrera laboral. Tal como plantea Maristella Svampa “el nombre piqueteros representaba una alternativa para aquellos para los

protestas aparece una nueva identidad: la de *piqueteras*, mujeres luchando por la sobrevivencia, como producto de la pobreza que las medidas neoliberales habían desatado.

Además de los nuevos protagonistas movilizados en las calles, otro significativo surgió en esta década, a partir de la percepción que se tenía de que las mujeres resultaban las más afectadas en este proceso de desguace del Estado y de profundización de las políticas neoliberales. Así, numerosos estudios dieron cuenta de una *feminización de la pobreza*, teniendo en cuenta la condición de las mujeres en Argentina y en América Latina¹³.

Si la expansión de la educación entre las mujeres había tenido un efecto importante sobre el incremento de la oferta laboral femenina en años anteriores, para esta etapa, el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina obedeció más a la búsqueda de compensación ante la pérdida de puestos de trabajo de sus parejas, esposos e hijos. Sobre todo en aquellos casos con bajo nivel de educación o con más de 40 años de edad, lo que permite suponer que la participación económica de las mujeres no aparece vinculada al mejoramiento de su situación en la sociedad, sino que está asociada a factores de privación económica familiar.

cuales una definición, como la de desocupados, les resultaba intolerable...”. Svampa, M. y Pereyra, S. *Entre la ruta y el barrio*, Buenos Aires: Biblos, 2004, 34. También Di Marco, Graciela. “Movimientos sociales emergentes en la sociedad argentina y protagonismo de las mujeres”. *La Aljaba, segunda época. Revista de Estudios de las Mujeres*, Vol. VIII (2003):15-36

¹³ Para dar cuenta de los movimientos sociales y la participación de las mujeres en ellos, se ha escrito variada bibliografía al respecto. Por ejemplo, Andrea Andujar. “Pariendo resistencias: las mujeres piqueteras de Cutral-Có y Plaza Huinul. *Historia de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres Argentinas siglos XIX y XX*. Tucumán: Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán (2007): 151-181; Alejandra Massollo. “Defender y cambiar la vida. Mujeres en movimientos populares urbanos”. *La Aljaba. Segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*, Vol.3 (1998): 65-76; Amalia Testa. “Feminización de la pobreza: las jefas de hogar en la provincia de Bs. As.”. *La Aljaba. Segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*, Vol. II (1997):136-158; Graciela Di Marco y otros. *Movimientos Sociales en la Argentina. Asambleas: la politización de la sociedad civil*, Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones –Universidad Nac. de General San Martín, 2003; Manuela Fernández Mayo, “El papel de la mujer piquetera en la crisis argentina de 2001”.2008 [CD ROM] Actas de IX Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IV Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Rosario.

Producto de esta situación económica, se fueron creando organizaciones de diverso tipo para enfrentar las condiciones de vida de sus familias. Las mujeres de los distintos estratos sociales fueron las que mayor protagonismo tuvieron en la organización de múltiples estrategias para la defensa de la subsistencia de sus hijos y de sus familias.

Precisamente, si hablamos de protagonismo, las movilizaciones que llevaron adelante, no sólo los pobres estructurales, sino los nuevos pobres, tuvieron dos momentos. En los inicios de los '90, un primer ciclo o *ciclo temprano* de las movilizaciones puntuales y poco conectadas entre sí, realizadas por los afectados directamente por las reformas del mercado. Y a mediados de la década, un segundo ciclo que se dirigió a combatir las *promesas incumplidas* del modelo neoliberal impulsado por el presidente Menem y que tuvo como característica la expansión de la protesta en diversos ámbitos y en diferentes ramas productivas, al tiempo que se articulaban entre sí los nuevos movimientos de protesta con otros ya existentes (Di Marco y otros 2003). En todas estas manifestaciones, el movimiento de mujeres se extendía a la par de las políticas de ajuste, la pobreza y la marginalidad.

3.2. REMOVIENDO CIMIENTOS AUTORITARIOS (1989 - 2011)

Es imposible negar que, a pesar de las dificultades que tuvieron las mujeres en este período, hubo una ampliación de sus derechos, no sólo producto de la acción política de los movimientos de mujeres, sino porque la recepción del pensamiento feminista fue inevitable para toda la sociedad. Como diría Dora Barrancos (2007), las ideas acerca de una desigualdad entre los sexos, su inequidad, y la necesidad de subsanar esta injusticia, habían sido incorporados poco a poco por la sociedad argentina; el feminismo había atravesado nuestras fronteras para quedarse.

Para arribar a nuestro objeto de estudio resulta necesario, entonces, poner en cuestión y explicitar los logros en cuanto a ciertas normativas y políticas públicas para las mujeres. En el intento por analizarlas, resulta innegable el rol fundamental que cumplió en nuestro país un movimiento político que desde la década del '40 del siglo pasado captó a la mayoría de la población femenina y donde resulta incontestable la figura de Eva Perón, esposa del presidente Juan Domingo Perón. Poner el acento en el movimiento peronista no implica que se desconozcan las acciones inauguradas por otras agrupaciones políticas en décadas anteriores, ni tampoco negar la acción de innumerables mujeres que llevaron sus exigencias al Congreso respecto de mayor libertad, acceso al sufragio, mayores derechos en el matrimonio, o sobre los hijos. Entre ellas sobresale la figura de Alicia Moreau de Justo, quien fue una de las pioneras en la lucha por el sufragio femenino¹⁴.

Retomando lo anterior, detenernos en el partido-movimiento peronista se fundamenta en que fue durante su primera gestión –1946/1952–, y con Eva Perón a la cabeza, cuando se promulgó la ley N° 13.010 del sufragio femenino junto a la creación, en ese mismo período, del Partido Peronista Femenino¹⁵. Pero también resulta de importancia tener en cuenta al Partido Peronista, porque fue durante dos gobiernos de esta extracción política (Carlos S. Menem: 1989/1999; Eduardo Duhalde: 2002/2003) que se promulgaron las leyes fundamentales de participación de las mujeres en el espacio

¹⁴ Previo a su afiliación al partido socialista, en 1920, fue co-fundadora de la Unión Feminista Nacional que tenía como objetivo organizar a las mujeres para obtener la igualdad de derechos con los hombres, así como mejorar las condiciones del trabajo femenino. Ya afiliada al Partido Socialista, se convirtió en la primera mujer argentina en ocupar un cargo político al integrar el Comité Ejecutivo del citado partido. Desde ese cargo elaboró en 1932 un proyecto de ley de sufragio femenino, que si bien fue aprobado en Diputados, fue rechazado por el Senado.

¹⁵ Para su análisis Barry, Carolina. *Evita capitana. Eva Perón y el Partido Peronista Femenino (1949-1955)*. Buenos Aires: Eduntref, 2009; Barry, Carolina y otras eds. *La Fundación Eva Perón y las mujeres: entre la provocación y la inclusión*. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2008; Bianchi, Susana “Las mujeres en el peronismo (Argentina, 1945-1955)”. *Historia de las mujeres. El siglo XX. La nueva mujer*, Tomo 10, Madrid: Taurus, 1993. 347-359; Dos Santos, Estela, *Las mujeres peronistas*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1983; Halperín, Jorge. *Las muchachas peronistas*. Buenos Aires: Aguilar, 2009.

público, atendiendo a medidas de acción positiva que determinaron las denominadas cuotas o cupos en el plano político, por un lado, y en las estructuras sindicales, por el otro.

Desde aquel período en que gobernó Juan D. Perón hasta la actualidad, los vaivenes de la política y los sucesivos golpes militares en nuestro país desconocieron algunos de esos derechos y mantuvieron otros, como fue el caso del voto femenino; pero no borraron la participación y acción de las mujeres en su búsqueda de igualdad, en sus demandas de participación en la esfera pública, y en sus luchas por la inserción laboral en igualdad de condiciones que los varones.

Para este período que estamos analizando, la problemática de las mujeres fue orientada primero, a través del Programa de Promoción de la Mujer y la Familia, y luego en el marco de la Subsecretaría de la Mujer en 1987¹⁶. Si estas decisiones se tomaron en el período de gobierno de la Unión Cívica Radical para atender las problemáticas de la condición femenina, otras acciones llevaría adelante el gobierno de Carlos Menem desde 1989 en adelante.

En el denominado gobierno menemista, el organismo que adquirió mayor relevancia, por lo menos en el primer período, fue el Consejo Nacional de la Mujer, creado en 1992 por decreto n° 1426. Sus integrantes, tal como lo muestra Dora Barrancos (2007 295) “... promovieron justamente las acciones para conseguir una ley que resultaría un importante paso en la construcción de la ciudadanía femenina...”.

Decir ciudadanía es pensar junto con Pautassi en:

¹⁶ En marzo de 1987 se creó la Subsecretaría de la Mujer que dependería del Ministerio de Salud y Acción Social, respondiendo a los reclamos de la Multisectorial de la Mujer y de Organismos Internacionales que actuaban en ese momento en el país. Estos últimos reclamaban que se apuntara a la cuestión social de las mujeres, sobre todo las que estaban sumidas en la pobreza. Este organismo tuvo dificultades en la implementación de estrategias para atender la problemática de las mujeres, ya que, al decir de Zita Monte de Oca, quien dirigió esta institución hasta 1989, quisieron convertirse en un puente para empoderar a las mujeres tanto en la sociedad como en el gobierno, pero las mujeres de la sociedad percibían a este organismo como parte del Estado y, según las mismas, el Estado es el natural opresor de las mujeres.

“...el reconocimiento de los individuos como portadores de derechos privados y derechos públicos. El punto es que la ciudadanía no se reduce al reconocimiento de los derechos, sino que tiene que ver con la materialización práctica de estos derechos, con el desarrollo efectivo de las ‘oportunidades de vida’ que los mismos derechos tienen normativamente...” (2002 105)

De manera que concentrarse en la construcción de una ciudadanía femenina implica una lucha política por remodelar las relaciones presuntamente igualitarias, desde lo formal, entre varones y mujeres. Supone, además, un espacio de participación más intensa y amplia de las mujeres, a partir de un Estado que asegure esas condiciones; y entrañe o involucre, a través del pluralismo, la tolerancia y la negociación, condiciones de derecho y de hecho que promuevan la equidad en las oportunidades de las personas. Si bien las medidas que implementó el Estado Argentino estuvieron basadas en el modelo de algunos países europeos, en el contexto latinoamericano, nuestro país fue el primero en instrumentarlas.

Entonces, la ley de cupo político fue producto de las acciones desarrolladas por el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer –organismo que precedió al Consejo Nacional de la Mujer¹⁷–, el Foro Federal de Mujeres Parlamentarias¹⁸, la Red de Feministas Políticas¹⁹, mujeres feministas de distintos partidos políticos con representación parlamentaria y una multitud de activistas mujeres que llevaron sus reclamos al Congreso y permanecieron en el recinto del Senado hasta su media sanción en septiembre de 1990.

¹⁷ En 1992, bajo el gobierno de Carlos Menem, se constituyó en el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) con dependencia directa de la Presidencia de la Nación y, a partir de la Reforma Constitucional de 1994, de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

¹⁸ Agrupamiento de mujeres de todas las provincias argentinas, con cargos en la Cámara de Diputados y de Senadores en el período de referencia.

¹⁹ A principios de los años '90, mujeres de quince partidos políticos conformaron esta Red con el propósito de luchar juntas para la obtención de cupos en las listas de cargos electivos. Una vez obtenida la ley, esta red se fue desmovilizando.

Recién en noviembre de 1991 sería discutida y sancionada en la Cámara de Diputados la ley 24.012 que otorgó un mínimo del 30% de participación femenina en los partidos políticos y en lugares con posibilidad de resultar electas. Para la Argentina, significó constituirse en el primer país que efectuara esta reforma en la normativa electoral, aunque luego fue incorporada en la Constitución Nacional, con la reforma realizada en 1994 bajo el artículo 37, además de la inclusión de otras normas antidiscriminatorias complementarias incluidas en el artículo 75 inc.22) y 23) de la Constitución Nacional²⁰.

Durante la corta gestión de las fuerzas políticas opuestas al peronismo y aunadas en la Alianza²¹ continuaron las medidas neoliberales inauguradas en la década anterior, con lo cual las fuerzas sociales desencadenaron protestas y manifestaciones que culminarían con el abandono del poder del Presidente de la Nación, Fernando De La Rúa. El quiebre político-institucional y económico de fines de 2001 en Argentina puso de manifiesto la desconfianza popular en el sistema de partidos y las formas delegativas de la democracia que prevalecían desde 1983. Es en este contexto que surgen las asambleas barriales que se vinculan con otros movimientos, como los formados por desocupados y por trabajadores de *empresas recuperadas*²².

Estos movimientos sociales se inscriben en una profundización de las prácticas democráticas buscando la horizontalidad del debate y la reflexión, además de mecanismos

²⁰ El citado artículo ordena al Congreso Nacional “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad” cfr. Roberto Dromí y Eduardo Menem. *La Constitución Reformada. Comentada, interpretada y concordada*. Buenos Aires: Ediciones Ciudad Argentina, 1994, 113-117.

²¹ La Alianza se constituyó a partir de un acuerdo entre la Unión Cívica Radical, el FREPASO (Frente País Solidario), que había surgido por una escisión del PJ en los '90, y otros partidos políticos, con el propósito de obtener la llegada al poder del Partido Justicialista que gobernaba desde 1989. La fórmula De La Rúa-Alvarez asumió el poder en 1999, pero para el año 2000 la renuncia del Vice-Presidente Carlos A. Alvarez sume al gobierno en una crisis que tendría su final con los disturbios del 19 y 20 de diciembre del 2001.

²² Las características de estos movimientos, así como el fenómeno de empresas recuperadas serán explicados en el capítulo 5.

democráticos para arribar a decisiones. Se constituyen como respuestas sociales al modelo socioeconómico, político y cultural que prevaleció durante los '90, en la gestión de Carlos Menem y que continuaron durante el gobierno de La Alianza.

La incierta marcha del país, desde lo institucional, con la renuncia del Presidente de la Nación fue resuelto con la asunción, como máxima figura del ejecutivo nacional, de Eduardo Duhalde, perteneciente al Partido Justicialista, y cuya misión consistía en completar el período presidencial del renunciante²³. Fue durante su gestión que se promulgó la ley n° 25.674 de cupo sindical femenino. Por iniciativa de la entonces diputada Graciela Camaño, fue sancionada el 6 de noviembre de 2002, promulgada de hecho el 28 de noviembre del mismo año y reglamentada por el decreto n° 514 de fecha 7 de marzo de 2003.

Para este mismo año, la asunción de un nuevo gobierno de tendencia peronista abrió las puertas al intento de recomponer la difícil situación que vivía Argentina desde lo político, económico, social y laboral. En el intento de recolocar en el primer plano el sistema institucional, las medidas tomadas redefinieron la escena política²⁴. En tanto, en la dimensión económica y laboral, el gobierno se instaló en un espacio de crítica al neoliberalismo y pudo mostrar al final de su gestión (2007) logros económicos importantes como por ejemplo, una baja de la desocupación que pasó del 17,3% en el año 2003 al 8,5% en el año 2007, según cifras del INDEC (Svampa y Pereyra 2009).

A partir de la presidencia de Néstor Kirchner, la tasa de desempleo se redujo para ambos géneros, lo que evidencia la mejora en las oportunidades laborales de los últimos

²³ El 26 de junio de 2002, ante una marcha piquetera organizada por varias agrupaciones en Buenos Aires, las fuerzas policiales reprimieron en Puente Pueyrredón, dejando un saldo de dos muertos (Maximiliano Kosteki y Darío Santillán) más de setenta heridos y doscientos detenidos. Estos graves acontecimientos obligaron al gobierno de Eduardo Duhalde a adelantar las elecciones y dejar el gobierno sin completar el mandato.

²⁴ A título de ejemplo, las primeras medidas en el plano político fueron: el descabezamiento de la cúpula militar, recambio de la Corte Suprema de Justicia, política activa en cuanto a los Derechos Humanos a través del enjuiciamiento a los responsables de la Dictadura Militar del período 1976-1983.

años. Si el ingreso de las mujeres en los '90 fue producto de la precarización laboral general, producto del modelo neoliberal impuesto que implicaba desindustrialización y flexibilización, entre los años 2002 y 2004, durante la primera fase de recuperación económica posterior a la crisis, se observa un deterioro en la distribución sexual del ingreso total que se explicaría por el “regreso” de los hombres al mercado de trabajo. Sin embargo, este es un proceso que cambia desde el año 2004 producto de políticas implementadas desde el estado (PNUD 2011)

Desde el punto de vista social, el gobierno se dispuso a generar un clima más armónico en la sociedad. Para ello, utilizó diversas estrategias en el intento de integrar y/o cooptar a las organizaciones piqueteras, sin utilizar la represión como en el gobierno anterior. Las vertientes más cercanas al gobierno fueron integradas a través de subsidios y planes sociales; mientras que los sectores más afines a la izquierda y los autónomos continuaron con su política de corte de ruta, calles y manifestaciones en los puntos clave de las distintas ciudades. Ante ello, el gobierno implementó medidas efectivas como la judicialización de la protesta, mientras desde el discurso generó un fuerte consenso antipiquetero en la opinión pública que fue deslegitimando y aislando esa modalidad de protesta.

3.3. EL CONTEXTO HISTÓRICO DE NEUQUÉN

Pasando del contexto argentino al de la provincia de Neuquén²⁵, y más específicamente a su capital, resulta necesario dar cuenta de sus características especiales, ya que la ciudad de Neuquén forma parte de lo que conocemos como Alto Valle –un

²⁵ Entre 1903-1906, por decisión de Carlos Bouquet Roldán, gobernador del Territorio Nacional del Neuquén, se traslada la capital desde Chos Malal al paraje denominado “Confluencia” que ocupaba el espacio de unión de los ríos Limay y Neuquén. La capitalidad provocó cambios importantes en la matriz político-económica del territorio. Sin embargo, el hecho de que fuera Territorio Nacional, impedía un desarrollo político y económico con perfil propio, ya que las decisiones de este tenor eran marcadas desde el gobierno nacional.

conglomerado de ciudades y espacios rurales, caracterizado por ser un oasis en medio de un paisaje geográfico agreste– y se ha constituido, en las últimas décadas, en la ciudad más importante del Alto Valle y de la Patagonia²⁶.

La provincialización de Neuquén (1955/58) coincidió, a nivel nacional, con los inicios de un nuevo modelo de desarrollo producto de la crisis de comienzos de los '50 que tuvo continuidades (con ligeros matices) hasta 1989. La provincia se estructuró y sostuvo a partir de los ingresos generados en la explotación de recursos hidrocarbúricos y la consecuente expansión de los servicios. La exportaciones energéticas permitieron un fuerte ingreso de regalías que, colocadas en el desarrollo de una política social de bienestar, otorgaron a la sociedad neuquina una particular configuración, expresada en la hegemonía de un partido provincial, el Movimiento Popular Neuquino, que desde 1963 gobierna la provincia, excepto en las interrupciones democráticas, como por ejemplo, 1976-1983²⁷.

El perfil energético exportador se apoyó en la demanda y las inversiones del Estado nacional y provincial, la expansión del gasto público y la ampliación progresiva del sector servicios. Esta modalidad de crecimiento favoreció la concentración productiva y demográfica en el vértice oriental de la provincia donde se encuentra la capital y los núcleos urbanos más importantes, acentuando el proceso de despoblamiento del interior y originando fuertes desequilibrios regionales²⁸.

En referencia a la concentración demográfica, resulta necesario aclarar que a mediados de la década del '60 se observa un importante flujo migratorio extraprovincial,

²⁶ Para ubicar en la Provincia del Neuquén en el contexto de la República Argentina véase mapa en el ANEXO N° 9.

²⁷ El Movimiento Popular Neuquino (MPN) fue creado en los primeros años de la década del '60 como alternativa a la proscripción del peronismo. Sus fundadores fueron Felipe y Elías Sapag. Se destacó por su política de aplicar medidas sociales de bienestar.

²⁸ Ver ANEXO N° 9.

constituido por sectores provenientes de provincias limítrofes, trabajadores de distintos puntos del interior del país y de Chile, y un importante número de familias jóvenes que, en su conjunto, definieron una base demográfica caracterizada, en su mayoría, por personas en edades activas y reproductivas.

Este crecimiento acelerado “... impacta sobre un espacio que en su primera década de vida autónoma aun no había resuelto las graves deficiencias en salud, educación, vivienda e infraestructura básica contribuyendo a un desarrollo urbano ‘incontrolable’ que supera la capacidad de respuesta del gobierno provincial” (Favaro y Arias Bucciarelli 2001a 140).

La economía comenzó a abrirse a inversiones extranjeras, sobre todo en el sector petrolero. La instalación de Hidronor en 1967, el inicio de las obras del Complejo Chocón-Cerros Colorados y los estudios de factibilidad de otras obras hidroeléctricas²⁹ provocaron que se vaya configurando un espacio como territorio mediterráneo y lejano respecto del resto del país, pero que, a consecuencia de estos emprendimientos, dejó de actuar como espacio periférico para ser el polo de radicación de poblaciones llegadas desde distintas provincias y de países vecinos.

La recuperación democrática en 1983 muestra a la sociedad neuquina con un grado de complejidad importante, producto de variadas demandas y reclamos de algunos sectores en torno a salud, educación, viviendas. En ese sentido, el fuerte crecimiento poblacional que se venía verificando desde hacía más de una década, unido al hecho de la nueva situación política –regreso de la democracia– planteó fuertes y variadas expectativas en los habitantes, quienes adoptaron una actitud que adquirió contornos abiertamente contestatarios en el plano individual, pero sobre todo colectivo, influido por

²⁹ Los emprendimientos hidroeléctricos llevados adelante en la Provincia del Neuquén desde los años '60 son: El Chocón; Cerros Colorados/Portezuelo Grande; Arroyito; Planicie Banderita; Pichi Picún Leufú; Piedra del Aguila y Alicurá.

las particularidades de la Iglesia neuquina, la fortaleza del Movimiento de Derechos Humanos y la creciente autonomía de algunos sindicatos locales³⁰. En definitiva, como expresa Vicente Palermo (1988 44):

“...La sociedad neuquina parece fragmentada con la presencia simultánea de sectores movilizados y sectores reclusos en el mundo de lo privado, atravesando toda su trama social; sectores orientados por valores más solidarios y de participación en lo público y sectores motivados por el beneficio personal a corto plazo; sectores integrados al quehacer económico social y sectores marginados que pugnan por incorporarse...”.

En la última década del siglo XX las características políticas, económicas, sociales y culturales se modificaron en el país y, como lógica consecuencia, en Neuquén. El arribo de empresas transnacionales como nuevas concesionarias de las áreas hidrocarburíferas que habían sido propiedad de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), la privatización de las centrales energéticas y de otras empresas propiedad del Estado, los mega emprendimientos comerciales, el despliegue de la banca privada, la desregulación del mercado laboral, el crecimiento del estado provincial, el énfasis en el consumismo que dinamizó el sector comercial de la ciudad Neuquén Capital, fue modificando su paisaje al tiempo que la consolidó como la ciudad más importante del Alto Valle (Preiss y Landriscini 2011).

Como toda gran ciudad, los elementos de la crisis afectaron de manera significativa a sus habitantes. En el plano económico, el Estado Provincial fue dando signos de desequilibrio alarmantes en sus cuentas que se se manifestaron en una

³⁰ El Movimiento de los Derechos Humanos se constituyó producto del llamado del Obispo Jaime de Nevares (Presidente de la Asociación Permanente por los Derechos Humanos a nivel nacional) para repudiar el terrorismo de estado. Apareció como un actor colectivo que apelaba a un sistema de valores fundamentales como son la vida, la verdad, la justicia, planteando exigencias éticas. Su peso y su accionar en Neuquén, llevó a la ciudad a ser considerada por la prensa regional y nacional como “la Capital de los Derechos Humanos”. Otro ejemplo fueron las masivas movilizaciones contra las leyes de Obediencia Debida y Punto Final y las manifestaciones en defensa de la legalidad constitucional ante los sucesivos levantamientos militares.

imposibilidad de atender urgencias sociales que requería la época como, por ejemplo, asistir a la población ante el incremento paulatino y constante de la desocupación.

En el plano social, las manifestaciones callejeras identificaron el paisaje neuquino con el resto de la geografía nacional. Sin embargo, en nuestra provincia el nivel de conflictividad social se tradujo en una serie de acciones de distinto tipo. Entre ellas, es importante mencionar las protestas callejeras de los desocupados³¹, las marchas por los derechos humanos, los cortes de ruta por distintos actores, ocupados o desocupados, la administración obrera de la fábrica Zanon³², entre otros. Los reclamos fueron tanto por las sucesivas políticas de ajuste que ponen entre paréntesis los derechos adquiridos como otros derechos, que se negocian y disputan, pero que no implicaron necesariamente la pretensión de modificar políticas globales, ni articular una propuesta alternativa.

Esto es así porque existe en la provincia una memoria histórica configurada a partir de los modos particulares en que se vivieron y resistieron los años de la dictadura, etapa que configuró una matriz identitaria particular que fundó una dinámica específica en cuanto a la capacidad de lucha y movilización permanente, organizada por diferentes colectivos sociales. Esa memoria histórica local, actúa como instancia de apelación para interpretar tanto los hechos del pasado como los acontecimientos del propio presente.

³¹ La Coordinadora de Desocupados surge en Neuquén capital a mediados del año 1995. Quienes la integraban provenían de sectores que habían participado en ocupación de tierras, de miembros desocupados del gremio de la construcción y de partidos políticos de izquierda. La lucha con el gobierno se daba en torno a la definición de quiénes serían beneficiarios de los subsidios que el estado provincial y municipal otorgaban por la crisis económica y social. En agosto de 1995 tomaron la Municipalidad. El 2 de octubre del mismo año tomaron la Casa de Gobierno cuando fueron a pedir la ampliación de los subsidios a otros desocupados. Por estas acciones fueron perseguidos y encarcelados varios integrantes de la Coordinadora. Las acciones violentas fueron repudiadas por los partidos políticos tradicionales y los gremios.

³² La fábrica de cerámicos Zanon –hoy FaSinPat, Fábrica sin patrones– está ubicada en el parque industrial de la ciudad capital de Neuquén. En los '90 empleaba a 380 obreros/as. En 1998 la empresa de cerámicos Zanon comienza con atrasos salariales y despidos al personal. En octubre de 2001, la empresa decide cerrar y manda los telegramas de despido. Las obreras y obreros los rechazan y queman los telegramas frente a la Casa de Gobierno. Desde comienzos del año 2002 es administrada por sus trabajadores y trabajadoras. En el capítulo 5 se ampliará la explicación.

Gran parte de las movilizaciones y luchas en las calles tienen como referencia a las organizaciones sindicales, preferentemente enroladas en la CTA, ya que los partidos mayoritarios, a excepción de las agrupaciones de izquierda, se encuentran ausentes e incapacitados para rediseñar sus vínculos con los nuevos referentes sociales. Un caso emblemático que irradió al resto del país fueron los acontecimientos ocurridos en Cutral-Có, Provincia del Neuquén, en los años 1996 y 1997³³. Según Svampa y Pereyra (2009: 111) “los cortes –tanto el primero como el segundo en 1997– tuvieron un claro componente catártico en la medida en que permitieron hacer visibles reclamos e insatisfacciones de lo más diversas”. Reclamos tan diversos que iban desde la frustración por promesas incumplidas de crear fuentes de trabajo, a la adhesión –en un ejemplo de confluencia de intereses en la conflictividad– a marchas y reclamos de gremios con fuerte convocatoria de movilización, como fue el plan de lucha del gremio docente provincial³⁴.

³³ Si bien la privatización de YPF se produjo en 1991-1992, los efectos de la crisis que ocasionó se notó recién en 1996 cuando la mayoría de las empresas de “ex-ypefianos” estaban quebradas y la desocupación ganaba la región. La primera movilización piquetera se produjo como consecuencia del anuncio por parte del gobernador Sapag de la suspensión de la licitación de la empresa agroquímica Fertineu. Empresa que habría remediado la desocupación de la zona Cutral-Có y Plaza Huinul. En este momento los cortes reunían a los habitantes de las dos poblaciones con sectores políticos opositores al gobernador. El propio Sapag debió reunirse con los piqueteros y acordar una salida a la situación previo acuerdo de una fuerte distribución de recursos asistenciales, orientada a los sectores más pobres y a desocupados. El segundo momento de la movilización piquetera –abril de 1997– estuvo asociado a un plan de lucha del gremio docente provincial, que nucleaba a docentes, padres y algunos desocupados. La represión policial que ocasionó la muerte de Teresa Rodríguez generó una pueblada y la entrada en escena de los “fogoneros” (jóvenes que se oponían a los piqueteros por los acuerdos realizados con el gobierno) en 1996. Cfr. Svampa y Pereyra, 2009; Fernandez Mayo, M. 2008, Massetti, Astor. .2004; Di Marco, G. y otros, 2003, entre otros.

³⁴ Se inicia en 1995 con la toma de casi tres semanas de la Universidad Nacional del Comahue en resistencia a la sanción y aplicación de la Ley de Educación Superior. Continúa con las huelgas docentes de 1996 y 1997, enmarcadas en el proceso de desalarización –los sueldos fueron reducidos por encima de las normas legales y jurídicas– y el rechazo a los intentos de aplicación de la Ley Federal de Educación. Estas acciones alcanzaron un significativo consenso en la sociedad; padres y estudiantes acompañaron el reclamo docente y confluyeron en cortes parciales de calles y de rutas hasta llegar al corte de la ruta nacional 22, a la altura del puente carretero que une Neuquén con Río Negro, y la ruta 7, que lo comunica con Centenario. Esta movilización, que cuenta con el apoyo de la población, prácticamente aísla a la ciudad de Neuquén por tres días. Los reiterados reclamos y el enfrentamiento entre el gremio docente y las autoridades del Consejo Provincial de Educación generan la suspensión de la aplicación de la Ley Federal de Educación por decreto del Poder Ejecutivo en septiembre del año 2000.

En este contexto particular, se promulgaron las leyes nacionales que impulsaron la participación de las mujeres en la política nacional primero y, luego, su inclusión en el poder sindical.

En Neuquén, la inclusión de mujeres en las listas de candidatos políticos se dio sin tropiezos ni dificultades –a diferencia de otras provincias como la de Mendoza que incluyó mujeres en uno de los partidos de rango nacional después de que la Justicia dictó sentencia sobre ello– tanto en el partido mayoritario (MPN), como en el resto de las fuerzas políticas. Así, con fecha 8 de marzo de 1996 se promulgó la ley provincial n° 2.161³⁵ que incluyó el cupo femenino en las listas electorales provinciales y municipales.

Así pues, esta medida implementada a nivel nacional tuvo su adhesión en la provincia y fue acompañada con la creación de organismos provinciales orientados a las mujeres, en un todo de acuerdo con el Estado Nacional. Como antecedentes, podemos nombrar al Consejo Provincial de la Mujer que surgió en el año 1994, según el Decreto n° 1500, y que refleja en sus considerandos la decisión de elaborar y ejecutar políticas públicas orientadas a promover relaciones de equidad entre mujeres y varones. Pero, en esos años, también hubo iniciativas llevadas adelante por la legislatura de la provincia, a través de la promulgación de diversas normativas orientadas a las mujeres³⁶.

De manera paralela, se generaron en la provincia estudios académicos vinculados con la condición de las mujeres. Así, en 1996, en el marco de la Universidad Nacional del Comahue, se creó el *Centro Interdisciplinario de Estudios de Género* que desarrolla, desde entonces, investigaciones académicas, talleres, jornadas en vinculación con organizaciones sociales, cursos, seminarios, la carrera de posgrado *Especialización en*

³⁵ Se adjunta en el ANEXO N° 1.

³⁶ Por ejemplo, en el año 1997 se promulga en Neuquén, la ley provincial N° 2222 que crea el Programa Provincial sobre Salud Sexual y Reproductiva.

Estudios de Género (desde 2004), y una publicación especializada – *La Aljaba*– que produce en conjunto con las Universidades de Luján y La Pampa.

Desde la sociedad surgieron diversos movimientos de mujeres. Como ejemplo, podemos citar el movimiento feminista *La Revuelta*, que nació en el año 2001 y que en su acta constitutiva expresa la decisión de denunciar, desde su práctica, la construcción patriarcal y capitalista de la sociedad. Esta agrupación está integrada por mujeres militantes, preferentemente profesionales, en su mayoría docentes.

Las agrupaciones de mujeres, al interior de los partidos, se dieron preferentemente en el seno de organizaciones de izquierda. Es el caso de la agrupación *Pan y Rosas*³⁷, que se formó en el año 2003 y surgió desde el Partido de Trabajadores Socialistas (PTS) y que suma a estudiantes y trabajadoras independientes. Y el del movimiento *Las Juanas*³⁸, que si bien nació a nivel nacional, en nuestra provincia se consolidó en el año 2008 en el seno del partido político Libres del Sur³⁹ con el objetivo de fortalecer el accionar de sus integrantes mujeres⁴⁰. Pero también aparecieron otras Organizaciones No Gubernamentales⁴¹ que realizaron un aporte significativo para la generación de espacios de inclusión y participación de las mujeres, incorporándolas en planes educativos integrales, redes comunitarias, etc.

³⁷ Llamadas así en homenaje a las obreras textiles de principios del siglo pasado que lucharon por sus derechos. Estas obreras en 1912 iniciaron una huelga en EEUU llamada “pan y rosas” (Página consultada: www.panyrosas.org.ar)

³⁸ Se autodenominaron así en reconocimiento a Juana Azurduy, considerada por esta agrupación como una heroína latinoamericana.

³⁹ El Movimiento Libres del Sur es un partido político argentino de centroizquierda creado en 2006 e integrado por el Movimiento Barrios de Pie y, la ya disuelta, Corriente Patria Libre. En el año 2011, al interior del partido lograron aprobar un estatuto que impone la obligatoriedad de cuotas (50%) para todas las listas, en tanto que en el espacio público neuquino sus referentes mujeres son mucho más fuertes que las figuras masculinas.

⁴⁰ Para un desarrollo más amplio: Carrario, M; Boschetti, A y Dietrich, D “La apropiación del espacio público: activismo artístico y movimientos feministas en la ciudad de Neuquén”. *Cultura, prácticas y saberes de mujeres II*. Cecilia Lagunas y otros. Luján: Universidad Nacional de Luján, 2013. 123-139

⁴¹ Pastoral Social del Oeste, Fundación Otras Voces, Fundación Hueché, Erpo.

Ahora bien, las políticas públicas dirigidas a mujeres, deben ser un conjunto de medidas para lograr modificar las estructuras vigentes, para mejorar su calidad de vida; actúen estas propuestas como políticas regulativas (leyes, decretos, ordenanzas) o como políticas redistributivas tendientes a eliminar la inequidad. En el caso de Neuquén, existe un desequilibrio entre las leyes, en tanto disposiciones legales, y su aplicación (Ferrero 2010).

Es decir, el Estado neuquino promulga leyes que apuntan a la equidad entre varones y mujeres, pero en la práctica reproduce una cultura patriarcal que promueve una ciudadanía pasiva. Desde esta posición, podemos afirmar que no promueve un régimen más democratizado. Aún así, distintas luchas por equidad de género, por mejores condiciones sociales, por intervención en la política son protagonizadas por diversos colectivos de mujeres: por ejemplo, desocupadas, pequeñas productoras, mujeres en diversos colectivos feministas y en el sindicato ceramista FaSinPat ¿Y en los sindicatos objeto de esta investigación? En el capítulo siguiente trataremos de analizar cuál es la participación y lucha de las mujeres sindicalizadas en los dos gremios de Neuquén.

En definitiva, en la historia reciente de Neuquén, se redimensiona la política, pero en este caso, fundamentalmente desde la sociedad civil, con sus actores y sujetos/as en la protesta. Manifestaciones que surgen de distintos movimientos sociales, herederos de las medidas implementadas durante la etapa neoliberal, donde las mujeres se agrupan para reclamar por derechos básicos inherentes a todo ser humano y por derechos específicos de mujeres, desplegando acciones que, en términos de Chantal Mouffe (2009), configuran lo que es propio de *lo político*, esto es, un espacio de poder, conflicto y antagonismo.

También el Estado está obligado a dar respuestas a la diversidad de problemas, reclamos, situaciones de injusticia irresueltos, y, en este sentido, podríamos reflexionar de la mano de Ulrich Beck (ctd en Mouffe 2009 41-44) cuando plantea su teoría de la

modernidad reflexiva y su concepción de la *sociedad de riesgo*, en la cual los denominados ‘efectos colaterales’ son los que originan cambios en diversas relaciones sociales y en donde “...los pilares constitutivos de la primera modernidad, tales como los sindicatos y los partidos políticos han perdido su centralidad porque no están adaptados para tratar con las nuevas formas de conflicto...” (*id.* 43).

En definitiva, el Estado neuquino deberá adecuarse a estas nuevas estrategias de *lo político* que irrumpen desde lugares totalmente diferentes a los acostumbrados, como el poder legislativo, los partidos políticos, los sindicatos y que están constituidos ahora por agrupaciones e individuos/as que se instalan y adquieren centralidad en la escena política, planteando reclamos y ofreciendo resistencias.

Capítulo 4

Demandas genéricas y posiciones socio-políticas: el Sistema de Cupos para las Mujeres (1991 y 2002)

CAPÍTULO 4

4.1 EL CUPO POLÍTICO: reivindicaciones de las mujeres y debates parlamentarios

El empleo de cuotas o cupos se ha fundamentado, mayoritariamente, en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente de forma natural, o lo que es lo mismo, dejando actuar libremente a la sociedad, sino que se ha de lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales coercitivos (García-Berrio Hernández 2007).

En este sentido, las medidas legislativas coercitivas que se adoptan en un determinado país con el único propósito de alcanzar un nivel óptimo de paridad entre los sexos, se inscriben dentro de un movimiento más amplio, a nivel internacional, de puesta en marcha de políticas concretas a favor de la presencia de mujeres en las áreas de toma de decisiones de las actuales democracias occidentales. En efecto, en los '90 del siglo XX, la lucha por el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres se orientó hacia el proceso de toma de decisiones, en particular respecto de los cargos de representación legislativa, ya que el ingreso de las mujeres a la ciudadanía a través del sufragio no había redundado en una participación equitativa en los mismos, por lo cual, su exclusión en los procesos decisionales, que se traducía en un ejercicio incompleto de la ciudadanía, constituía un déficit de la democracia.

Incorporar cuotas de mujeres en las candidaturas fueron intentos de corrección de este déficit que vulneraba principios de igualdad, a través de oportunidades desiguales. Ya hemos hablado de las posturas disímiles que suponen estas medidas en tanto atentan contra el principio de igualdad universal. Sin embargo, las respuestas a estas posiciones, vinieron de las defensoras de los cupos que los presentaban como medidas correctivas,

orientadas a garantizar un ejercicio más efectivo de la ciudadanía de las mujeres y de carácter transitorio hasta que el equilibrio de oportunidades las volviera innecesarias.

Por otro lado, la cuestión del recurso, o no, a un sistema de cuotas para favorecer la igualdad real entre hombres y mujeres fue objeto de un tratamiento diferenciado de unos países y otros y divergente en cada uno. En efecto, este cupo numérico puede ser negativo, cuando la cuota establece un máximo de plazas a cubrir, con indicación o no del mínimo a cubrir; o positivo, cuando la cuota establece un mínimo de plazas a cubrir pero no un máximo.

En 1991, con la Ley 24.012¹ –Ley de Cupo Femenino– la República Argentina se convirtió en el primer país en América Latina que adoptó el sistema de cuotas para candidaturas de mujeres en el sistema político. Su promulgación revistió características especiales ya que “...las cuotas operan en el régimen electoral y no en el sistema de partidos, constituyendo una medida obligatoria para todos los partidos políticos...” (Archenti 38).

Su entrada en vigor se produjo en el año 1993, con la renovación parcial de la Cámara de Diputados de la Nación a través del Decreto Reglamentario N° 379. Esto significó un incremento de legisladoras nacionales; y se amplió, a partir de las elecciones del 2001, a las candidaturas de la Cámara Alta de nuestro país (Senado de la Nación) cuando su renovación fue total, con un Decreto Reglamentario previo –N° 1246²– del Ejecutivo Nacional que sustituía el decreto reglamentario anterior y establecía: 1) el ámbito de aplicación de la ley de Cupo (diputados, senadores y constituyentes nacionales) en forma taxativa; 2) en el cálculo del cupo mínimo, las fracciones menores a la unidad debían computarse como la unidad superior³ y 3) los criterios para el reemplazo de

¹ Consultar ANEXO N° 2.

² Consultar ANEXO N° 3.

³ En el decreto del Presidente Menem, el corte se realizaba en la fracción 0,50 de manera que, por ejemplo, en el caso de cuatro (4) y ocho (8) cargos para renovar, la cantidad mínima de mujeres era una y dos

candidatas mujeres en el caso de fallecimiento, renuncia o incapacidad previa a los comicios.

En su sanción hubo una confluencia de reclamos y luchas llevadas adelante por las mujeres políticas, acompañadas por sectores del feminismo y del movimiento de mujeres. En efecto, en 1990 se conformó la Red de Feministas Políticas que nucleaba a un conjunto de mujeres políticas provenientes de los partidos mayoritarios. Bajo la consigna “con pocas mujeres en política cambian las mujeres, con muchas mujeres en política, cambia la política” se propusieron reunir los esfuerzos conjuntos para que fueran tratados los proyectos de ley existentes en materia de cupo. Sus antecedentes podrían encontrarse en el V Encuentro de las Feministas Latinoamericanas y del Caribe, realizado en San Bernardo en 1990, (Prov. de Buenos Aires): en sus conclusiones se incorporó la demanda de un cupo para las mujeres en la actividad parlamentaria. Pero también podemos encontrar expresiones paralelas en el 5° Encuentro Nacional de Mujeres⁴ del mismo año, que se realizó en las Termas de Río Hondo (Prov. de Santiago del Estero) junto a las actividades que se llevaron adelante desde el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer⁵.

En el caso del proyecto, fue presentado por un grupo de diputadas de distintos partidos políticos y, aunque su redacción era neutra con relación al género, se preveían exigencias claras para la ubicación de los candidatos de cada sexo en las listas.

respectivamente. Esta situación impedía el cumplimiento del mínimo del 30% establecido por Ley. Con la firma de este nuevo decreto reglamentario se garantizaba la aplicación de las cuotas en el Senado.

⁴ El primer Encuentro Nacional de Mujeres se realizó en el año 1986. Actualmente, se siguen reuniendo anualmente.

⁵ Este organismo que dependía del Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación, fue creado en 1991 mediante el Decreto 378 para promover la participación femenina en la sociedad, así como para impulsar el desarrollo integral de las mujeres en cuanto a sus inquietudes y proyectos. Tuvo destacada actuación en la promulgación de la ley de cupo femenino. Al año siguiente –1992– se disolvió y se creó el Consejo Nacional de la Mujer por decreto 1426, bajo dependencia directa del Presidente de la Nación.

La denominada Ley Malharro⁶ –en referencia a la senadora radical Margarita Malharro de Torres– tuvo su decreto reglamentario (N° 379) que definió más claramente el mecanismo del cupo femenino y expresaba que: “la finalidad de la ley es lograr la integración efectiva de la mujer en la actividad política, evitando su postergación al no incluirse candidatos femeninos entre los candidatos con expectativa de resultar electos”. Entonces, se especificó que el cupo del 30% debía entenderse como la cantidad mínima y debía incluirse una mujer por cada dos varones en las listas partidarias. Según Teresa García-Berrio Hernández (220), “es indudable que nuestra normativa tiene un sesgo positivo ya que si bien admite un porcentaje mínimo, no especifica el máximo, de manera que podemos suponer que el espíritu de la ley persigue un sistema paritario en la representación política de hombres y mujeres”.

El debate parlamentario demoró un año ya que, con la presentación y aprobación en el Senado de la Nación realizada durante los días 20 y 21 de septiembre de 1990, pasó a la Cámara de Diputados el 28 de septiembre del mismo año, sin embargo, en esa oportunidad se priorizaron otros asuntos que dejaron a las diputadas Florentina Gómez Miranda e Inés Botella⁷ en inferioridad de fuerzas para plantear el proyecto que ya había sido aprobado en Senadores unos días antes. Ante la pregunta sobre los motivos que impidieron el debate, resulta imposible dar una sola respuesta, ya que los mecanismos políticos y las relaciones de fuerza entre partidos representados en diputados exceden nuestra investigación. No obstante, podemos inferir que no había decisión política acerca del tema en la fuerza mayoritaria del Congreso, es decir, el Partido Justicialista.

⁶ En noviembre de 1989, Margarita Malharro de Torres ingresó el proyecto en el Senado, mientras, en la Cámara de Diputados se presentaban las iniciativas de varias legisladoras pertenecientes a un amplio espectro político: Inés Botella, por el Justicialismo; Florentina Gómez Miranda, Norma Allegrone y Blanca Macedo de Gómez, por la UCR; Ruth Monjarín, por el Partido Federal; Matilde Fernández de Quarracino, por la Democracia Cristiana.

⁷ La primera, pertenecía a la Unión Cívica Radical, segunda minoría en la Cámara; mientras la segunda diputada pertenecía a la primera minoría del mismo cuerpo, el Partido Justicialista.

4.1.1 El debate legislativo y las posiciones socio-políticas

En el debate desarrollado en el Senado de la Nación, el dictamen de mayoría presentado por la Senadora Margarita Malharro de Torres obtuvo su aprobación tras los planteos de dieciséis senadores que hicieron uso de la palabra: solo dos eran mujeres⁸. En las fundamentaciones de la citada Senadora, autora del proyecto, se puso de manifiesto que la demanda de participación femenina a través de la ley de cupo provenía de un sinnúmero de mujeres pertenecientes a distintos movimientos y agrupaciones de todo el país. Decía Malharro de Torres:

“...queríamos que en este país...sepan quienes les tienden la mano para que, con justicia, tomen su lugar definitivo en la democracia; y quiénes se la retacean en nombre de viejos prejuicios ancestrales más dignos de una época feudal que de una época moderna ... no queremos que supere o que maneje al hombre; queremos la integración para lograr una democracia definitiva...”⁹.

Durante los discursos, quienes estaban a favor del proyecto utilizaron conceptos tales como la igualdad entre varones y mujeres, la concepción tradicional y conservadora (aludiendo a la sociedad patriarcal), la discriminación y marginación; las diferencias entre actividades de la esfera pública y esfera privada. Pero también encontramos en las presentaciones otras formas de pensar pertenecientes a los senadores que se opusieron al proyecto. Entre ellos, Argentino Sánchez, senador por la provincia de La Rioja, decía:

“...yo creo que este proyecto es más una expresión de anhelo para todas las mujeres sometidas en diversos lugares del globo que no encaja con la realidad argentina ...en nuestro partido, por ejemplo, las mujeres resignan voluntariamente cargos públicos en un acto de conciencia, en el que han expresado que no estaban capacitadas para ocupar tal o cual cargo ... Si hablamos

⁸ En el año 1990, la Cámara de Senadores estaba constituida por 46 miembros, de los cuales solo 4 eran mujeres.

⁹ *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. 20 y 21 de septiembre de 1990. 3792.

de otros lugares del planeta es cierto que hay esclavos y los esclavos son las mujeres ... Sí exhorto a todas las agrupaciones políticas a que determinen en sus cartas orgánicas cuál es la proporción real y justa que le corresponde a la mujer ... pero esto no debe hacerse por decreto o por leyes ... esto debemos realizarlo nosotros desde nuestro corazón, desde lo profundo de nuestro corazón, en el afán de justicia que tanto pregonamos y que no siempre ejecutamos...”¹⁰.

Llama la atención este último párrafo del senador, en tanto realiza un planteo “desde la subjetividad del corazón”, cuando en realidad lo que se discute son cuestiones de poder que el propio patriarcado pretende sostener en el tiempo. Si las decisiones se tomaran desde los sentimientos o desde las subjetividades, no serían necesarios los reclamos, las innumerables acciones que llevan adelante las mujeres para el logro de este objetivo y de otros que intentan superar las desigualdades jerárquicas entre hombres y mujeres. Es mas, a nivel simbólico, el discurso insinúa una suerte de ‘concesión’ antes que un reconocimiento de la igualdad de derechos.

El proyecto del Senado fue tratado por la Cámara de Diputados recién el 6 y 7 de noviembre de 1991, bajo el orden del día n° 1582, emitido el 12 de agosto del mismo año. En esta oportunidad, obtuvo su sanción definitiva bajo la ley N° 24.012 y el debate de doce horas giró alrededor de las exposiciones de treinta y cinco diputados y diputadas y la intervención del Ministro del Interior. Con la presencia de 153 legisladores y legisladoras, la votación dio como resultado 142 votos favorables, 7 negativos y 3 abstenciones.

Según Nélica Archenti (2002), durante los debates parlamentarios que dieron lugar a la sanción de la Ley 24.012 se destacaron dos posiciones que consideraban a las cuotas o cupos como creadoras de representación de género, pero que en sus resultados

¹⁰ *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. 20 y 21 de septiembre de 1990. 3787-3788.

finales ofrecían interpretaciones políticas encontradas, ya que por un lado, había quienes apoyaban la sanción de la ley en tanto las cuotas daban respuesta a las expectativas de innumerables mujeres sobre su incorporación al congreso; mientras que otros, ubicados en las antípodas, se oponían por temor a que se desvirtuara la representación democrática, a través de la incorporación de representantes de intereses sectoriales en las cámaras. En el caso del Senado de la Nación, Oraldo Britos, del Partido Justicialista, afirmaba:

“...creo que la mujer no necesita leyes ...tengo miedo que, después mis compañeros de la rama gremial también vayan a solicitar una inserción o una participación, que luego vengan los maestros y maestras ... los homosexuales podrían mañana dirigirse a este cuerpo para solicitar participación ... lamento que muchas compañeras y correligionarias no nos puedan representar en este Parlamento, pero creo, estimadas hermanas, amigas y compañeras que no es mediante una ley la forma de entrar. Ya la Constitución Nacional lo establece plenamente: todo argentino puede ser candidato...”¹¹.

Desde otra perspectiva, y para el debate en la Cámara de Diputados, se afirmaba que las dos posiciones antagónicas se sustentaban en posiciones filosóficas diversas. Por un lado, quienes mostraron el rechazo planteaban una clara adhesión al pensamiento liberal clásico, ya que la propuesta del cupo para las mujeres implicaba una injerencia estatal inusitada en el funcionamiento de las organizaciones políticas partidarias, y establecía un precedente pernicioso para la competencia política. Ese voto negativo suponía una firme adhesión al postulado que dice que los individuos deben lograr sus metas en forma individual y según sus propios méritos, y no a través del amparo de una norma (Tula 2002).

Un diputado que sustentaba esta posición, sostenía que:

¹¹ *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. 20 y 21 de septiembre de 1990. 3798.

“...esta norma es básicamente un proyecto de ley de intervención porque irrumpe en forma compulsiva y directa en la vida de los partidos políticos ... traer esto al recinto –considerándose que tal vez la ley es el camino más corto– agravia, por lo menos, a algunos partidos políticos, como al que pertenezco...”¹².

Por otro lado, entre quienes ofrecían una posición opuesta no existía uniformidad ideológica ni filosófica para fundamentar el voto positivo. Así, hubo argumentos que tendían a sustentarse en paradigmas de género esencialistas, atribuyendo a las mujeres características naturales que las convierten en un tipo particular de animal político, portador de virtud y humanismo. Decía una legisladora:

“...uno de los motivos por los que quiero que haya más mujeres en este recinto es por la rectitud que ellas tienen, que la han adquirido en la experiencia de la lucha cotidiana que libran en el hogar o en el trabajo y que solo ellas son capaces de sobrellevar. La mujer todavía no conoce o no participa de los recovecos, las vueltas o las picardías a las que quizás muchas veces sus esposos –políticos, empresarios u obreros– recurren para conseguir algo...”¹³.

Y más adelante otra diputada expresaba:

“...Estoy convencida de que cuando la mujer deja de participar en los lugares donde realmente se ‘cocinan’ los cambios, no solo ella se perjudica, sino también la sociedad. No olvidemos que ya sea por cultura, biología o educación, la mujer es la más sensible a las necesidades reales, concretas y cotidianas de la gente...”¹⁴.

Expresiones como las expuestas permitirían afirmar que el énfasis estaba puesto sobre ciertas capacidades femeninas que el universo mujeres posee naturalmente para

¹² Diputado Alberto Albamonte. (Partido UCEDE). *Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Diputados*. 6 y 7 de noviembre de 1991, p. 4153

¹³ Diputada Monjardín de Masci. (Partido Federal). *Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Diputados*, 6 y 7 de noviembre de 1991, p. 4120

¹⁴ Diputada Matilde Fernández de Quarracino. (Partido Democracia Cristiana). *Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Diputados*, 6 y 7 de noviembre de 1991, p. 4125/26

cambiar visiones y prácticas políticas, para convertir a la política en una acción más humana y virtuosa, en lugar de enfocar la defensa de las cuotas desde las ideas de pluralismo, ampliación de la representación para democratizar la política y la lucha por la igualdad de derechos (Archenti 2002).

En tanto, existían otras posturas que enfatizaban el argumento de la discriminación femenina y la revalorización de las medidas de acción positiva, alejados de la mirada esencialista que sostenían algunos y rechazando de plano la posición liberal de otros, acerca de que, en igualdad de oportunidades, tanto hombres como mujeres podían acceder a cargos expectantes sin intervención de agentes externos que facilitaran la obtención de los objetivos propuestos.

En esta línea podemos citar palabras del diputado Carlos Alvarez, del Partido Justicialista “disidente”¹⁵, que decía:

“...debemos saber los diputados que en este país hay discriminación respecto de la mujer. Todos conocemos la doble tarea que tiene la mujer. Somos concientes de su trabajo invisible y de que nosotros podemos ser militantes de tiempo completo porque muchas veces la mujer nos cuida la espalda y está apoyando nuestra tarea ... no peleamos por la liberación femenina. Estamos peleando por brindar un instrumento útil a un ser discriminado y débil que muchas veces tiene que vivir la hostilidad de la política y de los políticos...”¹⁶.

En el mismo sentido, el diputado Carlos Raimundi, de la Unión Cívica Radical, afirmaba:

“...En la Argentina existe una doble discriminación hacia la mujer: una de carácter cultural y ancestral, que no solo es patrimonio de la Argentina y de América Latina, sino de todo el mundo por la forma en que están organizadas

¹⁵ En este período, el Diputado Carlos “Chacho” Alvarez, junto a otros siete diputados, conformaba el denominado “Grupo de los 8”, apartados del resto del PJ cuando el Presidente Carlos Menem indultó a los miembros de la Junta Militar juzgados en el gobierno del Dr. Raúl Alfonsín (UCR). En el año 1994 conformarán el Partido Frente Grande, en oposición al peronismo de Carlos Menem.

¹⁶ *Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Diputados*. 6 y 7 de noviembre de 1991 4110-11.

las relaciones sociales que cuentan con una base de sustentación patriarcal, y la otra se debe a los largos períodos de inestabilidad institucional que nos llevaron a vivir extensas etapas de dictadura ...Si me preguntan si se trata de una norma que implica en alguna medida una discriminación, no tengo ningún prejuicio en decir que sí. Efectivamente, se trata de una iniciativa que propone una suerte de discriminación que se ha dado en denominar discriminación positiva. Pero no tengo ningún cargo de conciencia en apoyar esta suerte de discriminación para llegar al verdadero sentido de la igualdad de oportunidades...’’¹⁷.

Dado que este proyecto de ley era impulsado por el propio Presidente Carlos Menem, no hubo lugar a una discusión en términos de su conveniencia o inconveniencia política, aunque algunas voces en el recinto lo expresaron. Es más, algunas hipótesis sostienen que el apoyo presidencial obedecía a la fuerte presión de las mujeres de su propio partido –Partido Justicialista– (Jutta Marx y otras 2007). Otras posturas se inclinan por conjeturar que frente a los cambios económicos, a la alteración del principio distributivista y estatista del peronismo y a los nuevos compromisos que encaraba con actores neoliberales, la sanción del cupo descomprimía las resistencias dentro de un núcleo importante de adeptos, en este caso, las mujeres (Barrancos 2002)

No obstante la relativa claridad de su contenido, la sanción de la normativa legal no modificó totalmente la situación de las mujeres respecto a la ubicación dentro de las listas partidarias. Sin embargo, con la reforma constitucional del año 1994, las medidas de acción positiva o de discriminación positiva fueron reconocidas e incorporadas a la *Constitución Nacional* bajo el artículo 37 que establece:

“Esta constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio. La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos

¹⁷ *Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Diputados*. 6 y 7 de noviembre de 1991, p. 4149

y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”.

De esta manera, se obligó a las organizaciones políticas a garantizar mediante acciones positivas, la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres. Asimismo, la cláusula transitoria segunda de la Constitución Nacional reformada dispuso que las medidas de acción positiva que se dictasen en el futuro no podrían ser inferiores a las existentes al tiempo de sanción de la Constitución (o sea inferior al 30%) y durarían lo que la ley determine.

Dentro de los métodos de introducción de cuotas a favor de las mujeres, este mecanismo implementado en Argentina constituye, desde el punto de vista formal, el denominado *Statutory Quotas-Constitutional quota for the national parliament*, dado que la propia Constitución Nacional introduce el porcentaje mínimo de presencia femenina entre los representantes electos o diputados y senadores (García-Berrio Hernández 2007).

Siguiendo a esta autora acerca de las explicaciones que se dan para justificar la adopción de estos cupos políticos de género y para justificar la viabilidad de su implementación, podríamos afirmar que, en nuestro caso, resultan de una conjunción de la *primera y segunda explicación convencional*. Ya que la acción desplegada por asociaciones y grupos de mujeres para la adopción de cupos que permitieran aumentar la representación femenina en política, junto al oportunismo de la dirigencia política que veía ciertas ventajas estratégicas si daba su apoyo a una política favorable a la adopción de cupos, habrían constituido una trama de posiciones ensambladas que determinó la resultante deseada, esto es, la promulgación de la ley de cupo político en nuestro país¹⁸.

¹⁸ Para analizar la totalidad de las situaciones explicitadas cfr. Teresa García-Berrio Hernández, “Acciones positivas y cuotas de género ante el derecho. Los mecanismos contemporáneos en la lucha contra la diferencia por razón de género”. *Foro, Nueva Época* 6 (2007): 195-227

Desde otro plano, y con el propósito de realizar un seguimiento de los resultados obtenidos a lo largo de estos últimos años, podríamos preguntarnos si el cupo femenino en política, entendido como medidas de acción positiva a favor de la igualdad de las mujeres en general, ha constituido lo que innumerables teóricos denominan “privilegios” que atentan contra el principio de igualdad ante la ley. En este sentido, hubo observaciones y acotaciones de teóricos y también de mujeres políticas y varones políticos/ de ambas Cámaras que dejaron traslucir esta opinión en artículos de difusión y en el propio debate parlamentario. Sin embargo, según Santiago Alles (2007 146), los hallazgos obtenidos en el marco de un trabajo de campo realizado hasta el año 2005 muestran

“...una realidad completamente diferente. Las cuotas no son un acto discriminatorio [contra los hombres] sino que constituyen, por el contrario, un sólido y eficaz ejemplo de acción afirmativa, capaz de corregir un punto de partida desigual y compensar los efectos de barreras estructurales que enfrentan las mujeres en la arena política...”.

4.2 EL CUPO SINDICAL FEMENINO: reclamos sociales y debates parlamentarios

Hacia fines del siglo pasado, el movimiento de mujeres comenzó a plantear una serie de demandas que fueron produciendo efectos sobre la sociedad respecto a la percepción social de lo femenino. Algo que parecía eterno, investido del mismo sentido por siglos, comenzó a cambiar. Este movimiento inauguró un proceso de construcción de sentido, de atribución de sentidos nuevos respecto de los ideales femeninos que intentó delinear nuevos espacios y dibujar figuras diferentes a través de estrategias simbólicas; pero también de operaciones concretas, de acciones, tanto en la vida cotidiana, como en el espacio público.

En Argentina, la acción colectiva de las mujeres tuvo como resultado la institucionalización de espacios a nivel sindical iniciados en las décadas de los '80 y principios de los '90, y fueron evolucionando de maneras diversas a principios del nuevo siglo. Si tomamos las dos centrales sindicales que coexisten actualmente en la Argentina, podemos afirmar que en ambas centrales hay espacios institucionalizados de mujeres. La CGT cuenta con el Instituto de la Mujer, mientras la CTA tiene la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades.

En el caso de la CGT, el Instituto de la Mujer se creó en 1992. Como antecedentes podemos mencionar: en 1973, la organización del Departamento de la Mujer; en 1984, la *Mesa de Mujeres Sindicalistas* conformada por los gremios más progresistas del sindicalismo justicialista. En paralelo a esta última, surgía el *Movimiento Nacional de la Mujer Sindical*, agrupamiento gremial de las corrientes más ortodoxas y tradicionales del justicialismo. Las diferencias entre las dos eran notorias: mientras la Mesa se centraba en la problemática de la discriminación en las esferas laboral y social, en la doble jornada de trabajo y en la participación sindical de las mujeres; el Movimiento partía del reconocimiento de que las mujeres estuvieran integradas a la vida sindical y “consideraban que la igualdad de oportunidades ya había sido alcanzada”. No es descabellado que pensarán esto si se tiene en cuenta la filiación que los animaba, donde los preceptos del primer peronismo parecían pervivir.

Hacia 1987 se crea el *Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT* y en 1988 se organiza el *Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas* con el propósito concreto de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los sindicatos. Desde 1992, *El Instituto de la Mujer de la CGT* tenía como una de sus actividades principales, la publicación de materiales sobre diferentes temáticas vinculadas al área laboral, realización de actividades para el 8 de

marzo –Día Internacional de la Mujer–, elaboración de proyectos de ley (de cupo sindical, protección de la maternidad y la salud) y la apertura de filiales del Instituto en las provincias.

La CTA, desde su creación hasta el año 2000, tuvo espacios informales respecto de la problemática de las mujeres. En el congreso realizado en junio de 2000 se creó la *Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades*, además, se estableció un cupo mínimo del 20% en los cargos directivos de la CTA, cualquiera fuera su nivel, local, provincial, regional o nacional. Asimismo, tal como exponíamos en el apartado anterior, dentro de la CTA se incluyeron diversos movimientos, entre ellos el Movimiento de Mujeres, que intensificó el reclamo por problemáticas y demandas de las mujeres. Es más, hacia el año 2003, el cargo de Secretaria de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades fue ocupado por una mujer proveniente del Movimiento de Mujeres y, en este sentido, la doble militancia podía generar fricciones o visiones diferentes entre la lucha sindical específica y las reivindicaciones feministas. Al respecto, decía Mabel Gabarra:

“Una de las razones principales por las cuales acepté estar acá es porque en este país si no logramos articular las reivindicaciones sociales, políticas, sindical con la reivindicación de un país distinto, con un proyecto de país en serio, no hay salida...” [más adelante agregaba] “...yo pienso que tenemos que asistir a los Encuentros Nacionales de Mujeres, como mujeres y no como CTA, tenemos que ir para que las compañeras de la CTA encuentren en el Movimiento de Mujeres ideas que puedan llevarse...”¹⁹.

Las apreciaciones que realizaba en aquel momento la Secretaria Mabel Gabarra estaban relacionadas con las prioridades que se fijaban por aquella época dentro de la

¹⁹ Entrevista en Chejter, Silvia y Claudia Laudano, *Género en los movimientos sociales en Argentina* . 2002. [50] p. Web. 2 de sept. de 2009.
<http://www.cecym.org.ar/pdfs/genero_en_los_movimientos_sociales.pdf>

CTA, que era la consulta popular sobre el seguro de desempleo. Esto daba cuenta de que lo importante para la Central era luchar contra la pobreza y el desempleo, relegando otras demandas propias del género. Las palabras de Víctor De Genaro, Secretario General, acerca de que se debía “priorizar la identidad superior como trabajadores” implicaba dejar en suspenso o ignorar otras problemáticas consideradas secundarias, para aquel momento, privilegiando la antigua concepción clasista planteada por el marxismo sin diferenciaciones de género, homogeneizada en el modelo patriarcal que masculiniza al proletariado²⁰.

Entonces, si bien se instrumentaron estas medidas, la participación de las mujeres en las estructuras sindicales no alcanzaba su efectividad, de manera que, a partir de los antecedentes que en el plano político había tenido la Ley de Cupo (N° 24.012), comenzó a impulsarse la misma medida de acción positiva para el sindicalismo.

Si bien estas medidas de acción positiva estaban dirigidas, inicialmente, a todos los ámbitos, en la actualidad se focalizan esencialmente en el ámbito laboral y tienen como finalidad estimular la participación de las mujeres en aquellos sectores laborales /profesionales/ políticos /sindicales en los que están discriminadas.

Los indicios acerca de que en la promulgación de la ley de cupo sindical femenino no hubo una implicancia efectiva, firme, cierta de los sindicatos, por lo menos en cuanto al convencimiento real, efectivo, de los beneficios que podía aportar esta ley, quedaron corroborados con la exposición de uno de los senadores que participó del debate donde fue notoria la ausencia en la sesión de los principales referentes de la CGT –tanto la

²⁰ La noción de clase o clase obrera tiene una connotación asexual. Sin embargo, es frecuente en la producción teórica la referencia a una clase de sexo unívoco: los hombres, mientras las mujeres aparecen citadas como categoría de mano de obra, pero no como actrices sociales, perdiendo así su visibilidad. De modo que en el plano discursivo la relación capital/ trabajo crea clases masculinas.

“oficial”, como la “disidente”– (Rodolfo Daer y Hugo Moyano respectivamente).

Expresaba el Senador Passo, de la Unión Cívica Radical:

“...debo decir con dolor que cuando presidí este debate [cuando era Presidente de la Comisión de Trabajo en la Cámara de Diputados] las convoqué por lo menos ocho veces. Ante cualquier requisitoria, ellas siempre tuvieron la gentileza de presentarse a ofrecer su opinión ...pero para opinar acerca de esta cuestión nunca pude lograr que la CGT o el MTA se presentaran a dar su respaldo a las mujeres, que considero merecedoras del apoyo de las centrales sindicales...”²¹.

Teniendo en cuenta las reparticiones creadas en las dos centrales de las que hemos dado cuenta anteriormente, fueron las voces de las mujeres las que reclamaban esa conquista a través de la norma, mientras las voces de los varones de los sindicatos, en cuanto a la conveniencia, justicia, vindicación que reflejaba la misma respecto de las mujeres, no se escuchaban. También lo corrobora lo expresado por el sector peronista más ortodoxo que integraba la CGT en los años '80.

Ahora bien, las medidas de acción positiva deben reunir una serie de presupuestos, y en ese sentido Capitolina Díaz Martínez (1998) destaca que, por un lado dichas medidas poseen un carácter cambiante atendiendo al logro de los objetivos trazados; también que tienen una temporalidad acotada, en tanto y en cuanto, se reviertan las condiciones discriminatorias; por otro lado, estas medidas deben abarcar todas las dimensiones de la actividad humana y por último alude al carácter paradójico de las mismas ya que deberían desaparecer cuando los objetivos han sido logrados.

²¹ *Diario de Sesiones Honorable Cámara de Senadores de la Nación*. 6/11/2002. 7973. También confirma esta indiferencia una información periodística del 7 de noviembre de 2002 que expresa “...hasta hace poco tiempo, el Departamento de la Mujer que funciona en la CGT oficial era dirigido por un hombre [...] Y Moyano, de la CGT disidente, rechazó en su momento que el cupo femenino aprobado para el sector político se trasladase a los sindicatos. Solo la CTA de De Gennaro –donde las maestras de CTERA tienen fuerte presencia– prevé un piso del 20% para la participación femenina...” Marcelo Helfgot. “Sanción en el Senado”. Buenos Aires, 7/11/2002. Web. 24 de marzo de 2010. <<http://www.clarin.com>>

La ley N° 25.674²² de cupo sindical femenino constituye, así, una medida de acción positiva que, tal como señala Sandra Dema Moreno (2000 94), se puede clasificar según los siguientes criterios: “...el sujeto/institución que adopta las medidas; la categoría normativa y su jerarquía; el contenido; el ámbito de aplicación; el sujeto al que van destinadas; su naturaleza; su finalidad; su objetivo; los resultados que producen; su obligatoriedad y su eficacia...”. Desde el punto de vista del sujeto o institución que adopta la medida, estamos hablando de un ente político estatal (Estado Nacional Argentino); en cuanto a su jerarquía, la medida está contemplada en una ley nacional. Teniendo en cuenta el contenido de la acción positiva, esta ley tiene un claro componente político, es una ley de cupo o cuota, tal como lo denomina la autora; en tanto que en referencia al ámbito de aplicación, es una medida pública dirigida a corregir la discriminación de las mujeres en el mundo laboral, y, más específicamente, en el espacio sindical; mientras que sus destinatarias son el colectivo de mujeres que estén sindicalizadas. Por su naturaleza (se mencionan medidas promocionales y preferentes) se ubica entre las del segundo tipo porque otorgan un trato preferente a las miembros del colectivo “discriminado”; respecto a su finalidad, plantea el carácter compensatorio, distributivo y favorecedor de la diversidad. En nuestro caso, es una medida compensatoria que persigue reparar un perjuicio causado (la escasa presencia de mujeres en cargos expectables dentro del sindicalismo); por el resultado que produce la acción positiva, nuestro caso está encuadrado en medidas compensatorias (también hay sancionadoras y promocionales) ya que supone el acceso a cargos en el sindicalismo donde las mujeres han estado infra-representadas. También se habla de medidas activas o pasivas, nuestra ley se encuadra entre las primeras porque se exige a los sindicatos llevarlas a la práctica, es decir hay una obligación de hacer.

²² Ver ANEXO N° 4.

Cerrando este itinerario, resulta interesante el planteo de la autora cuando expresa (100):

“...que una medida de acción positiva pertenezca a un tipo u otro no es irrelevante. De hecho, conocer el tipo de medida de acción positiva que desarrollan los diferentes países y el porcentaje de mujeres beneficiarias de las mismas nos lleva a tener una idea precisa sobre la importancia que los países dan al principio de igualdad, el contenido de dicho principio, el nivel de desarrollo de sus políticas de igualdad y la eficacia de las mismas...”.

Este derecho a una representación proporcional o cupo será una de las medidas de acción positiva –o lo que algunos juristas denominan de discriminación positiva– que permitirá ampliar la posibilidad de participación de las mujeres tanto en el plano de las estructuras sindicales, como en las unidades de negociación colectiva con los representantes patronales de cada rubro laboral.

La ley de cupo o participación femenina en las estructuras sindicales ha motivado numerosos análisis y trabajos a favor o en contra. Al respecto, resulta interesante el trabajo presentado por el sociólogo y economista Alvaro Orsatti para el Instituto del Mundo del Trabajo (2004) en relación al tránsito de un *modelo de estructuras específicas* al *modelo de las estructuras principales* en un sindicalismo que aplica enfoque de género y, por ende, propicia la participación de las mujeres en las estructuras sindicales. El primer modelo refiere a la creación de ciertos *departamentos, secretarías* “para las mujeres”, que implicaría alejarlas aún más de los centros de poder de las estructuras sindicales, o que marginaría las cuestiones relativas a las mujeres reforzando la discriminación, y, yendo más lejos, equivaldría a una promesa de equidad vacía de contenido. El segundo modelo, que tiene antecedentes en el sindicalismo inglés de los años veinte, plantea medidas de acción tales como cuotas o cupos para influir directamente sobre el acceso a los cargos directivos, reservando un determinado número de puestos en el comité ejecutivo. Sus

ventajas se sostienen en argumentos tales como la coherencia con los principios de democracia e igualdad que deben ser válidos también para las relaciones de género, o que es una *medida de impacto* dirigida a provocar cambios culturales, ya que se reconoce que pocos avances – o ninguno– ocurrirán si se espera a que sucedan cambios culturales “naturales”. Ambos modelos están sujetos a críticas y ventajas, sin embargo, en el sindicalismo internacional se tiende cada vez más al segundo modelo como parte de un enfoque integral.

Volviendo a la ley, la aprobación demoró un año desde que se obtuvo la media sanción en la Cámara de Diputados hasta que se trató y aprobó en la Cámara de Senadores el 6 de noviembre de 2002. Fue promulgada de hecho el 28 de noviembre del mismo año y reglamentada por el Poder Ejecutivo a través del decreto n° 514 de fecha 7 de marzo de 2003²³.

Uno de los proyectos surgió por iniciativa de la entonces diputada del Partido Justicialista, Graciela Camaño, junto a otros diputados y diputadas que acompañaron el despacho N° 25-D.-2001; el segundo que se presenta es de autoría de la diputada de la Unión Cívica Radical, Margarita Stolbizer, y otros legisladores que firmaron el despacho N° 7.946-D.-2000.

Los proyectos de ley fueron tratados por las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer y Minoridad; los integrantes de estas comisiones hicieron suyos los fundamentos del proyecto de ley que planteaba la poca participación femenina en los ámbitos sindicales y la carencia de poder institucional necesario para impulsar demandas de las mujeres. Asimismo, resaltaba la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral, lo que constituye, en innumerables casos, el único sostén económico del hogar, y la precariedad del trabajo generada por la imposibilidad de participar en la fijación de

²³ Ver ANEXO N° 5.

condiciones laborales. Pero también se invocaban los preceptos de la Constitución Nacional acerca de legislar en sentido positivo a la igualdad de oportunidades. Como expresa Celia Amorós (2000), la igualdad es un concepto regulativo, un concepto ético y un valor. Se tiene que construir y se asocia con la idea de vindicación. Por eso, las acciones positivas son la versión actualizada de esa vindicación.

El tratamiento del proyecto con orden del día N° 3.521, en una sesión especial del día 27 de noviembre de 2001, no tuvo disidencia, ni observaciones y fue votado en general y en particular de manera unánime por los 129 diputados y diputadas presentes, sin debate²⁴. Es presumible que la discusión se haya dado en el seno de las comisiones. Sin embargo, considerando que la Diputada Camaño era peronista y tenía contactos estrechos con la CGT “oficial” que también tenía la misma filiación partidaria, resulta creíble lo que luego opinaría un medio informativo haciendo un balance, cuando expresaba “...aunque la iniciativa tenía consenso entre los bloques partidarios del Congreso, la diputada Camaño encontró resistencias en los principales referentes de la CGT, acostumbrados a un manejo monopólicamente masculino de las decisiones...”²⁵.

Ahora bien, es posible que la demora producida desde que se aprobó en la Cámara de Diputados al tratamiento en la Cámara de Senadores para que se convirtiera en Ley Nacional, haya sido por los sucesos memorables del período. En efecto, un mes después de la sanción de este proyecto de ley, ocurrirían las manifestaciones violentas, los saqueos y muertes del 19 y 20 de diciembre de 2001²⁶ que, junto con anormalidades políticas en

²⁴ *Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación*, 27 de noviembre de 2001. 5683-5686.

²⁵ INFOBAE. Agosto de 2007 Web. 10 de junio de 2009 <<http://www.comunicarseweb.com.ar>>

²⁶ El programa económico implementado por el Ministro de Economía Domingo Cavallo, que intentaba evitar las corridas sobre los depósitos bancarios y entre los cuales incluía las restricciones a la extracción de dinero en efectivo (el denominado ‘corralito’) generó desórdenes sociales. Un gran escenario de protestas reunió el reclamo de los excluidos y el cacerolazo de la clase media en defensa de su derecho de propiedad. Así los habitantes del centro y la periferia, motivados por intereses diferentes, quebraron la relación entre representantes y representados. La reacción de los ciudadanos que golpeaban cacerolas, la convocatoria de las asambleas vecinales y las protestas callejeras reunían una sola consigna “que se vayan todos”.

el poder, generaron el abandono de la Presidencia de la Nación por parte de Fernando De La Rúa y las sucesivas asunciones en la Presidencia, del Senador Ramón Puerta, de Adolfo Rodríguez Saa, Eduardo Camaño y de Eduardo Duhalde, todos pertenecientes al Partido Justicialista. De manera que, recién el 6 de noviembre de 2002, sería tratado por la Cámara de Senadores, y con la autora de uno de los proyectos –Graciela Camaño– ocupando el cargo de Ministra de Trabajo.

4.2.1 Debate parlamentario y posiciones de las mujeres

El debate fue iniciado por la legisladora Carmen Gómez de Bertone de la provincia de La Pampa, perteneciente al Partido Justicialista, y dirigente gremial del sindicato docente. Argumentó la aprobación en torno a la solidaridad de las mujeres, los costos mayores que significa para las mujeres estar en el sindicalismo, la igualdad y la libertad, la mayor cantidad de trabajo que supone participar en el sindicalismo y desde lo ideológico se apoyó en la figura de Eva Perón.

Algunos de los conceptos que expuso la senadora: “...se trata de una iniciativa muy cara a los sentimientos, porque a nosotras, las mujeres sindicales, nos cuesta mucho más por ser mujer [...] nos cuesta mucho hablar con los compañeros sindicales...”²⁷.

Es indudable que se refería a las características de las organizaciones sindicales que, si bien en el plano discursivo se habían declarado tradicionalmente como neutrales, la supuesta neutralidad y universalidad, escondía en realidad comportamientos y perspectivas fuertemente masculinas. La casi “denuncia” realizada era más significativa cuando planteaba: “...el proyecto no generará beneficios a las mujeres agremiadas ni a las

²⁷ Senadora Carmen Gómez de Bertone. *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. 6 de noviembre de 2002. 7971

que vamos a tener alguna representación, sino que pasaremos a tener mucho más trabajo...”²⁸

Es que la circularidad perversa que para las mujeres provoca la existencia de una doble jornada, se agudiza con la participación en las organizaciones sindicales ya que, además de cumplir la jornada laboral deben ocuparse del *trabajo de los cuidados*²⁹. Así, la participación en el sindicato, el derecho que le asiste a ocupar un cargo de poder en las estructuras sindicales, se constituiría en una carga más que debería agregar a la ya existente.

La impronta de Eva Perón, como representante de las mujeres argentinas, tuvo – y sigue teniendo– el carácter de mito al que siempre recurrió la tradición peronista. Pero, igual que en la actualidad, en el momento de sanción de la ley reunió a todas las mujeres, incluso a aquellas de signo político opositor, como fue el caso de la Senadora Amanda Isidori, de la Unión Cívica Radical, quien también, refiriéndose a Eva Perón, argumentaba

“...este avance que implica la consagración del cupo femenino en las representaciones gremiales de nuestro país tiene antecedentes trascendentes que parten de la conquista del derecho al voto de las mujeres de la mano de Eva Perón...”³⁰.

El cuestionamiento a la estructura sindical permanece latente en las intervenciones discursivas de algunas senadoras y es probable que también descreyeran de la modificación de ciertas conductas masculinas que contribuyeran al cambio cuando exponían que en las organizaciones sindicales los hombres aceptaban la participación de las mujeres pero deseaban mantener su estatus y, por ello, establecían límites. O cuando

²⁸ Senadora Carmen Gómez de Bertone. *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación* . 6 de noviembre de 2002. 7972.

²⁹ Se refiere a la satisfacción de necesidades básicas (aseo, comida, limpieza, afecto, atención) de quienes están en inferioridad de condiciones en el hogar tales como niños, ancianos, discapacitados.

³⁰ *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación* . 6 de noviembre de 2002. 7974.

expresaban que se reproducía la división sexual de tareas en el seno del sindicato, asignando a las mujeres aquellos puestos que se asimilaban a las funciones que desempeñaban en el hogar, lo que otorgaba presencia en puestos de responsabilidad secundaria. O que les atribuían una menor capacidad para la acción sindical, menos experiencia, menos combatividad y, por ello, las relegaban a cargos secundarios.

Respecto de lo expresado, decía una senadora:

“..he sido dirigente gremial profesional y sé de las luchas y costos que muchas veces implica el llegar a un puesto de decisión dentro de una organización de este tipo ... En muchos lugares donde hay mayor número de trabajadoras, vemos que no tienen representación. Por ejemplo, las mujeres del sector de la salud me comentaban que muchas de ellas, que tienen capacidad de abnegación y responsabilidad, ocupaban cargos de secretarías de actas o de acción social”... [y continuaba] “...hasta los horarios de reuniones eran fijados por los hombres sin considerar que eran amas de casa o madres; es decir, que tenían una doble función aparte de trabajadoras...”³¹.

El relato anterior se relaciona con las preocupaciones demostradas por la teoría feminista (Borderías y otras 1994), respecto del trabajo femenino que, no solo se circunscribe al ámbito doméstico, sino que se articula con el trabajo extradoméstico, o dicho de otra manera, con su participación en la vida pública-laboral, política, intelectual, sindical, etc.

En el caso de las mujeres no existe escisión entre ambos trabajos, de manera que, para una reflexión sobre el trabajo de las mujeres, resulta necesario tener en cuenta una característica de su condición estructural, consecuencia de la división sexual del trabajo: la *doble jornada* o *doble trabajo*. Esta condición connota una dimensión del trabajo

³¹ Parte de la exposición de la Senadora por Formosa Elva Azucena Paz (Partido Justicialista) - *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. 6 de noviembre de 2002. 7976-7977.

femenino, que es la necesidad de asegurar la presencia simultánea en ambas esferas y que, por lo tanto, forma parte del análisis, ya que dicha condición enmarcará a la gran mayoría de las mujeres durante períodos cada vez más largos de su vida. Y es que el trabajo familiar es una condición que convive con las mujeres desde períodos tempranos, limitando fuertemente otras posibilidades de identificación y las lleva a vivir el trabajo profesional como algo parcial, provisional, adquiriendo con ello actitudes que determinan específicamente su relación con el trabajo fuera del hogar. Pero también, y en palabras de las autoras, “... tener en cuenta estos conceptos para analizar el trabajo femenino supone poner de manifiesto la experiencia subjetiva de las mujeres a la hora de centrar el análisis sobre el trabajo en sus dos dimensiones...” (Borderías y otras 88-89).

En el debate se expresaron ideas que, lejos de buscar mitificar la figura de la mujer, parecen sentar características comunes en lo que se relaciona con el estilo de conducción femenina vinculado con el respeto por el otro: la escucha, el privilegiar la forma participativa en la toma de decisiones. Expresaban las senadoras “...para darle un nuevo perfil...” “...trae un aire fresco, una mirada distinta dentro del mundo masculino que no dejaba lugar para otras expresiones...”³². Estos planteos sugieren actitudes que aparecen reforzadas en las opiniones de una dirigente sindical que ocupó el cargo de Co-Secretaria de la Confederación General del Trabajo entre los años 2004-2005, junto a Hugo Moyano, del Sindicato de Camioneros, y José Luis Lingeri, del Sindicato de Obras Sanitarias³³.

El debate puso de manifiesto las diferencias que existían en un país federal, donde las leyes provinciales, muchas veces, iban por delante de las nacionales, ya que en el caso

³² Senadora Gomez de Bertone y Senadora Paz- *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. Id. 7971 y 7977.

³³ Susana Rueda, que también fuera Secretaria General de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), expresaba: “...las mujeres pensamos diferente, actuamos diferente, sentimos diferente. No mejor ni peor, ‘diferente’; y, en todo caso, complementariamente. [...] Pero la mujer es la piedra fundamental sobre la que gira en forma permanente la conciliación y la construcción de consensos... y esto tiene que ver con su condición de género y no con el aprendizaje...” cfr. APDH. *El poder de las mujeres*. Buenos Aires: Ediciones APDH, 2005. 69.

de dos provincias (Córdoba y Santiago del Estero), la ley de igualdad para las mujeres era del 50%; la Senadora por Santiago del Estero expuso que fue una iniciativa de la Sra. Nina Aragonés de Juárez, Vicegobernadora de la Provincia y esposa del Gobernador.³⁴

El Senador por Catamarca, del Partido Justicialista, esposo de la Ministra de Trabajo y dirigente gastronómico, Luis Barrionuevo fundamentó su voto remitiéndose al papel que tienen las mujeres en su sindicato

“...las mujeres fueron quienes en varias oportunidades defendieron nuestro sindicato... Por ello creo que las mujeres tienen gran talento, capacidad y vocación ... esto nos obliga a perfeccionar el funcionamiento y a cuidarnos en muchas cosas porque en el machismo está el libertinaje. La presencia de la mujer nos obliga a cuidarnos y a honrar el respeto de nuestras madres, esposas e hijas...”³⁵.

Sin embargo, este discurso denota el estereotipo de mujer, esposa y madre, asociado a la mirada biologicista, esencialista, que piensa a mujeres y hombres como seres dados, eternos e inmutables, aspecto que justamente la teoría feminista pretende modificar. No obstante, sabemos que los cambios culturales se desarrollan en la larga duración.

Solo una intervención de uno de los senadores puso en dudas el sistema de cuotas o cupos y la peligrosidad que encerraría:

“...empieza a preocuparme el cupo masculino... así como es cierto que en lo laboral puede haber actividades gremiales en las cuales las mujeres han estado fuertemente discriminadas, hay gremios en los cuales esto no ha sucedido y, en donde quien resultó discriminado fue el hombre...”³⁶.

³⁴ También la Ley de Cupo cordobesa estuvo liderada por la esposa del Gobernador, Olga Riutort, por lo que se la conoce como “Ley Riutort”. Introdujo el cupo femenino también para los concejales, convencionales constituyentes, tribunales de cuenta, conducción de partidos políticos, colegios de profesionales, Consejo de la Magistratura, pero no rige para la fórmula de gobernador y vice, gabinete ministerial y sindicatos, razón por la cual tuvo numerosas críticas.

³⁵ *Diario de Sesiones del Honorable Senado de la Nación*. 6 de noviembre de 2002. Id. 7977-7978

³⁶ Parte de la exposición del Senador por Mendoza, Raúl Baglini, de la Unión Cívica Radical. Id. 7975,7976

El discurso no revela que, si hay espacios ocupados por mujeres en diversos sindicatos, en realidad estos son espacios carentes de poder. El proyecto de ley fue finalmente aprobado por unanimidad con el festejo de mujeres sindicalistas que estaban presenciando la sesión³⁷ y fue publicado en el Boletín Oficial el 29 de noviembre de 2002 bajo el título *Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino)*.

Resulta necesario aclarar que la ley de cupo sindical femenino observa dos situaciones. Por un lado, prevé la reserva de un cupo para ocupar cargos expectables al interior de la estructura de cada sindicato; por otro lado, también la reserva del mismo espacio a la hora de conformar las delegaciones para las negociaciones colectivas (conocidas como paritarias) con las patronales.

Sin embargo, la implementación de la ley ha sorteado numerosas dificultades. Después de cinco años de su implementación, un periódico exponía:

“...Más de cuatro años después de sancionada la ley de cupo femenino en los sindicatos, el gremialismo argentino está en falta con sus mujeres. Si bien tres de cada diez cargos en las conducciones de los gremios deberían estar reservadas a mujeres, en los hechos son muchos menos las que ocupan esos puestos. Y la situación es más despareja todavía si se toman en cuenta las paritarias, donde la presencia de mujeres es casi una rareza...”³⁸.

Esto se corrobora con un informe promulgado en el año 2009 por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo

³⁷ “...Desde los palcos altos, una bullanguera barra de mujeres sindicalistas explotó en gritos cuando el titular del Senado Juan Carlos Maqueda, dio por sancionado el cupo...” *Clarín*, 7 de noviembre de 2002, 8.

³⁸ INFOBAE, Año 5 N° 217. agosto de 2007. Web. 10 de junio de 2009.
<<http://www.comunicarseweb.com.ar>>

laboral (CTIO), con datos que suministra una investigación realizada por el Instituto de la Mujer de la CGT, publicada en el 2008 y que constata que, de un total de 1.448 cargos sindicalistas, solo 80 son ocupados por mujeres. De estos, 61 se corresponden con cargos de vocalías o de revisiones de cuentas. En 25 sindicatos las mujeres no tienen ninguna representación, y de un total de 26.304 cargos directivos de los gremios, solo 4.457 (16,9%) son ocupados por mujeres y 21.847 (83,1%) por varones.

4.2.2 ¿Judicializar para participar?

A pesar de las dificultades que tienen las mujeres para insertarse en las estructuras sindicales no hay indicios de casos judiciales que intenten revertir esta situación, excepto dos. En uno de ellos, en la provincia de Mendoza: Mónaco, Elba (L.L. 1995-B-558), la Junta Electoral de la provincia falló argumentando “...que las acciones deben ser positivas y no declamativas ante la postergación sufrida por la mujer de una efectiva participación en ámbitos reservados al varón...”. El segundo caso fue una acción de amparo interpuesta en el Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial y Laboral N° 3 de Santa Rosa, Provincia de La Pampa, en el año 2005, ante elecciones que se celebraban en el Sindicato de Choferes de camiones, obreros y empleados del transporte automotor de cargas generales, logística y servicios de La Pampa³⁹.

Este caso ofrece particularidades que se reflejan en la sentencia de la Dra. Elena Victoria Fresco, Juez de Primera Instancia, ya que el caso que se presenta es por la presunta impugnación de una de las listas contendientes porque no contemplaba el cupo femenino. Trece mujeres afiliadas al sindicato fueron renunciando a integrar una de las listas y, por ende, fue declarada incompleta, es decir, sin posibilidades de competir. La

³⁹ Fallo del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial y Laboral N° 3, Santa Rosa, La Pampa en *Equipo Federal del Trabajo* Web.10 de sept. de 2007. <[http:// www.eft.org.ar](http://www.eft.org.ar)>

jueza, argumentando que había un reducido número de afiliadas y que no se las podía obligar a integrar una lista (queda de manifiesto en las renunciaciones) -ya que "...lejos de resguardar a la mujer de un trato discriminatorio terminaría ... afectando no solo a la propia persona femenina sino también a conculcar ciertamente otros derechos de rango constitucional..." y que "en las circunstancias del caso la oportunidad del acceso de personas de sexo femenino a integrar la lista Blanca para ocupar en la misma cargos electivos, se vio impedida ante la decisión libre y voluntariamente expresada por las posibles interesadas..."- permitió oficializar la mencionada lista sin cumplimentar lo que establece la ley de cupo sindical femenino (*id.*).

Independientemente de la trama interna del sindicato de referencia y de las causas que originaron las renunciaciones, es indudable que en innumerables ocasiones encontramos dificultades en el propio colectivo, ya que las mujeres trabajadoras, además del trabajo asalariado, realizan el trabajo doméstico asumiendo casi en exclusiva las responsabilidades familiares y relegando a un segundo plano la dedicación a otras actividades, entre ellas, la sindical. Esto puede observarse en la conformación de las listas electorales. En efecto, haber obtenido por ley un espacio significativo dentro de los sindicatos la mayor parte de las veces se constituye como un problema al tener que encontrar, entre la masa de afiliadas al sindicato, mujeres que deseen o anhelan ocupar un lugar. Especialmente, si tenemos en cuenta que las dos actividades que ocupan a las mujeres trabajadoras –el lugar de cabeza de hogar y asalariada– dejan poco espacio para la preparación, participación, y debate acerca de las problemáticas inherentes al trabajo que desempeñan. Esto lleva a la subrepresentación de las mismas en el sindicalismo y, como decía Olga Hammar, "...las mujeres no han tenido formación sindical. Masivamente

han arribado al mundo del trabajo y en condiciones realmente desfavorables, trabajaron sin formación suficiente...”⁴⁰.

Pero también podemos pensar que estas renunciadas son signos que revelan una negativa a participar, cuando las características culturales que debe tener quien ejerce el liderazgo sindical son las que coinciden con las formas de mando de los varones: seguridad, poder de lucha, negociación cara a cara, confrontación, retórica y voluntad. Características “masculinas” que son las reconocidas como ideales para el ejercicio del poder.

A MODO DE CONCLUSIÓN

El análisis de los discursos sostenidos por legisladoras y legisladores durante los debates suscitados en ocasión de la promulgación de la ley de cupo político para las mujeres argentinas en el año 1991, nos ofrece un panorama acerca de sus reclamos en torno a reivindicaciones que provenían de diversas agrupaciones feministas, pero también de la sensibilización social de las pocas mujeres políticas que ocupaban cargos en ambas cámaras. Aquella medida de acción positiva es retomada once años después, y constituye, al mismo tiempo, un antecedente para argumentar la participación de las mujeres en ámbitos históricamente masculinizados como los del sindicalismo, dando lugar a la promulgación de la Ley 25.674.

Resulta necesario, entonces, remitirnos al mundo del trabajo en Argentina para dar cuenta, en un breve recorrido, de la inserción de las mujeres en el ámbito público asalariado, así como de las condiciones en las cuales ocurrió esa incorporación. Pero

⁴⁰ComunicaRSE (Comunicación de Responsabilidad Social de la Empresa) Año 5.Nº 217, Agosto de 2007. Web. 10 junio de 2009. <<http://comunicarseweb.com.ar>. >

también es necesario observar el itinerario de las mujeres trabajadoras y sindicalizadas en Neuquén, República Argentina, como espacio elegido para esta investigación.

CAPÍTULO 5

Género, Trabajo y Sindicalismo

CAPÍTULO 5

INTRODUCCIÓN

El concepto *trabajo* nos remite a la modernidad y al industrialismo como problemas centrales de la vida individual y social. Según André Gorz, el trabajo se caracteriza por ser una actividad pública reconocida como útil por otros y, por tanto, remunerada. Nos hace pertenecer a una esfera pública y conseguir una existencia y una identidad social. “Por el trabajo nos insertamos en una red de relaciones e intercambios y esto nos confiere derechos y deberes” (ctd en Lobato 2001 23)

Desde la teoría feminista, se han hecho esfuerzos por una reconceptualización de dichas categorías, sobre todo del concepto trabajo asociado a la producción asalariada. Afirman que existe más de un trabajo, y no solo el que se lleva a cabo en el espacio público y es remunerado por el mercado. En efecto, tal como expresan algunas autoras (Borderías y otras 1994), a partir del debate generado en los años '70 sobre el trabajo doméstico, tanto la sociología como la historia, y más tarde la economía, abandonarán el concepto trabajo asociado a la producción asalariada o para el mercado e incluirán también el *trabajo no remunerado o doméstico/familiar*. Así, “se inició un proceso de redefinición del concepto de trabajo al hilo de nuevos enfoques, nuevos instrumentos y nuevas categorías de análisis de la experiencia de trabajo de las mujeres” (*id* 85).

En igual sentido, Pilar Pérez-Fuentes Hernández (2000-I 187) plantea que para abordar la problemática del trabajo de las mujeres debemos tener en cuenta la multiplicidad de trabajos que estas realizan, razón por la cual sugiere la necesidad de utilizar nuevas categorías analíticas, pero también realizar una revisión profunda de los paradigmas existentes al interior de las disciplinas sociales.

Entonces, lo que trataremos de reflejar es una problemática que la historiografía argentina no ha tenido en cuenta, es decir, la necesidad de analizar el trabajo desde los dos ámbitos o esferas (pública-privada), junto con la articulación del trabajo remunerado y no remunerado; en definitiva, asumir el reto intelectual de romper con los cánones androcéntricos.

En el caso de Argentina, con la fase de industrialización el concepto *trabajo* fue relacionado con el trabajo en las fábricas desde comienzos del siglo XX. Paralelamente, el sindicalismo se inició cuando aquellos trabajadores, que estuvieron organizados en sindicatos de oficio, se consolidaron con las primeras centrales sindicales.

El proceso de institucionalización del movimiento obrero adquirió impulsos en las siguientes décadas y se potenció desde 1945 con el gobierno populista¹ de Juan Domingo Perón, a partir de la sanción de la primera Ley de Asociaciones Profesionales². Con esta normativa, el sindicalismo se convirtió en una organización vertical y centralizada; gracias a ello se fortaleció pero, al mismo tiempo, se transformó en una organización burocratizada. (Iñigo Carrera, 2009).

¹ Este término se ha generalizado, sobre todo en América Latina, para nombrar movimientos políticos con fuerte apoyo popular aunque no busquen grandes transformaciones del orden de dominación existente, ni tampoco se basan en una clase obrera organizada autónomamente. Se ha referido sobre todo a fenómenos existentes a partir de los años '40 del siglo pasado. Algunos autores hacen una diferencia entre el populismo como sujeto histórico, donde hay un apoyo de masas movilizadas pero poco organizadas, existe un líder carismático que se vincula, a partir de ese carisma, con la masa; y el populismo como característica que pueden poseer parcialmente algunos fenómenos políticos. Asimismo, se asocia con partidos políticos populistas y con formas corporativas con control del Estado sobre los sindicatos, las instituciones culturales y otras expresiones del régimen pluralista. Di Tella, Torcuato, término "Populismo". Torcuato Di Tella (supervisor), Paz, Gajardo, Susana Gamba y Hugo Chumbita, *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*. Buenos Aires: Puntosur editores, 1989, p.469-473. Para profundizar sobre el populismo Connif, Michael ed. *Latin American Populism in Comparative Perspective*, Albuquerque: New México University Press, 1982. De Ípola, Emilio, *Ideología y discurso populista*, Buenos Aires: Alianza, 2002; Laclau, Ernesto. *La razón populista*, Buenos Aires: FCE, 2005; Svampa, Maristella. *El dilema argentino. Civilización o barbarie*. Buenos Aires: Taurus, 2006., entre otros.

² En 1945 se firmó el decreto N° 23.852 que consagraba la libertad sindical. Este decreto fue ratificado como Ley al año siguiente bajo el N° 12.921. Según los profesionales del derecho, el decreto-ley dio nacimiento al llamado *modelo sindical argentino* entendiendo el término 'modelo' como caracterización descriptiva que intenta ofrecer perfiles propios que singularizan su fisonomía tanto dentro del movimiento obrero latinoamericano, como en la realidad sindical internacional (Corte, Néstor. *El modelo sindical argentino, régimen legal de las Asociaciones Sindicales*, Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 1994)

Si bien el objeto de análisis en esta tesis no es la actividad femenina, resulta necesario ofrecer un contexto sintetizado de la sindicalización en Argentina, así como describir la naturaleza de estas organizaciones para comprender la situación reciente. Asimismo, se explicitarán de manera breve los rasgos principales del trabajo masculino y femenino y los contextos económicos en que se desarrollan. Para ello, realizaremos un recorte temporal desde los inicios de la sindicalización hasta la fecha seleccionada en este trabajo. Los puntos de ruptura que servirán como clave periodizadora serán, por un lado, el sistema económico, desde una producción esencialmente agroexportadora a una industrialización por sustitución de importaciones (desde las últimas décadas del Siglo XIX a 1930; desde 1930 a 1945 y 1945 en adelante); y, por otro lado, el régimen político que incidió, de una u otra manera, en la conformación y permanencia del sindicalismo (fines del siglo XIX a 1945 y 1945 en adelante).

Para dar cuenta de lo precedente, resulta necesario señalar algunos aspectos referidos a los inicios.

5.1. LA CONSTITUCIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO EN ARGENTINA (1890-1940)

A mediados del siglo XIX la estructura económica argentina se organizaba alrededor de la producción y exportación de productos agropecuarios, etapa que se prolongó hasta 1930, año en que se produjo la crisis económica mundial, coincidente con una crisis política a nivel local. Pensar en la década de 1930 es de particular relevancia en lo que atañe a la clase trabajadora en Argentina, ya que constituyó un momento de cambios, producto del proceso de industrialización por sustitución de importaciones. En cuanto a la sindicalización, fue el período en que comenzó el proceso de organización de sindicatos por ramas de actividad.

Volviendo a fines del siglo XIX, fue el período en que ingresaron al país numerosos contingentes de europeos como mano de obra industrial y agropecuaria, junto con la radicación de capitales extranjeros, producto de un crecimiento económico sostenido. Los datos que se consignan a continuación ilustran de manera contundente el proceso inmigratorio.

Cuadro N° 3: Proceso inmigratorio europeo hacia Argentina. Fines siglo XIX-principios del siglo XX.

Período	País de origen (cantidades en porcentajes)						
	Italia	España	Francia	Gran Bretaña	Austria Hungría	Rusia Polonia	Siria Libia
1871-1875	56	19	15	4	0,4	-	-
1876-1880	62	14	9	3	3	-	-
1881-1885	72	10	8	2	2	-	-
1886-1890	53	23	12	2	2	-	-
1891-1895	68	15	5	0,6	1	-	-
1896-1900	64	23	3	0,6	1	-	-
1901-1905	54	27	4	0,8	3	2	1
1906-1910	41	41	2	0,7	2	5	4

Fuente: I.N.D.E.C. Registro Estadístico. (1971)

La historiografía argentina consigna que esta fuerza de trabajo de origen extranjero fue absorbida por la agricultura y la ganadería, sobre todo entre 1890 y 1900. En las décadas sucesivas y hasta 1930, aunque la actividad agropecuaria siguió siendo la principal demandante de mano de obra, una parte de ella³, sin embargo, fue absorbida por

³ Entre 1871 y 1890 el 73% de los inmigrantes trabajaban en actividades rurales, el porcentaje disminuyó al 48% entre 1891 y 1910. Esta tendencia de migración a las ciudades tuvo, entre otras causas, la dificultad de los inmigrantes de acceder a la tierra por la concentración de las propiedades en pocas manos. Además, la crisis de 1930 contribuyó al éxodo en masas hacia las grandes ciudades, donde vastas capas populares del interior del país se radicaron en los alrededores de la ciudad de Buenos Aires atraídos por el mercado laboral que proporcionaba la sustitución de importaciones y los beneficios que reportaba el sector de servicios, por ejemplo, educación pública, hospitales, agua, energía eléctrica, etc. Este proceso está explicado en Panettieri, José *Los trabajadores*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1982; capítulos 1 y 2; Lobato, Mirta y Juan Suriano, *La protesta social en la Argentina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2003. Capítulos 1 y 2, entre otros.

la industria naciente al amparo de la exportación, así como de la demanda interna de productos alimenticios⁴.

Los inmigrantes traían de sus países de origen distintas experiencias e ideas políticas que teñirían las prácticas obreras de la época. Por ejemplo, el *anarquismo* introducido en el país hacia 1870, fomentaba la acción colectiva y directa a través de las huelgas, por lo cual, estimulaban la organización de sindicatos. Los componentes más numerosos provenían de Italia y España y tuvieron su mayor impacto entre los obreros menos calificados.

Los *socialistas*, mientras tanto, eran críticos de la huelga general como método, reconocían la importancia del Estado, la eficacia de los derechos políticos y el sufragio, por lo cual, seguían los dictados del Partido Socialista creado en 1896. Sus simpatizantes y seguidores fueron, en general, asalariados de mayor calificación, empleados de cierto nivel y profesionales.

También una corriente poderosa en el movimiento obrero fue *el sindicalismo*, también llamado *sindicalismo revolucionario*, que surgió producto de una escisión del socialismo en el año 1903 y que reconocía la acción política como medio de conseguir las reivindicaciones obreras, aunque ello no significaba que los sindicatos debieran quedar subordinados a los partidos políticos. Esta corriente se presentaba como alternativa revolucionaria y clasista, frente al reformismo parlamentario del Partido Socialista. No obstante, le otorgaron cierta importancia a las actividades de los partidos y el parlamento en aspectos relativos a la sanción de leyes sociales.

⁴ Los inmigrantes, mayoritariamente adultos y de sexo masculino, de nacionalidades española e italiana, se sumaron a la mano de obra nativa en establecimientos industriales tales como frigoríficos, molinos, vestido y tocador, construcción, metales, muebles, alimentos, etc.

Por último, la cuarta corriente ideológica de importancia en el movimiento obrero fue el *comunismo*, que recibía adhesiones de sectores medios, aunque pudo tomar relevancia después del surgimiento de la revolución rusa⁵.

Con el paulatino desarrollo industrial de las últimas décadas del siglo XIX, surgió en Buenos Aires, la capital argentina, una cantidad considerable de organizaciones, sobre todo sindicatos de oficio, que fueron los que sentaron las bases del moderno movimiento obrero. En Argentina, las primeras sociedades obreras fueron formadas por los tejedores (1857), los tipógrafos (1877), los conductores de locomotora (1887), los albañiles (1893), entre otros. Sin embargo, la tasa de sindicalización era baja, sobre todo porque la afiliación era voluntaria por parte de los trabajadores; este rasgo marcará una diferencia con posterioridad a 1943.

Las condiciones de trabajo se constituyeron desde un principio en las preocupaciones centrales de los trabajadores. Los accidentes de trabajo, la explotación de menores, las largas jornadas laborales, los bajos salarios, la desigualdad del trabajo femenino con relación al masculino, el trabajo nocturno, eran todas cuestiones que motivaron la protesta y la aspiración a encontrar una forma de remediar y mejorar la situación a través de las asociaciones y agremiaciones.

El corte efectuado en 1930 debe ser observado ya que ofrece cambios producidos por la crisis económica mundial, junto al declive del sector agropecuario por el intercambio desigual que impuso el mercado después de aquella. Para este período, lo distintivo del proceso de industrialización fue la sustitución de importaciones y las industrias motoras de este proceso fueron alimentos, bebidas y textiles, con una

⁵ Para ampliar la lectura consúltense Matsushita, Hiroschi. *El movimiento obrero argentino 1930-1945: sus proyecciones en los orígenes del peronismo*, Buenos Aires: Hyspamérica, 1983; Campo, Hugo Del. *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires: Siglo XXI, 2005, entre otros.

utilización extensiva de mano de obra bajo condiciones laborales precarias e inestables y una organización del trabajo poco compleja.

Ahora bien, ¿dónde estaban las mujeres en el tránsito de las últimas décadas del siglo XIX al período que inaugura la industrialización por sustitución de importaciones? La extensa bibliografía sobre el movimiento obrero, incluso sobre el trabajo/empleo, soslaya los problemas asociados a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos escritos hablan de trabajadores en general, presuponiendo que son varones, o subsumen las experiencias de las mujeres en la de sus compañeros. Sin embargo, la integración de mujeres y varones en el trabajo asalariado, cualquiera sea el espacio laboral donde lo desarrollaran, generaba situaciones, comportamientos, relaciones y representaciones diferenciadas (Lobato 2001).

En esta gran ola migratoria de Europa hacia América, Argentina constituyó uno de los destinos preferentes. Miles de varones, pero también de mujeres, arribaron al país y se incorporaron al mercado de trabajo. Como sus congéneres masculinos participaban de las ideologías mencionadas anteriormente. En efecto, las adhesiones femeninas a estas ideologías dieron un particular matiz a las situaciones laborales de la época. Respecto a esto, tanto el anarquismo como el socialismo defendían modelos de mujeres trabajadoras, o de feminidad, y de inserción laboral diferentes.

Por un lado, el socialismo propugnaba la acción del Parlamento con el objetivo central de promover la elevación de las clases proletarias, la superación intelectual de los trabajadores y las mujeres, y la extensión a éstas del derecho de ciudadanía. Mientras que el anarquismo difundía la necesidad de liberar a los oprimidos, entre los cuales se encontraban las mujeres, comenzando por su situación de sometimiento doméstico.

Pero las propuestas, opiniones, campañas políticas que ofrecían estas ideologías diferían en la forma en que las mujeres debían incorporarse al mercado laboral. En el

anarquismo, la preocupación por la condición de las obreras era notable, pero el énfasis estaba en procurarles educación, instruir las contra las fuentes de sometimiento, empujarlas a la lucha social junto al proletariado pero no para propiciarles derechos en un sentido jurídico (como lo intentará el socialismo), sino para sacudir el yugo patriarcal representado por el padre, el marido y los patrones.

En el caso del socialismo, constituyó la principal fuerza que intentó organizar a algunos grupos de trabajadoras a fines del siglo XIX⁶. Luego de la conformación de la Central de Trabajadores Socialistas –la Unión Gremial de Trabajadores–⁷, las mujeres crearon la Unión Gremial Femenina⁸, que tuvo una corta duración. Desde sus inicios, el Partido Socialista tuvo como preocupación la problemática de las mujeres, tanto en promover sus derechos y el de los niños, como en impulsar leyes relacionadas con el trabajo femenino e infantil, o en publicar revistas y periódicos que elevaran intelectualmente a la clase obrera⁹.

⁶ La problemática femenina en esta fuerza se manifestó primero en Europa con el libro *La mujer y el socialismo*, escrito por August Babel en 1878 y desplegó sus acciones en Argentina a través de mujeres como Luisa Piazza, Vitalina Pacheco, Teresa Cupayolo, y, en 1902, con la creación del Centro Socialista Femenino, con mujeres de la talla de Adela, Fenía y Mariana Chertkoff, todas ellas pertenecientes a los sectores altos de la sociedad.

⁷ En 1901, anarquistas y socialistas crearon la Federación Obrera Argentina (FOA) al mando de dirigentes como Pedro Gori, anarquista y Adrián Padrón, socialista. Sin embargo, al año siguiente se dividió y los socialistas formaron en 1903 la UGT, aunque se constituyó como una fuerza minoritaria dentro del movimiento obrero que fue dominado por los anarquistas hasta 1910. Ese año, el gobierno de José Figueroa Alcorta prohibió sus actividades a través de numerosas medidas, producto de la aplicación de la Ley de Residencia que autorizaba al gobierno a deportar a todo extranjero que tuviera una conducta que comprometiera la seguridad nacional o perturbara el orden público. Tuvo su punto culminante con los festejos de la Revolución de Mayo, cuando el gobierno, previendo manifestaciones obreras, implantó el estado de sitio que permitió detener a miles de trabajadores, deportar a docenas de ellos, destruir sedes sindicales y periódicos de la clase obrera (Baily, Samuel. *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*, Buenos Aires: Hyspamérica, 1985; Matsushita, Hiroshi, *Movimiento obrero argentino 1930-1945*, Buenos Aires: Hyspamérica, 1983; Lobato, Mirta y Suriano, Juan *La protesta social en la Argentina*, Buenos Aires: F.C.E., 2003)

⁸ En esta organización se destacaron Magdalena Rossolli, Emeteria Boria, Clementina Forti y Cecilia Baldovino, esta última esposa de un importante obrero socialista.

⁹ En aquella época, las actividades del Partido Socialista en pro de las mujeres llevaron a plantear que “no fueron pocas las veces en que feminismo fue sinónimo de socialismo” (Barrancos, 2007:126) y que no solo fue impulsado por mujeres, sino que hombres socialistas defendieron la mejoría en la condición de las mujeres obreras, consideradas las más explotadas, junto con los niños, por las condiciones de trabajo, sobre todo el trabajo a destajo efectuado en sus casas, denominado “sistema de sudor” (2007). Por citar un ejemplo, el diputado Alfredo Palacios, uno de los líderes del socialismo de aquella época, fue el autor de la primera ley de protección del trabajo femenino.

Volviendo a la incorporación al mercado de trabajo, para la época que estamos analizando, las mujeres que estaban insertas en el mercado laboral oscilaban entre un 30%, para el censo de 1895, a un 22% en 1914¹⁰. Aunque podemos acordar que los censos de este último período pueden denotar alguna irregularidad por la profunda invisibilidad de las labores extradomésticas en el espacio urbano, o también se puede conjeturar que el descenso del empleo femenino puede deberse a que las empresas tendieron a ocultar tanto el trabajo nocturno, como el insalubre que realizaban las mujeres, ambos prohibidos por un decreto – ley en 1907 (Barrancos 2007)¹¹. O en su defecto, que ante un ambiente social que condenaba el trabajo femenino es posible que muchas mujeres no expresaran que eran trabajadoras o que esta actividad no fuera admitida por los varones jefes de familia, que declaraban a sus mujeres como “amas de casa”. Para 1935, el porcentaje absoluto varió significativamente correspondiéndose con el proceso de industrialización, sobre todo en la industria textil, donde las mujeres alcanzaban un nivel de ocupación del 57,7%.

Cuadro N° 4: Mano de obra del gremio textil según sexo y edad en el año 1935

	Mujeres	Porcentaje	Varones	Porcentaje
Mayores de 18 años	21.707	57%	12.885	35%
Menores de 18 años	2.426	7%	396	1%

Fuente: Departamento Nacional de Trabajo

¹⁰ Para consultar los censos de la época ver <cyt-ar.com.ar/cyt-ar/index.php/Censos_de_Argentina>

¹¹ Consultar Barrancos, Dora *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 2007, especialmente el Capítulo IV.

Es importante señalar que el trabajo de las mujeres estuvo vinculado a las actividades económicas de menor calificación; esto produjo, a lo largo del tiempo, un sistema diferencial de remuneraciones respecto de los varones. Parafraseando a Mirta Lobato (2001), en las relaciones laborales existe lo que se denomina *la otra división del trabajo*, que desafía la aparente neutralidad de género con la que históricamente se analizaba la relación entre capital y trabajo. A partir de los aportes de la crítica feminista, se puede afirmar que la experiencia del trabajo influye de manera diferente sobre hombres y mujeres, entonces, las relaciones que se establecen en las fábricas o en cualquier ámbito laboral asalariado generan un proceso conflictivo donde las asimetrías se acentúan. En el transcurso de esa construcción social se reúne un conjunto de creencias, ideologías, valores, actitudes que diferencian a las mujeres de los varones. Y las diferencias se expresan en las desigualdades de acceso a los bienes económicos y simbólicos por parte de las primeras. Esta *cultura laboral* en las fábricas se trasladaría también a las organizaciones obreras como campos tensionados por múltiples factores donde ciertos discursos y prácticas otorgaban legitimidad pública a las desigualdades y a la discriminación.

Podríamos preguntarnos, entonces, cuáles fueron las acciones que llevaron adelante las organizaciones obreras de la época, teniendo en cuenta las preocupaciones demostradas por los obreros y los partidos políticos analizados precedentemente. Señala Dora Barrancos (2007 143)

“...si las organizaciones obreras advirtieron con claridad el trabajo femenino, y hasta se dispusieron a denunciar su explotación, ello no significó que alteraran la pauta patriarcal de la diferencia salarial y menos aun la segmentación del mercado. Al contrario, algunas agremiaciones de la denominada ‘élite obrera’ – los grupos de mayor calificación– recusaron la progresión de las trabajadoras en funciones calificadas, se opusieron tenazmente a que éstas pudieran formarse, y cerraron diversos puestos de trabajo a su acceso...”.

Y reafirmando esta aseveración bien vale tomar en cuenta a Heidi Hartmann (1994 275), quien en referencia al mercado de trabajo en Inglaterra a fines del Siglo XIX y principios del XX, sostiene:

“...Sydney Webb ofreció como justificación de los salarios inferiores que recibían las mujeres, que raramente hacían trabajos de la misma calidad, aún cuando trabajaran en la misma ocupación o industria ... también reconoció el papel desempeñado por los sindicatos masculinos en cuanto a impedir que las mujeres adquirieran calificaciones y admitía la posibilidad de que éstas recibieran salarios más bajos incluso por trabajo igual...”.

Esto implicaría un frente unido de trabajadores masculinos en oposición al trabajo femenino considerado competencia en el mercado de trabajo, pero también porque ponía en peligro la autoridad patriarcal del varón en el hogar al ganar un salario mayor. Recuérdese que la nueva sociedad está construyendo para esa época modelos nuevos de masculinidad, entre otros el de varón obrero proveedor de la familia.

La historiografía ha contrapuesto a estas ideas de Hartmann las propuestas de Jane Humphries (1994), quien al analizar la legislación protectora hacia las mujeres en el trabajo subterráneo de las minas de carbón en Gran Bretaña en 1842, afirma que la intención no fue restringir el acceso de las mujeres al trabajo, ni tampoco propugnar salarios menores para preservar el trabajo masculino, sino que estaría orientado a la preservación del trabajo familiar que se desarrollaba en las minas. Y teniendo en cuenta los intereses de la clase dominante, se orientaría por un lado, al resguardo de las rígidas normas victorianas de la época en cuanto a la moral y la sexualidad, por el otro, al interés de la patronal en la reproducción del proletariado cuidando la etapa reproductiva de las mujeres. Pero, también, una posible explicación fue el disciplinamiento de los trabajadores ya que “...los representantes de las empresas consideraban que prohibir el

trabajo femenino e infantil, haciendo recaer sobre los mineros la responsabilidad de ganar todo el sustento *familiar*, les obligaría a enmendar sus hábitos irresponsables” (331).

Independientemente de estas apreciaciones de Humphries orientadas a un caso específico, los casos precedentes dan cuenta de un rechazo a la concurrencia femenina desde el propio mercado laboral, pero también desde las organizaciones obreras sindicales. Así, en actividades que requerían una alta especialización, el rechazo era manifiesto, expresando claramente las relaciones marcadas de género.

No eran solamente estas las diferencias entre lo masculino y lo femenino, también las mujeres encontraban dificultades vinculadas con su condición familiar. En muchas actividades laborales el paso de la soltería a la condición de mujeres casadas las obligaba a dejar su trabajo, ya que en innumerables casos se exigía la plena disponibilidad de las empleadas. Esta condición, respecto del tiempo, alejaba las experiencias femeninas y masculinas, ya que las mujeres debían alternar el trabajo asalariado con el doméstico, además de que el mundo público era un espacio particularmente hostil para ellas, y en el imaginario de la época, el trabajo “fuera de casa” era visto como un factor importante en la “degeneración física y moral de la mujer” (Lobato 2001 144). El discurso que se imponía era que la mujer se realizaba a través de la maternidad, del cuidado de los hijos, del mantenimiento de la unión del hogar, mientras que se reservaba para el varón la función de proveedor y sostén de la familia.

Estos roles femeninos y masculinos solamente podían romperse en caso de necesidad, cuando no había otra forma para combatir la indigencia y la miseria. Esta situación permitía legitimar el descuido de los deberes y obligaciones maternas. Estamos hablando, entonces, de las mujeres pertenecientes a las clases más desposeídas en el amplio espectro de la sociedad argentina, sobre todo urbana, de fines del siglo XIX y principios del XX (Malgesini 1993). Es factible que el grado de agremiación de estas

mujeres fuera mínimo, sobre todo si atendemos al imaginario de la época, donde la presencia femenina en trabajos fuera del hogar no gozaba de alta estima social, incluso su presencia en el espacio laboral asalariado, sobre todo en las fábricas, generaba dudas sobre la integridad moral de las mismas. Pero más fuerte aún era la visión dicotómica en los roles que debían desempeñar varones y mujeres, atendiendo a su función de proveedores los primeros, mientras que las segundas debían atender a las funciones reproductivas que giraban en torno al espacio doméstico.

Mientras tanto, las mujeres de las clases altas de la sociedad desempeñaban una actividad vinculada con tareas menos tensionantes, tales como el periodismo, la producción artística, las labores benéficas que no implicaban ni agremiación, ni desmérito en la sociedad urbana de la época, como sí ocurría con aquellas mujeres de los sectores populares referenciados anteriormente.

Por lo expresado, deducimos que el poder masculino que emergía desde los lugares de trabajo no desaparecía ni amortiguaba en las organizaciones gremiales, que la conformación de los sindicatos en los inicios del sindicalismo moderno estuvo en manos de hombres trabajadores y que el sindicato aparecía como un lugar de sociabilidad masculina. Este cambio fue paulatino en la década del '30 y se acentuó a partir de 1943 cuando un gobierno militar de corte nacionalista favoreció expresamente esa orientación en la organización sindical.

5.2. EXPERIENCIAS LABORALES Y SINDICALES EN EL PERONISMO

En el período que va desde 1943 a 1947, con la influencia de Juan Domingo Perón (primero como Secretario del Departamento Nacional del Trabajo y desde 1946 como Presidente de la Nación), fue cuando buena parte de los antiguos y pequeños sindicatos de oficio se transformaron, a veces mediante fusiones, en grandes sindicatos o

federaciones de rama y, por último, en una organización superior única. Así, el mapa del sindicalismo argentino quedó dibujado en la década del cuarenta sobre la base de fuertes sindicatos únicos de rama.

Claro que esta sindicalización vertical (Corte 1994) tiene sus antecedentes en la década del 30' cuando dos organizaciones de este tipo, como fueron los bancarios y los mercantiles, adquirieron gravitación nacional al lograr leyes específicas para sus sectores.

Cuadro N° 5: Proceso de conversión de los sindicatos de oficio en sindicatos de rama o actividad

SINDICATOS DE OFICIO	SINDICATOS DE RAMA O ACTIVIDAD
Marmoleros; albañiles; yeseros; carpinteros.	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (1943) -UOCRA-
Metalúrgicos; herreros; fundidores de bronce, de hierro.	Unión Obrera Metalúrgica (1943)-UOM-
Tintoreros; tejedores; hilanderas	Asociación Obrera Textil (1945)
Panaderos; pasteleros	Sindicato de la Alimentación (1947)
Tipógrafos; imprenteros; litógrafos	Federación Argentina de trabajadores de Imprenta, Diarios y Afines (1941)
Empleados de tienda; almacenes, oficinas	Confederación General de Empleados de Comercio (1932)

Fuente: Elaboración propia.

Por supuesto que no todos los sindicatos fueron de rama o actividad. Por ejemplo, La Fraternidad¹², el Sindicato de Viajantes de Comercio, así como el Sindicato de Portereros y Peluqueros, entre otros, continuaron siendo sindicatos de oficio, producto de particularidades profesionales que hicieron difícil su absorción por las grandes ramas¹³.

La relación que tuvo Juan Perón con el sindicalismo y la concepción que tenía de la política se sustentaban, en buena medida, en la estrategia militar, y entre los estrategas, el que mayor influencia ejerció fue Colmar von der Goltz, teórico alemán de la *nación en*

¹² Sindicato de conductores de locomotoras fundado en 1887.

¹³ Para profundizar sobre sindicatos de oficio y por ramas o actividad en Argentina, consultar Abós, Alvaro. *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*, Buenos Aires: Hyspamérica Ediciones Argentina, 1986.

armas. Planteaba una exaltación de la unión del pueblo como paso hacia el concepto de *la armonía de las clases*; medida que aseguraría la unión del pueblo en el terreno social, en franco contraste con la teoría revolucionaria de la lucha de clases (Altamirano 2001). Lo dicho anteriormente podría resumirse en la frase de Perón (1973 55) cuando expresaba “...buscamos suprimir la lucha de clases, suplantándola por un acuerdo justo entre obreros y patronos, al amparo de la justicia que emana del Estado...”. Por cierto, su idea de armonía de clases estuvo inspirada, al menos en parte, por la experiencia del fascismo italiano que tuvo oportunidad de observar personalmente entre 1939-41 y, en parte, por las encíclicas papales tales como *Rerum Novarum* (1891) de León XIII y *Quadragesimo Anno* (1931) del Papa Pío XI (Baily 1985).

A partir de esas ideas plasmadas en reivindicaciones hacia la clase trabajadora, el movimiento obrero reconocía en Perón al líder que podía conducirlos desde el poder. Las ideas de Perón, plasmadas en incontables discursos y escritos, generaron la adhesión del movimiento obrero a su política, lo que dejó en la oposición una minoría principalmente compuesta por los sindicatos de corte comunista y socialista. Tal como expresa Daniel James (1990 11), “la era peronista borró en gran medida las anteriores lealtades políticas que existían en las filas obreras...”¹⁴. Esta incorporación política de los obreros al régimen peronista permitió contraprestaciones del Estado que inauguraron el denominado *modelo sindical argentino*, que, con ligeras variantes, persiste hasta nuestros días¹⁵. Desde el año 1946 la estructura de organización sindical tendría las siguientes

¹⁴ El Socialismo fue oposición sistemática al peronismo. En cambio, el Partido Comunista tuvo una posición más flexible. En las elecciones de 1946, ambos apoyaron en las elecciones a la coalición antiperonista, perdiendo con ello la confianza del movimiento obrero.

¹⁵ Ya hemos apuntado a qué nos referimos cuando hablamos del modelo sindical argentino, sin embargo, aquel decreto-ley de 1945 tuvo modificaciones en sucesivos gobiernos, aunque la esencia doctrinal persiste hasta la actualidad. Así, en 1958, durante el gobierno de Arturo Frondizi, sufrió una modificación a través de la Ley N° 14.445. Para 1974, con el nuevo gobierno de Juan Domingo Perón, se reemplazó por la Ley N° 20.615 que fuera nuevamente modificada durante la Dictadura Militar, en 1979, por la Ley N° 22.105. Actualmente, el sindicalismo se rige bajo la Ley N° 23.551 sancionada en el año 1988, durante el gobierno de Raúl Alfonsín.

características: las unidades de encuadramiento sindical típicas serían las ramas de actividad, aunque hubo casos aislados de encuadramiento por oficio y empresa. Solamente un sindicato sería reconocido como agente de negociación, dando cuenta del monopolio de la representación sindical, lo que significaba que los salarios y condiciones laborales producto de la negociación se aplicaba a todos los obreros de esa industria, agremiados o no. Otro rasgo sería la articulación de la estructura sindical en forma piramidal, desde el nivel local, pasando por la federación nacional, hasta la confederación única: la CGT.

Para ser más explícitos, desde este momento en adelante la estructura sindical estará conformada por las asociaciones de primer grado que podrán utilizar denominaciones como sindicatos, o uniones, o asociaciones. Por ejemplo: Unión Ferroviaria, Unión Obrera de la Construcción, Asociación Bancaria, Asociación de Trabajadores del Estado. La particularidad de estas agremiaciones de primer grado será que están conformadas por individuos, son trabajadoras y trabajadores quienes las integran. Un segundo escalón serán las entidades de segundo grado o federaciones, que agrupan sindicatos de primer grado, con la característica de que no son personas individuales quienes las conforman, sino los sindicatos de primer grado. Por ejemplo: Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, Federación de Sindicatos de Camioneros. Y, por último, las organizaciones de tercer grado que pueden agrupar tanto a organizaciones de segundo grado (federaciones), como de primer grado (sindicatos) que se afilian directamente a ellas. Por ejemplo: Confederación General del Trabajo.

Gráfico N° 1: Ejemplificación de la conformación piramidal del sindicalismo desde el inicio del gobierno peronista en Argentina.



Fuente: Elaboración Propia

El Gráfico N° 1 ilustra la conformación de la estructura sindical argentina tomando como modelo uno de los sindicatos objeto de análisis en esta tesis.

En definitiva, estamos hablando de una estructura sindical no competitiva y centralizada que sugiere una matriz ideológica de inspiración corporativista donde el ideal de pluralismo sindical queda excluido (Torre 1989). Cuando decimos estructura corporativista lo hacemos en términos de lo que Garrone expresa (1986 546-547)

“...no un régimen político sino un elemento técnico de poder al servicio de ideologías. Consiste en la organización obrera y patronal según profesiones, para buscar colaboración entre el capital y el trabajo. No es revolucionaria, niega la lucha de clases, mantiene esencialmente la forma de explotación capitalista...”

Tal como se expresa, el carácter corporativo del sindicalismo argentino excluye el sentido revolucionario de su accionar, ya que un movimiento que pretendiese abolir revolucionariamente el sistema capitalista no podría representar solamente a los obreros,

sino que debería incluir a sectores trabajadores medios y también a intelectuales, sin los cuales resulta impensable el cambio rotundo de un sistema social global.

En esta nueva forma de organización sindical, el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, supervisaba y articulaba esa estructura por medio de la Ley de Asociaciones Profesionales, garantizaba derechos de negociación, protección de funcionarios sindicales con la adopción de medidas punitivas que los afectara, deducción de los sueldos y salarios de las cuotas sindicales y la aplicación de esas cuotas a planes de bienestar social.

Esta posición, en el plano del sindicalismo, coincidiría con lo que plantea Daniel James (1990 24) acerca del régimen político, cuando expresa que “... se perfiló más claramente el Estado justicialista con sus pretensiones corporativistas de organizar y dirigir grandes esferas de la vida social, política y económica con el papel oficialmente asignado al movimiento sindical: incorporar a la clase trabajadora a ese Estado...”.

Si bien es cierto que la organización del movimiento obrero de la época se realizó con los viejos dirigentes sindicales, también lo es que Perón incidió fuertemente en establecer relaciones con la nueva dirigencia de los sindicatos, más cercanos a la ideología peronista. Y en esta vinculación, quienes representaban al movimiento sindical eran hombres con fuerte raigambre en sus organizaciones de base¹⁶. Esto nos lleva a preguntarnos:

¿Dónde estaban las mujeres en el gobierno peronista?

Sabemos que el peronismo no fue ajeno a la situación de las mujeres, ya que desde 1944 se creó la División de Trabajo y Asistencia a la Mujer. Fue el primer organismo de este tipo en la historia del país que desarrolló su acción en el plano asistencial, pero

¹⁶ Para un análisis exhaustivo: James, Daniel. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires: Sudamericana, 1990; Torre, Juan Carlos. *Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1990; Campo, Hugo Del. *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires: Siglo XXI, 2005.

también nucleó a mujeres sindicalizadas. En un momento posterior, otorgó el derecho al sufragio universal con la sanción de la Ley 13.010. También debemos destacar en esta etapa el papel que le cupo a Eva Perón, que aparece como el componente “feminista” más fuerte del movimiento y que actuó como uno de los agentes principales del dispositivo de redistribución del estado peronista y como figura que impulsó la movilización de las mujeres identificadas con la causa peronista¹⁷.

Sin embargo, es necesario resaltar que la acción y empoderamiento de Eva Perón no constituyó una feminización del poder, ni tampoco un cambio de las atribuciones que culminara con una situación paritaria entre hombres y mujeres. Lejos de ello, las conductas del poder siguieron siendo masculinas, aunque en esta etapa se lograran reivindicaciones tales como el derecho de las mujeres a ocupar la arena pública¹⁸. Además, durante este período, las mujeres alcanzaron un mayor grado de educación que les permitió, en el plano laboral, ingresar en gran número a las tareas docentes y a las funciones administrativas¹⁹.

La nacionalización de diversas empresas²⁰ supuso aumentos significativos de la dotación de personal, entre ellos, mujeres. Por ejemplo, la empresa telefónica ENTEL

¹⁷ Paralelamente, desde la oposición a esta política de organizar a las mujeres alrededor de las figuras de Juan Perón y de su esposa, se desarrollaron otras instituciones como la Unión de Mujeres Socialistas, la Junta de la Victoria, el Centro Feminista de Libre Pensamiento y diversos movimientos anarquistas

¹⁸ Esta ocupación del espacio público de las mujeres se visualizó, por ejemplo, en el derecho al voto; la conformación del Partido Peronista Femenino y la inauguración de Unidades Básicas Femeninas; el acceso de mujeres a bancas en la Cámara de Diputados y Senadores y la ampliación de derechos civiles, por ejemplo la igualación jurídica de los hijos “ilegítimos”.

¹⁹ El nivel secundario se amplió con la apertura de establecimientos y con nuevas formaciones como la escuela técnica y comercial para ambos sexos. Aunque la enseñanza técnica, salvo algunas especificidades de “artes y oficios” dedicadas a formar a las mujeres en especialidades propias de su género, no fueron las preferidas de las jóvenes, el nivel educativo secundario aumentó provocando un impacto años después en el ingreso a la universidad que multiplicó la profesionalización femenina.

²⁰ Algunos aspectos claves de esta época fueron la nacionalización de una serie de compañías y la inversión directa del Estado en algunas ramas de la producción industrial. Así se crearon las grandes empresas estatales que explotaban los recursos energéticos, como Yacimientos Carboníferos Fiscales y Gas del Estado. Se nacionalizó el Banco Central. Se creó Ferrocarriles Argentinos, sobre la base de las nacionalizadas empresas británicas de ferrocarriles. También se crearon en el área del transporte la Empresa de Líneas Marítimas Argentinas y la Flota Aérea Mercante (futura Aerolíneas Argentinas). Otro rubro donde el Estado actuó fue en la industria mecánica, con la fundación de Industrias Mecánicas del Estado (fabricaba aviones, automotores, material ferroviario). Invirtió en la industria química con Fabricación

(Empresa Nacional de Telecomunicaciones) hacia 1954 había incorporado casi diez mil empleados, de los cuales alrededor del 35% eran mujeres. El sector industrial y fabril era el segundo captador de la fuerza de trabajo femenina. Así, las trabajadoras de las fábricas procesadoras de carne y empresas textiles, junto a las industrias de la confección –que reunía el 54% de la fuerza de trabajo femenino– permitieron que las mujeres irrumpieran en el espacio público, producto de la profundización de la sustitución de importaciones que el país experimentaba desde la década del '30.

Sin embargo, es probable que en los censos que se realizaron en la época no quedara registrado el trabajo de miles de mujeres que ejercieron por cuenta propia como modistas, camiseras, sombrereras y corseteras. La confección, sobre todo la de ropa blanca, se desarrollaba no solo en las grandes fábricas, donde abundaban las obreras, sino que trabajaban en sus propios domicilios. También fue amplio el ingreso de mujeres en los sectores de servicio. Mientras el ingreso en la industria alimentaria y en la industria conservadora de pescado en los grandes puertos argentinos reveló importantes tasas de fuerza de trabajo femenina, otras la redujeron, como la metalmecánica y la química²¹.

Simultáneamente, a la fuerte incorporación de las mujeres al mundo del trabajo el Estado fue sancionando leyes de protección de la clase trabajadora. Los convenios colectivos negociados por los sindicatos contenían no solo reivindicaciones salariales, sino condiciones medioambientales. Sobre todo, se tuvo en cuenta la protección de las madres trabajadoras, con la instalación de guarderías en las plantas fabriles para atender a los niños pequeños, tal como lo disponía una legislación desde 1924. También se legisló

Nacional de Productos Químicos y propuso la inversión estatal en la industria siderúrgica con la creación de SOMISA (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina). Otro servicio nacionalizado fue el telefónico mediante la creación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL).

²¹ Consúltense el Censo Nacional Año 1947 Cap. XI – Cuadros 12 (pp.28 a 30) y Cuadro 13 (p. 31). Web 15 enero 2014. <cyt-ar.com.ar/cyt-ar/index.php/Censos_de_Argentina>

respecto al despido por embarazo tal como lo imponía la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²².

A partir de la nueva estructura sindical, las comisiones internas de las plantas fabriles se ocupaban del cumplimiento de estas normativas, pero solo en casos aislados estas comisiones fueron ocupadas por mujeres. Tal como afirma Dora Barrancos (2007 207)

“...aunque el poder sindical vivió una era extraordinaria, esa expansión no significó el empujamiento de las mujeres que actuaban en la vida gremial. En algunas actividades, la sindicalización de la mujer fue tan importante como la de los varones y muchas se destacaban por su labor en las bases Pero lo cierto es que no había dirigentes sindicales femeninas de peso en el período de mayor poder de las asociaciones de trabajadores en el país...”.

En definitiva, en la estructura sindical, las mujeres tuvieron una participación algo difusa ya que el sindicalismo inaugurado en ese período, y que continuaba, estaba impregnado de una cultura masculina que invisibilizaba muchas de las problemáticas propias de las mujeres en el espacio laboral y obturaba la posibilidad de que ocuparan cargos de poder.

Solo tenemos indicios de una mayor predisposición para el desempeño gremial en la industria textil que, dentro de la Asociación Obrera Textil, contó con representantes tales como Dora Genkin y Antonia Banegas, partidarias del comunismo, o el caso de María Roldán, de filiación peronista, participante en la formación del sindicato en los

²² La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituye a partir de la parte XIII del Tratado de Versalles suscripto por los Estados que combatieron en la Primera Guerra Mundial, el 28 de junio de 1919. Los fines y objetivos de la OIT constan en el preámbulo de su Constitución de 1919 y se reafirman y complementan en la Declaración de Filadelfia de 1944. La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo tuvo una importancia fundamental para la OIT desde su fundación en 1919 y estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron. (Constitución de la OIT www.ilo.org/global/lang-es/)

frigoríficos Swift y delegada en dicha agremiación²³. Este caso, indica por un lado, la inserción de las mujeres en el campo político a través del Partido Peronista, y por otro, el ingreso al trabajo asalariado por razones básicamente económicas, pero buscando en su militancia sindical un espacio digno para las mujeres. Por supuesto que manteniendo la relación patriarcal asimétrica, donde el activismo sindical solo puede llevarse a cabo si el esposo, padre o hermano acordaban en esa participación. Al respecto, es muy reveladora la declaración de Doña María citada por Daniel James (1992 11) que dice:

“...Reyes me vino a hablar a mi sección, a la picada, ‘vengo de parte de su esposo, él ya está conforme, si Ud. quiere ser delegada activa de acá, porque Ud. tiene condiciones, su esposo dice que...’ Mi esposo me conocía. Yo le dije ‘Si con mi esposo ha hablado y él le ha dicho que sí yo también digo que sí...’”.

Es cierto que, en los primeros años del peronismo, el trabajo externo al hogar era poco considerado, y también que la actividad política era una cuestión inherente a los hombres ya que las mujeres no estaban adaptadas para tratar con ella. Sin embargo, la presencia pública de las mujeres era necesaria en esta etapa, de modo que su incorporación política actuó como una derivación de sus virtudes originales como madres, esposas y guardianas del hogar y tuvo su concreción con la formación de unidades básicas femeninas.

Decíamos que el sujeto-mujer tenía como máxima responsabilidad el cuidado de la familia. Esta mirada esencialista, asociada al rol reproductivo de las mujeres, guardiana de la moral en la casa y en la sociedad, se vio reforzada con las actividades que las mujeres llevaron adelante en el Partido Peronista Femenino. En efecto, las unidades básicas que funcionaban como organismos barriales del Partido Peronista Femenino realizaban

²³ La historia de esta delegada fabril y activista política peronista revela los presupuestos impuestos a las actividades de las mujeres en el espacio público, al tiempo que muestra el mandato patriarcal que las destina al espacio doméstico. Daniel James, “Historias contadas en los márgenes. La vida de Doña María: historia oral y problemática de géneros”. *Entrepasados. Revista de historia*. 3, (fines de 1992):7-24.

actividades asociadas a lo doméstico, que eran prolongaciones del hogar. En ellas se dictaban cursos de cocina, repostería, de costura, funcionaban como guarderías, y desarrollaban tareas asistenciales; pero también había una prohibición del ingreso de hombres, ya que resultaba inadecuado para la época el que gente de ambos sexos compartieran el mismo techo.

La fuerte incidencia del movimiento obrero en la vida política, el realce dado al sindicalismo corporativo y la expansión del trabajo femenino y de la participación política de las mujeres bajo el peronismo, tuvo su primera ruptura con la caída del gobierno de Perón.

5.3. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DESPUÉS DE LA CAÍDA DEL PERONISMO

En 1955 se produjo un golpe de estado militar que alejó al peronismo del poder, pero también a la sociedad del ejercicio democrático.

En el caso del sindicalismo, es sabido el uso que hicieron los diversos gobiernos de aquellas prerrogativas que analizábamos anteriormente y que el propio Perón había impulsado. En 1955, y en otros períodos de la historia argentina, se intentó el retiro de la personería gremial²⁴ de los sindicatos, su intervención, el desconocimiento de sus liderazgos y, en ocasiones, el congelamiento de sus cuentas bancarias. Sin embargo, a pesar de estas medidas de índole represiva, la gravitación del sindicalismo en la vida social y política del país continuó siendo un hecho incontestable.

²⁴ En lenguaje jurídico significa el reconocimiento del Estado a un sindicato (o conjunto de sindicatos) que los habilita para representar a los trabajadores en las negociaciones con la patronal. Constituye una capacidad especial o preferencial para el ejercicio de ciertos derechos que le están vedados a otras asociaciones que no poseen la mencionada personería gremial. Para ampliar consúltese Corte, Néstor. *El modelo sindical argentino, régimen legal de las Asociaciones Sindicales*, Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 1994. Preferentemente Título VIII; Abós, Alvaro. *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*, Buenos Aires: Hyspamérica Ediciones Argentina, 1986, cap. III.

La trayectoria sindical post-caída del peronismo estuvo llena de conflictos y crisis internas. Podemos visualizar una primera etapa, 1955-59, en la que las bases obreras y los dirigentes sindicales estuvieron unidos en la *Resistencia* a la ofensiva antilaboral; una segunda etapa, 1959-1969, en la que el sindicalismo osciló entre el colaboracionismo y la oposición al gobierno; y una tercera etapa, a partir de 1969, que estuvo marcada por innumerables rebeliones intrasindicales (Torre 1989)²⁵.

En primer lugar, para entender el período, debemos tener en cuenta la persecución que sufrieron quienes adherían a la ideología peronista, tanto dentro del sindicalismo como en la sociedad en su conjunto. En segundo lugar, para comprender las divisiones sindicales que se sucedieron en la etapa posterior al derrocamiento del peronismo, resulta necesario también, dar cuenta de los cambios en la actividad productiva y en el sector terciario que reconfigurará el mundo del trabajo.

En efecto, en esta etapa, predominaron las ideas desarrollistas basadas en privilegiar el impulso de la industria semi-pesada, con aportes de capitales extranjeros. Si

²⁵ Pueden comprobarse estos conflictos y crisis en la serie de nucleamientos y de corrientes que se sucedieron a lo largo del período 1955-1973, lo que demuestra las divergencias tácticas que opusieron a dirigentes sindicales entre sí y ocasionaron estas divisiones.

Con el golpe militar de 1955, la CGT y un número significativo de sindicatos fueron intervenidos. El gobierno intentó neutralizar el poder sindical suspendiendo también las comisiones internas de las fábricas. Se inició un período que se conocería como la Resistencia. A lo largo del período que culminó en 1973 con el regreso de Perón a la Argentina y a la Presidencia, se sucedieron diversas modificaciones en el sindicalismo: la centralización y burocratización del sindicalismo tuvo su expresión en la llamada 62 Organizaciones, organizada en 1957. Era el brazo político del gremialismo peronista, que nucleaba algunos sindicatos de esa ideología, frondicistas, independientes y 19 gremios comunistas, y que reunía los sindicatos metalúrgicos, textiles, de la madera, construcción, luz y fuerza, petroleros, entre otros. Posteriormente quedará integrado solo por gremios peronistas. Con el golpe militar de Onganía, en 1966 hubo confrontaciones entre los participacionistas como Taccone de Luz y Fuerza y Rogelio Coria de la Construcción, y los que no eran oficialistas pero sí dialoguistas que comandaba Augusto T. Vandor. En 1968, con la normalización de la CGT, las divisiones internas marcadas por la oposición o el apoyo al gobierno dictatorial de Onganía finalizaron con la separación de la CGT en dos líneas. Por un lado, la CGT de los Argentinos (CGTA) ó CGT de Paseo Colón, llamado también “sindicalismo de liberación”, dirigida por Ongaro de la Federación Gráfica Bonaerense, con propuestas que los alejaban del peronismo y que pretendía un sindicalismo antiburocrático y más combativo al gobierno militar y, por lo tanto, cuestionaba el liderazgo de Vandor. Por otro lado, la CGT Azopardo encabezada por los vandoristas y las 62 Organizaciones que eran colaboracionistas del mismo. En 1969, la dirección del movimiento obrero que estaba concentrado en Buenos Aires sufrió un proceso de descentralización y adquirieron mayor importancia las regionales del interior del país.

el sector rural continuó su estancamiento y se acentuó la disminución de productos agrícolas en el comercio mundial, la industria, en cambio, vivió una etapa de crecimiento relativo. Sobre todo, crecieron las industrias químicas, siderúrgica y automotriz con la particularidad de que fue un proceso desarrollado en distintos puntos geográficos del país. Por ejemplo, la industria automotriz se instaló en las provincias de Córdoba y Santa Fé, mientras que en la Patagonia se asentarán las industrias químicas, de gas y petróleo; y en la zona de San Nicolás (Pcia. Buenos Aires) y Villa Constitución (Pcia. Santa Fé), la industria siderúrgica. En oposición, se producirá la decadencia de otros sectores de la industria vinculados a la alimentación, la industria textil y la de electrodomésticos.

Estas transformaciones incidieron sobre la composición de la fuerza de trabajo. Entre otros, el freno del flujo inmigratorio, sobre todo masculino, que incrementó la mano de obra femenina. Según datos que ofrecen Mirta Lobato y Juan Suriano (2003 85) “hubo un incremento del 20% al 23% del componente femenino en la fuerza de trabajo entre 1947 y 1969”. También se registró un aumento de la urbanización de la fuerza laboral, en detrimento de las áreas rurales, sobre todo en aquellas ciudades donde se radicaron las nuevas industrias.

Entre los obreros industriales, los que adquirieron mayor importancia fueron los trabajadores de aquellas industrias mencionadas debido a que percibían los salarios más elevados. De manera que sus sindicatos adquirieron un poder sindical y político inédito, mientras que los sindicatos y trabajadores/as de la industria textil o alimentaria, con mayoría de mujeres, perdieron significación. También fue importante el crecimiento de los trabajadores de la construcción junto al sector servicios.

Resulta necesario, en el caso del sector servicios, hacer un paréntesis para dar cuenta de la organización de un sector del que no hemos hablado aún, como es el de la enseñanza. Si en los años anteriores la función educativa era considerada un apostolado,

y, por lo tanto, era impensable la organización sindical, en la década del sesenta esta posición comienza a cambiar y plantea con fuerza la defensa de sus derechos. Así, los docentes se organizan en un sindicato nacional: La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) (Abós 1986) que en 1996 integrará la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)

La relevancia de los sindicatos apuntados anteriormente, la instalación de industrias en distintos puntos geográficos del país, algunas innovaciones en la estructura sindical –los sindicatos por empresas, que eran impensables en la estructura gremial peronista– otorgadas por los Presidentes Arturo Frondizi primero, y Arturo Illia²⁶ después, y el clima epocal de los '60 a nivel mundial, explican de alguna manera la peculiaridad del sindicalismo de aquellos años y la incidencia de otros segmentos de la sociedad en la vida política y sindical²⁷.

En este contexto, las mujeres obreras y las que adherían a la ideología peronista, participaron de las actividades en la *Resistencia*, aunque es probable que cuantitativamente la participación femenina haya sido menor. No hay datos que den cuenta de su incidencia, del número, o de las localizaciones geográficas donde lo llevaron a cabo, pero es factible que muchas mujeres participaran al apoyar actividades de sus esposos, que se comprometieran en diferentes grados con lo planificado, llevándolo a cabo, a veces en nombre propio, otras, en el de sus maridos o parientes.

²⁶ Ambos pertenecientes a la Unión Cívica Radical, pero ubicados en distintas facciones y con el peronismo proscripto. El primero, perteneciente a la Unión Cívica Radical Intransigente, gobernó entre febrero del 1958 y marzo de 1962; el segundo, perteneciente a la Unión Cívica Radical del Pueblo, lo hizo entre octubre de 1963 y junio de 1969.

²⁷ A título de ejemplo, en Córdoba, los trabajadores de importantes plantas de las industrias automotrices y petroquímicas estaban organizados como sindicatos de fábrica, con total independencia de las direcciones sindicales nacionales. Los casos más importantes los constituían el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y el gremio de Luz y Fuerza. En la misma ciudad, se había organizado un corriente sindical clasista liderada por los sindicatos de la empresa Fiat: SITRAC y SITRAM que adhería ideológicamente al clasismo obrero. En Neuquén, los trabajadores de la obra hidroeléctrica El Chocón-Cerros Colorados se organizaron al margen del sindicato madre, UOCRA. En Tucumán, los trabajadores de los ingenios azucareros, ante la decadencia y fragmentación de la FOTIA, actuaban independientemente con apoyo de estudiantes y sacerdotes tercermundistas.

También es probable que la estrecha proximidad física entre lugar de trabajo y el de vivienda –particularmente en muchas ciudades del interior– contribuyera a fortalecer la solidaridad interna de las comunidades obreras donde las esposas-madres apoyaron y participaron de las acciones.

Por último, podemos presumir que la ampliación de los derechos obtenidos durante el peronismo encontraba a las mujeres trabajadoras preparadas para luchar por su continuidad, con una concienciación política ideológica y con una práctica laboral extensa, además de beneficios sociales obtenidos en el gobierno anterior, aunque tal vez, sin una clara conciencia de género, ya que:

“...si bien había feministas organizadas en las décadas de 1960 y 1970 ... apenas se podía pensar en ‘nosotras’ porque los sujetos gravitantes eran los otros, los obreros y campesinos explotados en cuyo nombre había que hacer la revolución La vorágine tendía a subordinar todos los sujetos al pueblo...” (Barrancos 2007 214)

En 1973, cuando se produce nuevamente la llegada al poder del peronismo, el sindicalismo se reorganiza, otra vez bajo la dirección de Juan Domingo Perón, con las mismas prácticas corporativas del modelo sindical argentino, aunque debieron resistir las denuncias de la *Juventud Peronista* que rechazaba la burocracia corrupta del sindicalismo. Sin embargo, como acotación podemos decir que en ningún momento la guerrilla peronista²⁸ intentó crear una organización obrera que compitiese con los sindicatos. En algunos casos, emprendieron una campaña selectiva de eliminación física de los dirigentes sindicales²⁹.

²⁸ Constituida hacia 1970 por los grupos: Montoneros y Las Fuerzas Armadas Peronistas (FAP) y otros que no eran de esa ideología, como las Fuerzas Armadas Revolucionarias (FAR) y El Ejército Revolucionario del Pueblo (ERP).

²⁹ En julio de 1969 fue asesinado Augusto Vandor (dirigente metalúrgico); en 1970 dieron muerte a José Alonso (sindicalista textil); luego, en 1973, Ignacio Rucci, líder de la CGT; y en marzo de 1974, Rogelio Coria, secretario general de la Unión Obrera de la Construcción –UOCRA–.

En 1976 se produjo en Argentina un nuevo golpe militar que generó cambios profundos en la economía, la sociedad y la cultura. El período estuvo caracterizado por una política represiva que diezmó las organizaciones de base y eliminó a los trabajadores más combativos.

El autoritarismo se expandió a todos los niveles de la sociedad civil, y desaparecieron, fueron detenidas, perseguidas y obligadas a exiliarse, miles de activistas y dirigentes sindicales –en innumerables casos, detenían en las mismas plantas fabriles– y también estudiantes, políticos, intelectuales, artistas, periodistas y religiosos. Aproximadamente un 30% eran mujeres.

La política económica redujo el nivel de actividad en varios sectores de la producción con la sensible disminución del personal ocupado y el cierre de numerosas fábricas. Menguar el rol del Estado en la economía fue una consigna clave que preparó el camino para el proceso de privatización posterior. Al mismo tiempo, las medidas económicas, políticas y sociales produjeron cambios importantes en el mundo del trabajo, ya que disminuyeron los asalariados y crecieron los trabajadores autónomos y comerciantes minoristas.

Se suspendieron los derechos laborales, las negociaciones salariales y se sancionaron leyes represivas que tendían a prohibir las actividades gremiales. Como el gobierno militar se propuso modificar el rol de la clase obrera y su representación, atacó no solo a los sectores más combativos del sindicalismo, sino a la vieja estructura sindical que se había consolidado desde 1945. También se desarticuló la estructura nacional centralizada del movimiento obrero. La magnitud de la represión produjo una desmovilización general de los trabajadores/as, sobre todo en el período 1976-1981. Sin embargo, no faltaron focos de protesta en las fábricas, tales como los apagones de luz, la

huelga de brazos caídos, o el trabajo a desgano o a reglamento que pasó a llamarse *trabajo a tristeza*³⁰.

Hacia el final de este período la cúpula sindical buscó, como en el pasado, acercarse a los militares para recuperar el terreno perdido y, al mismo tiempo, intentar la unidad de los dirigentes, ya que había varias fracciones en disputa entre los *dialoguistas* y los *combativos*³¹.

Por último, quiero llamar la atención sobre lo que fue la acción de las mujeres durante la dictadura, ya que tomaron diferentes rumbos a partir de la suspensión de las actividades gremiales. En efecto, no solo fue importante su acción en el plano de los derechos humanos sino también en territorios aún poco explorados. En este período aparecerían las primeras protestas de amas de casa, organizadas a nivel barrial y vecinal contra el alza del costo de la vida (que continuarían en 1999 y durante los primeros años del nuevo siglo) junto a las denominadas *ollas populares*, sobre todo en zonas del Gran Buenos Aires, con epicentro, preferentemente, en las parroquias zonales.

³⁰ El trabajo a desgano o *trabajo a tristeza* era la herramienta usada para evitar la represión. Cuando aparecían los patrones o los militares en la fábrica, los trabajadores comenzaban a trabajar lentamente y cuando se alejaba la presencia amenazante, volvían a la posición inicial. En el caso de los trabajadores de Luz y Fuerza recurrieron a esa modalidad para protestar contra el despido de trabajadores; contra el incumplimiento del convenio colectivo de trabajo y por la rebaja salarial. Entonces, protestaron trabajando a desgano o con tristeza. La respuesta del gobierno fue el encarcelamiento, la tortura y desaparición de dirigentes, como fue el caso de Oscar Smith en 1977. (Lobato y Suriano, 2003)

³¹ La Comisión de los 25 fue configurada a principios de 1977 por diferentes corrientes internas del sindicalismo peronista surgidas en diversas coyunturas históricas. El acuerdo que estableció esta agrupación con los militares para asistir a la asamblea anual de la OIT en 1978 estimuló a dirigentes que no lo integraban a acercarse también a los militares con el fin de recuperar los sindicatos intervenidos al tiempo de establecer canales de demandas frente al gobierno, así se conforma la CNT (Comisión Nacional de Trabajo). En Abril de 1979, frente al éxito de una huelga convocada por los 25, los dirigentes de los dos nucleamientos sindicales buscaron confluir en la Conducción Única de Trabajadores que al poco tiempo se disolvió. Sin embargo, fruto de esta agrupación frustrada, se conformó una nueva corriente, la de “los 20”, disidente de la CNT. Lo que separaba a los diversos agrupamientos sindicales era la estrategia frente al gobierno militar: los dialoguistas, liderados por el dirigente de la industria del plástico, Jorge Triaca, que durante los años siguientes conformarán la CGT Azopardo (calle Azopardo), y los combativos, que se nuclearan en la CGT Brasil (calle Brasil), bajo la conducción de Saúl Ubaldini, del sindicato de los cerveceros.

5.4 TRABAJO, SINDICALISMO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA RECIENTE

El proceso de desindustrialización iniciado durante el gobierno militar comenzó a percibirse con mayor rigor en los inicios del gobierno democrático de Raúl Alfonsín. Se podría afirmar que la participación femenina en el espacio laboral asalariado hasta mediados de los años '70 respondía fundamentalmente a un proceso de modernización que actuaba como motor de transformación cultural, sobre todo en algunos sectores de mayor nivel educativo y poder adquisitivo.

Con la crisis económica de mediados de los '70 comenzó a ponerse en duda el carácter moderno de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El aumento del trabajo femenino pareció vincularse más con la figura del trabajador complementario que se incorpora al mercado laboral para compensar el deterioro del salario del jefe de hogar, de manera que esa inclusión estará condicionada por la precariedad, una mayor tendencia a la desocupación y un menor nivel salarial que los varones por igual o similar actividad.

En efecto, la reestructuración económica iniciada en 1976, cuya estrategia de acumulación fue de corte neoliberal ya que la industrialización por sustitución de importaciones fue reemplazada por las “ventajas comparativas” de la producción agropecuaria, generó un fuerte deterioro de las condiciones sociales y una ruptura en el tejido social. Esto supuso que la movilidad social ascendente que se había extendido desde las últimas décadas del siglo XIX se tornara descendente a partir de esta etapa.

Entonces, para los años iniciales de la recuperación democrática, puede inferirse la existencia de un mercado de trabajo en franco deterioro, con tasas de desocupación en aumento y con formas distintas de sub-utilización de la fuerza de trabajo. Como contrapartida, una economía estancada en lo industrial, sin inversiones y con un proceso

inflacionario que contribuyó al deterioro del salario y el incremento de la pobreza. Sin embargo, según algunos censos de la época, existía un aumento manifiesto de las mujeres en el mercado de trabajo, aunque fuera por las vías de cuentapropismo o la subocupación.

Este proceso, denominado *feminización de la fuerza de trabajo* (Carbonero Gamundí y Levín 2007 339), fue protagonizado por mujeres de entre 30 y 50 años de edad, es decir, mujeres mayores con familias ya formadas. Además, si en los períodos anteriores existía una segmentación de género en el mercado laboral, continuará en esta época con alta presencia en el servicio doméstico y en los servicios de salud, educación y administración pública. Estos últimos fueron los que experimentaron un proceso de mayor deterioro a partir de la retirada del Estado en los '90, producto de las condiciones de la globalización neoliberal.

Respecto de las organizaciones sindicales, la derrota peronista a manos del candidato radical Raúl Alfonsín en 1983 no fue ajena al rol de estas organizaciones en la recomposición del Partido Justicialista. El candidato ganador denunció la existencia de un “pacto sindical-militar” por medio del cual los militares se asegurarían su inmunidad frente a una eventual revisión de los crímenes cometidos durante la dictadura. La derrota agudizó la crisis política interna del Partido Justicialista, pero no afectó a los dirigentes sindicales que se concentraron en la recuperación de las instituciones y la legislación laboral suspendida por la dictadura militar.

Si bien el gobierno radical buscaba instaurar una mayor democracia sindical, también buscaba limitar el poder de los dirigentes y la acción corporativa, esto significó entrar en conflicto con los gremios peronistas. Para normalizar los sindicatos, el gobierno propuso dejar sin efecto las restricciones a la participación de las minorías en las conducciones, lo que originó la primera gran confrontación con el gobierno y se resolvió en el Parlamento a favor de los sindicatos, ya que el oficialismo radical estaba en minoría.

Sin embargo, las huelgas fueron creciendo al ritmo de la inflación para disminuir durante breves períodos de estabilidad económica, tanto en el período radical, como en el gobierno justicialista de Carlos Menem.

La centralización del conflicto laboral es una lógica de comportamiento sindical que concentra, en breves períodos, la fuerza social de una gran base de trabajadores, y expresa la centralización organizativa de los sindicatos en entidades de tipo político que se instalan y negocian en el espacio público en representación del conjunto de los asalariados. Esta lógica difiere de los conflictos registrados en los inicios del movimiento obrero, que eran más extensos en el tiempo pero abarcaban categorías de trabajadores específicas, mucho más reducidas que las involucradas en las huelgas generales de este momento. Así, la oposición de la CGT al gobierno –durante las innumerables huelgas realizadas– siguió la primera lógica expresada, tendiente a instalar en el espacio público la negociación sobre líneas más amplias de la política económica y social y donde los empresarios no aparecían como adversarios.

Por otro lado, con la derrota del Partido Justicialista, el sindicalismo peronista era el que aparecía sustituyéndolo en el espacio público y, en nombre de los reclamos de los trabajadores, se expresaba de forma cada vez más intransigente con la política oficial.

En 1986, el recrudecimiento de los conflictos laborales fue impulsado por dos estrategias diferentes en el plano sindical. Una de ellas respondía a la lógica del conflicto industrial, propia del sindicalismo de rama; buscaba la apertura de la negociación colectiva y el final de la política de control salarial del gobierno. El éxito de estas medidas reinstaló el rol protagónico de los dirigentes sindicales de la industria. Esta lógica se dio dentro del modelo clásico de presión-negociación, típico de los sindicatos de rama.

La otra estrategia era la negociación más velada con el gobierno, tendiente a recuperar posiciones para los sindicatos en el ámbito estatal. Cuando en 1987 uno de los

dirigentes del sindicato de electricistas asumió la cartera del Ministerio de Trabajo se reveló de manera manifiesta la vieja lógica corporativa de distribuir cargos clave del aparato estatal entre quienes detentaban ‘el poder’, con el fin de lograr restablecer las prerrogativas que el gobierno militar había derogado: las leyes de negociación colectiva, de asociaciones sindicales y de obras sociales (Suriano 2005).

El logro de estos objetivos, junto a la normalización de la CGT bajo el mando de Saúl Ubaldini –el dirigente que se mostró a la vanguardia de la oposición al gobierno–, no significó que el sindicalismo tuviera una imagen positiva, sino por el contrario, sufrió un deterioro producto de los problemas laborales que no encontraban resolución, aun con un sindicalismo unificado.

En ese contexto de reacomodamiento del sindicalismo argentino, el rol de las mujeres dentro de sus estructuras habría estado influidos por las condiciones del mercado de trabajo referidas anteriormente. Pero también por las incertidumbres propias del nuevo armado del sindicalismo de los ‘80, comandado, como demuestra la bibliografía de la época, por hombres con una fuerte tradición ‘machista’ en cuanto a los manejos del poder. Pero también debemos tener en cuenta que, en los inicios del nuevo período democrático, innumerables mujeres trabajadoras y sindicalizadas, en algunos casos, recién recuperaban su libertad, mientras otras estaban regresando de un largo exilio.

Justamente, estas últimas serán las que retornarán con la democracia, portando convicciones feministas adquiridas en los países de recepción, al tiempo que entre aquellas que habían tenido que quedarse enfrentando el exilio interno, aparecían expresiones críticas que se originaban en una mirada de lo que les ocurría, en el plano cultural y laboral, debido a su condición de mujeres (Barrancos 2007)

5.5 TRABAJO, DEMOCRACIA Y FEMINISMO

También resulta necesario señalar que la reapertura democrática coincide con la normativa de las Naciones Unidas acerca de considerar al período 1975-1985 como la década de la mujer con la disposición de lograr una situación igualitaria respecto de los varones. Esta disposición emana de la Conferencia Internacional de México e inaugura los grandes foros internacionales dedicados a derechos y garantías hacia las mujeres. Además, desde 1985 en adelante, los Encuentros de Mujeres en Argentina, organizados por la llamada Multisectorial de Mujeres, se fueron sucediendo y reunía militantes políticas, grupos feministas, con mujeres de organizaciones barriales, de asociaciones, de ONGs en un intento de capacitar a otras mujeres para paliar la situación de crisis que atravesaban.

De manera paralela, se difundieron en nuestro país las demandas para que la acción estatal a favor de la igualdad tomara la forma de *acción positiva* para quienes no habían alcanzado la igualdad real. El feminismo impulsó este tipo de medidas que avanzan sobre la condición de las mujeres, influenciado por la ratificación de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la mujer –CEDAW–³² efectuado en 1985.

El retorno del peronismo al poder se produjo cuando Carlos Menem asumió la primera magistratura. En este período de corte neoliberal, la marginalidad y la exclusión dio paso a lo que se denominó la *feminización de la pobreza*³³ ya que el grupo más

³² La Convención incluye 29 artículos para garantizar la igualdad de las mujeres en dimensiones tales como trabajo, salud, educación, familia, participación política y social, acceso a cargos, protección contra la violencia de todo orden. En 1991, impulsado por el movimiento feminista mundial, la ONU amplió el instrumento con el llamado Protocolo Facultativo que constituye una reglamentación para encaminar las acciones reales. Nuestro país consagró este Protocolo como ley N° 26.171, recién el 15 de noviembre de 2006.

³³ La expresión fue acuñada para destacar el peso que las familias encabezadas por mujeres representaban en los estratos más empobrecidos de la población. Combina dos fenómenos considerados inaceptables: pobreza y desigualdades basadas en el género.

afectado por el desarrollo de las políticas neoliberales eran las mujeres. Esta noción daba cuenta del fenómeno de la doble jornada de trabajo³⁴, del aumento de los hogares monoparentales a cargo de mujeres³⁵ y de los exiguos ingresos para hacer frente a esas responsabilidades. Para enfrentar la crisis económica y desocupación creciente, las mujeres acudieron masivamente al mercado laboral. No fueron solamente las que pertenecían a los estratos populares, a las antiguas clases trabajadoras las que debían procurar ingresos para sostener a sus familias, también la problemática llegaba a grupos de clase media.

Esta mayor participación femenina en el mercado laboral encuentra dos explicaciones tentativas que pueden considerarse complementarias. Primero, la incorporación de las mujeres se habría acelerado como consecuencia del deterioro laboral de los jefes de hogar, es decir, varones ocupados en sectores formales tradicionales. Esta situación habría llevado a mujeres de sectores pobres o empobrecidos a aceptar empleos o auto-generar trabajos de baja calidad en el sector informal, por lo general, en condiciones más precarias que los ocupados por hombres desplazados. Por otra parte, habría respondido a una estrategia del empresariado de sectores dinámicos para renovar la estructura de personal, reducir costos laborales y aumentar la productividad en un marco de reconversión productiva tendiente a reducir los costos laborales. Esta emergencia se habría visto favorecida por una cohorte de mujeres de mayor educación. O en su defecto, el crecimiento de sectores financieros y de servicios habría generado una mayor demanda de perfiles técnicos-profesionales femeninos (De Martino Bermúdez, 2005)

³⁴ El cambio en la inserción laboral de las mujeres no ha sido acompañado por una redefinición de roles domésticos, sino por una sobrecarga laboral.

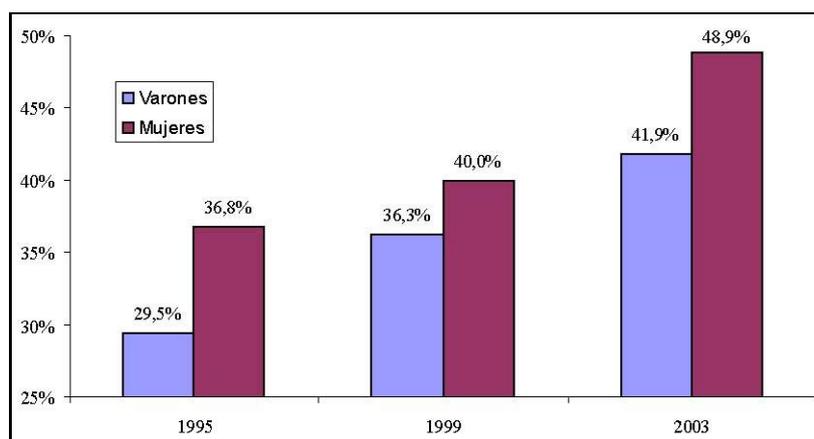
³⁵ Las jefaturas de hogar a cargo de mujeres tuvo un aumento significativo ya que pasó del 22%, en 1992, al 26%, para 1997, y siguió aumentando en los años siguientes.

Ahora bien ¿En qué proporción aumentaron las mujeres en el mercado laboral? ¿En qué sectores se colocaron las mujeres? ¿Cuáles eran las características principales de esa inserción?

Para 1997, la tasa de actividad de las mujeres subió a un porcentaje cercano al 42%, constituyendo en una gran proporción una fuerza de trabajo sin calificación, absorbida por el sector servicios, donde primaban tareas de baja productividad y remuneración. La relación laboral que primaba entre las ingresantes a diversos puestos de trabajo se hacía sin reconocimiento de la seguridad social. Así, el *trabajo en negro* se había extendido y era más significativo en relación con las mujeres. Si en años anteriores la presencia femenina era sobre todo de jóvenes que más tarde se apartaban del mercado laboral para casarse y tener hijos, en este período las curvas de participación femenina permanecían aún en edades de fecundidad y crianza.

En suma, el hecho de que las mujeres aumentaran su participación en el mercado de trabajo justamente cuando el mismo se deterioró no fue casual. Este mayor nivel de actividad femenina no logró revertir los principales rasgos de inequidad de género verificado históricamente y, que en este período, adoptó formas particulares. El nivel de sub-utilización de la fuerza de trabajo femenino era mayor que la masculina; puede verificarse en tasas específicas de desocupación y subocupación, más elevadas para las mujeres que para los varones.

Gráfico N° 2: Porcentaje de asalariadas/os no registrados según sexo. Períodos seleccionados



Fuente: Pérez, Pablo Ernesto “Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1955-2003)”
Revista Trabajos y Comunicaciones, 34 (2008): 171-200.

Asimismo, la probabilidad de estar desocupadas y sub-ocupadas y de estarlo por más tiempo era más elevada para mujeres mayores y con menor nivel educativo. También se mantuvieron en el mercado de trabajo los fenómenos de segregación tanto vertical, como horizontal. Las mujeres estaban sobre-representadas en el servicio doméstico, la docencia primaria y secundaria, los servicios sociales y de salud y la ocupación en hoteles y restaurantes, mientras que estaban sub-representadas en actividades primarias de transporte, almacenaje y comunicaciones.

Cuadro N° 6: Presencia femenina según rama de actividad. Períodos seleccionados

Rama de Actividad	1995	1999	2003
Act. Inmobiliarias, empresariales	37,0%	39,8%	37,8%
Actividades primarias	15,0%	14,7%	17,7%
Administración Pública	35,0%	37,3%	44,3%
Alimentos, bebidas y tabaco	27,8%	29,4%	23,9%
Comercio x mayor	21,0%	19,4%	20,8%
Comercio x menor	45,3%	46,9%	43,9%
Construcción	3,2%	1,6%	2,5%
Energía, gas y agua	16,3%	11,0%	12,4%
Enseñanza	79,2%	81,7%	78,8%

Intermediación financiera	42,7%	41,9%	40,2%
Otras industrias manufactureras	20,7%	16,9%	22,3%
Otros Serv. Comunitarios y sociales	31,4%	34,4%	45,9%
Otros serv. Personales	62,9%	45,2%	48,6%
Productos metálicos maquinarias y equipo	13,3%	10,7%	10,5%
Productos químicos y refinación de petróleo	28,6%	33,4%	27,2%
Restaurantes y hoteles	36,2%	49,4%	49,6%
Serv. de reparación	11,3%	14,8%	14,8%
Serv. Doméstico	92,4%	91,5%	85,4%
Serv. Sociales y de salud	72,9%	68,4%	70,6%
Servicios transporte y comunicaciones	20,3%	25,3%	29,9%
Sin especificar	35,7%	38,6%	50,0%
Textiles, confecciones y calzado	54,7%	59,7%	62,9%
Transporte	6,8%	8,9%	6,6%
Total	38,8%	40,1%	42%

Fuente: Pérez, Pablo Ernesto “Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1955-2003)” *Revista Trabajos y Comunicaciones*, 34 (2008): 171-200.

La sub-representación femenina en puestos de dirección y jefatura dan cuenta del fenómeno denominado *techo de cristal*, mientras que su sobre-representación relativa en tareas de menor calificación muestran el fenómeno definido como *piso pegajoso*. El primero hace referencia a la barrera invisible que impide que las mujeres asciendan en la escala jerárquica de las organizaciones laborales, y si lo hacen solo llegan a posiciones medias, mientras que el segundo concepto se refiere a la dificultad que las mujeres experimentan para salir de ocupaciones con bajo nivel jerárquico y con una calificación menor (Rodríguez Enríquez 2007).

Es posible, entonces, considerar estas prácticas como históricas ya que, como plantea Hartmann (1994), la segmentación del mercado de trabajo, según dimensiones raciales, sexuales o étnicas, opusieron entre sí a los distintos trabajadores históricamente. En ese sentido, los trabajadores varones desempeñaron –y lo siguen haciendo– un papel central en el mantenimiento de las divisiones sexuales dentro del proceso de trabajo; ello

responde a la alianza e interacción entre dos sistemas: el capitalismo y el patriarcado que han armado para las mujeres un círculo vicioso. El argumento de esta teórica feminista gira alrededor del sistema patriarcal que primariamente implementó la segregación de los empleos por sexos y se reforzó, en un segundo momento, cuando el capitalismo irrumpió en la sociedad occidental: “...el capitalismo creció sobre el patriarcado; y el capitalismo patriarcal es una sociedad estratificada por excelencia...” (*id.* 291)

A estas particularidades, que parecían venir desde el principio de los tiempos, debemos sumarle la creciente vulnerabilidad del mercado de trabajo, que a partir de los '90 afectó tanto a varones como a mujeres, pero más a estas últimas, que se encontraban sobre-representadas en el trabajo a tiempo parcial, con empleo no registrado, en tareas menos calificadas y con trabajos temporarios o con tiempo de duración determinado. Esto tuvo como correlato la persistencia en la brecha de ingresos que resultaba menor para las mujeres que para los hombres.

En definitiva, las mujeres aumentaron su participación en el mercado de trabajo, pero lo hicieron a partir de sufrir mayor desempleo, mayor subocupación, mayor precariedad laboral en la ocupación y la persistencia de inequidades de género en el mercado laboral. Y si bien este patrón de participación de las mujeres parece bastante homogéneo en edades centrales, también se evidencian diferencias importantes según la presencia y cantidad de hijos e hijas menores a cargo. Esta persistencia de patrones de género tradicionales en el reparto de responsabilidades domésticas, sumada a la escasa disponibilidad de contar con servicios de cuidado para menores y ancianos, parece ser determinante esencial de la experiencia de las mujeres en el mercado laboral asalariado. Lo señala una profesional del derecho como Marcela Rodríguez (2008 621) cuando dice:

“...El acceso y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se incrementó notablemente durante las últimas décadas. Sin embargo, las cargas que la esfera privada impone a las mujeres no han disminuido y las

oportunidades de mayores éxitos económicos y profesionales son todavía muy limitadas”.

Analizando la participación de las mujeres desde otro ángulo, pareciera que en las crisis es cuando se hace visible la participación de las mismas en la esfera pública, de manera que resulta necesario dejar en suspenso por un momento el objeto específico de este apartado, para señalar algunas dimensiones de esta participación.

Producto de la desocupación en un contexto de fragmentación y multiplicación de las demandas sectoriales aparecen los cortes de ruta y el *movimiento piquetero*³⁶. En estas protestas participaban familias enteras. Las mujeres, con una nueva sensibilidad y la emergencia de nuevas subjetividades, organizaban las ollas populares, los niños/as y jóvenes alimentaban el fuego de las barricadas y en las asambleas la voz de las mujeres se dejaba oír. Se calcula que las mujeres conformaban el 60% de quienes protestaban en las calles (Svampa y Pereyra 2009)

Este protagonismo en las calles tuvo su correlato en la creciente participación femenina en lugares centrales dentro del grupo dirigente de la Unión de Trabajadores Desocupados, creado en 1996, o en los sucesos ocurridos en la misma época en Altos Hornos Zapla de la provincia de Jujuy.

Junto a estas manifestaciones, otras actividades daban cuenta de la participación de las mujeres, por ejemplo, en los procesos de recuperación de fábricas, fenómeno que irrumpió con fuerza en la crisis del año 2001. Tal el caso de Brukman³⁷, donde una gran

³⁶ Estas manifestaciones se produjeron en el marco del proceso de privatizaciones que se sucedieron en el gobierno peronista de Menem y tuvieron sus inicios en las áreas petroleras de Plaza Huincul y Cutral-Có (Neuquén) para expandirse a otras zonas de explotación petrolera como General Mosconi, en Salta, o entre los trabajadores de Altos Hornos Zapla en Jujuy

³⁷ Brukman es una fábrica de indumentaria masculina, con más de cincuenta años de existencia, y que tiene su asiento en la ciudad de Buenos Aires. Se confeccionan grandes marcas de ropa de vestir para hombres como Cristian Dior, Cacharel, Yves Saint Laurent, entre otras. La mayoría de la mano de obra es femenina y la franja etaria de los/as trabajadores/as ronda los 45 años. El 18 de diciembre de 2001 ante el abandono de los dueños de la empresa, decidieron quedarse y hacerse cargo de la producción. Tres meses más tarde por orden judicial se ordenó el desalojo de la planta, que los trabajadores resistieron. Este acontecimiento

proporción de personal femenino logró el control de la fábrica y volver a la producción bajo gestión de los trabajadores y trabajadoras.

Si esta era la situación de las mujeres en la denominada *década perdida*, que refiere al período de implementación del modelo neoliberal, podríamos preguntarnos si su situación cambió en la etapa de recambio presidencial –también de cuño peronista– cuando asume Néstor Kirchner y que coincide con los primeros años del siglo XXI, con un cambio incipiente en la dinámica del empleo a partir de la reactivación económica reciente.

Según trabajos cuantitativos realizados en Argentina, la tasa de participación en la actividad económica femenina para el año 2008 llegó a ser del 51,1%. Algunas explicaciones sobre este aumento se relacionan con el crecimiento de la educación femenina, pero también hacen referencia a la necesidad de mayores ingresos en el grupo familiar producto de la extensión de la pobreza que no ha logrado revertirse desde los '90 (Weisburd Halperin y otros 2009).

Ahora bien, este aumento en las tasas de empleo de las mujeres no se dio en todas las ramas de actividad, sino que se evidencia una gran heterogeneidad sectorial. Así, en el sector comercio (marcamos este rubro porque forma parte del análisis empírico de la tesis) el empleo aumentó un 4%, mientras que en educación (otro sector que se analizará) fue el 1,8%. Ello remite, entre otras cuestiones, a la inserción laboral diferencial de acuerdo a la identidad de género ya que, a la par que la actividad industrial requiere tradicionalmente un número superior de fuerza de trabajo masculina, las tareas vinculadas

vuelve a repetirse con la intervención de la Policía Federal una semana antes de las elecciones de abril de 2003. Si bien intentan, en un principio, una figura legal denominada “estatización con control obrero”, en octubre de 2003 los/as trabajadores/as de Brukman conforman una cooperativa de trabajo y toman a su cargo la empresa (Di Marco, Graciela y otros. *Movimientos Sociales en la Argentina*, Buenos Aires: UNSAM, 2003).

con servicios, educación y salud demandan, por lo general y predominantemente, mano de obra femenina.

La estructura ocupacional del país reproduce una división de trabajo tradicional, en la que tanto el servicio doméstico (donde la presencia femenina es prácticamente excluyente), como la enseñanza (donde tres de cada cuatro ocupados son mujeres) y los servicios sociales y de salud (con una presencia femenina del 63,2%) son actividades claramente feminizadas. Es en estos sectores en los que las mujeres extienden, en el espacio extra-doméstico, los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados. Asimismo, la presencia femenina es también importante en otros servicios comunitarios, sociales y personales y en hoteles y restaurantes. En el otro extremo, la presencia femenina es marginal en los sectores como construcción y transporte y almacenaje, en los que los requerimientos de fuerza física son decisivos en la contratación (Weisburd Halperin y otros 2009)

Además de esta discriminación horizontal, es decir, por rama de actividad, también en estos años persiste la discriminación vertical, expresada en la sub-representación del género femenino en la ejecución de funciones directivas. Así lo expresa un informe realizado por el Ministerio de Trabajo de la Nación en el año 2005 (136)

“...En términos de segregación vertical, las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: solo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo y el 28,3% de quienes ejercen cargos de dirección, son mujeres...”

De esta manera, la evolución del empleo de la mujer está circunscrita a niveles bajos y medios de desarrollo dado la limitación impuesta por el denominado techo de cristal que, a veces solapadamente, interpone dificultades insalvables a su progreso

laboral sobre la base de la identidad sexual. Tal como expresan algunos estudios (Faur, E. y Zamberlin, N. 2008 99)

“Si bien la cuestión de género habitualmente no aparece explicitada en tanto condición para acceder a los mayores puestos jerárquicos de una organización, los atributos valorados para ocupar dichas posiciones se encuentran vinculados con el estereotipo masculino. En ese sentido, los varones son apreciados teniendo en cuenta su supuesta mayor capacidad para tomar decisiones de manera objetiva, rápida y expeditiva, su capacidad de liderazgo y una perspectiva integral y panorámica de cara al abordaje de asuntos variados”.

Teniendo en cuenta estas problemáticas precedentes habría que preguntarse ¿cuál era el rol del sindicalismo y la participación de las mujeres en este período?

5.6 SINDICALISMO, NEOLIBERALISMO Y MUJERES

A las divisiones que soportó la organización obrera de los años '80, se agregaron las nuevas luchas facciosas de los '90, producto de la encrucijada en que estaban colocados los dirigentes gremiales frente a las medidas del gobierno peronista de Carlos Menem.

Algunos dirigentes se mostraron más abiertos a escuchar las demandas innumerables de sus bases, otros se transformaron en los sostenedores de las políticas del gobierno y fueron los ejecutores de planes de ajuste, por ejemplo La Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Otros, aspiraban a participar del plan de privatizaciones, convirtiéndose en administradores y empresarios y sus gremios en empresas, dando lugar a la división entre sindicatos que adherían al modelo, integrando la CGT, y otros, que sin abandonar el ideario peronista, se alejaron del sindicalismo oficial y conformaron una línea interna denominada Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA).

Finalizando el siglo XX, estaban muy lejos de los sindicatos combativos de los primeros años del mismo siglo y pese a los ajustes se dieron pocas resistencias organizadas. Sin embargo, el sindicalismo argentino crujía y en 1991 apareció una nueva corriente –la Central de Trabajadores Argentinos– que en 1996 se constituirá como una Central Sindical orientada básicamente a la confrontación con el modelo socioeconómico neoliberal. La CTA³⁸ incorporó sindicatos del sector público –como la Asociación de Trabajadores del Estado– y uno de los gremios docentes –Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina–, también algunos sectores industriales disidentes de sus direcciones nacionales, sindicatos de primer grado pertenecientes a federaciones –como algunos sindicatos de trabajadores de electricidad– los periodistas de Buenos Aires (UTPBA), sindicatos de docentes universitarios (CONADU HISTÓRICA), y otras organizaciones que no eran sindicales, como agrupamientos de jubilados y desocupados, o representantes de organizaciones de derechos humanos y de ONG que tienen representación en su mesa directiva³⁹.

Otra novedad aportada por la CTA fue que varios de los sindicatos adheridos y la propia central, incorporaron intelectuales, investigadores sociales y profesionales, nucleándolos en centros de investigación, cuerpos docentes para la formación profesional y sindical, grupos de análisis sobre la realidad argentina contemporánea, etc. También la CGT oficialista buscó a posteriori el aporte de intelectuales a través de un centro de estudios propio de la central. Para el año en que asumió un nuevo gobierno opuesto al

³⁸ La Central de Trabajadores Argentinos constituye un modelo diferente al implantado en la CGT, ya que se plantea como un sindicalismo autónomo, independiente del Estado, de los partidos políticos y de las empresas. Reformuló el vínculo organizativo tradicional postulando la posibilidad de afiliación individual y estableciendo el voto directo de los afiliados a la central para la elección de sus direcciones. Esto marca una diferencia con la CGT, ya que constituye una entidad que nuclea a organizaciones –no a trabajadores individuales– y sostiene el voto indirecto –a través de delegados– para la elección de su mesa directiva.

³⁹ Esta Central, desde sus inicios hasta ahora, no ha logrado el reconocimiento legal desde el Ministerio de Trabajo, ya que tal como lo planteáramos el “modelo sindical argentino” solo reconoce una central única que es la CGT.

peronismo⁴⁰, las tres orientaciones –CGT *oficial*, MTA *disidente* y la CTA– diferían en su composición interna y en su concepción del modelo sindical. Pero también los cambios registrados en el panorama político repercutían en estas corrientes, en sus estrategias y acciones, dada la tradicional articulación del sindicalismo con el sistema político y el Estado.

La división sindical refleja los cambios sociales de las últimas décadas, al tiempo que registra un declive mayúsculo de su poder social en donde los sindicatos ya no constituyen los actores centrales de las protestas y reclamos. Fueron desplazados por nuevos movimientos sociales como los clubes del trueque, los piqueteros, las organizaciones de desocupados, las asambleas barriales, los trabajadores de empresas recuperadas, etc.

Lo que puede identificarse en la base del declive sindical es, por un lado, la crisis del mercado de trabajo, que generó una desocupación creciente y su secuela de pobreza extendida a vastos sectores de la población. ¿Cómo afectó esto a los sindicatos? Para comenzar, sufrieron una disminución de la base de reclutamiento de afiliados, producto de la desocupación, pero también de la cantidad de trabajadores no registrados (denominado ‘trabajo en negro’). Como consecuencia, disminuyó la capacidad de negociación salarial de los sindicatos que se vieron obligados a suavizar sus demandas con el objetivo de preservar el nivel de empleo. En tercer lugar, la disminución de afiliados afectó sus recursos financieros por la baja de cuotas sindicales y contribuciones para las obras sociales que administraban. Por otro lado, fue afectada su capacidad de representación del mundo del trabajo, que se transformó y amplió por afuera de los sindicatos y sus posibilidades de intercambio político con el Estado, que comenzó a

⁴⁰ En octubre de 1999 ganó las elecciones una coalición entre la Unión Cívica Radical y el FrePaSo (Frente País Solidario) con el nombre ALIANZA. El FrePaSo estaba conformado por peronistas disidentes que se habían agrupado años antes en el partido Frente Grande encabezado por Carlos Álvarez y el partido País encabezado por Octavio Bordón.

recurrir a otros interlocutores del espacio social para obtener consenso sobre sus políticas (Suriano 2005).

Por último, dio una prueba de la supervivencia del modelo sindical argentino: cuando en el año 2000 el gobierno de la Alianza intentó una reforma laboral⁴¹, las tres centrales se unieron en la oposición. Sin embargo, esta nueva ley no introdujo modificaciones en el modelo sindical basado en el monopolio de la representación por rama, la injerencia estatal en los sindicatos a través de la personería gremial y el predominio de los dirigentes nacionales en la negociación colectiva.

Esto demuestra que cuando han sido fuerzas populares peronistas las que ocuparon posiciones de gobierno se ha tendido, desde ellas, a favorecer el proceso de concentración sindical potenciando la vía más idónea, el sindicato único por rama. Con excepción del último gobierno peronista que lo hizo peligrar con los cambios contractuales y de organización del trabajo de corte neoliberal que implementó. En cambio, cuando han sido las fuerzas antipopulares o de otro signo político las que han ocupado posiciones de poder, su política sindical pretendió frenar esos procesos, ya sea fomentando las escisiones de estructuras sindicales ya integradas, ya sea desanimando la unidad mediante la concesión de personería a grupos divisionistas de dudosa representatividad, aunque quedaron en meros intentos.

Ahora bien ¿en qué podía diferir esta estructura sindical de aquella tradicional donde las mujeres, si tenían cabida, no era en lugares de poder de la organización?

Podemos hacer una división entre el sindicalismo de los '80 y el sindicalismo de los '90 y principios del siglo XXI, con estructuras sindicales divididas y una desocupación y precariedad en el trabajo que había diezmando el número de sindicalizados. Sin embargo, tal como dijimos, las ideas feministas ya habían permeado al colectivo de mujeres, tanto

⁴¹ Tenía como intención descentralizar las negociaciones colectivas y profundizar la flexibilización laboral.

dentro de los sindicatos como en la totalidad de la sociedad⁴², sobre todo la urbana, al tiempo que las organizaciones sindicales internacionales postulaban la incorporación de la problemática de género dentro de las estructuras gremiales⁴³.

Entonces, ya para la nueva etapa, aun con Confederaciones enfrentadas, con luchas facciosas al interior de las mismas, con problemas de desocupación y precarización, con bajo número de afiliaciones producto de lo anterior, la agenda de las mujeres ingresaba definitivamente en los ámbitos que hasta entonces habían sido propiamente de varones, aunque ello no significara tener fuerza de representación o voz propia, ni tampoco tener un lugar preponderante en cuanto a la toma de decisiones.

Estas referencias denotan una dificultad con los estratos del poder ya que en cada etapa del sindicalismo argentino hubo una ausencia de mujeres en los lugares de conducción de alto nivel, incluso en ámbitos donde la mayoría de sus integrantes eran mujeres. Podríamos citar como ejemplo el caso de empleados telefónicos a mediados del siglo pasado, o el caso más reciente de los sindicatos docentes, donde mayoritariamente se emplean mujeres.

⁴² A modo de ejemplo, podemos mencionar para aquella época diversas organizaciones de mujeres que adoptan distintas modalidades y propugnan diversas medidas. Una de ellas es la Red Informativa de Mujeres de la Argentina (RIMA) que es una red virtual donde circulan noticias que involucran a mujeres. Otra agrupación Las Azucenas que se constituyeron en 1988. El nombre de esta organización feminista remite a Azucena Villaflor, una de las fundadoras de la Asociación Madres de Plaza de Mayo. El Encuentro Nacional de Mujeres Feministas que reúnen solamente a mujeres feministas de Argentina; o el Encuentro Nacional de Mujeres que reúne a mujeres de todo el país, pero no todas las que participan son feministas. Este último se realiza desde 1986, a partir de las conclusiones del encuentro de Nairobi que estimulaba los Encuentros Nacionales de Mujeres. Una vez por año se reúnen en distintas ciudades de Argentina y constituyen movilizaciones públicas y colectivas en nombre de los intereses de las mujeres. Asimismo, desde la década del '90, distintas cátedras y programas de posgrado se suceden en las universidades argentinas que estimulan los estudios de las mujeres y de género y en ciertos casos interactúan con estos movimientos sociales. (Masson, Laura *Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2007).

⁴³ Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hacia fines de los '90, era fortalecer los mecanismos institucionales para el diálogo social inscripto en el impulso de políticas públicas de equidad de género en el mundo del trabajo. Como respuesta, se crea la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y varones en el mundo laboral en 1998 en Argentina y como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. Desde el año 2003 y hasta la actualidad, está dirigida por Olga Martín de Hammar con una larga tradición en la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres.

No fue distinta la situación de las mujeres con el gobierno peronista inaugurado en el año 2003. Lo que cambió fue el rol del sindicalismo que cobró nuevo impulso a través de medidas implementadas por el ejecutivo nacional: por medio de decretos respaldó la reapertura de las negociaciones colectivas; toleró y avaló el conflicto laboral (especialmente hasta 2007) retaceando el uso de la conciliación obligatoria; a través de una ley laboral terminó con los contratos basura y priorizó la negociación sectorial por rama. También consolidó el control sindical de las obras sociales, y, más importante, impulsó una política económica expansiva que promovió el empleo y la reindustrialización en determinados sectores.

Los cambios en cuanto a la hegemonía de determinados sindicatos también aparecieron:

“...Si antes dominaban paradigmáticamente el sindicato metalúrgico UOM y los sindicatos de las grandes empresas del estado, en esta etapa otras son las organizaciones líderes en cuanto a movilización o relevancia: los sindicatos del transporte, especialmente los camioneros, beneficiados por el auge en el comercio de commodities; sectores de renovado protagonismo en una economía abierta como ser alimentación, petroleros privados, automotrices y pesca; los grandes sindicatos de servicios como comercio; y finalmente los estatales mejor protegidos del ajuste en los años 90, como ser UPCN y los sindicatos docentes” (Etchemendy 7).

Si esta es la tesis que sostienen algunos autores sobre el florecimiento del sindicalismo a partir del año 2003, otros (Varela 2005, 2012; Battistini 2001,2009) se inclinan por versiones disímiles sobre el mismo tema.

Están quienes desde los aportes marxistas refutan esta mirada *estado céntrica* que ignora las acciones del denominado sindicalismo de base, afirmando que los argumentos responden a una lectura que fue hegemónica en la academia argentina acerca de la relación entre las organizaciones sindicales y el Estado a partir de la primera presidencia

de Perón⁴⁴. Y aquellos que, con una simpatía por la Central Sindical fundada en los '90 (CTA) pero alejados de una posición marxista, ponen el acento de este resurgir del sindicalismo a partir de la competencia entre las dos centrales y las líneas de confrontación con las viejas dirigencias que permanecieron confiados en sus relaciones con el Estado y con los empresarios, mientras los nuevos trabajadores decidieron salir a la búsqueda de formas de representación que incluyan sus necesidades e intereses.

5.7 SINDICALISMO Y MUJERES EN LA HISTORIA RECIENTE DE NEUQUÉN

La política nacional de los '90, referenciada brevemente en el apartado anterior, repercutió en la provincia del Neuquén con una fuerte resistencia de las vanguardias sindicales y los trabajadores incluidos en el sistema formal, mayoritariamente. Tal como expresan algunas publicaciones "...las historias nacional, regional y provincial dan cuenta de que el capitalismo ha construido un punto de inflexión y en la nueva época, los conflictos, al menos para grandes fracciones de la clase trabajadora han cambiado de raíz..." (Taranda y otros 2007 10).

En este marco, la situación laboral de trabajadores y trabajadoras se vio afectada al igual que en resto del país. A diferencia de los años anteriores en que las expresiones sindicales se vinculaban y articulaban alrededor del mundo del trabajo y tenían que ver con reclamos orientados a la explotación, malas condiciones de trabajo o reivindicaciones salariales, en el contexto de mutaciones experimentadas, en el plano socioeconómico, por la sociedad argentina y neuquina de fin de siglo también los trabajadores y los sindicatos fueron cambiando y, en algunos casos, perdieron centralidad y ocuparon su lugar los excluidos del sistema, los desocupados.

⁴⁴ Resulta sugerente la lectura del trabajo *El modelo sindical en debate* que fuera resultado de un ciclo de seminarios realizado en el año 2011. La problemática de las mujeres en el mercado laboral y su inserción en el sindicalismo permaneció ausente en la mayor parte del debate. Solo se hizo referencia a su masiva participación en huelgas y paros en mayor medida que los varones.

La provincia de Neuquén y la ciudad de Neuquén, por sus dimensiones poblacionales, tuvieron siempre una activa vida sindical, con manifestaciones y concentraciones que demostraban una particularidad respecto al concierto nacional. En efecto, las huelgas fueron el instrumento principal de lucha de trabajadores y sindicatos que podían reflejar conflictos locales o remitían a ámbitos más amplios. También las protestas que podían reflejar conflictos particulares. Como ejemplo emblemático, podemos citar las movilizaciones que se desarrollaron en la época de construcción de la represa de El Chocón, conocida como *el choconazo* y refiriéndonos al período estudiado las dos puebladas en Cutral-Có en junio de 1996 y abril de 1997.⁴⁵

Avanzada la década del '90 e iniciado el siglo XXI, la persistencia del modelo neoliberal predominante en el país provocó realineamientos en el plano sindical, sumado a las diversas luchas y protestas que diferenciaban claramente a las dos centrales sindicales que existían en el país y que se replicaban en Neuquén.

En años previos, si bien existía un sector como los trabajadores de la construcción con orientación combativa y articulado al clasismo sindical de los '60 en el marco de la CGT⁴⁶, el sindicalismo neuquino se mantuvo tradicionalmente fragmentado y, en parte cooptado, por el gobierno provincial. Tal como expresa Vicente Palermo (1988 39), “la debilidad del sindicalismo provincial se pondría de manifiesto en los niveles relativamente bajos de sindicalización...”

En los últimos años, mientras los gremios que adherían a la CGT (Confederación General del Trabajo) trataban de sostener las políticas menemistas en la provincia, los gremios nucleados en torno a la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) y que reunían a la mayoría de trabajadores y trabajadoras cesanteados y devenidos en *trabajadores*

⁴⁵ Ver capítulo 3.

⁴⁶ La predominancia del sector construcción está asociado a las grandes obras hidroeléctricas que se realizaban en Neuquén.

desocupados ocupaban las calles y manifestaban constantemente⁴⁷. Como es el caso de los gremios estatales nucleados en ATE quienes mostrarán la mayor capacidad de resistencia y poder de convocatoria. Aunque en el plano ideológico no podía plantearse homogeneidad en su dirigencia, sus acciones concretas mostraban –y muestran– una consecuente presencia en la reivindicación y luchas por la defensa de sus derechos sectoriales y una destacada participación en las diferentes manifestaciones de protesta que se despliegan no solo en la capital sino también en el interior de la provincia.

También la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén –ATEN– ha mostrado, durante los últimos años, una presencia permanente en las calles para impugnar con protestas y acciones directas la aplicación de las políticas neoliberales.

Ahora bien, ¿qué presencia tuvieron las mujeres en el sindicalismo neuquino en este período? ¿Qué incidencia tuvieron en esta *contracultura de la protesta*? (Mombello, L. 2004).

El aporte mayor de esta contracultura de la protesta proviene de los sindicatos estatales alineados en ATE, y en el gremio de trabajadores de la educación –ATEN–. Pero también de otros gremios, tal es el caso de los/as trabajadores/as ceramistas de Zanon – hoy FasinPat⁴⁸– a través de su lucha por la recuperación y posterior puesta en producción de la fábrica de cerámicos bajo la modalidad de control obrero a partir de 2001.

Por fuera del sindicalismo, la presencia de las mujeres se manifestó fuertemente en el movimiento piquetero de las ciudades de Cutral-Có y Plaza Huinul.

Pero orientemos nuestra atención a la presencia de mujeres en las protestas organizadas en el marco del conflicto por el cierre de la fábrica de cerámicos Zanón y su posterior inserción en el Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén

⁴⁷ Como lo señalamos en el Capítulo 3.-

⁴⁸ *Fábrica sin Patronos* es la denominación que comienza a utilizarse en el año 2002 y en el año 2005 es legalmente reconocida como la nueva “marca” de los cerámicos y como nombre de la fábrica.

(SOECN)⁴⁹. Para dar cuenta de la intervención de mujeres en este conflicto, comentemos primero que el mismo se inscribe en un marco generalizado de crisis económica, social y política en Neuquén y en el país que tiene su punto culminante en el año 2001⁵⁰.

La conformación de la *Comisión de Mujeres* en la fábrica Ex –Zanon, se da en el marco de un largo proceso de luchas que culmina con la apropiación, por parte de los trabajadores/as (las mujeres eran minoría), de lo que queda de la empresa bajo la figura legal de cooperativa, aunque en los hechos funciona como una fábrica bajo gestión obrera con decisiones que se toman en conjunto bajo la modalidad de asambleas⁵¹.

En el año 2000, punto inicial del conflicto y la resistencia al cierre de la fábrica, madres, hermanas, hijas y esposas de los obreros conforman la Comisión de Mujeres para poder incorporarse a la lucha, aportando su tiempo y trabajo en las cuestiones generales de organización, tales como recolectar alimentos o pedir colaboración para el fondo de huelga, garantizando de esta manera la continuidad de la lucha.

En el año 2005 se produce la incorporación de obreros y obreras; entonces, la Comisión de Mujeres pasará a tener dos tipos de integrantes: las de *adentro* y las de *afuera*. Las llamadas de afuera eran las que habían estado en la lucha desde sus inicios, eran las madres, esposas, hermanas e hijas de obreros; junto a ellas se incorporaron las trabajadoras sociales, una estudiante de periodismo, profesionales médicas y artistas. Por otro lado, las de adentro eran las obreras de la fábrica, las que desarrollaban sus tareas de

⁴⁹ Para un análisis más exhaustivo: Carrario, Marta y Jorgelina Freire. “La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009)”, *La Aljaba. Segunda época*. Vol. XIV (2010): 103-120.

⁵⁰ Para una caracterización más extensa del conflicto: Favaro, Orietta y Fernando Aiziczon “Al filo de la cornisa. La resistencia obrera en la fábrica Zanon, Neuquén”, *Realidad Económica*, Nº 197, Buenos Aires: IADE, 2003; Favaro, Orietta y Graciela Iuorno. “La Patagonia protesta. Recursos, política y conflictos a fin de siglo”, *Realidad Económica*, Nº 217, Buenos Aires: IADE, 2006; Wyczykier, Gabriela. “*De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la argentina contemporánea*”. Tesis de doctorado Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –Sede Académica Argentina- FLACSO, Buenos Aires, 2007

⁵¹ La fábrica emplea aproximadamente a 450 trabajadores/as.

manera similar a la de sus compañeros varones, las que podían luchar desde una posición diferente a las de afuera (Carrario y Freire 2010).

Esta *Comisión de Mujeres* de la Ex-Zanon, hoy FasinPat, constituyó el puntapié inicial para desarrollar acciones dentro de la fábrica y en una etapa posterior, en el Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén, cuya conducción deriva casi exclusivamente de la fábrica referenciada. Esta fábrica fue, y sigue siendo, un modelo de gestión en el resto del país.

Resulta interesante observar el proceso de construcción de subjetividades que operó en dichas mujeres como transformación y tránsito de una posición de mujer tradicional y subordinada social, a la de una mujer sujeta política que encontró en la lucha social, la posibilidad de replantearse cambios en sus relaciones de género, descubrirse como promotora de cambios sociales y como hacedora de prácticas sociales y políticas nuevas. Por supuesto que mientras se daban estos conflictos en Neuquén, como espejo de lo que ocurría en el resto del país, a nivel nacional se promovía la segunda ley de cupo femenino, esta vez, en el ámbito sindical.

Nuestra provincia se adherirá a la misma en todos los términos bajo la Ley Provincial N° 1974. Pero resulta necesario hacer una diferencia para sindicatos que se inscriben en el marco de actividades privadas y aquellos que nuclean trabajadores/as de actividades públicas

Por ejemplo, el caso del Centro Empleados de Comercio (CEC) se rige por la normativa nacional (Ley 25.674), en el marco de la Ley N° 14.250 (Ley de Convenciones Colectivas)⁵². Pero los sindicatos de empleados estatales (provinciales y municipales), en nuestro caso la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén (ATEN) puede resultar obligatorio, y de hecho lo es, el cupo en cuanto a representación dentro de las

⁵² Se adjunta en el ANEXO N° 6

comisiones directivas de cada gremio, pero no así en cuanto a la presencia de mujeres en lo que refiere a las unidades de negociación colectivas (paritarias) ya que es de competencia de los gobiernos provinciales.

Si bien la Ley Provincial N° 1974 con las modificaciones introducidas por ley N° 2488, texto ordenado por resolución n° 695 del 30 de agosto de 2005⁵³, no contempla expresamente ni hace referencia acerca de cómo se integra la comisión de negociación colectiva en cuanto al cupo femenino, podríamos afirmar que está contemplada en el artículo 7° de dicho cuerpo legal que dice “será de aplicación supletoria –en tanto sea compatible con lo dispuesto en la presente ley– la normativa nacional”.

Es decir, que la Ley n° 25.674 como ley nacional es perfectamente compatible con la normativa provincial, por lo cual deberá tenerse en cuenta la presencia femenina en dichas negociaciones.

En conclusión, y a partir de lo ya enunciado, analizaremos los dos sindicatos seleccionados, teniendo en cuenta las leyes nacional y provincial que imponen la inclusión de las mujeres en el sindicalismo con el propósito de dar respuesta a las preguntas y objetivos trazados, así como las hipótesis que animaron esta investigación

⁵³ Se adjunta en el ANEXO N° 7

CAPÍTULO 6

Itinerarios de experiencias sindicales de las mujeres en Neuquén

CAPÍTULO 6

6.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS SINDICALES

ENTRADA...

Resulta necesario considerar que la problemática de género es un tema social y político que implica una determinada forma y lógica de organización y vinculación entre las personas, de distribución del trabajo y de ejercicio del poder. Sus efectos involucran a todas las personas, independientemente de su sexo, clase social, etnia, religión o nacionalidad, y es una cuestión que entraña cambios en las relaciones sociales.

En la actualidad, es indudable el creciente protagonismo de las mujeres en los espacios públicos formalizados, especialmente en aquellos de representación política o sindical, considerados hasta hace poco tiempo como dominio casi exclusivamente masculino. De manera que resulta necesario revisar los modos de vinculación entre unos y otras, y develar las relaciones de género que impiden o favorecen que las mujeres tengan mayores expresiones en esos espacios, en nuestro caso, en los ámbitos sindicales.

Este proceso, que todavía continúa, involucra varios aspectos que incluyen el reconocerse como personas, aprender a desenvolverse en espacios tradicionalmente masculinos, con sus lógicas y sus códigos radicalmente distintos de los que caracterizan el ámbito de la vida privada. Este aprendizaje, además, incluye la capacidad para hacerse reconocer y hacer oír opiniones propias.

Abordar la participación sindical desde el género implica reconocer que este último concepto involucra, por un lado, un proceso de constitución de identidades individuales a partir de la diferencia sexual que desarrolla sujetos sexuados que se inscriben en la sociedad. Pero también es una noción relacional, en el sentido de que

hombres y mujeres son definidos en términos relativos entre sí, de que el estudio de uno involucra el estudio del otro, de manera que no podríamos comprender ambos si los separamos. Ya lo pensaba Natalie Z. Davis (2006) cuando proponía interesarse en ambas historias y no centrarse solamente en el sexo oprimido para descubrir el alcance, funcionamiento y significado de los roles sexuales en los diferentes períodos históricos. Del mismo modo lo explicita Sheila Benhabib (ctd. en Lagarde 26) cuando dice “...El género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos...”.

Así, iniciaremos este capítulo tomando como referencia la argumentación teórica de Joan Acker (1990; 1992) quien ha intentado explicar, desde un análisis sociológico, las desigualdades de género dentro de las organizaciones. Para ello utiliza la noción de *instituciones generizadas* (*gendered institutions*). Este concepto le sirve para explicar que el género está presente en los procesos, prácticas, imágenes, ideologías y distribución de la energía en los distintos sectores de la vida social. Pero también que las diversas instituciones como la política, la economía, el sindicalismo inclusive [agrego y enfatizo] “...son instituciones históricamente desarrolladas por los hombres, dominadas por los hombres y simbólicamente interpretadas desde el punto de vista de los hombres en las principales posiciones, tanto en el presente como históricamente...” (Acker 1990 567). La autora afirma que las estructuras de las organizaciones de trabajo han sido conformadas con ausencia de mujeres. Asimismo, refiere que las imágenes culturales de género se crean y reproducen al interior de todas las organizaciones.

En un trabajo posterior, Acker (1992) señala que la generización se produce en cinco aspectos. El primero se produce a través de las divisiones basadas en el género en el proceso de trabajo: ubicaciones físicas, el poder, las estructuras del mercado de trabajo, la familia y el estado. El segundo aspecto se produce, a través de símbolos e imágenes

que refuerzan las divisiones de género. En este sentido, la educación y los medios de comunicación masivos reproducen una imagen femenina destinada a un lugar social inferiorizado. En tercer lugar, la generización ocurre en las interacciones entre hombres y mujeres donde los patrones de sumisión y dominación, refuerzan las divisiones de género. En efecto, en muchas organizaciones los varones suelen situarse en una posición tutelar hacia las mujeres con las que interactúan, incluso más allá del puesto que unos u otras ocupen, mientras que las mujeres tienden a ubicarse en una posición tutelada hacia los varones. De esta forma se reproduce cierta significación imaginaria de la femineidad que la asimila a la idea de fragilidad y/o incapacidad. En cuarto lugar, estos procesos mejoran las identidades de género individuales en hombres y mujeres. Finalmente, mientras las organizaciones aparentemente se declaran como neutras en género tienen una *subestructura de género* que se reproduce en las actividades de la organización¹.

Si bien Acker argumenta que el origen de las instituciones generizadas está en relación con la reproducción y la producción consideradas como esferas separadas e inherentes a mujeres y varones, y que constituyen la brecha que se perpetúa en la mayoría de las instituciones (aspectos que analizaremos más adelante), en este apartado nos interesa analizar y fundamentar cómo se resuelve la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales desde las voces de sus distintos protagonistas.

Antes de ello, resulta necesario aclarar que ubicamos los discursos (de varones y mujeres) en el nivel de las significaciones y sus producciones efecto del imaginario social presente, tal como lo plantea Cornelius Castoriadis (1989) y lo abordaremos desde una perspectiva de género. El concepto de *imaginario social* se refiere al estilo de concebir el

¹ Para fundamentar las “subestructuras de género” la autora toma el ejemplo de la evaluación del trabajo como herramienta de gestión, para entender cómo tienen connotaciones de género. En este sentido se evalúa en términos de complejidad, conocimiento, habilidad, esfuerzo y las condiciones de trabajo y están destinados a ser independientes de la persona que realiza el trabajo. De este modo, el supuesto subyacente, por lo tanto, es que la persona es un hombre, que no tiene otras responsabilidades como la procreación, el cuidado y la crianza.

mundo singular, que le es propio a una sociedad particular, en un momento histórico. Esto significa que vincula el término a lo socio-histórico, a las formas de determinación social, a los procesos de creación por medio de los cuales los sujetos se inventan sus propios mundos.

Desde el punto de vista teórico, este concepto es portador de la profundidad necesaria para la comprensión de las sociedades modernas. Se refiere a la producción ontológica de un modo particular de ser, y establece o da cuenta de un “magma de significaciones imaginarias sociales” (1989 290), que regula los discursos, las prácticas, los deseos y los sentires de un conjunto identitario de sujetos. En la perspectiva histórica, el imaginario permite investigar, en una época dada, los elementos racionales y psíquicos (ideas, pensamientos, representaciones, saberes, conocimientos, imágenes, mentalidades), y establecer los límites del universo mental de los hombres y mujeres de la época en cuestión. La idea de imaginario para los historiadores podría resumirse como el conjunto de representaciones colectivas relativas a cada sociedad.

A continuación, analizaremos las voces de las mismas protagonistas mujeres en relación con el pensamiento de los varones que participan o han participado en dos sindicatos de Neuquén. El objetivo es entender los procesos de generización que han operado en esos espacios y las formas en que el imaginario ha intervenido en ellos, al tiempo que dichos procesos han contribuido a consolidar un imaginario o a transformarlo.

En primer lugar, podemos afirmar que existen diferencias en cuanto a la percepción de varones y mujeres entre sí; también existen visiones disímiles entre un sindicato y otro. Las diferencias entre ambos sexos se corresponden, en un primer análisis, con la propuesta de Acker, en tanto históricamente el sindicalismo en Argentina estuvo constituido por varones. Es decir, nació con una conformación masculina que podemos asociar, por un lado, con la separación entre espacio público/ espacio privado que

asignaba roles específicos a unos y otras. Por otro lado, con una concepción de ciudadanía marcada por el género, en donde las mujeres poseían derechos diferenciados o, en todo caso, los fueron obteniendo en diferentes etapas.

El universo contextual en el que las mujeres sindicalistas investigadas se desenvuelven responde al modelo tradicional, aunque las organizaciones analizadas tienen trayectorias relativamente cortas y recientes en tanto ambas surgieron en los '80, después del período dictatorial. ATEN² nació de una asociación anterior, UDA, fundada en 1972, y el CEC³ tuvo una primera fundación en el año 1963, con un período de consolidación también en los años '80.

En el caso de las mujeres sindicalizadas y con cargos en la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén –ATEN–, y teniendo en cuenta las entrevistas, mayoritariamente argumentan que no hay impedimentos para la participación de las mujeres. Sin embargo, puede inferirse de los datos relevados, que habría dos discursos en torno a esta cuestión: por un lado, el que podríamos denominar *discurso oficial* que plantea una igualdad de oportunidades con los varones, sin discriminación por sexos, y por otro, el que denomino *discurso oficioso* –en tanto resulta un planteo que de manera soterrada o no oficial es verbalizado por entrevistados/as– en el cual se consignan los obstáculos y la descalificación por parte de los varones:

ATEN es un sindicato mayoritariamente formado por mujeres...las mujeres han tenido un gran peso en ATEN⁴... (Institución A – Entrevistada 2)

² Desde el punto de vista de su estructura organizativa, ATEN es un sindicato único que pretende aglutinar a todos los trabajadores de la educación, incluyendo diferentes niveles y modalidades (inicial, primario, secundario y terciario; técnicas, artísticas, comerciales, etc.), diversas actividades (docentes, auxiliares de servicio, administrativos) y tanto a trabajadores activos como jubilados.

³ El Centro Empleados de Comercio nuclea a trabajadoras/es de distintos rubros que desarrollan actividades en establecimientos y actividades donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan diversos productos. No incluye a los trabajadoras/es pasivos.

⁴ Para este trabajo el sindicato ATEN será designado con la letra A

Las mujeres son las que acompañan, no las que lideran (Institución A – Entrevistada 1)

Podríamos preguntarnos con qué se relaciona este doble discurso, pero para quienes investigamos desde la perspectiva de género inmediatamente aflora la fuerte ideología patriarcal que permea las dos visiones. Y es que el “el patriarcado como el poder de hablar y de nombrar significa capacidad de distribuir los espacios físicos y simbólicos ... reservándose [los varones] aquellos espacios que, según un código por él establecido, considera los más valiosos” (Molina Petit, 1994 266). También surge de lo precedente que no existe una relación recíproca entre filiación (mayoritariamente mujeres) y la representación que detentan dentro del sindicato.

En efecto, ATEN contaba en el año 2012 con aproximadamente once mil quinientos (11.500) afiliados/as en toda la provincia⁵, de los cuales, el 85% eran mujeres, esto es, nueve mil setecientas (9.700) afiliadas; sin embargo esas cifras no se reflejaban en los puestos de dirección:

Si uno observa formalmente pareciera que nuestra opinión como mujeres tiene mucho peso, pero ... en una mirada más global ... no son respetadas. Digo esto porque la realidad es que en un sindicato como ATEN, el 90% somos mujeres y la mayoría de nuestro sindicato, está compuesto por varones (Institución A – Entrevistada 6).

Si bien en la década de los '90 las demandas de género y la perspectiva de género ocuparon un lugar incipiente pero creciente en la mayor parte del sindicalismo, en el imaginario institucional estas demandas operarían como el deber ser, pero no necesariamente permearon sus prácticas y reglas, algo que observamos cuando pasamos

⁵ Resulta necesario aclarar que la totalidad de trabajadores/as de la educación en Neuquén en el año 2012 era de aproximadamente 20.000. El resto de trabajadores/as de la educación se nuclea en torno a otros sindicatos como son ATE (Asociación Trabajadores del Estado) y UPCN (Unión de Personal Civil de la Nación). La sindicalización en uno u otros sindicatos es masiva.

del ámbito retórico a las comprobaciones empíricas. En efecto, hay una multiplicidad de discursos con significaciones distintas. Una de ellas es el discurso institucional de igualdad, versus prácticas cotidianas de discriminación. En este sentido, las voces de los varones del sindicato resumen esta dicotomía:

En ATEN a lo largo de treinta años de existencia [se] han conformado sus Comisiones Directivas mayoritariamente con mujeres (Institución A – Entrevistado 5).

El rango de Secretario General es de mucha exposición...me parece que [las mujeres] han optado por no tener un cargo así ... prefieren ocupar espacios menos expuestos ... (Institución A - Entrevistado 7).

Estas declaraciones dan cuenta de dos miradas diferentes. Una de ellas errónea, en tanto surge de los datos suministrados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación⁶ que las mujeres no han ocupado mayoritariamente cargos relevantes en el sindicato⁷. La otra, denota la sexuación del modelo patriarcal que especifica una particular distribución de poderes; que define la división del trabajo, espacios y prácticas por sexos. En efecto, el entrevistado 7 explicaba acerca de las preferencias de las mujeres en la participación desde el sindicato en el Consejo Provincial de Educación a través de las vocalías⁸. Así, daba cuenta de que entre los años 2006-2009 las vocalías por el sindicato fueron ocupadas totalmente por mujeres.

⁶ En adelante MTE y SS.

⁷ En otro apartado analizaremos los datos suministrados por MTE y SS.

⁸ El Consejo Provincial de Educación es el órgano de gobierno de la educación en la provincia. Está compuesto por seis miembros, 3 de los cuales son nombrados por el poder ejecutivo; otro es el vocal por la comunidad y se elige indirectamente en las elecciones para gobernador; los otros dos son docentes elegidos en votaciones directas (un vocal de rama primaria, inicial, adultos y especial y el otro representando a la rama media, técnica y superior). Son los que definen planes de estudios, cierre y aperturas de cursos, grados, divisiones, amplía competencias, introducen nuevos tipos de educación. También existen las Juntas de Clasificación con 5 miembros: 2 elegidos por el gobierno y 3 docentes elegidos por sus pares en elecciones. Entre sus funciones se destacan: organizar concursos de ingreso y ascenso de cargos directivos, custodiar legajos, definir controversias de conceptos docentes, opinar en prórrogas jubilatorias.

Este planteo, que sugiere que las mujeres prefieren cargos que no impliquen exhibición pública, exposición confrontativa o ponerse a la cabeza de los reclamos en el espacio público, se asocia con significaciones producto del imaginario social, con lo instituido por el patriarcado. Es decir, con un discurso que enfrenta códigos del mundo privado (como subalterno, sin capacidad de organización y gestión) versus códigos del mundo público (que desde lo cultural está asociado con lo masculino, con fuerte gravitación en lo social).

Sin embargo, también este discurso puede ser confrontado con pruebas empíricas a lo largo de los últimos años. En efecto, podemos dar cuenta de la presencia de mujeres en primera fila de manifestaciones multitudinarias, llevadas adelante por el gremio en el espacio público neuquino, tanto por medio de noticias periodísticas, como a través del archivo fotográfico que posee ATEN⁹.

Referido a las imágenes, adherimos a lo que sostiene Burke (2001) cuando dice que, al igual que los textos y los testimonios orales son una forma importante de documento histórico porque reflejan un testimonio ocular. Y si bien este autor opina que existen dificultades para su tratamiento, en tanto “son testigos mudos y resulta difícil traducir a palabras el testimonio que nos ofrecen” (18), confrontándolo con información periodística¹⁰ y con las entrevistas, tienen un alto contenido de verosimilitud.

Ahora abordaremos el análisis del Centro Empleados de Comercio –CEC– para observar cómo se manifiestan nuestras/os entrevistadas/os respecto a la participación sindical de las mujeres.

⁹ Gran parte del registro fotográfico que posee el gremio fue suministrado para la elaboración de este trabajo. Ver ANEXO N° 8.

¹⁰ Diario *Clarín*, 12 de abril de 2007 en <<http://www.clarin.com/diario/2007/04/12/elpais/p-01001.htm>>

Según Castoriadis (1989), la única manera de acceder a los imaginarios sociales es a través de su materialización semiótica, esto es, a través de los signos, especialmente a través del discurso, los textos y las acciones narrativas de los sujetos. A través de ellos, lo imaginario adquiere significación y actúa como constructor de sentido. Entonces nos preguntamos ¿Qué discursos se configuran, por ejemplo, sobre la participación de las mujeres, tanto desde el sindicalismo a través de sus comisiones directivas, como desde las individualidades mismas de los varones sindicalistas y sindicalizados?

El principio de igualdad de oportunidades y de tratamiento, en tanto propuesta de superación de inequidades y de arbitrariedades, es algo con lo que es impensable estar en desacuerdo y así lo hacen saber los varones entrevistados. Pero se hace necesario abrir una reflexión en torno a cómo es traducida esta idea en las prácticas concretas. En el caso de los varones, si bien consideran que las mujeres deberían/deben ocupar espacios dentro de las estructuras sindicales, en un análisis más minucioso de sus dichos se revela lo contrario. En efecto, mientras uno de ellos asegura que:

Las mujeres participan cuando los hijos están grandes (Institución B¹¹ - Entrevistado 4)

Otro trabajador (Institución B – Entrevistado 5) que ocupa el cargo de delegado en una empresa de electrodomésticos, explica que:

Las mujeres tienen más dificultades para entablar discusiones con la empresa porque les falta firmeza a la hora de plantear los reclamos.

Las palabras del delegado sugieren que, en el imaginario social, el papel sindical femenino transgrede el rol socialmente constituido y aceptado para las mujeres, o que pesa más el estereotipo, o en todo caso, no cumple con las características reconocidas

¹¹ Para este trabajo el sindicato CEC será designado con la letra B.

como ideales para ejercer un liderazgo sindical, que deberían coincidir con las características culturalmente aceptadas para los varones.

No es diferente la opinión de las mujeres quienes aseguran que:

Nuestra presencia en la comisión del gremio es puramente formal (Institución B - Entrevistada 1)¹²

Es difícil participar porque es un gremio machista donde los hombres toman las decisiones (Institución B - Entrevistada 2).

En este caso los discursos tanto de varones como de mujeres se asemejan, brindando elementos que conforman un escenario de *espejismos de igualdad* porque si bien nuestras entrevistadas están ocupando un lugar dentro del sindicato de referencia, que podría sugerir instancias de inclusión y de no discriminación, flota en la superficie una reedición de la historia de tutelajes sobre las mujeres, dado predominantemente en el sindicalismo, con procesos internos que contribuyen a mantenerlas alejadas y segregadas en la vida y decisiones de la organización.

Del mismo modo y de manera semejante al gremio ya analizado, está atravesado por el discurso institucional de igualdad versus prácticas cotidianas de discriminación. Podemos observarlo cuando el Entrevistado 4, que ocupa el segundo cargo más importante del sindicato –la subsecretaría general–, dice:

La participación de la mujer le pone mucho equilibrio en muchas cosas.

Mientras el Entrevistado 5, que pertenece a los cuadros medios ya que ocupa el cargo de delegado¹³, expresa:

¹² Se desempeña como encargada del Departamento de Recursos Humanos del Sindicato

¹³ Los delegados tienen responsabilidades múltiples ya que ejercen la función de representar a sus compañeros/as trabajadores/as ante la empresa y el sindicato, y al sindicato frente a trabajadoras/es y la empresa. Son elegidos tanto por trabajadores/as afiliados como no afiliados, la elección es por voto secreto y directo de trabajadoras/es. El número de delegados varía según la cantidad de trabajadoras/es que tenga cada establecimiento (Rial, Noemí, José Daniel Machado y Abel Nicolás De Manuele. *Manual*

Para los reclamos nos ponemos de acuerdo la mayoría, aunque las mujeres no opinan mucho porque no les interesa o porque no están afiliadas al sindicato
(Institución B)

Como vemos en el Entrevistado 4 el discurso feminista está teóricamente asumido por todos, por lo menos desde lo institucional, pero en la práctica o podríamos decir en el llano, el discurso sexista y discriminador persiste. Por supuesto que resulta necesario aclarar que este gremio, que como organización de base pertenece a la Confederación General del Trabajo (CGT), se inserta en el denominado sindicalismo tradicional, o dicho de otra manera, en lo que algunos teóricos llaman el modelo sindical argentino¹⁴.

En este caso, cuando hablamos de sindicalismo tradicional nos referimos a aquellos dirigentes o corrientes gremiales cuyos posicionamientos ideológicos y políticos se basan en el sostenimiento de organizaciones cerradas alrededor del poder de las cúpulas, formas de conducción verticalistas y alejamiento de las necesidades e intereses cotidianos de las bases¹⁵. Podemos corroborar esto último con las palabras de la Entrevistada 1 cuando dice:

Toda la información debe ser avalada por la Comisión Directiva o por Ramón [el secretario Gremial] si Ramón da la autorización no hay problemas...

Ahora bien, el análisis que estamos realizando sobre dichos, pareceres, sentires, argumentaciones, interpretaciones que realizan tanto mujeres como varones sindicalistas y sindicalizados, está contextualizado en el tiempo presente. Esto es, estamos instalados en un período temporal en el que las políticas públicas de acción positiva en el sindicalismo llevan ya diez años de implementación en la República Argentina y en

para representantes sindicales. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni Editores, 2011; Corte, Néstor T. *El modelo sindical argentino. Régimen Legal de las Asociaciones Sindicales*, 2º edición, Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 1994; Godio, Julio. *Sociedades de trabajo y sindicalismo socio-político en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Corregidor, 2005)

¹⁴ Puede leerse sobre el análisis del “modelo sindical argentino” en el Cap. 5.-

¹⁵ Abundaremos en esta caracterización del CEC en otro apartado.

Neuquén. Entonces, por los dichos y argumentaciones que se expusieron vemos que estamos ante algo muy profundo, e históricamente muy enraizado, algo que no resulta posible de erradicar con un simple reacomodo de algunos roles en lo sexual o social, ni siquiera con reorganizar por completo las estructuras económicas, políticas o sindicales a través de medidas de acción positiva.

Por supuesto que dichas medidas toman o adquieren mayor impulso en sindicatos en el que la presencia de mujeres es importante. Sin embargo, aun con un número significativo de afiliadas (según datos informales suministrados por un empleado del sindicato existen 8.000 afiliadas sobre un total de 13.000)¹⁶ la implementación de una perspectiva de género, o por lo menos de una sensibilización de género permanecen ausentes, pese al cupo sindical femenino normativizado desde el año 2002.

En el mismo escenario sindical, resulta llamativo que haya un bajo índice de sindicalización, pero también un escaso interés de agremiados/as por la vida interna del sindicato. En efecto, la mayor parte de los entrevistados (varones y mujeres) desconocen quiénes componen la Comisión Directiva del gremio o cuántas mujeres la integran.

La falta de interés de las mujeres (y en muchos casos de los varones) sobre su organización sindical podría tener diversas causas, entre las cuales se pueden mencionar: su relativamente reciente incorporación masiva a las actividades productivas, en términos históricos; la imagen negativa del movimiento sindical en general y del propio gremio en particular; la ausencia de oportunidades de educación laboral y, en consecuencia, del conocimiento de sus derechos, frente a la creciente promoción del individualismo y competencia entre las personas; esfuerzos insuficientes para promocionar la afiliación de las trabajadoras en proporciones mayores. Es decir, la conexión con trabajadoras/es de cada rubro de comercio se realiza a través de los delegados/as, pero solo en aquellos

¹⁶ El sindicato no posee un registro oficial sobre la cantidad de afiliadas/os. Según datos periodísticos el 65% del total de la afiliación pertenece a mujeres trabajadoras.

establecimientos que cuentan con más de 60 trabajadores/as. En el resto no hay acercamiento/relación del sindicato con trabajadores y tal vez eso promueva la desconexión y el escaso interés por la afiliación. También podemos destacar la percepción de que los sindicatos no dan respuesta a sus necesidades. Todos estos factores pueden inhibir a las mujeres para afiliarse a las organizaciones sindicales.

Prueba de algunas de las causas mencionadas son los dichos de un grupo de mujeres que afirmaba:

Está bien sindicalizarse, pero falta comunicación (Institución B – Entrevistada 6).

La verdad que seguramente hay beneficios, pero nunca nos lo hicieron ver, es por eso que no estoy afiliada (Institución B – Entrevistada 7)

El sindicato no informa nada...nunca han venido a decirnos cuáles son los beneficios, ni a explicar nada... (Institución B – Entrevistada 8)

La huelga se hizo por reivindicaciones salariales, pero las conversaciones fueron entre el gremio (delegados) y la gerencia y con el desconocimiento de la mayor parte de los empleados... (Institución B – Entrevistada 8)¹⁷

SALIDA ...

Si bien algunas versiones acerca de la escasa participación de las mujeres en el sindicalismo se apoya en argumentos de cuño biologicista, propio del sexo femenino, como por ejemplo la inexperiencia sindical de las mujeres o la doble jornada laboral, en realidad habría que buscar esta diferenciación en cuanto a la participación en las características históricas, propias de la organización sindical. En efecto, desde el punto de vista de los varones hay escasa conexión del discurso teórico con la actividad práctica.

¹⁷ La entrevistada alude a una huelga que mantuvieron trabajadoras/es de una empresa de electrodomésticos en el año 2010.-

Pareciera que los varones aceptan la participación de las mujeres pero lo reducen a la presencia física, sin permitir que rebasen los límites del poder que tienen ellos. Por otro lado, se percibe que atribuyen a las mujeres una menor capacidad para la acción sindical, menos experiencia, menos conocimientos. Asimismo, pervive en ambos sindicatos el modelo sindical tradicional.

Desde las mujeres, es indudable que no alcanza con tener en cuenta la teoría que promueve la igualdad y equidad entre varones y mujeres, tampoco las normativas que la promueven, sino que se requiere una transformación para reconocerse como iguales y propiciar el cambio estructural. La negación a sujetarse a determinados estereotipos iniciados por la teoría feminista es una condición que deviene en abstracta en este caso. En efecto, continúan pensándose y aceptando la representación tradicional de la Mujer, en tanto constructo de la imaginación del varón, y por lo tanto, sometida a la descalificación y subordinación. Es aquí donde se refuerza la posición de Acker (1992) cuando plantea que la generización se origina, entre otros aspectos, en las interacciones entre varones y mujeres en términos de sumisión y dominación y en posiciones de tutela de los primeros en relación a las segundas.

6.2. SINDICALISMO, GÉNERO Y CUPO FEMENINO

ENTRADA...

En el capítulo 2 planteamos nuestra propuesta de historizar el presente como metodología para entender y poner en cuestión nuestro tiempo, el de las generaciones vivas, pero teniendo en cuenta que con ello pretendemos ubicar nuestro análisis en una suerte de *continuum* que articule el pasado con el presente.

Decíamos, adhiriendo a lo preceptuado por Julio Aróstegui, que “la historia del presente refleja una dialéctica entre estructura y acción, donde el análisis histórico del

tiempo presente debe conjugar tiempo largo y tiempo corto, acontecimiento y duración” (2004a 49), en el intento de marcar rupturas y continuidades en el presente histórico. Entonces, nuestra pretensión es enfocarnos en el análisis del acontecimiento, es decir, la matriz histórica inteligible que, en nuestro caso, sería la promulgación y aplicación de la ley nacional de cupo sindical femenino, como normativa a la que la provincia de Neuquén adhiere, entendiendo que en clave disruptiva se inscribe en el marco de la historia del sindicalismo argentino, por un lado, y en el proceso histórico de más larga duración del patriarcado por el otro.

Al analizar la relación sindicalismo-mujeres, la primera pregunta que cabe hacerse es ¿Quiénes son las mujeres sindicalistas (que participan en la organización) y las sindicalizadas (están afiliadas a algún sindicato)? Como es lógico, lo primero que define a estas mujeres es que forman parte del mercado de trabajo, son obreras y trabajadoras, representantes de muy diversos sectores populares. Pero nos interesa resaltar que estas mujeres no solo trabajan, sino que desde muy diversas ocupaciones, se comprometen, se filian a un sindicato y algunas, incluso, son líderes en las movilizaciones u ocupan puestos de responsabilidad en las estructuras sindicales. Es decir, en principio son mujeres activas, reivindicativas, interesadas en la política aunque sea a pequeña escala. Algunas irán más allá al encarnar como representantes (permanentes u ocasionales) los intereses de sus compañeros/as de trabajo, serán portavoces, tendrán la voz, la palabra pública, acción que en sí misma implica tensionar los roles de género, dentro y fuera de la empresa o el sindicato. Este perfil nos haría pensar en unas mujeres y una acción sindical muy definidas por la conciencia de género pero ¿es esto así? Ahora lo veremos con más detalle.

La segunda cuestión que debemos preguntarnos es si importa esta actividad sindical teniendo en cuenta la premisa que afirma que las mujeres han participado en menor medida que los varones en los conflictos obreros. Ciertamente, hay un consenso

historiográfico que lo afirma, ahora bien, pensamos que aquí hay que tener en cuenta dos cuestiones. Por un lado, y lo hemos señalado en páginas anteriores y lo veremos en las que siguen, el patriarcado ha producido una cultura sindical en la que las mujeres han sido desplazadas de la toma de decisiones, de la participación en las cúpulas sindicales o, si han estado, han sido poco visibles. En segundo lugar, y esto no podemos obviarlo, la historia y las ciencias sociales han contribuido a esa invisibilización también, al considerar insignificante la acción sindical de las mujeres o poco importante las ramas en las que se emplean. Algo que está cambiando, como demuestran las investigaciones del equipo dirigido por Cristina Borderías sobre trabajo y sindicalismo femenino (Borderías; Villar) o la esclarecedora monografía de Elizabeth Hutchison sobre Chile, así como los interesantes aportes de Catalina Wainerman sobre la invisibilidad censal de las mujeres, o las investigaciones de Godinho Delgado, y de Mirta Lobato, entre otros. Pero además de las investigaciones académicas, esta percepción de las mujeres y los sindicatos ha ido cambiando porque, desde finales del siglo XX, las mujeres trabajadoras han ido a exigir en sus sindicatos romper con la “tradicción sindical” e incluir sus peticiones en la agenda reivindicativa del gremio¹⁸.

El indicador principal que obligó a los sindicatos a incluir la participación de las mujeres es el dato incontestable de la creciente fuerza laboral femenina. En efecto, las mujeres están hoy en día en muchos sectores cubiertos por la representación sindical, y

¹⁸ Algunas de las reivindicaciones incluyeron el derecho a las mismas oportunidades de empleo, a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio. También reclamaban igual remuneración por igual trabajo. Impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar; prohibir bajo pena de sanciones el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se hayan probado pueden resultar perjudiciales para ella.

en algunos, como los servicios, son mayoría, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹⁹.

Si esta fue la causa de exigir demandas específicas en el trabajo, también existen otros datos que denotan desigualdades de género. Uno de ellos es la disparidad de participación de mujeres y varones –con evidente desventaja para ellas– en las instancias de toma de decisiones de las organizaciones de carácter público. La iniciativa que ha sido adoptada hasta ahora y que intenta superar esta desigualdad son las políticas de acción positiva. En otro capítulo de este trabajo hemos analizado ampliamente dichas políticas, solamente digamos que la acción positiva es una estrategia para subsanar discriminaciones existentes y construir de manera más acelerada la participación más equilibrada de los diferentes grupos en espacios con desigualdad de acceso y oportunidades.

Dentro de las medidas de acción positiva, la cuota o cupo es la modalidad más conocida, más utilizada y con mayor impacto por sus resultados. Desde el año 1991 existe en nuestro país en el ámbito político, lo que ha permitido aumentar la participación de las mujeres en las últimas décadas.

Ahora bien, con la cuota o cupo pretende promoverse la incorporación de una *masa crítica* de mujeres a las instancias decisorias, que elimina el carácter meramente simbólico que tiene la presencia de una única mujer en esos espacios²⁰. Las mujeres adquieren visibilidad como dirigentes y empiezan a entrar en el imaginario social como

¹⁹ Entre 2002 y 2006 la tasa de empleo de las mujeres pasó del 51,4 al 54,2%, mientras que la de los hombres se mantuvo estable en un 78,9%. Durante el período 1990-2006, la tasa de participación de las mujeres subió 11 puntos porcentuales, mientras que la de los hombres disminuyó en casi 1 punto porcentual.

²⁰ Se entiende por masa crítica el incremento en la cantidad de mujeres, pero también de cambios en las relaciones de poder. El aumento de mujeres en un grupo como el sindicalismo evitaría lo que Kanter denomina “token women” o “mujeres símbolos”, llamado así por Dahlerup, que significa mujeres solas en un mundo masculino, lo que generaría una “incorporación” cultural de las dominadas al grupo con mayor poder, es decir, al grupo de los varones (Osborne, R 2005).

parte de y no como excepciones; se van modificando las pautas culturales que *naturalizan* su exclusión de los ámbitos públicos de toma de decisión (Godinho Delgado 2009).

Estos serían los anhelos que persiguieron quienes promulgaron la ley 25.674 (de cupo sindical femenino) en el año 2002. Ahora veamos qué correlato tiene el discurso de la ley en las prácticas, reveladoras del imaginario vigente.

En principio analicemos el conocimiento de la ley que tienen nuestras/os entrevistadas/os de ATEN. Se desprende de las entrevistas que existe en general un desconocimiento de la normativa pese a que ya lleva 10 años de implementación, y que existe un organismo que impide vulnerar la ley. En efecto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, no reconoce las listas que se presenten para elecciones sindicales, sin la debida cuota de mujeres.

Yo no estoy de acuerdo con el cupo...creo que uno se tiene que ganar el lugar [...] lo que interesa es si el que va a dirigir sirve, sea hombre o mujer...
(Institución A – Entrevistada 12)

No lo hablamos nunca [...] si el lugar que ocupan los compañeros representa los intereses de todos como clase, no me parece un obstáculo... (Institución A – Entrevistada 2)

No conozco lo que dice la ley [...] sabía que había una ley de cupo para los partidos y las candidaturas, pero para el sindicalismo no... (Institución A – Entrevistada 6)

Si la conocía...me parece que abrió un camino para la participación...
(Institución A – Entrevistado 7)

Ante esta realidad, podríamos preguntarnos ¿por qué no se han interesado, sobre todo las mujeres, por interiorizarse de la ley como estrategia para reclamar mayores lugares dentro de los cargos en el sindicato?

La interpretación podría tener una doble entrada a mi entender, por un lado, la afiliación y participación masiva de mujeres en este sindicato, hace que indefectiblemente algunas afiliadas integren las listas y, de esta manera, se salva el cupo, aun cuando se ignora su promulgación. La otra interpretación tiene que ver con las reivindicaciones de clase que predominan por sobre las de género. Entonces, unir conciencia de clase (discriminación como trabajadores/as de la educación) y conciencia de género (discriminación de trabajadoras por sexo) puede resultar dificultoso, o en todo caso, irrelevante. Y en nuestro estudio, entre las propias mujeres, ya que no todas tienen conciencia feminista, así como no todos los trabajadores tienen conciencia de clase.

Si bien hay autoras que postulan (Fraser 1997) que la identidad de grupo (en este caso el género femenino) ha reemplazado a los intereses de clase (trabajadores/as) como eje de la movilización política, no ocurre lo mismo en el sindicato estudiado en cuanto a los beneficios que podría tener una medida de acción positiva como es el cupo femenino. Comparando con lo que esta autora analiza en torno al dilema del reconocimiento-redistribución, en nuestro caso, el énfasis sigue puesto en las luchas por la redistribución en lugar de enfatizar las luchas por el reconocimiento²¹.

Yo creo que si dirige un hombre o una mujer no tiene que ver con el género [...] tiene que ver con el sistema capitalista patriarcal y dentro de este sistema la política que llevan adelante los hombres es de conciliación, y entonces es pro-capitalista y al ser pro-capitalista el hombre tiene preeminencia (Institución A – Entrevistada 1)

²¹ El dilema que plantea N. Fraser (1997) se sintetiza diciendo que pueden identificarse dos tipos de injusticia. Por un lado, la injusticia socioeconómica dada por la estructura político-económica de la sociedad. Es decir, la explotación, la marginalidad económica cuyo remedio sería en términos generales la “redistribución”. Por otro lado, la injusticia cultural que incluye la dominación cultural o la falta de reconocimiento y representación, en nuestro caso de género, que serían injusticias de reconocimiento. El dilema se da cuando ciertas luchas por el reconocimiento tienden a profundizar las diferencias, mientras que las luchas por la redistribución homogenizan los colectivos. Entonces, la reparación de estas injusticias van en direcciones opuestas.

Los planteos que hacen hombres y mujeres giran en torno a las condiciones de trabajo (Institución A – Entrevistado 5).

Con respecto al mayor conocimiento de la ley que tienen los varones del sindicato, en relación con el conocimiento que tienen las mujeres, podríamos aventurar otra interpretación. Y es que, en tanto los varones han tenido mayor presencia y mayor cantidad de cargos relevantes a lo largo de la historia del sindicato, que han participado –como autoridades que eran y son– de diversos eventos políticos a nivel nacional (por ejemplo encuentros nacionales de CTERA²²), que han debido lidiar con presentaciones de listas en los estamentos de control de elecciones (por ejemplo MTE y SS), que tendrían mayores experiencias en cuestiones ligadas al espacio público, entonces es probable que justamente esos lugares que han ocupado y, con ello, los saberes que han adquirido, los colocarían en esta situación de mayor conocimiento de la ley. Conocimiento que, indudablemente no ha sido socializado entre las mujeres sindicalizadas, desde el momento en que, volviendo a lo anterior, priman en las entrevistadas las reivindicaciones asociadas a los intereses de clase (salario, jornada laboral, condiciones de trabajo)

Ahora bien, tal como nos preguntábamos en el inicio de este trabajo:

¿La ley de cupos instala la defensa de intereses de género y la ruptura con patrones de comportamiento patriarcales materializados en los modos de accionar y ejercer el poder en el sindicalismo?

Indudablemente, la ley persigue la inclusión de mujeres como forma de ampliar sus derechos en una organización que ha sido históricamente un territorio más transitado por hombres. Esta ampliación de derechos constituye el fundamento de las teóricas feministas al argumentar la exclusión de la ciudadanía o, en todo caso, el ejercicio de una ciudadanía incompleta o una ciudadanía negativa. Pero también sienta la discusión en

²² Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.

torno a la dicotomía igualdad-diferencia que algunas teóricas resuelven con propuestas que oscilan entre una ciudadanía diferenciada, propuesta por Iris Young (1996), a una concepción democrática radical de la ciudadanía, aportada por Chantal Mouffe (1999; 2009).

Entonces, si la ley tuvo como objetivo ampliar derechos para las mujeres y, por lo tanto, lograr una ciudadanía más inclusiva donde la pretensión es reparar las injusticias de *reconocimiento*, acordamos con Angeles Barreré Unzueta (2003c) que al analizar, desde el plano jurídico, el llamado derecho antidiscriminatorio expone que estas normativas tienen sus límites en tanto se centran fundamentalmente en la discriminación directa o indirecta sobre individuos, pero no avanzan sobre la subordinación y discriminación estructural.

En este caso, la subordinación y discriminación estructural remite a los designios del patriarcado que, en palabras de Joan Scott (1988-1992), es la estructura que organiza e impone la subordinación de unos sujetos sobre otros en función de la diferencia sexual. Es decir, considera que allí está el núcleo que genera dominación de maneras diferentes, en diferentes momentos de la historia y en diferentes lugares del mundo. Y por lo tanto, se inscribe en la larga duración, es decir, estructuras sociales y culturales que tardan mucho tiempo en desgastarse y cambiar.

Esto es lo que trasuntan las posturas de entrevistadas:

Muchas veces por la propia formación patriarcal (el padre tiene razón...el marido...el hombre...) cuando ya no tienen argumentos con la mujer...recurren al grito y al cachetazo. No lo he visto en el ámbito gremial esto último, pero si los gritos para callarte... (Institución A – Entrevistada 8)

Los que encabezan listas [está refiriéndose a las elecciones gremiales] son los hombres 'respetados' aunque las mujeres somos mayoría (Institución A – Entrevistada 4).

Ahora bien, a partir de los datos recabados, resulta evidente que la totalidad de los/as entrevistados/as están de acuerdo con la participación e integración de las mujeres en el sindicato. Entonces, si desde el discurso oficial celebran o acuerdan acerca de las medidas de acción positiva que apuntan a la igualdad con los varones, hay otro discurso oficioso que considera intrascendente la ley de cuota, o en todo caso que no resuelve las inequidades de género dentro del sindicato.

Nosotros no lo vivimos como una transformación [se refiere a la ley de cupo sindical femenino] porque cuando empecé en ATEN [1999] ya tenía una Secretaria General mujer²³. (Institución A – Entrevistada 1)²⁴

Esta ley de cupo femenino no ha hecho cambiar un ápice la realidad de las mujeres. (Institución A – Entrevistada 6)²⁵

Si pasamos del análisis de las entrevistas a los datos suministrados por el MTE y SS podemos vislumbrar cuántas mujeres han ocupado posiciones de poder antes y después de la implementación de la ley de cupo sindical femenino.

La Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén renueva sus autoridades cada dos (2) años, es por ello que recabamos datos de las comisiones directivas desde el año 2000 a 2012 con el objetivo de detectar y comprobar la inserción de las mujeres en un porcentaje mínimo del 30% en cargos expectantes de poder.

Como organización, los sindicatos se dotan de una estructura con diferentes grados de responsabilidad y poder, y con diferentes mecanismos para la toma de decisiones. En nuestro país, históricamente los sindicatos se han configurado como

²³ Para el período que referencia la entrevistada, la Secretaria General de ATEN era Liliana Obregón. Una de las tres mujeres que ocuparon ese cargo en treinta años de existencia del sindicato.

²⁴ Actualmente ocupa el cargo de Secretaria de Prensa de ATEN.

²⁵ La Entrevistada 6 es actualmente miembro de la comisión directiva y está a cargo de la Secretaría de Género en ATEN.

instituciones poco dinámicas, con un fuerte centralismo en lugar de propender a la participación y la democratización.

Sin embargo, existen diferencias entre aquellos nucleados en torno a la CGT y los sindicatos que adhieren a la CTA²⁶. En efecto, en el caso de ATEN, enmarcado en la Central de Trabajadores Argentinos, posee una dinámica particular en cuanto a la toma de decisiones importantes pese a la Comisión Directiva. Estas decisiones (huelgas, marchas de protesta, acciones directas) se toman fundamentalmente en asambleas a la que concurre una masa importante de afiliados/os. Es más, cuando deben reunirse con el Estado Provincial a los fines de discutir condiciones laborales, aumento de salarios, u otro aspecto que involucre a la educación (paritarias), la resolución última acerca de las pretensiones que llevarán a la reunión son tomadas en asambleas que se realizan a lo largo de toda la provincia²⁷.

Con esta dinámica, cabe pensar que la organización del sindicato apunta a la horizontalidad en cuanto a la toma de decisiones, sin embargo, cuando analizamos la Comisión Directiva de ATEN observamos que, aunque el número de mujeres afiliadas al sindicato es mayoría, y las decisiones asamblearias son definidas mayoritariamente por mujeres, éstas no ocupan los lugares centrales dentro de la estructura máxima²⁸.

En efecto, con promulgación o sin ella, el cupo sindical femenino se aplica en el sindicato en cuanto al número de mujeres que ocupan cargos, pero no son precisamente los más importantes o relevantes o con mayor poder. La Comisión Directiva tiene trece

²⁶ Las diferencias entre una y otra central sindical fueron analizadas en el Cap. 5. La CTA Argentina fue pionera en la adopción de la cuota sindical en el país. Integró la medida a su estatuto en el año 2000, dos años antes de que se aprobara la ley de Cupo Sindical Femenino (Ley 25.674).

²⁷ En la Argentina, los sindicatos docentes, al igual que muchos sindicatos de trabajadores estatales, poseen un grado de burocratización mucho menos marcada que otros sindicatos, especialmente los industriales. También usualmente son más plurales y democráticos, incluso en comparación con otras organizaciones de empleados del Estado.

²⁸ Paradójicamente, las conducciones femeninas que tuvo ATEN a lo largo de su historia se dieron en el período anterior a la promulgación de la normativa analizada. En efecto, Marta Maffei condujo el sindicato desde 1986 a 1994; María Eugenia Figueroa en el período 1995-1998 y Liliana Obregón lo hizo en el período 1998-2000.

(13) cargos en total; en las elecciones realizadas en el año 2000, las mujeres ocupaban los cargos de Secretaria de prensa, Secretaria inicial, Vocal titular segunda y Vocal suplente primera; mientras que los cargos con mayor poder (Secretario general, Secretario adjunto, Secretario gremial) y otros no tan preeminentes fueron ocupados por varones. En el período posterior (2002-2004 en adelante), con la ley de cupo sindical femenino vigente, los puestos para los varones fueron Secretaría general, Secretaría adjunta, Secretaria de finanzas, Secretaría de Prensa, Secretaría de Primaria e Inicial, Secretaría de Rama Media, Secretaría de Auxiliares de Servicio y Administración, la 1° vocalía titular y la 1° vocalía suplente. Mientras que la representación femenina estuvo en la Secretaría gremial; Secretaría de adultos; Secretaría de formación y 2° vocalía titular.

Estas distribuciones podrían encuadrarse en lo que analiza Acker (1990, 1992) con respecto a la construcción de divisiones en una línea acorde al género dentro de las instituciones generizadas, es decir, la producción de un patrón generizado en donde los varones casi siempre ocupan las posiciones más altas en la organización, en este caso sindical.

Por otro lado, si pensamos junto con Castoriadis (1989) los imaginarios como significadores y constructores de sentido podemos asociar la reiteración de imágenes, de discursos, tales como *la lucha por el salario; no importa que sea varón o mujer*; como significaciones, en tanto a partir de ellas, los hechos y los procesos como la reiteración de varones en los primeros puestos de las elecciones gremiales, cobran sentido.

En el capítulo anterior puse de manifiesto el carácter progresista que poseía la CTA en cuanto a reivindicaciones de género, al crear en el año 2000 la *Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades*. Este espacio ofrecía oportunidades de expresión y acción a las mujeres de la propia CTA, pero también a otras organizaciones, como por ejemplo, el Movimiento de Mujeres. Siguiendo la línea de la central podríamos

suponer que los sindicatos encuadrados en ella imitarían la apertura de un espacio semejante. Sin embargo, ATEN recién en la última gestión creó una Secretaría de Género y según la información suministrada por la Entrevistada 5 “*aún están en un proceso de construcción*”.

Según el especialista en asuntos laborales Alvaro Orsatti (2004), esta iniciativa podría responder al *modelo de estructuras específicas* que supone encerrar la problemática de género y de mujeres en un compartimiento separado de la conducción del gremio, con el consecuente alejamiento de las decisiones más importantes en la vida sindical. En el caso de ATEN se incorpora esta Secretaría para tratar temas relacionados con problemáticas específicas de las mujeres trabajadoras (como la violencia en todas sus formas, el problema de la trata, la salud de las mujeres) pero sin una capacitación específica acerca de cómo encarar estos temas a nivel institucional. En efecto, decía la Entrevistada 8:

Por el momento no se ha hecho una capacitación masiva [...] es una necesidad pendiente que refleja alguno de los límites que explicaba cuando decía que formalmente parece que se respetaran nuestras opiniones, pero en los hechos no es así.

Sin embargo, todo indica que conjugan ambos modelos propuestos por Orsatti (2004) ya que incorporan el *modelo de estructuras principales*, que propone medidas más radicales para superar la situación de discriminación, como es la reserva de determinados puestos directivos; pero con déficit en ambos espacios, porque en general no han ocupado cargos con poder y tampoco han tenido –hasta ahora– un ámbito donde abordar problemáticas que concilien mujer/trabajo/prácticas sindicales.

Diferente es el caso, en algunos aspectos, del sindicato Centro Empleados de Comercio. En primer lugar, tal como lo habíamos adelantado, se inscribe en el denominado modelo sindical argentino, esto es, una estructura sindical en forma

piramidal, desde el nivel local pasando por la federación nacional, hasta la confederación única: la CGT. Posee una matriz ideológica de inspiración corporativista donde el ideal de pluralismo sindical queda excluido, por otro lado, el carácter corporativo excluye el sentido de cambio en su accionar²⁹. Esto explica el carácter conciliador de este gremio que se expresa en las formas de reclamos, manifestaciones, ausencia de expresiones en el espacio público. También resulta necesario aclarar que esa conformación piramidal que habíamos mencionado, se repite en el propio gremio, en el sentido de que constituyen conducciones cerradas, verticalistas, con fuerte centralización de las decisiones y que, por lo general, resisten el suministro de información a personas ajenas a la cúpula a la cual pertenecen.

En el mismo sentido y sumado a una conducción verticalista, veámos en el Capítulo 4 cuáles fueron los apoyos de esta Confederación a la normativa sancionada en el año 2002. De manera que, si realizamos una asociación, podemos concluir que también hay una disconformidad de este sindicato de base respecto de la ley de cupo.

La leí cuando ya estaba en la comisión (Institución B – Entrevistada 1)

En el gremio nos enteramos con el tiempo que había una ley de cupo sindical femenino (Institución B – Entrevistada 3)

No conozco lo que dice la ley... (Institución B – Entrevistado 10)

Ahora sí la conozco, pero tardé bastante en enterarme de la ley. Me lo dijeron las compañeras en el trabajo, no en el gremio (Institución B – Entrevistada 2)

Ahora bien, estos datos corroboran que la ley se “descubre” tardíamente en el gremio. Es más, ante la pregunta de si cuando se implementó la normativa se realizaron talleres informativos sobre la misma, una de ellas respondió:

²⁹ El modelo sindical argentino es analizado en el Capítulo 5.

...no te digo que me enteré más adelante...aquí es peligroso saber...

Y la Entrevistada 3 decía:

Yo no estaba en el gremio en esa época, pero según Gladys no se hizo nada. Solo se las incorporó porque si presentaban listas sin el cupo el Ministerio [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación] se las rechazarían.

Esta falta de conocimientos sobre la ley impide a las mujeres considerar su inserción en el ámbito sindical. En efecto, si acordamos con J.S.Mill (ctd en Gil Ruiz 2005 29) que no es la ley, sino la educación y la costumbre lo que produce la diferencia, resultará difícil, con este desconocimiento, favorecer su visibilidad y, con ello, redefinir los niveles democráticos de la organización sindical en su representación y participación, así como en su orientación y perspectiva.

Por otro lado, indagamos sobre la aceptación o rechazo hacia la ley, veamos sus respuestas. El Subsecretario general del CEC dice:

La ley es un mal necesario [...] en honor a la verdad yo no estoy de acuerdo con la ley...yo creo en la capacidad que tiene cada uno para ocupar un cargo...
(Institución B – Entrevistado 4)

Entonces, que las mujeres no hayan tenido conocimiento de la ley, ni realizado capacitaciones ni tenido una formación sindical sobre medidas de acción positiva, sobre procesos de discriminación directa o indirecta, sugiere una incorporación de mujeres por “necesidad” aun cuando no ha habido un cambio en las actitudes y prácticas de la organización sindical.

Fenómenos tales como la minusvaloración de las opiniones de las mujeres, su relegación a puestos de responsabilidad secundaria, la segregación de tareas (las mujeres se ocupan de tareas administrativas en el sindicato), las actitudes paternalistas hacia las

mujeres con actividad sindical, son todos rasgos que revelan un dato persistente: en el imaginario social, el papel sindical femenino transgrede especialmente el rol socialmente construido y aceptado para las mujeres postulado por el patriarcado.

Cuando tenemos algo para decir nos miran como si fueran cuestiones banales... 'cosa de mujeres' como algunos dicen. (Institución B – Entrevistada 3).

Nos escuchan, pero parece que fuera de compromiso, porque no tienen en cuenta las iniciativas que planteamos [...] nos incorporan para cumplir con la ley, pero el mando lo siguen teniendo ellos (Institución B – Entrevistada 16).

Las decisiones las toman los hombres, algunos ... y siempre esperando la última palabra del Secretario General (Institución B – Entrevistada 1)

Las mujeres son más cautelosas cuando opinan [...] tienen como un sexto sentido. Yo lo llamo intuición (Institución B – Entrevistado 4)

Tampoco indica que esta *medida* admita una ampliación de la ciudadanía que apueste a la igualdad entre varones y mujeres en el espacio público. Tal como expresábamos en páginas anteriores, pensar en la ciudadanía es asociar el concepto con la democracia. Y en este sentido, adheríamos al planteo de Pateman (2000 189) cuando decía “para las feministas la democracia no ha existido nunca; las mujeres nunca han sido aceptadas como seres iguales y ciudadanas de pleno derecho”. La desigualdad es una de las expresiones de la restricción a la libertad de las personas, también una forma de manifestación de la intolerancia social y un obstáculo a la ciudadanía plena. Entre sus múltiples consecuencias, en el CEC trae consigo la pérdida de valoración y reconocimiento de las mujeres. Al producir segregación y subordinación, la desigualdad no contribuye al desarrollo democrático del sindicato, por más que cumplan con los actos electorales.

Este déficit democrático se traduce, como puede comprobarse, en términos de participación en las estructuras y en la toma de decisiones, así como también en la agenda de lucha prioritaria, en las estrategias, en los niveles y formas de representación y de participación sociolaboral y política de las organizaciones sindicales. Entonces, podemos concluir que la democracia no solo se expresa en los contenidos y niveles de las propuestas teóricas, sino en las formas y procedimientos, reivindicaciones y conquistas que se proponen y llevan a la práctica.

Nuevamente se evidencia el doble discurso y la dicotomía y ambivalencia entre el decir y el hacer. Dice Victoria Camps (1998 32) “hacer justicia no significa igualitarismo, sino tratar diferente a los diferentes ... este principio es el soporte teórico de las políticas de discriminación positiva”, cuyo objetivo es superar, en el caso del sindicalismo, la desigualdad, aunque tal como dice la misma autora “como les ocurre a otras muchas medidas políticas, encierran posibles perversiones” (*id.* 33). ¿Es posible hablar de perversiones? Tal vez no sea ese el significante, sin embargo, algo parecido ocurre en el caso de este sindicato cuando observamos las estrategias implementadas en el momento de “aplicar” el cupo femenino.

El Centro Empleados de Comercio realiza elecciones cada cuatro (4) años, aunque no ha habido mayores cambios en su conducción ya que, desde 1991 las elecciones podrían considerarse una formalidad, en tanto no existe oposición a la lista “consensuada” que desde aquel año conduce Sergio Rodríguez como Secretario General³⁰. Los datos suministrados por el MTE y SS corresponden a las listas ganadoras oficializadas por ese organismo nacional, desde el año 1999 hasta el año 2011. En el primer período analizado –1999/2003– la Comisión Directiva estaba conformada por seis (6) Secretarías, tres (3) vocalías titulares y suplentes y tres (3) revisores de cuentas. Ahora bien, en aquella

³⁰ El Secretario General del sindicato ocupa simultáneamente y desde el año 2011 el cargo de diputado provincial por el Partido Justicialista.

comisión la representación de las mujeres se daba solamente en las vocalías –la 3° vocal titular y la 2° y 3° vocal suplente–. Mientras la representación de los varones se daba en la totalidad de las secretarías y en los revisores de cuenta. Recordemos que para aquel año, aún no se había promulgado la ley de cupo sindical femenino.

Cuando consultamos la lista oficializada del período 2007/2011 observamos un aumento de los integrantes de la Comisión Directiva. En este período el sindicato pasa a tener quince (15) secretarías; seis (6) vocalías y cuatro (4) revisores de cuenta.

¿Dónde está la representación de las mujeres en esta etapa en que la ley de cupo sindical femenino ya estaba vigente? Principalmente en las nuevas secretarías: de Cultura, de Capacitación, de Relaciones Institucionales, de la Mujer. También en las nuevas vocalías (2) y como 3° revisora de cuentas y revisora suplente, y dentro de los antiguos cargos, la Secretaría de Actas.

¿En qué consistió la estrategia para incluir a las mujeres? En la creación de secretarías nuevas dentro de la Comisión Directiva. Es decir, adaptan los cargos porque ahora hay una ley que impone un cupo para las mujeres, pero sin resignar los puestos con poder que continúan ocupados por varones.

Retomando lo expuesto por Castoriadis (1989), para estudiar los imaginarios es necesario analizar las prácticas y discursos de sociedades o grupos, o instituciones en un contexto determinado. ¿Cómo podemos analizar estas acciones que, junto con los discursos y los textos hablan de imaginarios, ya que son signos que remiten a formas de hacer y proceder?

En primer lugar, analicemos la distinción que hace Castoriadis sobre los imaginarios. Así, presenta el *imaginario social efectivo* (significaciones que consolidan lo establecido) que sería lo dado como efectivo, lo instituido; y el *imaginario social radical* (que se manifiesta en un hecho histórico y se asocia con lo nuevo, nuevas formas

de ver y pensar la realidad) que fragmenta, e intenta la transformación social, sería lo instituyente.

Y entonces volviendo al sindicato que estamos investigando nos preguntamos ¿Qué discursos se configuran, por ejemplo, sobre la presencia de mujeres en el sindicalismo, tanto desde las políticas públicas de acción positiva como desde las prácticas mismas en cada sindicato?

Las concepciones que se tienen sobre la masculinidad y feminidad alimentan el imaginario colectivo efectivo del grupo sindical, y sirven para recrear su mundo en el sindicalismo. Así, en el caso de organización, estructura, espacios de poder involucra un conjunto de acciones al interior del gremio que connota *lo imaginario efectivo*, pero también cuenta con acciones que vienen de afuera, como las políticas públicas de acción positiva y, una de ellas, como es la ley de cupo sindical femenino, que se conoce como *el imaginario radical*, que intenta romper con el imaginario efectivo. Es decir, lo instituyente irrumpe en lo instituido, provocando una nueva forma de pensar, sea el caso de las relaciones entre varones y mujeres, del ejercicio del poder, o la organización política dentro del gremio.

Entonces, volvemos al análisis de la incorporación del cupo femenino en el CEC tomando como referencia las listas oficializadas por el MTE y SS para decir que el *imaginario social efectivo*, lo instituido, que configura su mundo sindical, continúa estableciendo lo permitido y lo prohibido, lo lícito y lo ilícito, en tanto son los varones quienes regulan las condiciones de acceso a estas organizaciones y, por lo tanto, han obturado, o en todo caso desnaturalizado el ingreso de lo nuevo, de lo instituyente, de lo transformador, en definitiva *el imaginario social radical*.

Aquí también debemos observar las antinomias que se ponen de manifiesto en tanto el discurso es uno, mientras las prácticas son otras. En efecto, si por un lado existe

el discurso institucional de igualdad, por otro, vemos las prácticas cotidianas de discriminación reveladas en la conformación de la Comisión Directiva del sindicato. Y es que, si bien estamos en un momento sociohistórico de cambios del lugar tradicional de las mujeres que implica profundas transformaciones subjetivas, estos cambios impactan de modos distintos según los sectores sociales o institucionales donde se ocurren. En este caso, resulta necesario desenmascarar el mito por el cual se cree que por acceder al mundo público las mujeres tenemos autonomía e igualdad. Primero, debemos revertir el concepto de igualdad en términos ilustrados, tal como lo expresa Isabel Santa Cruz (1992) cuando involucra en esta noción otras como la equipotencia, equifonía, equivalencia, interlocución y responsabilidad entre sujetos, y en todos los niveles y espacios de la vida. Claro que esta vindicación (Celia Amorós) es algo que debe ser construido, pero mientras tanto, se debe procurar que la idea de igualdad no se congele en el plano formal, sino que se oriente a condiciones reales de posibilidad, algo inexistente dentro del sindicato que estamos analizando.

Entre las diversas medidas que se han venido implementando en el sindicalismo argentino para incorporar a las mujeres, una de ellas se relaciona con estructuras organizativas específicas de mujeres. Las secretarías de la mujer (así denominada en el sindicato CEC), en algunos casos denominadas secretarías de género (ATEN), cuyos objetivos deberían ser atender problemáticas femeninas en el ámbito laboral, o promocionar mejores condiciones de trabajo para la mujeres, parecieran ser ámbitos de beneficencia y recreación.

En el caso del CEC, existe desde el año 2007 una Secretaría de la Mujer aunque no responde a lo referido anteriormente, esto es, atender problemáticas de mujeres en el ámbito laboral. Nos decían algunas de las entrevistadas:

Los trabajos que realiza se orientan sobre todo a tareas de recreación. No hay margen para otra cosa. Por ejemplo, hace un tiempo estamos organizando fútbol femenino y las compañeras participan con entusiasmo. [...] por ejemplo si existe violencia o acoso en el trabajo lo conversan las mujeres con alguna autoridad del gremio y no específicamente con la encargada de la secretaría (Institución B – Entrevistada 3)

No hay trabajo puntual en la secretaría que tenga que ver con algo propio de las mujeres. Es una caja 'vacía' (Institución B – Entrevistada 2)

Y el subsecretario general del gremio comentaba:

Como subsecretario general estoy al tanto de todas las acciones que lleva adelante la secretaría. Estuvieron organizando un campeonato de fútbol femenino [...] y le va muy bien. Todos los años lo repiten (Institución B – Entrevistado 4)

A partir de los testimonios precedentes se puede afirmar que este sindicato no cumple ni el modelo de estructuras específicas, ni el de estructuras principales definido por Orsatti, del que ya hemos hablado anteriormente. Pese a las apariencias de formalidad de cumplimiento de la ley, o de los discursos oficiales, este sindicato no ha crecido en democracia y, desde luego, las mujeres no han ampliado su cuota de poder. De nuevo queda claro que la sola formalidad no basta.

Algunos de los objetivos que habíamos planteado al inicio de este trabajo consistían en analizar los cambios y continuidades a partir de medidas de acción positiva como es el cupo sindical femenino, y comprobar si la ejecución de esta medida de acción positiva garantiza el efectivo ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, veamos a qué conclusiones arribamos

6.2.1. Un análisis comparativo

Es innegable que hoy existe consenso acerca de considerar las medidas de acción positiva como un conjunto de disposiciones cuya finalidad es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, eliminando los obstáculos que se oponen a esa igualdad real.

La compatibilidad del principio de igualdad con las medidas de acción positiva, e incluso la necesidad de adoptarlas si se quiere hacer realidad el principio de igualdad, es decir, convertir el principio de igualdad formal en una realidad social, ha sido ampliamente reconocida y justificada en el ámbito del Derecho Internacional. La *Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* aprobada el 18 de diciembre de 1979, señala que no deben entenderse discriminatorias "aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer".

Aun así, se puede comprobar que estas medidas de acción positiva no han significado necesariamente un aumento del protagonismo de las mujeres en diversas organizaciones de la vida pública, en este caso en el sindicalismo, sobre todo en el proceso de participación y toma de decisiones. Para abordar la inserción de las mujeres en estas instituciones resulta necesario tener en cuenta el género como uno de los ejes en torno al cual se organiza la vida social en tanto constituye un elemento central tanto como la clase, la raza o la edad.

El enfoque de género identifica y pone de manifiesto las desigualdades de los papeles asignados a varones y mujeres en perjuicio de estas y persigue la igualdad como situación objetiva en la que ambos puedan desarrollar sus capacidades personales y decidir sobre su destino vital sin las limitaciones impuestas por los estereotipos tradicionales.

Si concebimos el género como un fenómeno relacional que se construye y reproduce entre sujetos en un contexto específico, pero además se piensa como un proceso de constitución de identidades individuales a partir de la diferencia sexual, y que indica relaciones de poder asimétricas y desiguales, podemos concluir que, tanto en ATEN como en el CEC, hay un campo propicio para reproducir y difundir estereotipos de género, o en todo caso, patrones diferenciados y subordinados entre varones y mujeres en términos de funcionamiento, normas, procesos y estructuras, pese a la aplicación del cupo sindical femenino.

Por supuesto que podemos establecer variantes entre uno u otro sindicato. En efecto, si bien en ATEN existe una representación de mujeres que refleja el cupo femenino, en los últimos años ha habido un retroceso de su preeminencia. Así lo deja expresado una de las Entrevistadas cuando plantea: *por supuesto que hay un retroceso en la participación de las mujeres en ATEN* y se refiere precisamente a la Comisión Directiva, ya que en los últimos años los cargos más relevantes han sido ocupados por varones, mientras que en los años anteriores tres mujeres habían ocupado el máximo cargo del sindicato.

Sin embargo, es posible pensar que ello no invalida la posibilidad de expresión, pareceres, planteos que cuestionan esta realidad, al tiempo que permite sumar experiencias. ¿Por qué decimos esto? Los encuentros, la predisposición a hablar, la ampliación de las opiniones, las puertas abiertas del sindicato, nos sugieren en primer lugar una posición independiente respecto de los integrantes de la Comisión Directiva. En algunos casos, la libertad de exponer las opiniones delante de sus compañeros varones, sin percibir disconformidad respecto a las críticas dirigidas hacia ellos.

Aun así, en este caso, el cupo sindical no resuelve la desigualdad entre varones y mujeres en cuanto a los cargos con poder del sindicato, pero existe un reconocimiento de

esa desigualdad, y también de la subordinación que se refleja en algunos espacios. Tal vez una de las estrategias podría ser profundizar y mantener en el tiempo la Secretaría de Género, como ámbito de capacitación. Mientras que la presencia masiva y mayoritaria de mujeres tanto en las asambleas, como en las manifestaciones callejeras podrían interpretarse como resistencias a esa representación predominante de varones, y como ejercicio de aprendizaje para ocupar cargos más relevantes.

No obstante ello, para que sus experiencias, prácticas, subjetividades y aportes puedan realmente ampliarse al resto de las compañeras y articularse con los procesos de toma de decisiones, las mujeres de ATEN aún tienen que constituirse en sujetos políticos que, desde su acción en las instituciones en las que participen, formen parte de las transformaciones macrosociales.

En este aspecto, es diferente el sindicato CEC, ya que a pesar de que el cupo sindical femenino se contempla, la identidad individual de género que predomina es la masculinidad. Las mujeres de este sindicato, aunque reconocen la subordinación y la cultura sindical masculina, no intentan estrategias para superarla. En lugar de apropiarse de la ley de cupo para exigir, lo que prima es el temor (que paraliza) y con ello, el verticalismo y la centralización de decisiones propias del modelo sindical argentino.

El sindicato, es decir, los varones, piensan por ellas, ordenan, establecen agendas, instituyen lo permitido y lo prohibido, lo que se puede decir y lo que no. Esto produce temores, y como una de las entrevistadas confesaba: *En este momento estoy hablando con vos, pero si se enteran tendré sanciones o el despido. Es peligroso...y complicado hablar...* (Entrevistada 9)

Así, vemos que las interacciones entre varones y mujeres, incluyen patrones de subordinación y sumisión en conversaciones, declaraciones y decisiones sindicales. Pudimos observarlo en cuanto a la participación en la Comisión Directiva y también en

la implementación de una agenda en el marco de la Secretaría de la Mujer. Por un lado, la representación de las mujeres dentro de la Comisión Directiva constituye una mascarada que, más que constituir una mejora para ellas, ocasiona sentimientos de frustración y menosprecio, en tanto es más fuerte el peso de los estereotipos instituidos que la apropiación y redefinición de atributos de unos y otras.

Pero también desde la Secretaría de la Mujer, considerada por una de las entrevistadas como una *'caja vacía'*, resulta casi imposible introducir una perspectiva de género. Presuntamente, la conformación de estas secretarías, aun con las críticas llevadas adelante por Alvaro Orsatti (2004), se orientaba a conformar un núcleo de mujeres que discutiera y se capacitara en torno a las reivindicaciones, legitimación y valorización de las mujeres al interior de la organización sindical, escenario imposible de instalar ante la decisión institucional de incorporar mujeres solo desde lo formal.

Estos dilemas y dificultades implícitos en la incorporación de políticas públicas de acción positiva en el sindicalismo y el impacto real que estas medidas tienen en el entorno social y cultural del CEC se convierten en retos para las mujeres de este sindicato. Desde el ejercicio de su ciudadanía, estas deberían convertirse en vigilantes de dichas políticas para el cambio cualitativo, cultural del sindicato.

Sin embargo, la aplicación de las mismas requiere una decisión y convicción de quienes toman las decisiones, es decir los varones, y en este sentido, el CEC como institución del ámbito público sigue produciendo y reproduciendo relaciones de género asimétricas.

6.3. SINDICALISMO, GÉNERO Y VIDA FAMILIAR

ENTRADA...

Volvamos una vez más a Acker (1990, 1992) y partamos de su noción de instituciones generizadas. Ella afirma que en estas organizaciones el mantenimiento de las jerarquías de género se logra a través de controles cimentados en argumentos tales como la emotividad, o la sensibilidad. Así, dice:

“Los cuerpos de las mujeres –su sexualidad, su capacidad de procrear, su embarazo, la lactancia, el cuidado de las criaturas, la menstruación y su mítica emotividad– son sospechosos, estigmatizados, y se usan como razones para controlar y excluir” (1990 152)

Y en otros casos, y para ella los más importantes, se cimentan en la producción y la reproducción. Por eso, en un trabajo posterior afirma:

“Yo las utilizo para designar, en un sentido general, la división entre la reproducción diaria e intergeneracional de las personas y la producción de bienes materiales o materias primas, en las sociedades capitalistas. La transferencia de muchas de las tareas reproductivas del trabajo no remunerado al trabajo remunerado solo cambia la ubicación de este trabajo, pero no afecta la brecha de género” (1992 567).

Los planteos realizados por esta autora se asocian con la persistencia en el imaginario social de divisiones tradicionales en cuanto a las responsabilidades diferenciales de varones y mujeres en relación con el trabajo doméstico y la crianza de hijos e hijas.

Remontándonos a la constitución del estado moderno, la conformación de la ciudadanía concedió un estatus específico a las mujeres: el de madres, esposas y cuidadoras en el ámbito doméstico-privado. Lo que Pateman (1988-1995) calificó como el contrato sexual relacionado al *contrato social*. En su crítica a los textos clásicos, la autora argumenta que en el estado moderno, junto al pacto entre varones iguales y libres dado a través del contrato social, se generó otro pacto paralelo que consolidó las

obligaciones ciudadanas de las mujeres en el ámbito doméstico a través del contrato sexual con funciones orientadas a la reproducción. Por lo tanto, “el contrato original que crea la sociedad civil (que envuelve tanto la esfera pública como la privada) implícitamente incorpora el contrato sexual”. (*id.* 155)³¹

En el mismo sentido, también Marta Mojzúk (s/f 22) expresa “la maternidad normativa, la sexualidad institucionalizada dentro del matrimonio, la identidad monolítica de las mujeres en tanto que madre [y esposa] lleva al extremo el discurso sobre la esencia femenina”. Entonces, la identificación de la maternidad con la misión natural de las mujeres era un elemento constante, más o menos explícito, que operaba como argumento ante la privación de los derechos civiles, sociales y, más adelante, políticos.

Hasta hace unos años, asociar maternidad con cuidado de los hijos –que se atribuyen a las mujeres– formaba parte de las identidades femeninas vinculadas, por un lado, con su capacidad biológica de tener hijos, por el otro, para ligar los valores de la maternidad a la ciudadanía y, por ende, afirmar todavía más el papel femenino en la esfera privada.

Claro que el énfasis en la maternidad, en el cuidado de los hijos y el esposo, con un total alejamiento de la esfera pública, sobre todo del mercado de trabajo, no incluía a todas las mujeres. Si el discurso aspiraba a ser aceptado por todas las mujeres, las diferencias económicas y las necesidades de entrar o no en el mercado de trabajo producía distinciones significativas entre las mujeres de una u otra clase social.

Para aquellas que *debían* trabajar fuera de casa estos ideales se desdibujaban, o incluso se rompían al no poder permanecer en el hogar haciendo realidad su plena

³¹ Las tesis de Carol Pateman sobre el *contrato sexual* se encuentran en dos de sus escritos: Pateman, Carol. *The disorder of women: Democracy, feminism and political theory*. Cambridge: Polity Press. 1989; *El contrato sexual*. 1988. [traducción de María Luisa Femenías] Barcelona: Anthropos : México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa. 1995.

feminidad como madre y cuidadora. La iglesia, las políticas del estado o los medios de comunicación las tacharon con frecuencia de desertar del hogar y abandonar a sus familias. Dicho “desorden” proporcionaba argumentos para culpabilizar tanto a las mujeres, como a sus maridos que tampoco colmaban sus aspiraciones de plena masculinidad al no ser los proveedores exclusivos de la familia, al tiempo que generaba violencia doméstica.

En cuanto a las mujeres de las clases medias y acomodadas, la interiorización de esos discursos no generaban tensiones, aunque como ya expuso la propia historia del feminismo, eso no era del todo cierto. Betty Friedan ya demostró en los años 60 del siglo XX los límites de esos discursos entre las clases medias. Sin embargo, una de las claras diferencias con aquellas mujeres, fue la manera de resolver algunos aspectos materiales como era transferir el trabajo a otras por un salario.

Estos discursos y prácticas hegemónicas contribuyeron de manera significativa a la creación o a la reproducción de ciertos rasgos subjetivos en las identidades de género tanto de mujeres, como de varones, y no solo filtraron los acuerdos familiares de distribución del trabajo de cuidado y crianza, sino también las políticas públicas orientadas al mundo del trabajo y, en nuestro caso, a la participación en el sindicalismo. En ese sentido, Carol Pateman afirmaba (ctd. en Agra 1992 162)

“En la construcción patriarcal de la diferencia entre masculinidad y femineidad, las mujeres carecen de las capacidades necesarias para la vida política. ‘El desorden de las mujeres’ significa que ellas suponen una amenaza para el orden político y por eso deben estar excluidas del mundo público. Los hombres poseen las capacidades requeridas para la ciudadanía, en particular, son capaces de utilizar su razón para sublimar sus pasiones, de desarrollar un sentido de justicia y por tanto de mantener la ley civil, universal”.

Por esto, la teoría feminista fue llamando la atención sobre la división entre lo público y lo privado-doméstico y sobre su importancia para comprender cómo continúa

el patriarcado y cómo se fue configurando la ciudadanía contemporánea³². Como esta concepción impregnó el estilo de participación social, política y sindical de las mujeres, que tradicionalmente se desarrollaron bajo pautas de relación paternalistas, pretendemos identificar, partiendo de la perspectiva de género, si las mujeres manifiestan la existencia de tensión entre trabajo asalariado/participación sindical y vida familiar, así como la indagación de los supuestos desde los que parten los varones sobre estos ejes.

De las 47 entrevistas realizadas, 27 son de mujeres de ambos sindicatos. Entre ellas, 8 son casadas 7 son solteras y 12 son divorciadas.

De la totalidad: 7 son sindicalistas y 15 están sindicalizadas; mientras 5 no están afiliadas (en CEC).

Cuadro N° 7: Sindicalismo, género y vida familiar

	ATEN (Institución A) 15 mujeres	CEC (Institución B) 12 mujeres
Con cargos (sindicalistas)	4	3
Sin cargos (sindicalizadas)	11	4
Sin sindicalizar	-	5
Casadas o En pareja	4	4
Solteras	3	4
Divorciadas	8	4
Casadas con problemas familiares	4	4
Divorciadas con problemas familiares	8	4
Sin problemas familiares	3	4

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas

³² Algunas posiciones posmodernas (Rubin; Butler) pretenden dejar de lado el concepto patriarcado por considerarlo generalizador o demasiado totalizante encubriendo otros fenómenos. Sin embargo, ese carácter globalizante constituye una buena herramienta para las teóricas feministas para develar las situaciones de opresión de las mujeres que trascienden la clase, la raza, la etnia.

La totalidad de las mujeres casadas y divorciadas manifiestan tener problemas familiares, especialmente referidos al cuidado de hijas/hijos.

Algunas teóricas feministas han analizado el trabajo femenino y las diversas modalidades que incluye el mismo. Marina Bianchi (1994), por ejemplo, habla de trabajo familiar y lo separa en tareas asociadas a la reproducción, tareas domésticas, tareas burocráticas, tareas asistenciales. Es decir, una multiplicidad de actividades que está destinada a la reproducción, separado del trabajo en el espacio público y, por lo tanto, gratuito. Por su parte, Laura Balbo (1994) explica que el volumen y la calidad del trabajo doméstico-familiar sigue condicionando su ausencia o presencia en el mercado laboral a lo largo de sus trayectorias vitales y plantea la *doble presencia* para dar cuenta de la responsabilidad que tenemos las mujeres en el trabajo de la familia y en el trabajo extrafamiliar. También la doble presencia, es denominada por algunas teóricas *doble presencia/ausencia* (Izquierdo 1998), con el fin de reflejar la dificultad que requiere compaginar dos trabajos que presentan lógicas dispares: el empleo y el trabajo doméstico-familiar. Simboliza el estar y no estar en ninguno de los dos lugares, reflejando las limitaciones que esta situación comporta bajo la actual organización social (Carrasco, 2003).

Este término saca a la luz las limitaciones que tienen las personas, en este caso las mujeres, a la hora de poder dedicarse a cualquier otra tarea, incluida la participación sindical. La doble presencia genera tensiones, dificultades, y por qué no decirlo, conflictos emocionales y requiere de la mujer una negociación continua en los dos espacios. Cuando hablamos de negociación estamos planteando el intento de acercar dos mundos contrarios, el público-laboral y el privado-doméstico. En nuestro caso nos referimos a los tiempos de trabajo en ambos mundos y sus repercusiones en la subjetividad de las mujeres que desarrollan actividades en ambas esferas. La doble

presencia es algo que permanece con las mujeres la mayor parte de su vida adulta. En efecto, actualmente, en relación con el empleo femenino de mediados de siglo, las mujeres permanecen en el espacio laboral asalariado por más tiempo, pero no han logrado mantenerlo en unas condiciones que no sean las de la doble presencia.

A esto, debemos agregarle la participación de las mujeres en el sindicalismo, lo que constituye otro involucramiento en la vida pública que supone ampliación de la ciudadanía o, en términos de Phillips (1996), *una ciudadanía activa* que lleva a que participen en todo, pero olviden su vida propia. Por eso es necesario, como expresa Susan Moller Okin (ctd. en Phillips 1996 88):

“si las mujeres han de ser políticamente iguales también deberían dedicar una considerable cantidad de tiempo a las reuniones políticas y a otras actividades públicas, lo que significaría ... una socialización sustancial de las actividades orientadas a la crianza de los niños/as”

Es así como las entrevistadas dicen:

Para mi ir a una reunión a las 6 de la tarde implicaba dejar a mi hijo con quien sabe quién, implicaba que yo después llegaba y tenía que hacer las compras, preparar la comida, limpiar la casa... COSA [con énfasis] que ninguno de mis compañeros hacía... (Institución A – Entrevistada 10)

Ahora cambié de horario porque los chicos no van a la escuela y no tengo con quien dejarlos... (Institución B – Entrevistada 15)

Las mujeres sindicalistas se debaten entre dos espacios antagónicos. Entre su representatividad sindical, por el lado de la producción, y un trabajo intenso y, a la vez, excluyente de otras valoraciones sociales, como el que realizan diariamente en su entorno doméstico.

Este mandato social, histórico, cultural y patriarcal acerca de la relación mujer-hijos-familia-hogar se percibe también en el discurso de los varones sindicalistas en tanto tienen incorporado la división sexual del trabajo. Y entonces plantean:

Tienen problemas en la casa con los hijos, con los maridos [...] la exigencia de la militancia extra, el tiempo que les demanda ... es como una limitante (Institución A – Entrevistado 7)

...[las mujeres] plantean siempre que las reuniones deben ser cortas porque tienen actividades con los hijos, o deben hacer compras...siempre se van primero (Institución B – Entrevistado 14)

Surge una y otra vez la referencia a la responsabilidad doméstica de las mujeres en su formato esencializado, donde el ingreso de las mujeres en el trabajo remunerado, o su participación en otras actividades como el sindicalismo, requiere ser equilibrado con ‘sus’ responsabilidades domésticas.

Tal como expresa Heidi Hartmann (1994), las reificaciones sobre la división del trabajo por sexos es lo que impide la igualdad entre varones y mujeres, además de obturar el pleno desarrollo de su potencial humano. Como fundamenta la autora, este proceso es el resultado de la interacción del patriarcado y el capitalismo. Otras autoras (Molina Petit 1994) lo profundizan y plantean “la ideología del ‘sitio’ de la mujer”, hablan de la esfera pública y la esfera privada, el afuera y el adentro como delimitaciones espaciales, pero más importante aún, y desde la aparición del capitalismo y liberalismo, como una actitud ideológica que delimita el campo de acción de las mujeres al espacio privado, aunque en la realidad las mujeres han estado incorporadas al mercado de trabajo. Y también lo ve como una contradicción del estado liberal, porque si bien fomenta su ingreso al mercado de trabajo, se la sigue asociando con lo privado-doméstico.

En algunas entrevistas pudieron observarse los sentimientos de culpa por no dedicarles suficiente tiempos a sus hijos y algunas mujeres manifestaron no tener vida personal por entregarse a tiempo completo a sus actividades tanto laborales, como sindicales.

Esta situación pone de manifiesto el mandato patriarcal y se relaciona con la preocupación por el denominado *trabajo de los cuidados*³³. Cuando hablamos de cuidados nos estamos refiriendo a una necesidad de todas las personas. Para su satisfacción se requiere de un trabajo, el trabajo de los cuidados, conocido como trabajo doméstico ya que se refiere a los componentes materiales de estas actividades (lavar la ropa, limpiar la casa, realizar las compras, hacer la comida). Aunque también existe un componente subjetivo, afectivo y relacional que fue ignorado y que hoy se pone en debate. Estas actividades, no valoradas, contribuyen a la sostenibilidad de la vida humana y se constituyen como tareas tendientes a prestar apoyo a quienes por motivo de edad o salud no pueden hacerlo por sí mismos. En ellas se incluyen servicios personales asociados con relaciones afectivo/sociales y se ponen de manifiesto en actividades tan diferentes como llevar a los hijos al colegio, jugar con ellos, ayudarles en sus tareas escolares o darles la cena. El trabajo de los cuidados supone tareas complejas de gestión y organización, indispensables para el buen funcionamiento del hogar. Es un trabajo que se realiza durante todo el año y ofrece apoyo y seguridad personal a quienes lo reciben.

Volviendo al tema que surgía en algún momento de las entrevistas acerca de la imposibilidad de tener vida personal, interpreto que aluden en este caso a la posibilidad de pensar, hacer y planificar, teniéndose a sí mismas como fin, algo que facilita la

³³ Desde otra posición Carol Gilligan en su texto: *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*, FCE, México, 1985, planteó “la ética del cuidado” como característica de las mujeres que se orientan a la responsabilidad y el cuidado, a diferencia de los varones que poseen una “ética orientada a la justicia y el derecho”.

construcción de una individualidad. Esto es lo que Soledad Murillo (1996) denomina como *tiempo privado* (para diferenciarlo del espacio doméstico) y que considera son actividades que requieren de un excedente de tiempo para las mujeres, es decir, rescatar un momento propio del cómputo total del tiempo diario sujeto a las múltiples obligaciones: familiares cotidianas, laborales asalariadas, sindicales. Lo cierto es que existe una creencia generalizada acerca de que son las mujeres las mejor dotadas para llevar adelante el cuidado de niños y niñas, así como a personas mayores. Por supuesto que “no existen evidencias que sustenten este tipo de afirmaciones y que la ‘especialización’ de las mujeres en las tareas de cuidado es una construcción social” (Rodríguez Enríquez 2007 184)

...uno se siente culpable porque trabaja muchas horas, sumale una hora y media para los colectivos...y son horas que perdés...horas que perdés de estar con los chicos, cosas que aprenden y vos cuando llegas decís bueno...yo se lo hubiese enseñado...pero ya es tarde... (Institución B – Entrevistada 9)

a la mujer nos inculcaron la culpa por el cuidado de los hijos...entonces cuando vamos a trabajar o al sindicato nos tildan de ‘abandónicas’. (Institución A - Entrevistada 11)

Es cierto que las nuevas reglas del sistema capitalista neoliberal, la tecnología, junto a los logros obtenidos en el espacio público de las mujeres, acercaron las tareas domésticas a los varones. Sin embargo, tal como expresa Victoria Camps (1998 56) “...aun así la diferencia biológica de la mujer y un montón de costumbres que a ella misma le pasan desapercibidas, hacen que perviva y se mantengan desigualdades bastante penosas...”. Entonces, resulta difícil la negociación para repartir tareas, porque en esta suerte de ‘conciliación’ entre mujeres y varones, en esta percepción de la división de los espacios, el sujeto de la conciliación no termina siendo un sujeto neutro, sino siempre es

un sujeto femenino. ¿Por qué decimos esto? Porque la mayor participación de las mujeres en el espacio público (trabajo asalariado-participación política-participación sindical) no ha sido a costa de equilibrar las tareas de la domesticidad ni de los cuidados, sino que han sido las mujeres las que debieron ajustarse a esta presión limitando las horas de descanso y el tiempo de ocio personal.

... por más que tengan un buen compañero... pero el compañero ayuda...esa palabra...de ayudar a corresponder. Corresponde que el compañero haga tareas domésticas. Lo común es que las mujeres para salir de nuestro espacio doméstico tengamos que dejar a alguien para el cuidado de los hijos, hacer las compras, dejar la comida hecha...bueno...lo que le pasa a todas las mujeres (Institución B – Entrevistada 15)

Es decir que, cuando los hombres participan en la esfera doméstica, continúa presente la idea de estar ‘colaborando’ con sus mujeres, bien sea para cubrir las necesidades propias de la domesticidad en los momentos en que ‘ella no está’ o bien cuando ellos mismos ‘tienen tiempo’. Vemos entonces, que persisten en buena medida las representaciones sociales tradicionales respecto de las responsabilidades diferenciales de hombres y mujeres en relación con el trabajo doméstico y la crianza de hijos e hijas y esto filtra los contratos familiares de distribución del trabajo de cuidado y crianza.

Castoriadis (1989) expresaba que el término *imaginarios sociales* comprende tanto a las prácticas como a las representaciones que se refieren a las identidades de los miembros de un grupo. Es decir, a los modos de pertenencia, normas comunes y aspiraciones, asignación de significado a sucesos que se consideran cruciales, y a narrativas diversas.

Al inicio de este capítulo planteamos que desde la perspectiva histórica el imaginario permite indagar en una época dada, los elementos racionales y psíquicos (ideas, pensamientos, representaciones, saberes, conocimientos, imágenes,

mentalidades), y establecer los límites del universo mental de los hombres y mujeres de la época en cuestión.

Ahora bien, existen discusiones sobre considerar los imaginarios sociales como equivalentes a representaciones sociales, pero sin ánimo de considerarlos como sinónimos, podríamos pensar las representaciones sociales como aspectos más demarcados del imaginario y con una función prescriptiva.

Uno de los pioneros en el estudio de las representaciones sociales fue Moscovici (1979, 2002), que advertía sobre la complejidad para dar una definición precisa en tanto se inscribía en un cruce entre conceptos de la sociología y de la psicología.

Para esta tesis entendemos *las representaciones sociales* como una forma de conocimiento particular socialmente elaborado, que constituye el saber de sentido común de un grupo, institución o sociedad, que opera como guía y orientador del comportamiento y de las prácticas. Se refieren a aspectos acotados, más concretos que los que consideramos imaginarios sociales.

Las representaciones, de alguna manera, aluden a la operacionalización y concretización, en el ámbito de las relaciones sociales cotidianas, de elementos que pueden estar comprendidos en los imaginarios de manera más abstracta (Baeza 2003). En este sentido, el imaginario social de los varones sindicalistas está impregnado de la ideología patriarcal que instituye los espacios de acción de varones y mujeres salvaguardando la especificidad del grupo o colectivo sindical; mientras que las representaciones sociales prescriben de manera subliminal el ámbito de pertenencia de unos y otras. Decimos subliminal en el sentido de interpretar ambos discursos: el discurso oficial de los que consideran auspiciosa su incorporación al espacio público sindical y como correlato se orientarían a modificar el patriarcado y el discurso oficioso de aquellos que siguen reproduciendo las estructuras de dominación patriarcal.

...En ATEN hay limitaciones que las escucho en las compañeras...la referencia es que tienen problemas en la casa, con los hijos, con los maridos... qué se yo, no las entiendo... (Institución A – Entrevistado 12)

Pareciera que en las representaciones de los varones resulta más sencillo considerar la igualdad como un principio aplicable, o deseable, en el ámbito estrictamente laboral, que desarrollar una mirada integral del mundo público y el privado como esferas que requieren de una reestructuración de responsabilidades para la efectiva conquista de la igualdad.

Si las representaciones pueden ser de algo (objeto) o de alguien (sujeto, grupo social, mujer) y que guían comportamientos y prácticas, lo que planteábamos acerca de la ayuda versus colaboración en cuanto a las responsabilidades domésticas en tiempos ‘donde la mujer no está’ o ‘en el tiempo libre del varón’ están determinando a priori el tipo de relaciones pertinentes a cada uno y, por lo tanto, prescribiendo lo que está instituido.

Tal vez, habría que tomar nota de la propuesta de Victoria Camps (1998 67) cuando dice “...llevar la acción positiva a la vida cotidiana es quizá una de las tareas del feminismo del próximo siglo”.

Ahora bien, la participación sindical significa actuar, participar en otro espacio y, por lo tanto, insume tiempos que según mandatos ideológico-patriarcales deberían ser ocupados para cuidar los hijos (si los hay) o realizar tareas hogareñas. En el caso de ATEN, esa participación tiene dos variantes, porque por un lado están las reuniones periódicas de la Comisión Directiva, pero también existe una fuerte presencia de las mujeres en las asambleas docentes para definir pasos a seguir, o analizar propuestas gubernamentales, etc. Estas últimas significan horas de debate y, en ocasiones, terminan a altas horas de la noche. Las entrevistadas lo comentan como algo que les preocupa y les

resulta difícil de solucionar. En el caso de que padre y madre sean docentes, a veces las tareas del cuidado de niñas y niños se comparten, entonces se turnan para asistir. El problema se suscita cuando uno de ellos (generalmente el varón) no pertenece al sindicato y desarrolla un trabajo en el ámbito privado.

Los hijos o hijas terminan siendo parte de la vida cotidiana del sindicato o del trabajo cuando son pequeños (Institución A – Entrevistada 11)

Y como mamá, los horarios de reunión...en el momento de las asambleas tener un espacio donde nuestros hijos y nuestras hijas sean cuidados...vemos muchas veces corretear 'hormiguitas' por todos los salones en las asambleas (Institución A – Entrevistada 9)

En el caso de los compañeros que además son pareja y trabajadores de la educación la cosa está más resuelta...sino...alguien se tiene que quedar en la casa... (Institución A – Entrevistada 17)

No ocurría lo mismo en épocas anteriores, específicamente en el período 1998-2000 cuando el sindicato estaba conducido por una mujer. En aquel período, para facilitar la participación de las mujeres se creó el llamado Jardín de la asamblea que se encargaba del cuidado de niños/as. Así lo recordaba la Entrevistada 8:

...ya no lo tenemos más. Y cada vez que hablo de eso siento que estamos claudicando nuestras propias necesidades. Porque es como que la lucha colectiva es mucho más urgente.

Podemos decir, entonces, que al haber una mujer en el máximo cargo, es más consciente de la problemática del trabajo de los cuidados y de las dificultades para articular trabajo doméstico-trabajo asalariado-participación sindical

En el caso de CEC, las acciones de las mujeres se desarrollan en el ámbito del Consejo Directivo exclusivamente, cuyas reuniones se dan periódicamente en horarios

laborales, es decir, que su participación sindical se aúna con el trabajo asalariado. Claro que al tener cargos en Secretarías que no requieren de decisiones cotidianas, la presencia de las mujeres sindicalistas constituye una no presencia, en tanto las medidas políticas son adoptadas por la denominada ‘mesa chica’³⁴ del gremio (Secretario General, Subsecretario General, Secretario Gremial).

Sin embargo, existe la misma percepción que en ATEN respecto a la presencia de las mujeres en el espacio público, sea desde el trabajo asalariado o en cuanto a la participación sindical, y la necesidad de compatibilizarlo con las tareas en el espacio privado-doméstico. Esto se ve reforzado con la política que lleva adelante la institución sindical de la mano de su Secretario General que permanentemente elabora sus discursos gremiales en torno a la “gran familia”; “beneficios para la familia” del Centro Empleados de Comercio, que vigoriza la presencia de la mujer en el ámbito doméstico. De manera que la metáfora familiar en el marco de la organización sindical juega un rol vital en los procesos de socialización donde las personas adquieren, modifican y limitan sus identidades de género. En este sentido decían algunas entrevistadas:

El secretario general se preocupa mucho en las reuniones por aclarar que los logros tienen que apuntar al bienestar de la familia (Institución B – Entrevistada 2)

Las cuestiones de mujeres se orientan según directivas de la conducción a temas familiares. Si organizamos algo que tenga que ver con la familia del empleado de comercio, allí lo aceptan (Institución B – Entrevistada 6)

SALIDA...

Ser ciudadano, ser ciudadana, es ser titular de derechos y estos se encuentran en gran medida asociados a los derechos que emanan directa o indirectamente del empleo.

³⁴ Expresión de las mujeres entrevistadas.

De forma que, como señala Camps, “si lo que antaño otorgaba derechos políticos a los ciudadanos era la propiedad, ahora es el trabajo lo que otorga un derecho a la ciudadanía no meramente formal” (1998 44).

Sin embargo, las prácticas culturales, asentadas en la división sexual del trabajo, están provocando una asimetría en los usos del tiempo por parte de mujeres y varones, que sufren como consecuencia una posición diferencial con respecto a sus recursos temporales, a sus oportunidades y a su posición en el espacio público. El universo identitario femenino continúa siendo definido no solo de forma complementaria y por oposición a la centralidad del varón, sino a las cualidades valoradas en el espacio público. Esto significa un elemento más para la exclusión del universo de la ciudadanía. En este sentido, los avances legislativos, en nuestro caso, el cupo sindical femenino, asociado al proceso de socialización dentro de los propios sindicatos, siguen convirtiendo el cuidado en una obligación moral específica de las mujeres, limitando de esta manera el proyecto emancipatorio y generando nuevos escenarios de desigualdad de género.

La ciudadanía, ha de entenderse no solo como una categoría de orden político sino también de orden económico; y la doble atribución competencial público-privado representa un impedimento no formal y una poderosa barrera para la plena incorporación de las mujeres al espacio público, al trabajo asalariado y a la participación sindical.

Tal vez, y parafraseando a Carol Pateman (1988-1995), se necesite de un nuevo *contrato sexual* que incluya, pero a la vez supere, las políticas públicas de acción positiva en el espacio público y de conciliación entre espacio público-privado, para el cual se requiere también revisar las políticas comunicacionales, educativas y culturales. Este tipo de contrato debería incorporar a los hombres no solo como parte del problema, sino en especial como parte co-responsable en la búsqueda de un nuevo equilibrio entre vida laboral-sindical-familiar.

6.4 EJERCICIO DEL PODER, REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y SINDICALISMO

ENTRADA...

Pensar y debatir sobre cuestiones de género y su relación con el ejercicio del poder conlleva replantearnos algunos presupuestos básicos acerca de la ciudadanía, la participación pública de varones y mujeres, y a partir de ello, la subordinación de las mujeres. ¿Por qué las mujeres no consiguieron desde los principios de la modernidad los mismos derechos que sus hermanos y padres? ¿Por qué el ejercicio de la ciudadanía sin reservas es para muchas mujeres una utopía? ¿Por qué a las mujeres, aún hoy, les resulta más dificultoso acceder a determinados puestos de responsabilidad y poder en la esfera pública?

Ser una mujer y ciudadana con la plenitud que el legítimo ejercicio de la libertad personal determina, supone superar obstáculos que mantienen la pervivencia de muros invisibles. Es firme la creencia de que el concepto de ciudadanía está vinculado a las exigencias de la paridad democrática, pero no solo con esta técnica jurídica se contribuirá al logro pretendido, es decir, la igualdad entre ambos sexos, sino que a este propósito le ha de acompañar otro de carácter global, asociado con la identidad encauzada a través de la redefinición de la ciudadanía.

En este sentido las transformaciones a las cuales estamos asistiendo revelan una fuerte decisión política para que las mujeres ocupen el espacio que les corresponde en una tendencia hacia una democracia más inclusiva. Esto no significa asimilar con ello a mujeres y varones sino que, por el contrario, enfatiza los problemas derivados de las diferentes oportunidades que las personas tienen para integrarse como miembros plenos de la sociedad.

Si la preocupación por la ciudadanía constituyó uno de los planteos que preocuparon a las feministas, el asociado con la política estuvo en los orígenes del

pensamiento feminista cuando Kate Millet (1970-1996) definió la política sexual como ordenadora de la relación entre los géneros. Y más adelante, cuando se impuso el lema “lo personal es político”, junto a la definición de J. Scott (1985-2008) acerca del género, fue posible acercarse a la naturaleza política del concepto y recuperar el poder como centro del análisis.

En efecto, tal como expresaba hace unos años esta historiadora “...el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder...o... el género es un campo primario dentro del cual, o por medio del cual se articula el poder” (*id.* 68).

Esta definición no es solo conceptual, sino que tiene efectos políticos, sociales y culturales, porque es una construcción social que supone jerarquías y relaciones asimétricas entre varones y mujeres. Hablar de las diferencias entre varones y mujeres nos remite a pensar en cómo estas diferencias han sido tramitadas desde lo social. Pero no se trata de cualquier diferencia, sino de una diferencia que produce desigualdad y subordinación. Por supuesto que estamos hablando de factores estructurales, es decir, del patriarcado, más que hablar de sujetos individuales y, si se razona en términos de dominación e injusticia, unos son los artífices de la injusticia y otros de la sumisión.

Ahora bien, si los imaginarios sociales acerca de qué es ser varón y mujer, qué es lo masculino y lo femenino pudieron haber variado a lo largo del tiempo, moldeando diferentes subjetividades, lo que no ha variado es el sentido en el cual se ejercen las relaciones de poder (de varones hacia mujeres), generando desigualdad y subordinación. Y cuando hablamos de subordinación nos remitimos de lleno a la problemática del poder.

En este trabajo nos referiremos a la noción de poder de Foucault (1979) a quien no le interesa tanto responder a la pregunta ¿qué es el poder?, sino ¿cómo analizar el poder? y ¿cómo funciona el poder? Por ello, en primer término, debemos tener presente

que para este autor el poder no es una sustancia o una cualidad, algo que se posee o se tiene, sino que es, más bien, una forma de relación entre actores sociales.

El modelo patriarcal contemporáneo ha definido una distribución del poder determinada: el poder del mundo público para los varones y el del mundo privado para las mujeres. Esto supone, acordando con el enfoque foucaultiano, un conjunto de relaciones de fuerza que incluyen las estrategias que las hacen efectivas. Puede hablarse de diferentes estrategias del poder, que configuran distintos dispositivos, esto implica un conjunto de elementos, discursivos y no discursivos, las relaciones que pueden establecerse entre esos elementos y la estrategia dominante de los mismos.

Es fundamental aclarar que para Foucault poder implica más que represión y negatividad, incluye un aspecto positivo y de producción, de saber, de deseo, etc. Sostiene que si el poder trata únicamente de impedir, de negar y de reprimir, sería muy difícil de sostener en el tiempo. Es por eso que, por un lado tenemos la fuerza, como instancia inicial de la estrategia, con su capacidad productora, y por otro, los dispositivos de reproducción, que “produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos” (*id.* 182) y garantizan el mantenimiento del orden de cosas.

En este caso, los dispositivos/estrategias implementados por el patriarcado moderno para que las relaciones de fuerza sean asimétricas y efectivas han sido tanto objetivas como subjetivas. En efecto, llamémoslas, en lugar de estrategias, obstáculos (para las mujeres) para lograr sus fines y comencemos diciendo que el primero fue elaborar argumentos que opusieran y separaran la naturaleza de la cultura. Así, la construcción de las subjetividades femeninas en la modernidad se realizó, fundamentalmente, en torno al mito de la maternidad (Mujer = Madre). Entonces, la función natural de las mujeres consistió en la crianza de los hijos/as, su rol doméstico y subordinado a la cultura, mientras que, las capacidades creativas y la racionalidad solo se

asoció a los varones. Se trataba entonces de varones y mujeres que circulaban de manera privilegiada por diferentes espacios, el público y el privado respectivamente, las mujeres constituyendo una subjetividad basada en el ser para otros, en la postergación personal; los varones en el ser para sí, la realización personal y la autonomía.

Como derivación de esta construcción discursiva elaborada por los varones devino la imposibilidad de acceder a la ciudadanía plena en iguales términos que aquellos, a través de la elaboración de diversas leyes que impedían a las mujeres participar en el mundo público. Lo expresa Alicia Ruiz (2000 10) al decir que “El derecho participa en la configuración del estereotipo ‘mujer’ y es a partir de ese estereotipo como las reglas jurídicas reconocen o niegan ‘derechos’ a las mujeres de carne y hueso”

Aquí se fue articulando poder con discursividad, ya que el lenguaje tiene por función mucho más que comunicar. Se transforma en instrumento de poder desde el momento en que es a través de él, de los discursos, que los grupos hegemónicos, en este caso los varones, imponen su propia perspectiva, su percepción del mundo y su forma de significarlo, en última instancia, de nominarlo.

Este discurso hegemónico ha penetrado en toda la sociedad, y continúa permeando las subjetividades de las mujeres, aun cuando, desde el siglo XIX, el movimiento y la literatura feministas fueron oponiendo argumentaciones contrarias al mismo. Todavía persiste, aunque se han logrado arrancar medidas políticas que apuestan a la igualdad tales como el sufragio primero y, más cercano en el tiempo, políticas públicas de acción positiva como las cuotas o cupos –tanto en la política como en el sindicalismo–.

Para abordar un análisis sobre mujeres y poder resulta necesario señalar algunas cuestiones. La primera es que en Argentina continúa vigente el discurso patriarcal que en los sindicatos es prácticamente excluyente y cuyo perfil mínimo está caracterizado por ser una producción ideológica y simbólica –legitimada y reproducida– sustentada en la

naturalización. Por otro lado, iguala lo humano con lo masculino y asume la lógica binaria, atributiva y jerárquica entre los sexos.

Sin embargo, al vivir un momento socio-histórico de paulatino cambio de los espacios propiamente femeninos se generan tensiones conflictivas tanto en lo subjetivo como en las relaciones con los varones y con otras mujeres. En definitiva, el predominio del discurso patriarcal y la irrupción de las mujeres en espacios antes reservados para varones, ocasiona la pervivencia de dos modelos. Uno sería el tradicional y el otro que ubicamos en el “horizonte de expectativas” como algo en construcción e inacabado. Este predominio del discurso patriarcal hegemónico, en el caso del sindicalismo, define una particular distribución de poderes.

Decíamos en otro apartado que el sindicalismo constituye, en términos de Acker (1990, 1992), “instituciones generizadas” que se tornan opresivas debido a la superioridad de poder de varones sobre mujeres. Los roles de género están tan naturalizados que, en una primera lectura, pareciera que se trata de diferencias de género en sí mismas, aunque, en realidad, de lo que estamos hablando es de una distribución desigual de poder que circula por el carril de las diferencias genéricas pero que no son inherentes a las diferencias de género, sino a cómo estas diferencias son significadas.

Decían algunas entrevistadas:

Por ejemplo, hay una compañera que venía militando activamente y acaba de tener un bebé y ahora no participa ... Es la lucha también de género, porque ella es militante, y el marido también es militante ... ahora ... el marido no interrumpió su militancia ... para nada ... en ningún momento [...] ella no vino más, yo la entiendo, el otro día me trajo [al sindicato] y dijo ... ‘ves, no tengo con quien dejarlo’ ... ahora, eso está sobreentendido así ... si uno de los dos tiene que interrumpir su actividad es la mujer ...” (Institución A – Entrevistada 8)

En el caso nuestro hay participación, el tema es que es limitada, porque la mujer es la que tiene que encargarse de la casa, de la escuela de los chicos ...”
(Institución B – Entrevistado 5)

O en todo caso, y desde las mujeres, a los diversos estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio del poder que oscilan entre: ‘las mujeres temen ocupar posiciones de poder’, o ‘a las mujeres no les interesa ocupar puestos de poder’, también “no pueden afrontar situaciones difíciles porque no tienen autoridad”. Muchos de estos estereotipos son internalizados por las mujeres –obstáculo subjetivo– y numerosas veces repitiéndolos como si hablaran desde sus elecciones personales. Y es que la ideología patriarcal está tan fuertemente enraizada, sus modos de socialización están tan aceitados que la coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres presenta para una gran parte de ellas la imagen del comportamiento deseado y elegido.

Se observan en palabras de entrevistadas/os:

Nos dicen ... el espacio está ... si no lo querés ocupar ... (Institución A – Entrevistada 9)

El cargo de secretario general es de mucha exposición ... me parece que han optado [las mujeres] por no tener cargos de máxima exposición y ocupar cargos menos arriesgados. (Institución A – Entrevistado 7)

Resulta difícil reemplazar a los hombres en los cargos más altos. (Institución B – Entrevistada 6)

Durante todos estos años los cargos lo ocuparon hombres...yo no puedo competir por ejemplo con [nombra un compañero] que lo conoce todo el mundo, que sabe cómo hablar en público...que se conoce a todos. (Institución B – Entrevistada 2)

Esta última cita me permite volver a Foucault (1979), cuando plantea el discurso del orden como dispositivo de reproducción del poder, ya que esta suerte de descalificación, en cuanto a las supuestas incapacidades de las mujeres para ocupar cargos de poder en el sindicato, moldea subjetividades, crea códigos, de manera que terminen aceptando aquello necesario a los intereses del poder masculino, mientras resulta una manera de ejercer control sobre ellas y sobre su potencial acción en ese terreno.

A partir de lo que dicen que hacen y lo que dicen que piensan, la producción discursiva de las mujeres respecto del poder refleja, por un lado, el contexto socio-institucional en el cual se desenvuelven, pero también la representación mental de poder que tienen, la racionalidad que sostiene sus discursos, lo que dicen y no dicen sobre sus prácticas y, finalmente, lo que aceptan y lo que rechazan del poder. Características todas que intentaremos determinar a partir de la exploración de grandes núcleos como son:

1. el universo contextual y medidas de acción positiva;
2. las relaciones interpersonales-compatibilidad de roles;
3. las representaciones de poder que tienen;
4. los modelos de socialización y los saberes

6.4.1 Universo contextual y medidas de acción positiva

El análisis de la inclusión de las mujeres en cargos de poder dentro de los sindicatos comienza a tomar mayor impulso a partir de la promulgación de la ley de cupo sindical femenino como medida de acción positiva. Estas medidas se inscriben en un momento particular de la historia argentina, en tanto los movimientos de mujeres, junto con una medida similar en el plano político, abonaron y expandieron la participación femenina en diversos planos del mundo público. Sin embargo, y tal como decíamos más arriba, al ser el sindicalismo un mundo históricamente masculino y al estudiar específicamente estos dos sindicatos, pudimos constatar que los lugares que ocupaban las

mujeres estaban en distintos niveles jerárquicos, pero prácticamente nunca, o mejor dicho nunca en el caso de una de las organizaciones, en la cúpula del poder.

Por ejemplo la ley dice que también tenemos que participar en las paritarias, bueno...ahí ni nos enteramos cuando se hacen, es decir, sabemos que convocan a negociación colectiva pero no porque nos llamen para participar, sino porque es de conocimiento público. Pareciera que los hombres pueden opinar por ellos y por nosotras... (Institución B – Entrevistada 3)

No tenemos lugares de poder. Las decisiones siempre las toman los varones. (Institución A – Entrevistada 11)

Los supuestos, que luego se confirmaron, fueron, entre otros, que en uno de los sindicatos (CEC) el fuerte perfil sexista del espacio sindical generaba esta escasez de figuras femeninas en cargos expectantes de decisión. Lo que derivaba en una percepción paralizante del poder. Mientras que en el otro gremio (ATEN) una conjugación de factores ideológicos y clasistas (por ejemplo, la combatividad y exposición pública de mujeres docentes y afiliadas a partidos de izquierda y la preeminencia de reivindicaciones salariales y laborales) subsume la presencia o ausencia de mujeres en cargos de poder.

Una militante revolucionaria y una militante gremial es una militante de 24 hrs., eso no significa que tiene que ocupar un cargo, ni estar en la calle siempre, sino que tiene que ver con una concepción de vida (Institución A – Entrevistada 1 - Ex Secretaria General)

Por otro lado, este fragmento también refleja la alta valoración que tienen del sindicato y la necesidad de volcar su participación como espacio colectivo para los logros laborales. Pareciera que la lealtad al gremio es más fuerte que la lealtad al género.

Es posible que, debido a que la inclusión de mujeres en el mundo laboral asalariado ya tiene una larga tradición, hayan creado una ‘conciencia sindical’ en tanto

institución defensora de los intereses de trabajadoras/es, independientemente de que sea una organización ciega a la participación igualitaria de género.

Ahora bien, mientras algunas entrevistadas reflejan esto, otras insisten en la necesidad de equilibrar las fuerzas entre varones y mujeres, y otorgar mayor relevancia a estas últimas para la conducción del gremio solo por ser mayoría.

Los que encabezan las listas desde que estoy en el gremio son los hombres 'respetados' ... algunos con una gran tradición de lucha, pero son varones y las mujeres somos mayoría (Institución A – Entrevistada 4)

Cuando analizamos el sindicalismo desde un nivel micro, solemos preguntarnos: ¿Difieren varones y mujeres en sus habilidades de conducción, ejercicio del poder y liderazgo? Las respuestas a esta pregunta son las que luego se transformarán en las racionalizaciones utilizadas para explicar por qué hay menos mujeres en puestos de poder. ¿Se debe a condiciones de discriminación? ¿O se debe a habilidades propias de los varones que les permiten ocupar dichos puestos?

Los atributos relativos al ejercicio del poder, en general, se definen en torno a la capacidad de mando, liderazgo, experiencia, etc., lo que termina inclinando la balanza hacia lo masculino, naturalizándolos de tal modo que se asocia simbólicamente el poder público con los varones. Esto influye en los modos de producción de subjetividades femeninas y, por ende, en las prácticas sociales que ellas producen.

Comentaban las entrevistadas:

Nos falta primero estar en el espacio público, practicar, ejercitar y además de eso ... crear una cosa diferente, porque este viejo dicho de que 'las mujeres si gritamos somos histéricas' y el hombre cuando grita es el hombre poderoso que sabe hablar ... entonces no es casual que los cargos más importantes los tenga el hombre... (Institución A – Entrevistada 10)

No ha habido compañeras con carisma, con experiencia ... vos tenés que conducir grupos totalmente diferentes ... es difícil ... (Institución B – Entrevistada 2)

El ejercicio del poder, el liderazgo, la conducción, tradicionalmente son asociados con determinadas habilidades, atributos y conductas que a su vez están asociadas con la masculinidad, por lo tanto, imaginar mujeres con habilidades de liderazgo es un desafío. Una de las imágenes tradicionales y con más fuerza es la de líder como héroe, valiente, que habla con voz firme, experimentado, como gran hombre. ¿Qué lugar han podido ocupar las mujeres frente a esta imagen, más que como raras excepciones?

En general, si bien los lugares de poder no se asocian a un género u otro, sino a la posesión de determinados atributos, estos son, como decíamos, predominantemente atributos masculinos.

Yo veo que las compañeras que logran resistir eso y sobresalir terminan muchas veces tomando las formas en la que hablan y gritan los varones y no solamente en ATEN, pienso que es en todos los ámbitos donde una mujer quiere sobresalir ... (Institución A – Entrevistada 6)

Cuando cada año inauguramos el fútbol femenino hacemos un discurso ... un año mi compañero me sugirió alzar la voz porque no me escuchaban ... dije no ... en la reunión de comisión directiva me dio lecciones de retórica: hablar fuerte, hacer callar a quien debiera, demostrar mi autoridad como Secretaria de Género si quería continuar siéndolo... (Institución B – Entrevistada 1)

En tanto otras entrevistadas proponen atributos diferenciales para varones y mujeres en relación al poder y muestran preocupación en no masculinizarse, esto es, mostrar conductas rudas, utilizar lenguaje procaz. En otro términos, a lo que aluden es a la igualdad, para lo cual se requiere, en términos de Isabel Santa Cruz (1992) la *equifonía* “es decir la posibilidad de emitir una voz que sea escuchada y considerada como

portadora de significado y de verdad, y goce, en consecuencia, de credibilidad” (*id.* 147). Pero también deberíamos incorporar la *interlocución* (*id.*) en tanto resulta necesaria la posibilidad de establecer relaciones de diálogo parejas, o en todo caso que permitan el diálogo, de manera que, como dice la autora, ninguno sea ‘interlocutado’.

Siempre pedí que nuestras reuniones sean efectivas, cuidadosas, que no nos maltratemos, que no gritemos, que en los desacuerdos tratemos de hablar ... [diferencias con los varones] lo hacía como una política mía de ... a ver, marquemos la diferencia. (Institución A- Entrevistada 11).

6.4.2 Las relaciones interpersonales-compatibilidad de roles

Pero también estas representaciones acerca de qué debe tener un conductor o conductora de un sindicato revelan las restricciones que tienen las mujeres en el acceso a cargos de poder, dando lugar a obstáculos concretos pero también con inscripción subjetiva (como características individuales) para el avance de las mujeres en el sindicalismo y que las teóricas feministas han denominado techo de cristal. El techo de cristal describe el freno en el acceso de las más capacitadas (más incluso que muchos hombres) a los estadios superiores de las estructuras jerárquicas por mecanismos no siempre visibles de discriminación. Es definido como una barrera invisible que encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, y que muy pocas pueden romper. Por supuesto que no son solo las características de las personas las que determinan el éxito en la ocupación de cargos de poder, sino que, mayoritariamente, está condicionada por la estructura organizacional del sindicalismo, que está teñida de desigualdad.

Uno de los rasgos que caracterizan el techo de cristal, son los estereotipos de género contruidos por el discurso patriarcal y al cual adhieren, en muchos casos, las propias mujeres. Según Celia Amorós (2001), éstos se refieren a la construcción subjetiva

que incluye creencias, expectativas y atribuciones sociales como imágenes de alta elaboración cognitiva que suelen no coincidir con la realidad, sino que son una simplificación deformada, a través de ideas preestablecidas a las que se adscriben las personas por el mero hecho de pertenecer a uno de los sexos.

Pero también existe otro impedimento que configura esa estructura superior invisible denominada techo de cristal y es la exigencia de mostrar el doble para ser considerada importante, valiosa, capaz en un cargo que poseen los varones. Las mismas mujeres perciben que en tanto a ellas se les exige un nivel de excelencia en sus desempeños, a sus pares varones, por esa costumbre de ocupar cargos importantes, no se los evalúa en los mismos términos.

Me han contado compañeras que han estado en comisiones directivas, que la exigencia por ser mujer ha sido mucho mayor e incluso se les ha planteado, [remarca con la voz] de grandes DIRIGENTES MUJERES -que incluso yo me he asombrado- que les han planteado ‘vos acá no podés tener ningún privilegio, sos una privilegiada por estar acá en el Sindicato, así que abandoná tu licencia de maternidad y vení a trabajar’, cuando acababa de parir, ... no había pasado ni un mes... (Institución A – Entrevistada 3)

Asimismo, constituyen obstáculos objetivos y también subjetivos las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos/as. En numerosos casos no se acepta el límite trabajo doméstico versus trabajo asalariado y sindicalismo. Entonces, realizan esfuerzos importantes para compaginar estos roles, que derivan en muchos casos en un elevado estrés personal, generando sentimientos de frustración, impotencia y un síndrome que desde la psiquiatría se denomina de la super-woman (tiempo para la reproducción, producción, para la participación política y sindical, para el ocio). Como expresa Gil Ruiz (2005 24) “La liberación ha supuesto una suma de tiempos, cuando no

un triple salto mortal, compatibilizar la función doméstica con el trabajo público reconocido, y la participación en la vida política, cultural, social [y sindical]”.

Así se expresan algunas entrevistadas:

Nosotras mismas entendemos que las mujeres no queremos participar, no queremos esos lugares muchas veces por nuestra función de sostén de hogar, de familia. Es un impedimento real y concreto ... no se logró la paridad en la casa. Ni en el sindicato. (Institución A – Entrevistada 17)

He notado que si hay una iniciativa de los compañeros dirigentes, todo el mundo contestaba. Ahora, otra persona que no fuese él decía algún comentario, se esperaba a ver qué dice ‘él’ ... [riendo] (Institución A – Entrevistada 4)

Cómo construir otro candidato, u otro ‘cuadro’ [palabra que denota liderazgo] si no le das la oportunidad. (Institución B – Entrevistada 9)

He visto que a las compañeras que una agrupación la quiere tener como dirigente, o las promueve, después no las dejan avanzar y para las que resisten, la exigencia o la presión es mayor. (Institución A – Entrevistada 18)

Me parece que las mujeres tienen criterios distintos para luchar en el sindicato, y algunas ideas son muy buenas ... pero casi todas tienen familia y no pueden ... o no quieren ... (Institución B – Entrevistado 5 - Delegado gremial)

6.4.3 Las representaciones de poder

Hasta aquí hemos reflexionado sobre cómo se piensa el poder y cómo se ejerce desde un universo contextual enmarcado en un modelo sindical donde conviven el tradicional, y uno que pretende romperlo, con la introducción de mujeres en diversos cargos a partir de las medidas de acción positiva implementadas en el sindicalismo argentino y neuquino. También analizábamos el despliegue de relaciones interpersonales

y los roles que deben compatibilizar las mujeres para acceder a cargos de poder en el gremio, tratando de ver cómo se elude el techo de cristal que opera como escollo.

Esta mirada está enmarcada en la noción foucaultiana de poder, que funciona y se ejercita a través de una organización reticular y cuyas estrategias se organizan en torno a la utilización de dispositivos de reproducción como pueden ser el discurso del orden que opera como legitimador de los saberes y de lo instituido. Dicho en palabras del propio autor (1981-1990 137)

“ Lo que hace que el poder se sostenga, que sea aceptado, es sencillamente que no pesa solo como potencia que dice no, sino que cala de hecho, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos; hay que considerarlo como una red productiva que pasa a través de todo el cuerpo social en lugar de una instancia negativa que tiene por función reprimir” .

Esto aúna el discurso del orden con otro dispositivo de reproducción como es el imaginario social, que refiere al universo de significaciones que mantiene unida a una sociedad (Castoriadis, 1989). Este imaginario social ya no hace referencia a elementos discursivos y racionales, como el discurso del orden, sino a las emociones, a los mitos, a marcos de comportamiento, a esquemas, es decir, a elementos extra discursivos que propician en nuestro caso, el mantenimiento de ‘lo femenino’ y ‘lo masculino’.

La construcción subjetiva de lo femenino y lo masculino supone cómo cada persona, a partir de sus experiencias y prácticas concretas, va construyendo en el interjuego de lo valorado y lo desvalorizado, su particular modo de subjetivación dentro de un marco referencial provisto por la cultura, el imaginario social y los dispositivos de poder.

Puede afirmarse que existen diferencias en la construcción de la subjetividad de varones y mujeres, ya que la socialización y la educación de ambos es diferente, lo que favorece y fomenta el desarrollo, en líneas generales, de características diferentes en cada

uno. En el sindicalismo, como en otras organizaciones sociales, está presente el discurso del orden y el imaginario social como dispositivos que moldean subjetividades, y determinan particulares relaciones sociales y de poder. Entonces, nos preguntamos ¿Cuál es la representación del poder que tiene la mujer sindicalista teniendo en cuenta el imaginario social?

En primer término, se observa en algunas mujeres el cuidado en señalar que más importante que ambicionar el poder es el modo de acceder a él, que debe ser por mérito o capacidad.

yo creo que uno se tiene que ganar el lugar ... (Institución B – Entrevistada 15)

quien conduzca tiene que tener capacidad, saber los vericuetos del gremio, tener experiencia ... (Institución B- Entrevistada 2)

...en realidad, siempre fui un poco enemiga de estas imposiciones...a mi me pasó que en la militancia decía ... no, yo soy igual que el varón ... nosotras tenemos las mismas condiciones ... (Institución A – Entrevistada 11)

En otros casos, la variable determinante para la acción y para su aspiración al poder es la condición familiar y la edad. Lo primero, en relación a la articulación participación sindical-vida familiar, y lo segundo, en algunos casos por ser demasiado jóvenes consideran que aún les falta formación y experiencia y otras porque sus pares las ven mayores o envejecidas. Esto se observa particularmente en ATEN:

Para poder estar en cargos importantes, para salir a la calle a luchar las mujeres debemos tener guarderías, jardines maternales, un lugar donde vivir y esto me hace acordar a Virginia Wolf con “El cuarto propio” y que habla justamente de las condiciones económicas de la mujer ... muchísimas mujeres no tienen cómo. (Institución A- Entrevistada 1)

Y a continuación expresaba:

Me decían vos no te podes seguir presentando porque ya sos vieja...por qué [nombra a otra mujer dirigente] se podía presentar y yo no? Porque ella tenía una ideología más acorde con el conjunto ... y yo soy urticante. No me porto como me debería portar y menos si ya estoy vieja. Se supone que me debo moderar (Institución A – Entrevistada 1)

No tengo antecedentes familiares en militancia gremial ... no lo vi en mi casa ... creo que me falta mucho por aprender y por ahora me quedo como delegada (Institución B – Entrevistada 6)

Mientras, en algunas mujeres el poder no se significa o dimensiona como poder vertical, sino que se asocia con la posibilidad de acción modificadora, que involucra las interacciones entre mujeres, pero también entre mujeres y varones.

Cuando se produjo la 'gran huelga' [1997] yo era Secretaria en Capital y nos unimos con la otra compañera que era secretaria general [de una línea diferente] porque buscamos 'la unión en la acción' ... hicimos una buena dupla y aunque teníamos ideologías diferentes hicimos prevalecer las cuestiones centrales ... no sé si los hombres hubieran hecho lo mismo ... tal vez se hubieran quedado encerrados en sus propias agrupaciones tratando de ganar la pulseada. (Institución A – Entrevistada 1)

En el caso del CEC, la variable más fuerte que incide negativamente en las aspiraciones de poder es una autoestima debilitada y el temor al poder masculino. En este sentido, en conversaciones informales y charlas espontáneas desarrolladas en la etapa previa a las entrevistas, dos de las mujeres sindicalistas entrevistadas expusieron de manera soslayada este temor. Y en otra oportunidad decía una de ellas:

La información la manejan ellos. Nosotras acatamos, además hay un clima de secreto donde no podemos hablar de lo que hacemos en el gremio como mujeres,

o qué deciden los hombres sobre problemáticas de género. En este momento estoy hablando con vos, pero si se enteran tendré sanciones o el despido ... es peligroso y complicado hablar ... (Institución B – Entrevistada 2)

Con mi compañera nos damos cuenta que nuestras opiniones no son contempladas. (Institución B – Entrevistada 3)

Desde el punto de vista de los varones, el poder se visualiza y concibe de manera diferente, esto es, como una herramienta que permite dirigir al conjunto de forma vertical, con características combativas en el espacio público. Y respecto a la ausencia de mujeres en cargos de poder, las experiencias son similares aunque pertenezcan a distintos sindicatos.

Por ejemplo, dentro del CEC, si bien revelan que la participación está abierta a las compañeras, alude un entrevistado que

[la falta de participación] debe ser más por un problema ideológico... (Institución B – Entrevistado 4),

Al mismo tiempo, afirma:

...es cierto que a la mujer le cuesta más... (ídem)

Mientras otro entrevistado, argumentando contra la ley de cupo femenino como medida para generar paridad en cargos sindicales, decía:

Hay que darles elementos [a las mujeres] para que esos espacios sean cubiertos no porque están escritos, sino porque se los han ganado ... (Institución B – Entrevistado 10)

En el caso de ATEN las posiciones oscilan entre:

No se por qué las mujeres no eligen mujeres ... puede ser que vean en nosotros mayor combatividad... (Institución A – Entrevistado 5)

...a mí me parece que da mucho miedo la exposición del lugar [se refiere al cargo de Secretario General] ... tiene que ver con campañas de desprestigio ... con mentiras ... y me parece que para las mujeres ese miedo es 'disciplinador'.
(Institución A – Entrevistado 7)

Consideramos que la relación combatividad-miedo-disciplinamiento tiene que ver con la mayor o menor autoestima o disposición a involucrarse en el juego del poder. Pero también con un despliegue de habilidades y tácticas específicas, ya que el ejercicio del poder se relaciona con condiciones naturales pero también, y mayoritariamente, son producto de la socialización y de las prácticas en el mundo público. Asimismo, Foucault en su texto *Vigilar y Castigar* (1975- 2002) alude al ejercicio de una práctica disciplinaria que controla cuerpos y espacios, ya no en torno a los ejercicios militares, ni tampoco a la optimización de la producción, sino a las atribuciones y distribuciones de determinados espacios de poder en función del sexo. “A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las ‘disciplinas’ ”(126). Constituye “una ‘anatomía política’, que es igualmente una ‘mecánica del poder’” (*id.*)

Entonces, el cuerpo de la mujer es disciplinado por el sistema patriarcal y le atribuye determinados espacios también disciplinados, de manera que cada sujeto/a tiene un lugar asignado y en cada esfera o emplazamiento hay un sujeto/a, esto es, el espacio público para los varones y el privado para las mujeres.

6.4.4 Modelos de Socialización y saberes

Las representaciones sociales que predominan entre varones y entre muchas mujeres es que trabajar forma parte del papel que como varones les toca ocupar en sus

familias y en la sociedad, el cual se desempeña sin conflicto ni necesidad de conciliación con responsabilidades de cuidado familiar.

Esta suerte de oposición entre las cualidades consideradas propias de los varones y de las mujeres conformaría la separación simbólica del espacio público como un ámbito muy valorado (el espacio de la cultura), exclusivamente masculino, ocupado en su totalidad por los hombres. Mientras que el espacio privado sería el ámbito inherente a lo femenino, el lugar natural de las mujeres, que se distinguiría por su subordinación real y simbólica frente a lo público-masculino. La educación tradicional ha jugado un papel fundamental en el reforzamiento de dichos estereotipos, al enfatizar cualidades, destrezas y aptitudes diferenciadas entre niñas-mujeres y niños-varones.

Por otro lado, el “encierro” en el espacio privado que han tenido las mujeres, o dicho de otra manera la socialización diferente en relación a los varones, con características inherentes a su rol de madres, esposas, cuidadoras afectivas, conlleva una falta de modelos femeninos con los cuales identificarse en el espacio público. Según estos estereotipos, lo natural es que los puestos de poder sean ocupados por varones; aun más, existe un sector importante de la dirigencia sindical que considera que las mujeres no están suficientemente capacitadas para participar en los ambientes de poder de alto nivel.

Entonces, y como dice Osborne (2005 172) “ha sido esta experiencia la que ha hecho a las mujeres rechazar en buena medida la política [y la participación sindical, agregó] que han entendido como unas formas de hacer desde las que se escamotea su propia vida, sus propios intereses, siendo así percibido este ámbito como un *locus* que las ha ignorado tradicionalmente”

No obstante, hay una variedad de experiencias familiares en la socialización que parece tener correlato directo con el desempeño sindical. Las incidencias parentales o las figuras significativas de la infancia apoyando o descalificando el sindicalismo y la acción

de las mujeres en el mundo público pueden observarse en las diversas entrevistas realizadas. En el caso de las influencias familiares respecto de las mujeres, vemos una diferencia entre los dos sindicatos.

En efecto, en el caso de ATEN, las referencias a padres, madres, abuelos/as que han intervenido en el sindicalismo, o en otros espacios de lucha, constituye un anclaje para mirarse y referenciarse a la hora de fundamentar su participación en el sindicalismo:

Mi abuelo paterno fue secretario municipal en la época de Perón con una trayectoria ... tenía una tía que también era militante de la fruta ... y yo me eduqué en un colegio católico y aprendí a ofrecer mi tiempo para los demás ... es como parte de mí, el saber que hay parte del día que le tengo que dedicar a otros [en este caso, el gremio] (Institución A – Entrevistada 3)

Mi mamá fue una de las fundadoras de SUTEN que es el antecesor de ATE. Me puse a pensar en eso de la tradición y después me dije que sí. Perteneció a ATE y sigue participando ahora de jubilada ... fue una luchadora. (Institución A – Entrevistada 4)

Recuerdo que a fines del '80 mi papá encabezó junto a otros vendedores ambulantes la pelea para mantener sus puestos de venta ... como así también la creación de la feria 'Las Pulgas'. (Institución A- Entrevistada 6)

Tuve militancia gremial desde el secundario ... la referencia fue la vida de mi abuela (canillita; empleada doméstica) una mujer muy sacrificada, muy solidaria, con una filosofía de vida extraordinaria ... creo que eso fue lo que me marcó. (Institución A –Entrevistada 2)

Las influencias para mi participación política y gremial fueron mis dos abuelas: una por la ideología (socialista) la otra por la fuerza, la valentía, crió sola a 6

hijos ... entonces milité desde mi adolescencia en el secundario y no paré más
(Institución A – Entrevistada 1)

Mientras tanto, en el CEC y desde esta perspectiva de análisis, las mujeres sindicalistas tienen dos obstáculos: el primero es la juventud y supuesta inexperiencia en los artilugios del poder, la segunda no tienen donde mirarse en el plano familiar pasado o presente:

No tengo antecedentes familiares en militancia gremial ... sí me aconsejaron mis padres que me afiliara al sindicato cuando ingresé al supermercado.
(Institución B – Entrevistada 6)

No hay nadie de mi familia que haya participado en el sindicalismo. (Institución B – Entrevistada 8)

Esta es mi primera experiencia en un cargo en el CEC ... y a mi papá no le gustó nada que me metiera a militar (Institución B – Entrevistada 3)

Me han ofrecido un cargo en el sindicato, pero no estoy de acuerdo con esta comisión, además prefiero afianzarme en el trabajo, todavía soy joven...
(Institución B – Entrevistada 11)

Pero también existe otra diferencia entre ambos sindicatos: por ejemplo, en el CEC existe una falta de memoria en relación con mujeres sindicalistas pioneras (nunca las hubo). Esta carencia de modelos femeninos con los cuales identificarse genera un vacío importante.

En cambio, en ATEN existe una historia previa en relación con mujeres sindicalistas. En efecto, si bien desde inicios del siglo XXI no ha habido mujeres en cargos relevantes, en los momentos fundadores del sindicato en los '80 y, toda la década de los

'90, tres mujeres ocuparon el máximo cargo sindical, mientras otras acompañaban en cargos inferiores. Entonces, existen saberes políticos que estas mujeres sí poseen (conocimiento de su condición, experiencias de sus estrategias, logros alcanzados). Algo que resalta M. Foucault (1988) en tanto el saber constituye un valioso instrumento de combate. La formación del saber requiere que se tomen en consideración, además de las prácticas discursivas, las prácticas no-discursivas; también que se preste particular atención al funcionamiento entrelazado de prácticas discursivas y prácticas no-discursivas. Entonces, el saber y el poder se apoyan y refuerzan mutuamente.

Ahora bien, si estamos analizando las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres deberíamos también pensar en las rebeldías a determinadas formas de poder. Foucault dice (1979 171):

“Que no existen relaciones de poder sin resistencias; que éstas son más reales y más eficaces cuando se forman allí mismo donde se ejercen las relaciones de poder; la resistencia al poder no tiene que venir de fuera para ser real, pero tampoco está atrapada por ser la compatriota del poder. Existe porque está allí donde el poder está: es pues como él, múltiple e integrable en estrategias globales”.

Entonces nos preguntamos ¿las mujeres de ATEN y CEC resisten el poder de varones?

Tal vez podríamos interpretar como resistencias el discurso de algunas entrevistadas de ATEN cuando se manifiestan como contrarias a aceptar ‘todo’ lo que opinan, expresan y deciden los varones:

Cuando estuve en el máximo cargo tenía varias contras: era comunista, era mujer y no me callaba (Institución A – Entrevistada 1)

Nos hacemos valer, nos hacemos escuchar si no es en la comisión directiva es en las asambleas y allí la mayoría somos mujeres (Institución A – Entrevistada 6)

También cuando muestran la necesidad de un cambio socio cultural que involucren a ambos géneros:

Uno no puede sacar al otro de ese estado, el otro lo tiene que incorporar... el otro tiene que darse cuenta qué es lo que le está pasando y eso no se hace en un año ... que las mujeres queramos construir un poder diferente, ahí está 'el quid de la cuestión' ... es un cambio de estructura ... (Institución A – Entrevistada 11)

En el caso de CEC una forma de resistencia –y si se quiere, de rebeldías– puede ser la decisión de mujeres con cargos sindicales, de asistir a cursos de capacitación, aun cuando el sindicato representado en los cargos máximos se oponga a ello:

Hace un tiempo nos invitaron de la Legislatura para hacer un curso de 'jóvenes líderes' íbamos a ir con Silvina y nos negaron el permiso y el pago del arancel para hacer el curso. Por lo tanto decidimos hacerlo por nuestra cuenta. Por eso es tan difícil, pero no imposible... (Institución B – Entrevistada 1)

En definitiva, constituye lo que Foucault (1979, 1988) menciona como formas de resistencia contra el poder, en tanto manifiestan estrategias antagónicas que intentan romper con la sujeción a otros por control y subordinación y, al mismo tiempo, romper con el constreñimiento que la propia sociedad y sus construcciones identitarias 'naturalizadas' determinan.

SALIDA...

Considerando lo expresado en este apartado vale abrir un espacio para profundizar la reflexión, para pensar sobre la disparidad que se observa entre ambos sindicatos, pero también la riqueza de expresiones de las mismas entrevistadas/os, en relación a una

multiplicidad de aspectos que revelan el tema del poder en el sindicalismo. Es así que planteamos una mirada *microfísica del poder* sin perder de vista su inscripción en el universo más amplio de lo social, es decir, inserto en la *macrofísica del poder*.

La relación entre mujeres y poder en el sindicalismo presenta dificultades en tanto todavía subsiste en el universo social neuquino el discurso patriarcal que en los sindicatos pareciera excluyente. Y es que el patriarcado genera una producción ideológica y simbólica basada en la dominación que se ejerce respecto de las mujeres en la esfera privada, al tiempo que se traslada al ámbito público y que sitúan a las mujeres en un plano de inferioridad y, por lo tanto, de subordinación. Si lo trasladamos específicamente al ámbito laboral, la sociedad patriarcal continúa (pese a las resistencias) legitimando el discurso sobre las funciones bien diferenciadas de los sexos entre el ámbito de la producción (trabajo asalariado- ámbito público) para los varones, y el de la reproducción (trabajo doméstico-esfera privada) para las mujeres.

De esta manera, distribuye determinados atributos relativos al ejercicio del poder, relacionados, por ejemplo, con la capacidad de mando, el liderazgo, fortaleza, etc., asignándolos a los hombres y naturalizándolo, de tal modo que se produce una asociación simbólica por la cual el poder público y jerarquizado queda adscrito a lo masculino.

También, pese a ciertas transformaciones en el imaginario social que ha permitido revelar la discriminación de género, prevalece en el sindicalismo la ausencia de mujeres en lugares de ejercicio de poder con gravitación en lo social, político, cultural.

En general, se ha podido constatar, desde las voces de las mujeres, pero también de los varones entrevistados, que existe una baja prioridad de la dirigencia sindical para resolver los problemas y obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones respecto de aquellos, lo que refleja una resistencia a integrarlas como sujetas políticas con posibilidades concretas de acceder a cargos de poder.

Resistencia que tiene diferencias en uno y otro sindicato. En efecto, mientras en ATEN los antecedentes sindicales muestran una presencia de mujeres en los máximos cargos en los primeros años de su fundación, algo que nos permite aventurar que las posibilidades de retomar liderazgos no está tan lejano, en el CEC la falta de una masa crítica de mujeres en puestos de toma de decisiones y autoridad, la juventud de quienes están ocupando cargos, la falta de empoderamiento de las mismas, les impide pasar de las necesidades prácticas a los intereses estratégicos de género a fin de transformar la cultura sindical. Entonces, las mujeres se encuentran con ausencia de modelos femeninos con los cuales identificarse al momento de aspirar a ocupar lugares de poder en el ámbito público, lo que provoca sentimientos de inseguridad y temor.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Cuando iniciamos este capítulo planteamos que tendríamos en cuenta la propuesta de Acker en torno a lo que llamaba instituciones generizadas como espacios organizados y desarrollados históricamente por varones y proponíamos observar desde allí al sindicalismo neuquino. Por otro lado, analizamos estas instituciones teniendo en cuenta los imaginarios sociales como concepto socio-histórico por medio del cual se organizan los discursos, prácticas, acciones. En este sentido pudimos observar en los diversos puntos desarrollados que existe una multiplicidad de discursos, que en numerosos casos tienen correlatos prácticos, tanto de varones como de mujeres y que con algunas variaciones de enunciabilidad sostienen una misma trama argumental que cristaliza significaciones en torno a lo femenino y masculino.

El análisis tenía como expresión central dar cuenta de la inserción de las mujeres en el sindicalismo neuquino en cargos de poder a partir de la implementación del cupo sindical femenino. Para que el poder se ejerza requiere, por un lado, de un sistema de

legitimación que se traduzca en prácticas discursivas tales como normativas, enunciados, reglas justificatorias y, por el otro, prácticas extradiscursivas que operan en el nivel del imaginario social, que aportan significaciones ritualizadas en el plano emocional. Así, pudimos dar cuenta, de esa multiplicidad de discursos que revelan lo subjetivo que legitima o des-legitima la norma consagrada.

Un caso de alta eficacia simbólica es, por ejemplo, el peso de los estereotipos que se asientan en discursos masculinos versus la apropiación y redefinición de atributos que asoman en algunas ocasiones entre las mujeres. Los efectos más solapados se observan a través del autobloqueo, el autoboicot de sus propias capacidades que desbarata la posibilidad de alcanzar objetivos, así como los ‘techos’ que frenan el acceso a sus metas. En los dos sindicatos (con mayor énfasis en CEC que en ATEN) el universo identitario femenino continúa siendo definido no solo de forma complementaria y por oposición a la centralidad del varón, sino a las cualidades valoradas en el espacio público. De manera que el análisis de Acker en cuanto a la dicotomía producción/reproducción continúa permaneciendo en el sindicalismo pese a los avances en la promoción de políticas públicas de acción positiva.

En otro plano está el discurso institucional de igualdad y solidaridad versus prácticas reales y cotidianas de discriminación que impactan de diversas maneras en la percepción de las mujeres. Mientras uno se funda en el discurso oficial, el otro se configura, más que como discurso, como práctica que continúa naturalizando un estado de cosas basado en la exclusión y la descalificación.

Pero también ocurre –en el marco de otro atravesamiento discursivo– con el reconocimiento de la devaluación social de la mujer, opuesto al reconocimiento del derecho de las mujeres para ocupar lugares de mayor jerarquización y poder. Uno y otro circulan por carriles distintos, porque mientras el primero opera a nivel institucional, público, y desde lo semántico, el otro se instala en la práctica con un fuerte contenido paternalista y encubridor

de la violencia implícita de la subordinación, que connota las limitaciones que poseen y, por lo cual, ciertas cosas no son para ellas. Este discurso se constituye como una operación ‘silenciosa’ (y en otros explícita) que da cuenta de la presencia capciosa de las significaciones imaginarias que siguen ‘diciendo’ que ciertas prácticas y acciones en realidad no son para ellas. En definitiva esto revela la persistencia de una cultura sindical autoritaria y masculina que resalta más en el CEC que en ATEN.

Aun más, también que hay una falta de democratización en el interior de las instituciones sindicales, que continúan siendo instituciones generizadas pese a la promulgación del cupo sindical femenino. Del mismo modo, esto se pone de manifiesto en mayor grado en CEC que en ATEN. En efecto, tal como pudimos observar, mayoritariamente desconocen la ley y, en el caso de las mujeres, la conocen quienes ocupan un cargo en el gremio o cumplen funciones de delegadas, mientras que el resto ignora su promulgación. Esto permite afirmar que es un gremio que ‘esconde’ la información, o en todo caso, se preocupa poco por socializarla. Por lo demás, es un gremio burocratizado que toma las decisiones en el marco del grupo pequeño de la comisión directiva y, por lo tanto, las mujeres permanecen ajenas a ellas, pese a ocupar cargos. Por otro lado, las mujeres ocupan lugares puramente simbólicos y constituidos, o creados, en función del cumplimiento de la ley de cupo sindical femenino.

En el caso de ATEN, aunque mayoritariamente desconocen la ley, sus experiencias anteriores con mujeres en el máximo cargo, su participación en agrupaciones políticas, pero también en manifestaciones callejeras propiamente gremiales, junto a un rol activo en las asambleas, las coloca en una esfera diferente respecto del reclamo por cargos de autoridad. Y aunque observan un retroceso en la inclusión de mujeres en lugares expectantes de poder, existe un reconocimiento de algunos cambios promovidos en aquella oportunidad y que resultaban favorecedores de su participación.

Por último, ambos gremios poseen secretarías que pretenden constituirse en espacios donde analizar, discutir, elaborar estrategias para superar la discriminación, pero mientras en uno de ellos (CEC) constituye una ‘caja vacía’, en ATEN, pese a su implementación reciente, ofrece amplias posibilidades de convertirse en una herramienta eficaz para empoderar a sus mujeres.

A nivel macro, van apareciendo fisuras sobre el imaginario social instituido, que generan expectativas sobre ciertas transformaciones. Ya no se puede ocultar la discriminación; algunas mujeres se sienten incómodas cuando se presentan las evidencias y a muchos varones los obliga, en ciertas ocasiones, a esbozar alguna disculpa cuando manifiestan o expresan opiniones peyorativas hacia las mujeres. Mientras que ‘obliga’ a los políticos a incluir en sus propuestas electorales demandas de mujeres como forma de ganar puntos y al Estado a continuar diseñando políticas públicas que contengan al colectivo femenino.

Concluyendo, si el imaginario social apela más a las emociones, los sentimientos, que a la razón, será necesario inventar producciones de sentido, significaciones diferentes de los actos humanos que consagren un imaginario social instituyente que opere sobre la sociedad como invención y construcción incesante. Esta construcción puede apoyarse en algunos casos en las políticas que llevan adelante los Movimientos de Mujeres, quienes con sus grupos de reflexión, con sus talleres de autoayuda, constituyen un factor importante en la lucha contra la opresión de las mujeres. Esto puede secundarse con el trabajo de las académicas, quienes desde hace años vienen analizando la dimensión de género y sus consecuencias y, con ello, la magnitud sexista de los saberes.

En definitiva, con Ronald Inglehart. y Pippa Norris (2003) lo que sostenemos y en lo que acordamos es que:

“el cambio cultural es una condición necesaria para la igualdad de género: las mujeres primero tienen que cambiarse a sí mismas antes de poder aspirar a

cambiar la sociedad. A su vez, el cambio cultural sienta las bases para la movilización masiva de los movimientos de mujeres y un amplio apoyo a políticas públicas que refuerzan, consolidan y aceleran el proceso de la igualdad de género” (163).

CONCLUSIONES FINALES

CONCLUSIONES FINALES

Para abordar el último tramo de esta tesis volveremos al punto de partida recordando que esta propuesta investigativa está influida por nuestra pertenencia disciplinar y es tributaria de la teoría feminista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. Tiene un claro enfoque interdisciplinario que intenta dar cuenta de la situación de las mujeres en el tiempo presente, adoptando elementos teóricos y metodológicos de la historia y de otras disciplinas. Justamente, esta perspectiva permitió sentar las bases teóricas desde las cuales partimos y que intentamos recuperar a lo largo del trabajo.

Al comenzar este trabajo nos planteamos una serie de objetivos que pretendíamos cumplir a lo largo de la investigación en un intento de dar cuenta de la situación e inserción de las mujeres en los espacios sindicales dentro de la ciudad de Neuquén a partir de la implementación de una medida de acción positiva como la ley de cupo sindical femenino. Para ello, iniciamos un recorrido con la pretensión de ubicar al lector/a en las últimas décadas de la vida económica, social, laboral, política y sindical del país y de Neuquén, para abordar luego el análisis del cupo sindical femenino y el rol que juegan mujeres y varones a partir de su implementación en dos sindicatos de base; uno de ellos perteneciente a trabajadoras/es del ámbito público (ATEN) y el otro, al ámbito privado (CEC).

A partir de las indagaciones e interpretaciones realizadas en el capítulo 6, pudimos articular una serie de conceptos que muestran posiciones enfrentadas desde los imaginarios de mujeres y varones, y que resumirían los enfoques que predominan en instituciones generizadas, como el sindicalismo en general, y el neuquino, en particular. Estas nociones son participación/desvinculación; inclusión/exclusión; vida familiar-

privada/vida pública; poder/subordinación y conllevan la pretensión de resumir los resultados a los que hemos arribado

Plantear el análisis de estos pares dicotómicos nos permite, en primer lugar, recuperar los conceptos teóricos desarrollados en el trabajo, pero también articularlos con las voces de las y los protagonistas y, de esa manera, cumplir con los objetivos específicos fijados en la investigación.

La participación vs. la desvinculación puede enfocarse desde las representaciones sociales que tienen los varones acerca de que las mujeres reducen su participación o se desvinculan de la organización porque son inexpertas en el ejercicio político sindical o porque carecen de los tiempos necesarios por sus responsabilidades familiares. Desde la posición de las mujeres, esa falta de participación o la presunta desvinculación se ajusta más al carácter generizado que tienen las organizaciones y que mantienen espacios únicamente direccionados y dominados por varones.

Entonces, pensar en su inserción a partir de la obligatoriedad marcada por la ley de cupo sindical femenino rompería con el imaginario social efectivo que regula discursos, sentires, deseos y, sobre todo, prácticas de un conjunto identitario de sujetos. En nuestro caso, en los dos sindicatos, pero especialmente en el CEC, cambia el discurso pero no los sentires, deseos y prácticas. En el plano de la realidad, y a través de las voces de varones de ambos sindicatos (y de otras fuentes consultadas), comprobamos que la participación que conciben se inscribe en la presencia física dentro del sindicato. Para estos varones, que las mujeres ocupen algunos cargos –y tal como expresaban algunas entrevistadas– es “para cumplir con el cupo”, pero no porque hayan abandonado la idea de que los que tienen mayor experiencia y más tiempo para participar en el sindicato son ellos.

En muchos casos, esta imagen es fortalecida por las mismas mujeres que expresan la necesidad de participación en condiciones de igualdad, aunque en la práctica se ajustan a los estereotipos tradicionales, reforzando las interacciones en términos de sumisión y de tutelaje y, de esta manera, alentando la desvinculación.

La segunda diferenciación, que se refiere a la *inclusión versus exclusión*, adquiere relevancia en el marco del sistema democrático porque hace referencia a la igualdad entre mujeres y varones y, con ello, a la inclusión, a la posibilidad del ejercicio de la ciudadanía plena para ambos.

La implementación del cupo sindical femenino tuvo como finalidad aproximar la práctica de la igualdad y la equidad entre ambos sexos. Sin embargo, queda comprobado que no es esa la percepción que tienen los varones sindicalistas y sindicalizados. O, en todo caso, esa igualdad se recepta, se percibe, como “acompañamiento” a los varones en el sindicato, pero de ninguna manera se percibe a la mujer como “dirigenta” con capacidad de conducir los destinos de la organización.

Pudimos comprobar que, si bien en ATEN ha habido un proceso de inclusión en tanto existe una representación de mujeres, en los últimos años ha habido un retroceso de su preeminencia. Esto queda demostrado, ya que la posición de mujeres en espacios expectantes de poder (por ejemplo, en la Secretaría General) se produjo en los años previos a la sanción de la ley de cupo sindical, mientras que, en los últimos años, esos puestos fueron ocupados exclusivamente por varones.

Es diferente el caso del sindicato CEC, donde circulan discursos y prácticas que no se condicen entre sí, ya que, por un lado, existe el discurso institucional de igualdad que apuesta a la inclusión y, por otro, las prácticas cotidianas reveladas en la conformación de la Comisión Directiva del sindicato son de exclusión. Entonces, a pesar

de que el cupo sindical femenino se contempla y trata de aplicarse, la exclusión de las mujeres sigue predominando.

En el caso de la opción entre *vida pública y/o vida familiar-privada*, a lo largo de la investigación detectamos que las mujeres, para dedicarse a actividades en lo público, deben sacrificar cuestiones personales, el tiempo del ocio o, más aún, quedarse solas, perder los hijos, perder el marido. Al parecer, quienes ocupan puestos elevados de alguna manera tendrían que pagarlo con menos éxito en la vida privada familiar, en el orden doméstico (divorcios, solterías, matrimonios tardíos, dificultades o fracaso en la crianza de los hijos).

Por otro lado, la conquista de nuevos espacios de inserción en la vida pública no las libera de casi ninguna de sus responsabilidades en sus espacios tradicionales, lo que hace difícil compatibilizar los roles del mundo privado con los roles del mundo público. Estos conflictos dificultan poder abandonar la situación de opresión para lograr una inserción más autónoma.

En cuanto a la *relación poder – subordinación*, pudimos observar que la inclusión de mujeres en los espacios dirigenciales del sindicalismo no supone el abandono de los estereotipos de género que persisten casi inmutables a lo largo del tiempo. De las entrevistas realizadas se desprende que, aunque las mujeres tengan mayor nivel de participación y ocupen cargos, la manera en que llegan a ellos y/o el tipo de funciones que desarrollan, no implica, necesariamente que ejerzan el poder.

Rosa Cobo (2002 38-39) afirma que “las políticas correctivas y compensatorias [por ejemplo la ley de cupo] no son otra cosa que estrategias políticas de carácter provisional orientadas a establecer la equidad entre los géneros... la ausencia de políticas de cuotas ...propicia la reproducción de los esquemas de dominación-subordinación ”.

Esta afirmación de Cobo no condice con lo explorado en los dos sindicatos neuquinos. Mayoritariamente, las mujeres, coincidieron en que, pese a la ley de cupo y producto de una situación subordinada que está incardinada en ellas, los cargos con poder siguen ocupados por varones. Mientras tanto, ellas se limitan a aceptar las disposiciones masculinas y los lugares que los varones “les otorgan”, como si la tradición y las costumbres, o el imaginario colectivo de sus miembros fuera más fuerte que la normativa y que ese discurso oficial que sólo queda en el plano de la palabra.

Esta situación se observa más descarnadamente en el caso de las mujeres sindicalistas del CEC; mientras que en ATEN, los antecedentes de mujeres en cargos con poder en décadas anteriores –junto a una movilización permanente que genera contactos entre pares– podría dar lugar a estrategias diferentes. De manera que las perspectivas son más positivas para romper con la subordinación.

En líneas generales, todavía hoy, ya transcurridos varios años del siglo XXI, el número de mujeres en lugares importantes y de poder, en el caso del mundo sindical, es mucho menor que el que correspondería en proporción a su presencia y en relación con sus capacidades y con lo que el principio de equidad involucra. El peso del estereotipo y los prejuicios sobre los comportamientos de ambos sexos, sobre todo en situaciones de poder, sigue siendo muy fuerte.

La participación de las mujeres en los lugares formales de representación sindical debe ser tomado como parte del imprescindible proceso de democratización de las organizaciones sociales. El derecho de las mujeres a participar en los lugares de representación tiene que estar acompañado de una profunda ruptura de prácticas políticas y sindicales arraigadas culturalmente para poder democratizar verdaderamente estas instituciones generizadas.

Para finalizar, la mayoría de las investigaciones de género en el ámbito laboral aborda la discriminación de las mujeres. Creemos que son útiles e importantes; sin embargo, son escasos los análisis sobre acciones positivas que tienden a visibilizar a las mujeres en el sindicalismo y colocarlas en el campo del poder. Todavía debemos ampliar el número y la perspectiva de los estudios que pongan el foco sobre el papel de varones y mujeres en organizaciones relevantes como las sindicales, visibilizando la producción sociohistórica de esa situación y la racionalidad que la sostiene.

Al mismo tiempo, debería concientizarse a los actores/sujetos varones/ dirigentes de la totalidad del sindicalismo argentino y neuquino para que conciban estas medidas como una profundización de los procesos democráticos. Porque queda demostrado que las cuotas de participación sindical no bastan por sí mismas para lograr una influencia efectiva de las mujeres en esos espacios.

De manera que profundizar en esta temática y, fundamentalmente, extenderla a otros ámbitos donde las mujeres no tienen acceso contribuye a romper con las asimetrías y las desigualdades de género en las diferentes organizaciones, en su funcionamiento cotidiano y en su cultura. Esta fue nuestra intención de partida y creemos haberla cumplido.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA (Normas MLA)

AAVV. “Medidas de acción positiva”. *Revista Mujeres* N° 21, 1° trimestre (1996): 1-20.

Abos, Alvaro. *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*. Buenos Aires: Hyspamérica Ediciones Argentina, 1986.

Abramo, Lais y Marta Rangel, *Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR*. 215-242. Web. 2 de octubre 2009.

<http://www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/nafta/abramo.pdf>

Acker, Joan. “Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations”. [Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría de las organizaciones de géneros] *Gender & Society*, Vol. 4 No. 2 (June 1990) 139-158. Web 4 dic. 2013.

<<http://www.jstor.org/stable/189609>> (Traducción personal)

---. “From Sex Roles to Gendered Institutions”. [De roles sexuales a las instituciones generizadas] *Contemporary Sociology*, Vol. 21, No. 5 (Sep., 1992), 565- 569. Web 4 dic. 2013 <<http://www.jstor.org/stable/2075528>> (Traducción personal)

Agra, María Xosé. “El emblema de lo privado: notas sobre filosofía política y crítica feminista”, *Revista Isegoría* 6 (1992): 161-166.

Agudelo, Pedro A. “(Des) hilvanar el sentido/los juegos de Penélope. Una revisión del concepto imaginario y sus implicaciones sociales” *Uni-Pluri/versidad*. Vol 11, N° 3, (2011). [18] p. Web. 8 enero 2014.

<aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/>

Alexander, Sheila y Bárbara Taylor. “En defensa del ‘patriarcado’”. *Historia popular y teoría socialista*, ed. Raphael Samuel. Barcelona: Editorial Crítica, 1984: 257-261.

- Altamirano, Carlos. *Bajo el signo de las masas (1943-1973)*. Buenos Aires: Editorial Planeta/ Ariel, 2001.
- Allegrone, Norma, *Ley de Cupo Femenino. Su aplicación e interpretación en la República Argentina*. Buenos Aires: FUNDAI, 2002.
- Alles, Santiago. “¿Hacia la consolidación política? Cambios en la ‘estructura de oportunidades electorales’ de las mujeres en Argentina”. *América Latina Hoy*. V.47, 2007: 123-154.
- Alves da Silva y Mirela Ribeiro Meira. *Mulheres trabalhadoras: olhares sobre fazeres femininos*. Orgs. Pelotas (Brasil): Ed. da Universidade Federal de Pelotas, 2012.
- Amorós, Celia. *Hacia una Crítica de la Razón Patriarcal*. Barcelona: Anthropos Editorial del Hombre, 1985
- “Notas para una teoría nominalista del patriarcado”, *Asparkía* N° 1, (1992): 41-58.
- *Tiempo de feminismo: sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1997.
- *Feminismo y Filosofía*. ed. Madrid: Editorial Síntesis, 2000.
- *Feminismo. Igualdad y diferencia*. México: PUEG- UNAM, 2001
- y Ana de Miguel. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol. 3, eds. Madrid: Minerva Ediciones, 2005.
- . *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...para las luchas de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2006.
- Andujar, Andrea. “Pariendo resistencias: las mujeres piqueteras de Cutral-Có y Plaza Huincul”. *Historia de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres Argentinas siglos XIX y XX*. Tucumán: Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán, 2007. 151-181.

- APDH, *El poder de las mujeres*. Buenos Aires: Ediciones Asamblea Permanente por los Derechos Humanos, 2005.
- Appleby, Joyce, Hunt, Lynn y Jacob, Margaret. *La verdad sobre la historia*, Santiago de Chile: Andrés Bello, 1994.
- Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina 2011 –Género en cifras: MUJERES Y VARONES EN LA SOCIEDAD ARGENTINA 4 – *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*, Buenos Aires, Argentina. Web. 10 nov. 2013.<www.undp.org.ar/desarrollohumano/Género%20en%20cifras_23.06.pdf>
- Archenti, Nélica. “Los caminos de la inclusión política, acciones afirmativas de género”. *Hombres públicos, mujeres públicas*, comp. Silvia Vázquez. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert y Fundación Karakachoff, 2002, 25-58.
- Arendt, Hanna. *La condición humana*. 1º edición, 5º reimp. Buenos Aires: Paidós, 2009
- Aróstegui, Julio. “Historia y Tiempo Presente. Un nuevo horizonte de la historiografía contemporaneista”. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 20 (1998): 15-18.
- (a) *La Investigación histórica: teoría y método*. España: Editorial Crítica, 2001.
- (b) “Ver bien la propia época (Nuevas reflexiones sobre el presente como historia)”. *Sociohistórica*, N° 9 -10. (2001). 13-43. Web 30 mayo 2012.
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2938/pr.2938.pdf>
- “La historia del presente ¿Una cuestión de método?”: Navajas Zubeldía, Carlos ed. *Actas del IV Simposio de Historia Actual*, Logroño, N° 17-19 de octubre de 2002, España. 2004. 41-75. Web. 30 mayo 2012.
<dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=1036594>
- (a) “Retos de la memoria y trabajos de la historia” *Pasado y Memoria, Revista de Historia Contemporánea*. N° 3, 2004. 1-52. Web 30 mayo 2012.

<<http://es.scribd.com/doc/73045989/Arostegui-Retos-de-La-Memoria>>

--- (b) *La historia vivida. Sobre la historia del presente*. Madrid: Alianza Editorial, 2004.

--- (s/f) “El tiempo presente como tema de investigación histórica y como problema didáctico”. [3] p. Web. 30 mayo 2012

<http://www.fedicaria.org/miembros/nebraska/jaca07/1_AROSTEGUI.pdf>

Astelarra, Judith “El sistema de género, nuevos conceptos y metodologías” [32] p. Web. 27 agosto 2008.

<http://www.archivochile.com/Mov_sociales/mov.../MSdocgenc10014.pdf> >

Avila, María Betania. “Feminismo y ciudadanía: La producción de nuevos derechos” *Mujeres al timón: cuadernos para la incidencia política feminista* N° 2, 2000: 61-79

Baeza, Manuel A. *Imaginarios sociales. Apuntes para la discusión teórica y metodológica*. Concepción (Chile): Editorial de la Universidad de Concepción. 2003.

Ballarín Domingo, Pilar y otras. *Las mujeres en Europa: convergencias y diversidades*. dir. Pilar Ballarin Domingo. Granada: Editorial Universidad de Granada, 2000.

Baily, Samuel. *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires: Hyspamérica, 1985.

Balbo, Laura “La doble presencia”. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Comps. Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany. Barcelona: ICARIA – FUHEM, 1994. 503-514.

Barrancos, Dora. *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2002.

- . “Historia, historiografía y género. Notas para la memoria de sus vínculos en la Argentina”, *La Aljaba. Segunda época* Vol. IX (2004-05): 49-72.
- . *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 2007.
- Barrére Unzueta, María Angeles (a) “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*. N° .9, 2003. [26] p. Web. 6 octubre 2009 <<http://www.uv.es/CEFD/9/barrere3.pdf>>
- .(b) “La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión”. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, N° 9, 2003. [29] p. Web. 6 de octubre de 2009<<http://www.uv.es/CEFD/9/barrere2.pdf>>
- (c) “Igualdad y ‘Discriminación positiva’: un esbozo de análisis teórico-conceptual”. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, núm. 9, 2003. [27] p. Web. 6 octubre 2009 <<http://www.uv.es/CEFD/9/barrere1.pdf>>.
- y Arantza Campos. *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate*. Madrid: Editorial Dykinson, 2005.
- Barret, Michèlle y Anne Phillips “Debates feministas contemporáneos”. *Debate Feminista Vol. 12, Año 6* (octubre 1995): 141-151.
- Barros, Carlos. “Hacia un nuevo paradigma historiográfico”. *Ensayos Históricas. Anuario del Instituto de Estudios Hispanoamericanos*. Núm. 12, 2000. 11-32. Web 3 agosto 2010 <http://www.revele.com.ve//pdf/ensayos_historicos/vol1-n12/pag11.pdf>.
- “¿Es posible una HISTORIA INMEDIATA?”. Intervención oral en el II Seminario Internacional Nuestro Patrimonio Común. Asociación de Historia Actual, Cádiz. 23 de abril de 2002. <<http://www.h-debate.com/Spanish/debateesp/hinmediata/barros2.htm>>

--- “La historiografía y la historia inmediata: la experiencia latina de historia a debate (1993-2006)” *Historia Actual Online (HAOL)* núm. 9, 2006. 193-196. Web. 3 julio de 2011.

<<http://historiaactual.org/Publicaciones/index.php/haol/article/view/145>>

Barry, Carolina. *Evita capitana. Eva Perón y el Partido Peronista Femenino (1949-1955)*. Buenos Aires: Eduntref, 2009.

--- y otras eds. *La Fundación Eva Perón y las mujeres: entre la provocación y la inclusión*. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2008.

Battistini, Osvaldo. “Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción”. *Revista Venezolana de Gerencia* (2001):553-572.

---. “Ser estable: ¿una necesidad en las construcciones identitarias?”. *Los trabajadores en la nueva época capitalista. Entre el ser y el saber*. Comps. Battistini, Bialakowsky, Busso y Costa. Buenos Aires: Teseo, 2009.

Beauvoir, Simone de. *El segundo sexo*. 1949. Buenos Aires: Debolsillo, 2007.

Bellucci, Mabel. “De los estudios de la mujer a los estudios de género”. *Las mujeres en la imaginación colectiva*, comp.. Ana Maria Fernández. Barcelona: Paidós, 1992. 27-50.

Benhabib, Seyla. “Models of Public Space: Hannah Arendt, the Liberal Tradition, and Jürgen Habermas”. *Habermas and the public sphere*, ed .C. Calhoun. Cambridge: MIT, 1993.

Bedarida, Francois “Definición, método y práctica de la Historia del Tiempo Presente”. *Cuadernos de Historia Contemporánea* n° 20, 1998, 19-27.

Benejam, Pilar y J. Pagès. *Enseñar y aprender Ciencias Sociales en la educación Secundaria*. Barcelona: ICE-Horsori, 1997.

- Bianchi, Marina “Más allá del ‘doble trabajo’”. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Comps. Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany. Barcelona: ICARIA – FUHEM, 1994. 491-502.
- Bianchi, Susana “Las mujeres en el peronismo (Argentina, 1945-1955)”. *Historia de las mujeres. El siglo XX. La nueva mujer*, Tomo 10, Madrid: Taurus, 1993. 347-359.
- Birgin, Haydée. *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*. Comp. Buenos Aires: Biblos, 2000.
- Birriel Salcedo, Margarita. “A propósito de Clio: miradas feministas” *Miradas desde la perspectiva de género: estudio de las mujeres*. Coord.. Isabel de Torres Ramirez. España: Narcea, 2005. 49-62.
- Bloch, Marc. *Introducción a la Historia*. México: Fondo de Cultura Económica, 1970.
- Bock, Gisela. “La Historia de las mujeres y la Historia del Género: aspectos de un debate internacional”, *Historia Social* 9 (1991): 55-77.
- Bonaccorsi, Nélica. “El Trabajo femenino en su doble dimensión doméstico y asalariado”, *La Aljaba, Segunda época*, Vol. IV (1999): 83-91.
- *Políticas Públicas de igualdad: Estudio de las Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en Asturias, España (1985-2000)*. General Roca (Río Negro): PubliFadecs, 2003.
- y Marta Carrario “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo” *La Aljaba. Segunda época*. Vol. XVI (2012): 125-140.
- Borderías, Cristina, Mónica Borrell, Jordi Ibarz y Conchi Villar. “Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CCOO de Catalunya durante el franquismo”. *Historia Contemporánea* 26 (2003): 161-206.

- Borderías, Cristina. “El trabajo de las mujeres en la Cataluña contemporánea desde la perspectiva de los hogares: balance y perspectivas”. *Arenal. Revista de historia de las mujeres*. 2 (2002):269-300.
- , Cristina Carrasco y Carmen Alemany, comps. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA – FUHEM, 1994.
- Bourdieu, Pierre. “Novas reflexões sobre a dominação masculina” in: *Gênero e Saúde*, orgs., Lopes J.M., Marta; Meyere, Dagmar e Waldow, Vera R., Porto Alegre: Ed. Artes Médicas, 1996.
- Braidotti, Rosi *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona: Editorial Gedisa, 2004.
- Braudel F., *La Historia y las Ciencias Sociales*, Madrid, Alianza, 1970.
- Burgos Diaz, Elvira “Cruzando líneas, trazando conexiones”. *Feminismo/s* n°15. (2010): 33-54.
- Burke, Peter. *Formas de hacer historia*, ed. 1991. Madrid: Alianza Editorial, 1994.
- . *Visto y no visto. El uso de la imagen como documento histórico*, Barcelona: Crítica, 2001.
- Burin, Mabel “Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes”. *Subjetividad y procesos cognitivos*. Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) 2004. 48-77. Web- 8 de enero de 2014.
<webs.uvigo.es/xenero/.../mabel_burin/articulo_mabel_burin.pdf>
- Butler, Judith. “Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista” *.Debate Feminista*, Año 9, Vol. 18 (1998). 296-314.

- . *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. 1990. Barcelona: Paidós, 2007.
- Cabrera, Daniel H. “Imaginario, autonomía y creación cultural en el pensamiento de C. Castoriadis” *Devenires* VIII, 16. 2007: 117-135 Web. 3 enero de 2014.
<filos.umich.mx/publicaciones/wp-content/uploads/.../Devenires-16.pdf>
- Campo, Hugo Del. *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2005.
- Camps, Victoria. *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1998.
- Carbonero Gamundí, María Antonia y Silvia Levín, comps. *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones, 2007.
- Carrario, Marta “Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar?” *La Aljaba. Segunda época*. Vol. XII (2008): 161-173.
- y Jorgelina Freire. “La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009)”, *La Aljaba. Segunda época*. Vol. XIV (2010): 103-120.
- ; Boschetti, A y Dietrich, D “La apropiación del espacio público: activismo artístico y movimientos feministas en la ciudad de Neuquén”. *Cultura, prácticas y saberes de mujeres II*. Cecilia Lagunas y otros. Luján: Universidad Nacional de Luján, 2013. 123-139.
- “La historia de vida de una militante social” *La Aljaba. Segunda época*. Vol. XVII (2013): 45-58.
- Carrasco, Cristina “La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?”. *Mujeres y Trabajo: cambios impostergables*. Magdalena T. León Comp. Porto Alegre, Brasil. CLACSO, 2003. [25]. Web 10 de nov. de 2008.

<<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/género/mujtra.html>>.

Carrizo, Gabriel “El Sindicalismo durante el primer peronismo en el interior del país. El caso del Sindicato de Obreros y Empleados de YPF de Comodoro Rivadavia”. *Revista Pilquén n° 16, vol. 2* (2013): 1-14.

Castelli, Norberto “Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo”. *Lecciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires: La Ley, 2005.

Castells, Carme. Comp. Carme Castells. *Perspectivas feministas en teoría política*, Barcelona: Paidós, 1996.

Castoriadis, Cornelius *La institución imaginaria de la sociedad*, Barcelona: Tusquets editores. Vol. 1, 1983, Vol. 2, 1989 (edición original de Seuil, París, 1975).

--- “El Imaginario Social Instituyente”. *Zona Erógena*. N° 35. 1997. [9] p. Web. 3 enero de 2014.

<www.ubiobio.cl/.../Castoriadis%20Cornelius%20-%20El%20Imaginario...>.

CENTRO EMPLEADOS DE COMERCIO, Neuquén. Web, 3 marzo de 2013.

<<http://www.cec-neuquen.com>>

Cobo, Rosa “Democracia paritaria y sujeto político feminista” *Annales de la Cátedra Francisco Suárez*, N° 36, 2002. 29- 44. Web. 30 junio 2013.

<http://www.ugr.es/~filode/pdf/contenido36_2.pdf>

--- “El género en las ciencias sociales”. *Cuadernos de Trabajo Social*, N° 18, 2005. 249-258. Web 31 marzo de 2014.

<<http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/.../7595>>

--- “Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres”. *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización*, Eds. Celia Amorós y Ana de Miguel. Madrid: Minerva, 2005. 265-300.

COLECTIVA FEMINISTA LA REVUELTA (Movimiento feminista). Web. 3 enero de 2014 <<http://www.larevuelta.com.ar>>

Collin, Françoise. “Diferencia y diferendo: La cuestión de las mujeres en filosofía”. *Historia de las mujeres de Occidente. El Siglo XX*, Tomo 5, Dir. Georges Duby y Michelle Perrot. Madrid: Editorial Taurus, 1993. 291-321.

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO). *Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/UNIFEM, 2009.

ComunicaRSE. Comunicación de Responsabilidad Social de la Empresa. Web. 10 junio de 2009. <<http://comunicarseweb.com.ar>>

Contartese, D. y V. Maceira. “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad”. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS. 2005.

Corte, Néstor T. *El modelo sindical argentino. Régimen Legal de las Asociaciones Sindicales*, 2º edición, Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 1994.

Chejter, Silvia y Claudia Laudano. *Género en los movimientos sociales en Argentina*. 2002. [50] p. Web. 2 septiembre de 2009. <http://www.cecym.org.ar/pdfs/genero_en_los_movimientos_sociales.pdf>.

Darias Gutierrez, Celia. *Sindicalismo y desigualdades de género: la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. Web. 2 septiembre de 2009. <http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo_celia_darias1.htm>

Delfini, Marcelo “La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes”. *Revista Internacional de Sociología* vol. 71, n° 1 (2013): 91-114.

- Davis, Natalie Z. *Pasión por la historia*. 2004. Universidad de Valencia-Universidad de Granada: Editorial Universidad de Granada. 2006.
- De Martino Bermúdez, Mónica. “Género y subjetividad en el mundo del trabajo”. *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold. Comps. Buenos Aires: Paidós, 2005. 207-237.
- Dema Moreno, Sandra. *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. Oviedo: KRK Ediciones, 2000.
- De Miguel, Ana “Movimiento feminista y redefinición de la realidad” *Mujeres en Red*. [9] p. Web. 13 agosto 2013
<<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/movimiento-feminista-y-redefinicion-de-la-realidad.pdf> >
- Diaz Martínez, Capitolina “Investigación feminista y metodología. Algunos problemas de definición”. *Mujeres e institución universitaria en Occidente*. Ed. Rita Radl Philipp. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1996. 309-315.
- y Sandra Dema Moreno. “Las políticas de acción positiva en el mercado laboral. Superación de la perspectiva de igualdad de oportunidades”. *La Aljaba, segunda época*. Vol. III (1998): 43-64.
- Diaz Martínez, Capitolina. “Seminario de metodología feminista y análisis de contenido no clásico” (paper) Oviedo, Universidad de Oviedo, 2000.
- Diaz Sanchez, Pilar “Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español”. *Sociología del trabajo* N° 56 (2006): 101-116.
- Di Marco, Graciela. “Movimientos sociales emergentes en la sociedad argentina y protagonismo de las mujeres”. *La Aljaba, segunda época*. Revista de Estudios de las mujeres, Vol.VIII (2003): 15-36.

- y otros. “La cultura como espacio de lucha”. *Movimientos Sociales en la Argentina*. Buenos Aires: UNSAM, 2003. 211-242.
- Di Tella, Torcuato y otros *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*. Buenos Aires: Puntosur editores, 1989. 469-473.
- Dossé, Francois. *La historia. Conceptos y escrituras*. Buenos Aires: Nueva Visión, 2003.
- Dos Santos, Estela, *Las mujeres peronistas*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1983.
- Dromi, Roberto y Eduardo Menem. *La Constitución Reformada. Comentada, interpretada y concordada*. Buenos Aires: Ediciones Ciudad Argentina, 1994.
- Eley, Geoff. “¿El mundo es un texto?. De la Historia Social a la Historia de la sociedad dos décadas después”, *Entrepasados. Revista de Historia*, Año IX, N° 17 (1999): 75-124.
- Etchemendy, Sebastián “ El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave” en *Ciclo de Seminarios El modelo sindical en debate, Panel 1*. Buenos Aires, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo y Fundación Friedrich Ebert. [6] p. Web 2 dic. de 2013.
<library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08423.pdf>.
- Fair, Hernán “La relación política entre el estado y el sindicalismo durante el primer gobierno de Carlos Menem (1989-1995): el proceso de construcción y consolidación de una nueva coalición de apoyo”. *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*. Vol. 5 (2011): 239-274. Web 12 de feb. 2014.
<<http://www.intersticios.es>>
- Faur, Eleonor “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”. *Revista Nómadas* N° 24. (2006): 130-141.

---“Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”. *El género en el derecho. Ensayos críticos. Serie Justicia y Derechos Humanos*. Comps. Avila Santamaría, Ramiro Judith Salgado y Lola Valladares. Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009. 517-538. Web 30 nov. 2013.

<www.justicia.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id.>

--- y Zamberlin, N. “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires”. *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, comps. Novick, Marta y Castillo, V. Santiago de Chile: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – CEPAL, 2008. 85- 115.

Favaro, Orietta Neuquén. *La construcción de un orden estatal*, ed. Neuquén: CEHEPyC, 1999.-

----y Mario Arias Bucciarelli “A propósito del populismo. Estrategias de acumulación y cultura política en un espacio periférico. Neuquén 1960-1990”, *Estudios Sociales* 21 (2001): 129-150.

--- “El ciudadano ‘corrido’ de la política. Protestas y acciones en la preservación de los derechos a la inclusión”. [15] p. Web. 10 nov. 2013.

<bibliotecavirtual.clacso.org.ar/.../El_ciudadano_corrido_de_la_politica.pdf>.

Fernández, Ana María. *Las mujeres en la imaginación colectiva: Una historia de discriminación y resistencias*, comp. Buenos Aires: Paidós, 1992.

Fernández Mayo, Manuela “El papel de la mujer piquetera en la crisis argentina de 2001” [CD-ROM] *Ponencia presentada en las IX Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IV Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*, Rosario, Julio de 2008.

Ferrajoli, L. *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid: Editorial Trotta, 1999.

- Ferrero, Sandra “Mujeres construyendo ciudadanía”. *Cultura, saberes y prácticas de mujeres*, editoras Amalia Testa, Cecilia Lagunas y Nélida Bonaccorsi. Neuquén: EDUCO-Universidad Nacional del Comahue, 2010. 161-191.
- Franco, Marina y Florencia Levin. *Historia Reciente. Perspectivas y desafíos para un campo en construcción*, comps. Buenos Aires: Paidós, 2007
- Fraser, Nancy y Linda Gordon. “Contrato versus caridad: una reconsideración de la relación entre ciudadanía civil y ciudadanía social”, *Revista Isegoría*, N° 16 (1992): 65-82.
- Fraser, Nancy “Reconsiderando la esfera pública: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente”, *Entrepasados. Revista de Historia*, N° 7, Año IV (1994): 87-114.
- . *Iustitia Inrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre editores, Universidad de los Andes. Facultad de Derecho, 1997.
- Foucault, Michel. *Microfísica de poder*. Madrid: Ediciones de La Piqueta, 1979.
- “El sujeto y el poder”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, N° 3 (1988): 3-20.
- . *Un diálogo sobre el poder*. 1981. Buenos Aires: Alianza, 1990.
- . *La verdad y las formas jurídicas*. 1978. Barcelona: Gedisa Editorial, 1992.
- . *La arqueología del saber*. México. 1970. Buenos Aires: Siglo XXI, 1999.
- . *Vigilar y castigar : nacimiento de la prisión*. 1975. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2002.
- Fundación Cimientos. *La educación Argentina en números*, Documento n° 5. 2010 Web. 2 de enero 2013.

<www.cimientos.org/.../La_educacion_argentina_en_numeros_N5.pdf>

Gamba, Susana Beatriz. Coord. *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Buenos Aires: Biblos, 2007

García-Berrio Hernández, Teresa. “Acciones positivas y cuotas de género ante el derecho. Los mecanismos contemporáneos en la lucha contra la diferencia por razón de género”, *Foro, Nueva Época*. 6 (2007): 95-227.

García Prince, Evangelina. *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿de qué estamos hablando?: Marco Conceptual*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2008.

Gargarella, Roberto. coord. *Teoría y Crítica del Derecho Constitucional*, Tomo II. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2008.

Garrone, José Alberto. *Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot*, Tomo I. Buenos Aires: Abeledo-Perrot S.A., 1986.

Gil Ruiz, Juana M. “El paradigma de la igualdad y el binomio subjetividad-ciudadanía”. *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate*. Coords. María Angeles Barrére y Arantza Campos. Madrid: Editorial Dykinson, 2005. 23-48.

Gilligan, Carol *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*, FCE, México, 1985.

Girola, Lidia “Imaginarios socioculturales de la modernidad. Aportaciones recientes y dimensiones del análisis para la construcción de una agenda de investigación” *Sociológica*, año 22, N° 64, mayo-agosto de 2007, 45-76. Web 27 enero de 2014. <www.usc.es/revistas/index.php/rips/article/download/373/370>

Gobo, G.. «The renaissance of qualitative methods». *Forum: Qualitative Social Research*, 6 (3), art. 42. 2005. [12] p. Web 27 enero de 2014.

< <http://www.qualitativeresearch.net/fqs-texte/3-05/05-3-42-e.htm>>

Godhino Delgado, Dídice. *Sindicalismo Latinoamericano y Políticas de Género*. Uruguay: Fundación Friedrich Ebert, junio 2009.

--- “Sindicalismo y género Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil”. *Revista Nueva Sociedad N° 211* (septiembre-octubre de 2007): 160-176.

Godio, Julio. *Sociedades de trabajo y sindicalismo socio-político en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Corregidor, 2005.

Gómez, Patricia “Acciones afirmativas y ciudadanía en la Argentina”, *Feminaria*, Año XIII, 24-25(2000): 24-39.

Gusmerotti, Lucrecia “La influencia de la tradición histórica en la configuración de la identidad social y política de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)”. *Cuadernos de H Ideas*, vol. 3, n° 3 (diciembre 2009). Web 12 feb. de 2014.
<<http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/index>>

Halperín, Jorge. *Las muchachas peronistas*. Buenos Aires: Aguilar, 2009.

Halperín Weisburd, Leopoldo y otros. *Documentos de trabajo N° 13, cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina: caso Argentina*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, 2009.

Haraway, Donna *Ciencia, ciborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1995

Hartmann, Heidi. “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos”. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Comps. Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany Barcelona: ICARIA- FUHEM, 1994. 253-294.

---. “La familia como lugar de lucha política, de género y de clase: el ejemplo del trabajo doméstico”. *Cambios sociales, económicos y culturales*. Comps. Marysa Navarro y Catharine R. Stimpson. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2000. 17-58.

Humphries, Jane “La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842”. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Comps. Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany Barcelona: ICARIA- FUHEM, 1994. 295-343.

Hutchison, Elizabeth Quay. *Labors Appropriate to Their Sex. Gender, Labor and Politics in Urban Chile, 1900-1930.*: Durham & London: Duke University Press, 2001. 37-43.

Inglehart, Ronald y Pippa Norris. *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

Iñigo Carrera, Nicolás y Fabián Fernández. “Un poco de historia sindical”. *Le Monde Diplomatique*, Año XI, 125, noviembre 2009, 7.

Izquierdo, María Jesús. *El malestar en la desigualdad*. Barcelona: Cátedra, 1998.

--- “La solidaridad y los intereses en la base de la ciudadanía”. *Género y cohesión social*. Astelarra, Judith Coord., Madrid: Fundación Carolina-CeALCI, 2007. pp.155-164

James, Daniel. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 1990.

--- “Historias contadas en los márgenes. La vida de Doña María: historia oral y problemática de géneros”. *Entrepasados. Revista de historia*. 3 (fines de 1992):7-24.

Jelin, Elizabeth. *Los trabajos de la memoria*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2002.

---, Ludmila da Silva Catela y Mariana Giordano *Fotografía e identidad. Captura por la cámara devolución por la memoria*. Edts. Buenos Aires: Nueva Trilce, 2010.

Kelly, Joan. “La relación social entre los sexos: implicaciones metodológicas de la historia de las mujeres”. *Sexualidad, género y roles sexuales*. comp. Marysa Navarro y Catharine Stimpson. Barcelona: Fondo de Cultura Económica, 1999. 15-36.

Kessler-Harris, Alice “Qué es la historia de género ahora? ¿*Qué es la historia ahora?* ed. David Cannadine. España, Editorial Almed, 2005. 173-201.

Kornblit, Ana Lía, *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*, coord.. Ana Lía Kornblit. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2004.

Kymlicka, Will. *Ciudadanía Multicultural*. Barcelona: Editorial Paidós, 1996.

Lacapa, Dominick. *History and memory after Auschwitz*, Ithaca y London, Cornell, University Press, 1998.

Lagarde, Marcela. ‘La perspectiva de género’. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, España: Ed. Horas y HORAS, 1996. 13-38.

Lagunas, Cecilia y otros *Cultura, prácticas y saberes de mujeres II*. Luján: Universidad Nacional de Luján, 2013.

LAS JUANAS (Movimiento feminista). Web. 3 enero 2014.

<<http://www.lasjuanas.org.ar>>

Lerner, Gerda. *La creación del patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica, 1990. Web. 13 agosto 2013.

<http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf>

- León, María. *La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús. 2012. Web. 10 julio 2014.
<http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/descarga/Tesis/MaEGyPS/033562_Leon.pdf>
- Lobato, Mirta Zaida. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires: Prometeo Libros, 2001.
- y Suriano, Juan, *La protesta social en la Argentina*. Buenos Aires: Fondo Cultura Económica, 2003.
- Lledó, Emilio. *Lenguaje e Historia*. Madrid: Taurus, 1996.
- Malgesini, Graciela. “Las mujeres en la construcción de la Argentina en el siglo XIX”. Gil Lozano, Fernanda y otras (dir.) *Historia de las mujeres – El siglo XIX. Cuerpos, trabajo y modernidad*. Tomo X. Buenos Aires: Taurus, 1993. 347-359.
- Marshall, T.H y Tom Bottomore. *Ciudadanía y clase social*. Trad. Pepa Linares. Madrid: Alianza Editorial, 1998.
- Marx, Jutta, Jutta Borner y Mariana Caminotti, “Cuotas de género y acceso femenino al parlamento: los casos de Argentina y Brasil en perspectiva comparada”. *Feminaria*, Año XVI, 30-31 (2007): 44-54.
- Mases, Enrique. *1990 2000. Historia Social*, comp. General Roca (Río Negro): PubliFadecs, 2000.
- Massollo, Alejandra. “Defender y cambiar la vida. Mujeres en movimientos populares urbanos”. *La Aljaba. Segunda época*. Vol.3 (1998): 65-76.
- Masson, Laura. *Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2007.

- Mato, Daniel “Producción transnacional de representaciones sociales”. *Estudios latinoamericanos sobre cultura y transformaciones sociales en tiempos de globalización*. Coord. D. Mato. Buenos Aires: Colegio Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). 2001.
- Matsushita, Hiroshi. *El movimiento obrero argentino 1930-1945: sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Hyspamérica, 1983.
- Mendizábal, Nora “Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa”. *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Coord. Irene Vasilachis de Gialdino. Barcelona: Gedisa, 2006. 65-106. Web. 10 oct. 2013.
http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/files/2013/03/VASILACHIS_Estrategias-de-investigaci%C3%B3n-cualitativa.pdf
- Millett, Kate. *Política Sexual*. 1970 Madrid: Cátedra, 1996.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Buenos Aires, segundo trimestre de 2005. 135-172. Web. 10 dic. 2013.
www.trabajo.gov.ar/downloads/.../toe03_05situacion-lab-mujeres
- Mohanty, Chandra “Bajo los Ojos de Occidente. Academia feminista y discurso colonial”. *Revista Boundary 2*, v. 12, n. 3 (1984): 333 –358.
- “De vuelta a ‘Bajo los Ojos de Occidente’: La solidaridad feminista a través de las luchas anticapitalistas” . *Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*, eds. Liliana Suárez Navaz, L. y Rosalba Hernández Castillo. Madrid: Cátedra, 2008 [2003]. 404 – 467.
- Mojzuk, Marta “Entre el maternalismo y la construcción socio-política de la maternidad” 94 p. Web. 10 nov. 2013.
<www.emede.net/textos/martamojzuk/maternalismo-maternidad_dea.pdf>

Molina Petit, Cristina. *Dialéctica feminista de la Ilustración*. Barcelona: Editorial Anthropos, 1994.

---. "Igualdad y Diferencia: dos impulsos en la teoría feminista", Biblioteca Digital *Labrys n° 10. Dossier España. Revista digital de estudios feministas*. Dic. 2006. Web. 10 agosto 2013.
<www.tanianavarroswain.com.br/labrys/labrys10/espanha/molina.htm>

Mombello, Laura "Neuquén, nuestra forma de ser. Articulaciones entre la construcción de identidades/alteridades y las prácticas políticas en norpatagonia". *Tesis de Maestría en Antropología Social*, Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) Instituto de Altos Estudios Sociales (IDAES)/Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), Argentina, Buenos Aires, 2004.

Montes De Oca, Zita C. "Análisis retrospectivo de la primera gestión oficial de un organismo nacional de la mujer". *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los 90, ¿el orden del desorden y el desorden del orden?*. Buenos Aires: Espacio Editorial, 1998. 77-80.

Moscovici, Serge "La Representación Social: un concepto perdido" *IEP - Instituto de Estudios Peruanos Taller Interactivo: Prácticas y Representaciones de la Nación, Estado y Ciudadanía en el Perú*, Lima, mayo 2002. Web. 1° feb. 2014.
<www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/tallmosc.pdf>

Mouffe, Chantal. "Feminismo, ciudadanía y política democrática radical". *Debate Feminista*, Vol..7, Año 4 (1993): 3-22.

---. *El retorno de lo político*. Barcelona: Paidós, 1999.

---. *En torno a lo político*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2009.

--- *Dimensiones de democracia radical: pluralismo, ciudadanía, comunidad*. Ed. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2012.

- Murillo, Soledad. *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: Editorial Siglo XXI, 1996.
- Nash, Mary. “El aprendizaje del feminismo histórico en España”. *Mujeres en Red - Nodo 50*. [16] p. Web. 1º agosto de 2013.
<www.nodo50.org/mujeresred/historia-MaryNash1.html>
- Novick, Marta y V. Castillo. *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, comps. Santiago de Chile: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – CEPAL, 2008.
- Offen, Karen. “Historia de las mujeres”, *La Aljaba. Segunda Época*, Vol. XIII (2009): 15-33.
- Oliva Portolés, Asunción “Debates sobre el género”. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*, eds. Celia Amorós y Ana de Miguel. Madrid: Minerva Ediciones, 2005. 13-60.
- *La pregunta por el sujeto en la teoría feminista: el debate filosófico actual*. Madrid: Editorial Complutense, 2009.
- Osborne, Raquel. “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, *Política y Sociedad*, Vol. 42, Núm. 2 (2005):163-180.
- Orsatti, Alvaro. “Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales” *Revista Pistas. N° 13*. (2004). s/p.
- Palermo, Vicente. *Neuquén: la creación de una sociedad*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1988.
- Palomino, Héctor. “Los sindicatos en la Argentina contemporánea”. *Nueva Sociedad N° 169* (2000): 121-134.

--- “¿Está preparado el sindicalismo argentino para un mundo global?”. *Ciclo de Seminarios El modelo sindical en debate*, Buenos Aires, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo y Fundación Friedrich Ebert. 54-70. Web 2 dic. 2013 <library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08423.pdf>

Panettieri, José. *Los trabajadores*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1982.

PAN Y ROSAS, (movimiento feminista) Web. 3 de enero 2014.

<<http://www.panyrosas.org.ar>>

Pascua Sanchez, María José de la. “La recuperación de una memoria ausente: Demandas judiciales y relatos de vida en la construcción de la historia de las mujeres”, *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, Vol. 12, n° 2 (2005) 211-234.

Parcerisas y Colomer, Pilar. “Hacia una redefinición del espacio público y el arte político”. Web. 5 mayo 2012

<<http://www.wokitoki.org/wk/255/hacia-una-redefinicion-del-espacio-publico-y-el-arte-politico>>

Pateman, Carol. *The disorder of women: Democracy, feminism and political theory*. Cambridge: Polity Press, 1989.

---. *El contrato sexual*. 1988 [traducción de María Luisa Femenías]. Barcelona: Anthropos : México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa. 1995.

--- “Críticas feministas a la dicotomía público/privado”. *Perspectivas feministas en teoría política*, comp. Carme Castells. Barcelona: Paidós, 1996. 31-52.

---, “Feminismo y Democracia”. *Cambios sociales, económicos y culturales*, comp. Marysa Navarro y Catherine Stimpson. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2000. 189-210.

- Pautassi, Laura. "Ciudadanía y autonomía de las mujeres en Argentina: ¿un sueño .imposible?" *Hombres Públicos. Mujeres públicas*, comp. Silvia Vázquez. Buenos Aires: Fundación Sergio Karakachoff, 2002. 91-125.
- "¿Primero... las damas? La situación de la mujer frente a la propuesta del ingreso ciudadano". *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2005. 221-260.
- Perón, Juan Domingo. *Doctrina Peronista*. Buenos Aires: Ediciones Macacha Güemes. 1973.
- Perrot, Michelle. *Mi historia de las mujeres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008.
- Phillips, Anne "¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal?". *Perspectivas feministas en teoría política*. Comp. Carme Castells. Barcelona: Ediciones Paidós, 1996.
- Piscitelli, Adriana. "Tradição oral, memória e gênero: Um comentário metodológico". *Cadernos Pagu n° 1* (1993):149-171. Web. 20 feb. 2014.
< www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code...>
- Preiss, Osvaldo y Graciela Landriscini "La economía neuquina en los albores del siglo XXI" *Revista Pilquén* N° 14. junio-diciembre 2011. [15] p. Web. 30 sept. 2013
<<http://www.revistapilquen.com.ar/SumarioCS14.htm>>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2011 -género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina 4 – 78 p. Web 17 oct. 2013
<www.undp.org.ar/desarrollohumano/Género%20en%20cifras_23.06.pdf>
- Pujol Algans, Carmen "¿Las medidas de acción positiva discriminan a los varones? Web. 10 noviembre de 2009 <<http://themis.matriz.net/gender/001.html>>

- Rafart, Gabriel y Enrique Mases *El peronismo. Desde los territorios a la Nación. Su historia en Neuquén y Río Negro (1943-1958)*. Neuquén: EDUCO, 2003.
- Ramos Escandon, Carmen. “Historiografía, apuntes para una definición en femenino”, *Debate Feminista*, Año X, v.. XX (octubre 1999): 131-157. Web. 19 sep. 2013. < www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/histor380.pdf>
- Rawls, J. *Teoría de la Justicia*. Cuarta reimpression, México, Fondo de Cultura Económica, 1971.
- Reverter Bañon, Sonia “El feminismo: más allá de un dilema ajeno”. *Feminismo/s* 15. (2010): 15.32.
- Rial, Noemí, José Daniel Machado y Abel Nicolás De Manuele. *Manual para representantes sindicales*. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni Editores, 2011.
- Rigat –Pflaum, M. “Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de Género”. *Nueva Sociedad*, No 218, (noviembre-diciembre de 2008): 40-56. Web. 3 enero de 2014. <www.nuso.org>
- Riter, Alejandro y otros. *Discurso y Ciencia Social*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1999.
- Rodriguez, Enrique O. y Héctor Recalde. *Nuevo Régimen de Asociaciones Sindicales*. Buenos Aires: Editorial Gizeh S.A., 1989.
- Rodriguez Enriquez, Corina “Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina”. *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Comps. María Antonia Carbonero Gamundí y Silvia Levín. Rosario: Homo Sapiens Editores, 2007. 177-201.

- Rodriguez, Marcela V. "Igualdad, Democracia y Acciones Positivas". *Teoría y crítica del Derecho Constitucional*, Tomo II., Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2008. 619-657.
- Romero, Luis Alberto. *Breve historia contemporánea de la Argentina*. 2º edición. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2001.
- Romo, Nuria y otras. *Los Estudios de las mujeres de España y Argentina: propuestas para el debate*, Eds. Buenos Aires. Prometeo, 2009.
- Rowbotham, Sheila. "Lo malo del 'patriarcado' *Historia popular y teoría socialista*, ed. Raphael Samuel. Barcelona: Editorial Crítica, 1984. 248-256.
- Rubio, Ana. "Las políticas de igualdad: de la igualdad formal al Mainstreaming". s/d. [34] p. Web. 10 septiembre 2009.
<<http://uvigo.es/pmayobre/06/arch/profesorado/celia.../igualdad.pdf>>.
- Ruiz, Alicia "De las mujeres y el derecho". *Identidad femenina y discurso jurídico*, comp. Alicia Ruiz. Buenos Aires: Biblos, 2000. 9-22.
- Ruiz Miguel, Alfonso "La presentación democrática de las mujeres". *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, n° 35 (2001): 239-264. Web. 30 junio 2013.
<www.ugr.es/~filode/pdf/contenido35_11.pdf>
- Santa Cruz, Isabel "Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones", *Revista Isegoría* N° 6 (1992): 145-152.
- Sau, Victoria. *Un diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Editorial ICARIA, 1981.
- Sautu, Ruth y otros. "Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología" CLACSO, Colección Campus Virtual, Buenos Aires. 2005. 135-162. Web 16 marzo 2013
<<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/metodo/RSPrologo/pdf.>>

- Scott, Joan. "Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista". 1988. *Debate Feminista*, Vol. 5, Año 3 (marzo 1992): 85-104. Web 10 oct. 2013. <www.debatefeminista.com>
- "Historia de las mujeres". *Formas de hacer historia*, ed. Peter Burke. Madrid: Alianza Editorial, 1994. 59-88
- *Género e Historia*, México: Fondo de Cultura Económica, 2008.
- "El género: una categoría útil para el análisis histórico". 1985. *Género e Historia*, México: Fondo de Cultura Económica, 2008. 48-74.
- "Reverberaciones feministas", *Revista CS en Ciencias Sociales*, N° 10 (julio-diciembre 2012): 339-370.
- *Las mujeres y los derechos de los hombres: feminismo y sufragio en Francia, 1789-1994*. 1996. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2012.
- Sontag, Susan. *Sobre la fotografía*. Barcelona: Edhasa, 1996.
- Suriano, Juan. *Dictadura y Democracia (1976-2001)*. Colección Nueva Historia Argentina, Tomo X. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 2005.
- Svampa, Maristella y Sebastián Pereyra. *Entre la ruta y el barrio. Las experiencias de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos, 2009.
- Taranda, Demetrio; Enrique Mases y José Luis Bonifacio *La protesta social en Neuquén. Viejas y nuevas formas*. Neuquén: EDUCO-Universidad Nacional del Comahue, 2007.
- Taylor, S.J. y R. Bogdan. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós, 1990.

- Testa, Amalia, Cecilia Lagunas y Nélica Bonaccorsi. *Cultura, saberes y prácticas de mujeres*. Eds. Neuquén: EDUCO-Universidad Nacional del Comahue, 2010.
- Torns Martin, María Teresa y Carolina Recio “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, N° 16 (2011): 241-258.
- Torre, Juan Carlos. *Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1989.
- Tula, María Inés “La Ley de Cupo en la Argentina: la participación de las mujeres en los órganos representativos de gobierno”. *Hombres públicos, mujeres públicas*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert y Fundación Karakachoff, 2002. 59-89.
- Turégano Mansilla, Isabel “La dicotomía público/privado y el liberalismo político de J. Rawls”, *Revista Doxa*, n° 24 (2001) : 319-347.
- Valcárcel, Amelia. *La política de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1997.
- *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2008.
- Valenziano, Zunilda. *Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. 2004. Web. 10 de enero de 2007. <<http://agendadelasmujeres.com.ar.htm>>
- Valles, Miguel S. *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis, 1997.
- Van Dijk, Teun. *Estructuras y funciones del discurso una introducción interdisciplinaria a la lingüística del texto y a los estudios del discurso*. 10° edición en español. México: Siglo XXI Editores, 1996.
- “El análisis crítico del discurso”. *Anthropos* n° 186 (septiembre-octubre 1999):23-36. Web. 28 dic. de 2013.
<www.discursos.org/.../El%20análisis%20crítico%20del%20discurso.pdf>

Vasilachis de Gialdino, Irene. *Métodos Cualitativos I. Los problemas teóricos-metodológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1992. Web. 10 de oct. 2012 <<http://es.scribd.com/doc/73698941/IRENE-VASILACHIS-DE-GIALDINO-Metodos-Cualitativos-I-Los-problemas-teorico-epistemologicos>>

--- *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Coord. Irene Vasilachis de Gialdino. Barcelona: Gedisa, 2006 Web. 10 oct. 2012. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/files/2013/03/VASILACHIS_Estrategias-de-investigaci%C3%B3n-cualitativa.pdf>

Varela, Paula. “Rebeldía fabril: lucha y organización de los obreros de FATE”. *Lucha de Clases. Revista de teoría y política marxista*. 5. Julio (2005): 129-148

--- “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre qué se sostiene la actual burocracia sindical)”. *Nuevo Topo. Revista de historia y pensamiento crítico* N. 7. (2010)

---. Estado y sindicatos en Argentina postdevaluación: el retorno del debate estratégico. Ponencia presentada en VII Coloquio Internacional Marx y Engels, Centro de Estudios Marxistas –CEMARX-, de la UNICAMP, Brasil. Julio de 2012. Web. [9] p. 18 nov. 2013. <www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/.../Paula%20Varela.pd>

Vázquez, Silvia. *Hombres públicos. Mujeres Públicas*. Comp. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert y Fundación Karakachoff, 2002.

Villar, Conchi “Recuperar y repensar la memoria de las mujeres sobre la experiencias sindical”. *Arenal. Revista de historia de mujeres* Vo. 8, N° 1 (2001): 155-175.

Wainerman, Catalina. “La invisibilidad censal de las mujeres trabajadoras”. *La trastienda de la investigación*, Buenos Aires: Fundación Editorial de Belgrano, 1997. 133-178.

- “Familia, trabajo y relaciones de género”. *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*, Rosario: Homo Sapiens Ediciones, 2007. 147-175.
- Weinstein, Barbara “‘They don’t even look like women workers’: Femininity and Class in Twentieth-Century Latin America”, *International Labor and Working Class History*, n. 69, (Spring 2006): 161-176. Web 11 nov de 2012.
<[www.scribd.com / doc / ... / América Latina-Mujeres](http://www.scribd.com/doc/.../América-Latina-Mujeres)>.
- Wesburd Halperin, Leopoldo y otros. *Documentos de trabajo N° 13. Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina: caso Argentina*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, 2009. 96 p. Web. 10 nov. 2013.
<www.econ.uba.ar/www/.../DT%2013%20-%20Halperin%20et%20al.pdf>
- Wyczykier, Gabriela. “Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino”. *Trabajo y Sociedad N° 17*, (Invierno 2011): 285-308.
- Young, Iris Marion “Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal”. *Perspectivas feministas en teoría política*. Comp. Carme Castells. Barcelona: Paidós, 1996. 99-126.

FUENTES DOCUMENTALES

1-Fuentes legales oficiales nacionales y provinciales

- 1.1. Ley de Cupo N° 24.012, 7 noviembre de 1991 – *Boletín Oficial N° 27.276*, 3/12/1991, p.1.
- 1.2. Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674 – 6 de noviembre de 2002 – *Boletín Oficial N° 30.037*, 29/11/2002, p.1.
- 1.3. Decreto Reglamentario- Ley Código Electoral Nacional, N° 379 – 7 de noviembre de 1993, *Boletín Oficial N° 27.595*, 11/3/1993, 1.
- 1.4. Decreto Reglamentario, Código Electoral Nacional. Decreto 379/93: Derogación, N° 1246, 28/12/2000, *Boletín Oficial N° 29.559*, 4/1/2001, 7.
- 1.5. Decreto Reglamentario, Unidades Sindicales. Participación Femenina, N° 514 – 7 de marzo de 2003, *Boletín Oficial N° 30.106*, 10/3/2003, 1.
- 1.6. Ley Provincial N° 2.161 (8 de marzo de 1996).
- 1.7. Ley Nacional de Convenciones Colectivas N° 14.250.
- 1.8. Ley Provincial de Convenciones Colectivas para Empleados Públicos y Docentes N° 1.974.
- 1.9. Ley Provincial N° 2.488 (Modificatoria de la Ley N° 1.974).
- 1.10. Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio N° 130/75.

2. Publicaciones gubernamentales

- 2.1 *Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Senadores de la Nación*, 20 y 21 de septiembre de 1993, 3784-3800.
- 2.2 *Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación*, 6 y 7 de noviembre de 1991, 4091-4185.
- 2.3 *Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación*, 27 de noviembre de 2001, 5683-5686.
- 2.4 *Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación*, 6 de noviembre de 2002, 7971-7978.

2.5 *Constitución de la Nación Argentina*. Sancionada por el Congreso General Constituyente el 1° de mayo de 1853, reformada y concordada por la Convención Nacional Ad Hoc el 25 de septiembre de 1860 y con las reformas de las Convenciones de 1866, 1898, 1957 y 1994.

3. Fuentes Judiciales.

Sentencia del 12 de diciembre de 2005, expediente F51448 *Rodríguez, Florencio c/Junta Electoral del Sindicato de Choferes LS s/ Acción de Amparo*. Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial y Laboral N° 3, Santa Rosa, La Pampa.

Equipo Federal de Trabajo [en línea]. [consultado 10 de septiembre de 2007]. Disponible en: <<http://eft.org.ar>>

4. Fuentes oficiales regionales.

4.1 Planillas de candidatos/as oficializadas del Centro Empleados de Comercio – *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación* –sede Neuquén- períodos 1999-2003; 2003-2007; 2007-2011.-

4.2 Planillas de candidatos oficializadas de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén - *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación* –sede Neuquén- períodos 2000-2002; 2002-2004; 2004-2006; 2006-2008; 2008-2010.-

Índice de cuadros

Cuadro N° 1:

Mujeres y varones entrevistadas/os del Centro Empleados de Comercio de Neuquén según sexo; edad; estado civil, cantidad de hijas/os; afiliadas/os y no afiliadas/os p. 94

Cuadro N° 2:

Mujeres y varones entrevistadas/os de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén por sexo; estado civil; edad; hijos: afiliadas y no afiliadas/os p. 95

Cuadro N° 3:

Proceso inmigratorio europeo hacia Argentina. Fines siglo XIX-principios del siglo XX p. 163

Cuadro N° 4:

Mano de obra del gremio textil según sexo y edad en el año 1935 p. 168

Cuadro N° 5:

Proceso de conversión de los sindicatos de oficio en sindicatos de rama o actividad p. 173

Cuadro N° 6:

Presencia femenina según rama de actividad. Períodos seleccionados: 1995-1999-2003 p. 196

Cuadro N° 7:

Sindicalismo, género y vida familiar p. 255

Índice de gráficos

Gráfico N° 1:

Ejemplificación de la conformación piramidal del sindicalismo argentino desde el inicio del gobierno peronista en Argentina p. 175

Gráfico N° 2:

Porcentaje de asalariadas/os no registrados según sexo. Períodos seleccionados 1995-1999-2003 p. 196

ANEXOS

ANEXO N° 1

LEY 2161

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUEN SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1° Agrégase como segundo párrafo del artículo 58, Título XI, de la Ley 165, el siguiente:

"Las listas de candidatos para elecciones provinciales y municipales -encuadradas en la Ley 53- deberán estar integradas por mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%) de los candidatos a los cargos a elegir, cuando la proporcionalidad lo permita, debiendo ubicarse cada dos (2) candidatos de igual sexo, uno (1) como mínimo del otro sexo, intercalando desde el primero al último lugar en el orden numérico, entendiéndose en la totalidad de las candidaturas titulares y suplentes. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos."

Artículo 2° Invítase a los municipios que tengan sancionada su Carta Orgánica, a adherir a lo reglado por esta Ley.

Artículo 3° Comuníquese al Poder Ejecutivo y Poder Judicial.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los ocho días de marzo de mil novecientos noventa y seis.-----

Fdo.) Ricardo CORRADI –presidente- Constantino MESPLATERE –secretario- H. Legislatura del Neuquén.

ANEXO N° 2

LEY NACIONAL 24.012 CUPO FEMENINO CÓDIGO ELECTORAL NACIONAL SUSTITUCIÓN DEL ART. 60 DEL DECRETO 2135/83

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso etc., sancionan con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Sustitúyese el art. 60 del Decreto 2135/83 del 18 de agosto de 1983, con las modificaciones introducidas por las leyes 23.247 y 23.476, por el siguiente:

"Artículo 60.- Registro de los candidatos y pedido de oficialización de listas. Desde la publicación de la convocatoria y hasta 50 días anteriores a la elección, los partidos registrarán ante el juez electoral la lista de los candidatos públicamente proclamados, quienes deberán reunir las condiciones propias del cargo para el cual se postulan y no estar comprendidos en alguna de las inhabilidades legales.

Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos.

Los partidos presentarán juntamente con el pedido de oficialización de listas datos de filiación completos de sus candidatos y el último domicilio electoral. Podrán figurar en las listas con el nombre con el cual son conocidos, siempre que la variación del mismo no sea excesiva ni dé lugar a confusión a criterio del juez."

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.

Sanción.- 6 de noviembre de 1991

Promulgación.- 29 de noviembre de 1991

Publicación B.O.- 3 de diciembre de 1991

ANEXO N° 3

DECRETO NACIONAL 1.246/2000

REGLAMENTARIO DE LA LEY 24.012 DE CUPO FEMENINO

VISTO

la Ley N° 24.012 por la que se sustituyó el artículo 60 del Código Electoral Nacional y su Decreto Reglamentario N° 379 del 8 de marzo de 1993, y

CONSIDERANDO

Que con fecha 6 de noviembre de 1991 el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION sancionó la ley que instituye la inclusión de mujeres en las listas de candidatos a cargos electivos que presentarán los partidos políticos, obligatoriedad que llega hasta la prohibición de oficializar listas que no contemplen el porcentaje mínimo establecido por la citada Ley N° 24.012.

Que dichas normas son de aplicación para la presentación de listas de candidatos a cargos electivos de diputados, senadores y constituyentes nacionales.

Que, oportunamente, se adujo que la finalidad de la Ley N° 24.012 era lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad política evitando la postergación que conllevaba el excluir candidatas femeninas en las listas de candidatos con expectativa de resultar electos.

Que, al dictarse el Decreto N° 379/93, se tuvo en cuenta la necesidad de unificar por la vía de la reglamentación, los criterios generales en la aplicación de la norma citada, a fin de que en todos los Partidos Políticos y Alianzas se dé un tratamiento homogéneo al tema tratando de evitar posteriores impugnaciones partidarias o judiciales.

Que, a pesar de esta intención, el diferente criterio aplicado por los distintos partidos políticos y los fallos también discordantes de los respectivos tribunales, hacen indispensable dictar una norma que tenga en cuenta las más claras y garantizadoras interpretaciones judiciales.

Que son significativos los casos que no han podido llegar al más alto Tribunal de la Nación dado el escaso tiempo que corre desde la impugnación de la lista y el día de la elección.

Que esta situación no se ha modificado a pesar de la clara disposición del artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, ni de lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional reformada en 1994-.

Que debe tenerse en cuenta que uno de los criterios más divergentes corresponde a la ubicación de las candidatas mujeres en las listas, lo que ha motivado en muchos casos que éstas estén conformadas por varones en los lugares expectables, contrariando lo dispuesto por la referida Ley N° 24.012, que claramente indica que las mujeres deben ocupar como mínimo el TREINTA POR CIENTO (30%) de la lista en lugares con posibilidad de resultar electas.

Que por todo lo expuesto y teniendo en cuenta las disposiciones de la Constitución Nacional, así como que la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS ha declarado admisible el Caso N° 11.307 - María MERCIADRI de MORINI - ARGENTINA y se ha puesto a disposición de las partes con el fin de alcanzar una solución amistosa fundada en el respeto de los derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se torna indispensable la derogación del Decreto Reglamentario N° 379/93 y el dictado de una norma que garantice efectivamente el cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 24.012, la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos, que poseen jerarquía constitucional.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades emergentes del artículo 99, inciso 2 de la Constitución Nacional.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º.- El ámbito de aplicación del artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley Nº 24.012, abarcará la totalidad de los cargos electivos de Diputados, Senadores y Constituyentes Nacionales.

Artículo 2º.- El TREINTA POR CIENTO (30%) de los cargos a integrarse por mujeres, según lo prescripto por la Ley Nº 24.012, es una cantidad mínima. En los casos en que la aplicación matemática de este porcentaje determinare fracciones menores a la unidad, el concepto de cantidad mínima será la unidad superior y se regirá por la tabla que, como Anexo I, forma parte integrante del presente Decreto.

Artículo 3º.- El porcentaje mínimo requerido por el artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley Nº 24.012 se aplicará a la totalidad de los candidatos de la lista respectiva que cada Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria nomine, pero sólo se considerará cumplido cuando se aplique también al número de cargos que el Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria renueve en dicha elección.

Artículo 4º.- Cuando algún Partido Político, Confederación o Alianza se presentara por primera vez, renovara un candidato o no renovara ninguno, se tomará en cuenta, a los fines de lo establecido en el artículo 3º del presente Decreto, que la cantidad de cargos a renovar es igual a UNO (1). En ese caso será indiferente colocar en el primer puesto a un candidato mujer o varón, y siempre en el segundo lugar deberá figurar una persona del sexo opuesto al nominado para el primer cargo. Cuando se renovaren DOS (2) cargos, en uno de ellos deberá nominarse siempre a una mujer. No se considerará cumplida la Ley Nº 24.012 cuando, en el supuesto de que se renueven solamente UNO (1) o DOS (2) cargos, se incluya una sola candidata mujer ocupando el tercer término. Cuando se renovaren más de DOS (2) cargos, debe figurar una mujer, como mínimo, en alguno de los TRES (3) primeros lugares.

Artículo 5º.- Cuando se renueve UNO (1), DOS (2) o más cargos, el cómputo siempre se hará a partir del primer lugar y la lista deberá tener por lo menos UNA (1) mujer cada DOS (2) varones para que se cumpla el porcentaje mínimo que exige la Ley Nº 24.012. En las listas de candidatos no se podrá ubicar en forma contigua TRES (3) personas de un mismo sexo hasta, por lo menos, el lugar en que, como mínimo, se haya cumplido con el TREINTA POR CIENTO (30%) establecido en la Ley Nº 24.012. En todos los casos se privilegiarán medidas de acción positiva a favor de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos.

Artículo 6º.- Las Confederaciones o Alianzas Permanentes o Transitorias, deberán ajustarse a lo establecido en los artículos precedentes, garantizando siempre, la representación del TREINTA POR CIENTO (30%) de mujeres como mínimo en las listas oficializadas, con independencia de su filiación partidaria y con los mismos requisitos establecidos para los Partidos Políticos, sin excepción alguna.

Artículo 7º.- Los Partidos Políticos, Confederaciones y Alianzas, tanto de distrito como en el Orden Nacional, deberán adecuar sus respectivas normas internas para posibilitar la plena vigencia del régimen establecido por la Ley Nº 24.012, y de las disposiciones del presente Decreto, con la debida antelación con relación a la próxima elección de renovación legislativa del año 2001.

Artículo 8º.- Si por el procedimiento del artículo 61 del Código Electoral Nacional y sus modificatorios, el Juez con competencia electoral determinara que alguna de las candidatas que integran el mínimo del TREINTA POR CIENTO (30%) a que se refiere la Ley Nº 24.012, no reúne las calidades exigidas para el cargo o estuviera ubicada en la lista en un lugar posterior al que le correspondiere según el sistema establecido por el presente Decreto, emplazará al Partido, Confederación o Alianza Permanente o Transitoria, en la misma resolución que se pronuncia por la calidad de los candidatos, para que proceda a su sustitución o reubicación en el término de

CUARENTA Y OCHO (48) horas de que le sea notificada. Si éstos no lo cumplieran, el Tribunal lo hará de oficio, con las mujeres que sigan en el orden de la lista. Para ello deberá tener en cuenta que las listas de suplentes deben cumplir también los requisitos del presente Decreto.

Artículo 9º.- Cuando una mujer incluida como candidata en una lista oficializada falleciera, renunciara, se incapacitara o cesara en el cargo por cualquier circunstancia antes de la realización de los comicios, será reemplazada por la candidata mujer que le siga en la lista respectiva. Esta medida sólo se aplicará en el caso de reemplazo de mujeres.

Artículo 10º.- En todos los distritos del país, las listas o nominaciones de UNA (1) o varias personas que se presenten para cubrir los cargos electivos nacionales de cualquier tipo, deberán respetar el porcentaje mínimo fijado por la Ley Nº 24.012 y de conformidad con las disposiciones del presente Decreto.

Artículo 11.- Todas las personas inscriptos en el Padrón Electoral de un Distrito tienen derecho a impugnar ante la Justicia Electoral cualquier lista de candidatos cuando consideren que ésta se ha conformado violando la Ley Nº 24.012.

Artículo 12.- Derógase el Decreto 379 del 8 de marzo de 1993.

Artículo 13.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

ANEXO A: ANEXO I. TABLA

artículo 1º:

Cargos a renovar	Cantidad mínima	Cargos a renovar	Cantidad mínima
2	1	21	7
3	1	22	7
4	2	23	7
5	2	24	8
6	2	25	8
7	3	26	8
8	3	27	9
9	3	28	9
10	3	29	9
11	4	30	9
12	4	31	10
13	4	32	10
14	5	33	10
15	5	34	11
16	5	35	11
17	6	36	11
18	6	37	12
19	6	38	12
20	6	39	12

y así sucesivamente.

Sanción.- 28 de diciembre de 2000

Publicación B.O.- 4 de enero de 2001

ANEXO N° 4

LEY NACIONAL 25.674**PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES (CUPO SINDICAL FEMENINO)**

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de ley:

Artículo 1º.- Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

Artículo 2º.- Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

Artículo 3º.- Modifícase el artículo 18 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 18.- Para integrar los órganos directivos se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilitaciones civiles ni penales;
- c) Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante 2 (dos) años.

El setenta y cinco por ciento (75 %) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30 % (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30 % del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.”

Artículo 4º.- El Poder Ejecutivo deberá reglamentar esta ley dentro de los treinta (30) días contados desde su promulgación, asegurando la participación femenina normada en los artículos anteriores.

Artículo 5º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.-

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires,
a los seis días del mes de noviembre del año dos mil dos.

ANEXO N° 5

DECRETO NACIONAL 514/2003

REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N° 25.674 SOBRE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES (CUPO SINDICAL FEMENINO)

VISTO

las Leyes Nros. 14.250 T.O. por Decreto N° 108/88, y sus modificatorias, 23.546 y su modificatoria N° 25.250, 23.551 y su modificatoria N° 25.674, 24.185, los Decretos Nros.

467/88, 447/93, y

CONSIDERANDO

Que por el artículo 1° de la Ley N° 25.674 se dispuso que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, debía contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

Que el artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificada por el artículo 3° de la Ley N° 25.674 estableció que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales sería de un mínimo del TREINTA POR CIENTO (30%), cuando el número de mujeres alcanzara o superara ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Que dicho artículo 18 establece también que cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el TREINTA POR CIENTO (30%) del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos su representación en los cargos electivos representativos de la asociación sindical, sería proporcional a esa cantidad y, asimismo, que las listas que se presenten debían incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección, sin cuyo requisito no se podría oficializar ninguna lista.

Que la finalidad de la Ley N° 25.674 ha sido lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad sindical, evitando la postergación que conlleva la no inclusión de candidatas mujeres en las listas de aspirantes con expectativa de resultar electos.

Que la Ley de que se trata tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

Que resulta necesario reglamentar la norma citada estableciendo los criterios generales para su aplicación, a fin de que en todas las asociaciones sindicales se dé un tratamiento homogéneo al tema, tratando de evitar posteriores impugnaciones intrasindicales o judiciales.

Que también cabe tener presente la experiencia recogida con motivo de la aplicación de las disposiciones del segundo párrafo del artículo 60 del Código Electoral Nacional, de acuerdo a la sustitución introducida por la Ley N° 24.012, que demostró que los distintos criterios utilizados para la ubicación de las candidatas mujeres en las listas, motivó en muchos casos que en su conformación los lugares expectables fueran ocupados por postulantes varones, contrariando de ese modo la letra y el espíritu del citado artículo 60 del Código Electoral Nacional.

Que, en tal sentido, la COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS ha declarado admisible el Caso N° 11.307 —María MERCIADRI de MORINI— con fundamento en el respeto de los derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos.

Que ha tomado la intervención que le compete la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades emergentes del artículo 99, inciso 2, de la Constitución de la Nación Argentina.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1°.- Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 25.674, previo a la constitución de las comisiones negociadoras a que se refieren el artículo 4° de la Ley N° 23.546 y su modificatoria N° 25.250 y el artículo 6° del Decreto N° 447/93, la o las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres que establece el citado artículo 1° de la Ley N° 25.674.

Sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 25.674, en caso de que se incumpla la obligación establecida en el párrafo precedente o en caso de que la cantidad porcentual de mujeres denunciada fuera inferior a la cantidad porcentual de mujeres que se desempeñan realmente en el ámbito de negociación correspondiente, la autoridad de aplicación intimará a la organización sindical para que en el plazo de CINCO (5) días subsane la deficiencia, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora.

Artículo 2°.- La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate.

A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentajes sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente.

En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes.

Artículo 3°.- La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función, no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados en el artículo precedente.

La oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata, podrá ser impugnada, aplicándose en ese caso lo dispuesto al respecto, en el artículo 15 del Decreto N° 467/88.

Artículo 4°.- Las asociaciones sindicales de cualquier grado, deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3° la Ley N° 25.674 y de este reglamento, dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días, contados a partir del día hábil siguiente al de la publicación del presente decreto.

Vencido el plazo fijado en el párrafo precedente, sin que la asociación sindical haya adecuado sus estatutos prevalecerán de pleno derecho las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3° la Ley N° 25.674 y las de este reglamento.

Las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3° la Ley N° 25.674 y las de este reglamento, deberán ser aplicadas en la primera elección posterior a la adecuación estatutaria o al vencimiento del plazo fijado para su cumplimiento.

Artículo 5°.- Facúltase al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL para que, en su carácter de autoridad de aplicación, dicte las normas aclaratorias y/o complementarias que fuere menester.

Artículo 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Sanción.- 7 de marzo de 2003

Publicación B.O.- 10 de marzo de 2003

ANEXO N° 6

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Decreto 1135/2004

Textos ordenados de las Leyes Nros. 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias. Convenciones Colectivas. Comisiones Paritarias. Ambitos de Negociación Colectiva. Articulación de los Convenios Colectivos. Convenios de Empresas en Crisis. Fomento de la Negociación Colectiva. Procedimiento para la Negociación Colectiva.

Bs. As., 31/8/2004

VISTO el Expediente N° 1.087.962/2004 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes N° 14.250 (t.o. 1988), N° 23.546, N° 25.877 y el Decreto N° 108 de fecha 27 de enero de 1988 y sus modificaciones, y

CONSIDERANDO:

Que tanto el texto de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250, ordenado oportunamente por el Decreto N° 108/88, como el de la Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva N° 23.546, fueron modificados por diversas leyes.

Que asimismo, las últimas modificaciones, efectuadas a un gran número de los artículos que integran la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo y la Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva, fueron dispuestas por la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877.

Que, en consecuencia, resulta conveniente ordenar los textos de dichas normas a los efectos de proveer a la certeza jurídica.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades acordadas por el artículo 1° de la Ley N° 20.004.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1° – Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 14.250 y sus modificatorias, que como Anexo I forma parte integrante del presente Decreto, el que se denominará "Ley N° 14.250 (t.o. 2004)".

Art. 2° – Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 23.546 y sus modificatorias, que como Anexo II forma parte integrante del presente decreto, el que se denominará "Ley N° 23.546 (t.o. 2004)".

Art. 3° – Derógase el Decreto N° 108 de fecha 27 de enero de 1988.

Art. 4° – Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. – KIRCHNER. – Alberto A. Fernández. – Carlos A. Tomada. – Horacio D. Rosatti.

ANEXO I

LEY N° 14.250 (t.o. 2004)

CAPITULO I

CONVENCIONES COLECTIVAS

ARTICULO 1°.- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."

ARTICULO 2°.- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

ARTICULO 3°.- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.

e) El período de vigencia.

f) Las materias objeto de la negociación.

ARTICULO 4º.- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

ARTICULO 5º.- Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

ARTICULO 6º.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

ARTICULO 7º.- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán

más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

ARTICULO 8º.- Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 9º.- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

ARTICULO 10.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

ARTICULO 11.- Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

ARTICULO 12.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

CAPITULO II

COMISIONES PARITARIAS

ARTICULO 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTICULO 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

ARTICULO 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

CAPITULO III

AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

ARTICULO 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

ARTICULO 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

CAPITULO IV

ARTICULACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

ARTICULO 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

ARTICULO 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

CAPITULO V

CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS

ARTICULO 20.- La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

CAPITULO VI

FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

ARTICULO 21.- Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje,

destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

INDICE DEL ORDENAMIENTO DE LA LEY N° 14.250

ARTICULO N°	FUENTE
ARTICULO 1°	artículo 8° de la Ley N° 25.877
ARTICULO 2°	artículo 9° de la Ley N° 25.877
ARTICULO 3°	artículo 10 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 4°	artículo 11 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 5°	artículo 12 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 6°	artículo 13 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 7°	artículo 7° del t.o. 1988
ARTICULO 8°	artículo 8° del t.o. 1988
ARTICULO 9°	artículo 9° del t.o. 1988
ARTICULO 10	artículo 10 del t.o. 1988
ARTICULO 11	artículo 12 del t.o. 1988
ARTICULO 12	artículo 14 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 13	artículo 15 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 14	artículo 16 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 15	artículo 17 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 16	artículo 18 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 17	artículo 18 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 18	artículo 18 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 19	artículo 18 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 20	artículo 18 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 21	artículo 18 de la Ley N° 25.877

ANEXO II

LEY N° 23.546 (t.o. 2004)

ARTICULO 1°.- El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente Ley.

ARTICULO 2º.- La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) Materia a negociar.

ARTICULO 3º.- Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

ARTICULO 4º.- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2º de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley Nº 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

- I. Mantenimiento del empleo.
- II. Movilidad funcional, horaria o salarial.
- III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.
- IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.
- V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.
- VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
- II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
- III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.
- IV. Rehabilitación de la actividad productiva.
- V. Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa

salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 5º.- De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

ARTICULO 6º.- Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

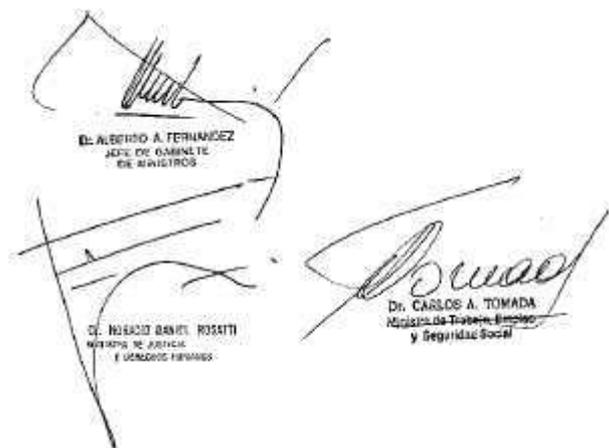
ARTICULO 7º.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

ARTICULO 8º.- Los plazos a que se refiere esta Ley se computarán en días hábiles administrativos.

ARTICULO 9º.- Derógase la Ley de facto 21.307.

ARTICULO 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.



Dr. ALBERTO A. FERNÁNDEZ
JEFE DE GABINETE
DE MINISTROS

Dr. ROBERTO DANIEL ROSATTI
MINISTRO DE JUSTICIA
Y DERECHOS HUMANOS

Dr. CARLOS A. TOMADA
MINISTRO DE TRABAJO,
EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INDICE DEL ORDENAMIENTO DE LA LEY N° 23.546

ARTICULO N°	FUENTE
ARTICULO 1°	artículo 1° de la Ley N° 23.546
ARTICULO 2°	artículo 2° de la Ley N° 23.546
ARTICULO 3°	artículo 19 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 4°	artículo 20 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 5°	artículo 21 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 6°	artículo 22 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 7°	artículo 23 de la Ley N° 25.877
ARTICULO 8°	artículo 8° de la Ley N° 23.546
ARTICULO 9°	artículo 9° de la Ley N° 23.546

ANEXO N° 7**RESOLUCIÓN 695****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUEN
RESUELVE:**

Artículo 1° Aprobar el **texto ordenado de la Ley 1974** -que establece el Sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo para el sector público- que forma parte de la presente como Anexo I, el cual contiene las modificaciones introducidas a esta norma legal por la Ley 2488, y el Anexo II donde consta el ordenamiento efectuado al articulado.

Artículo 2° Comuníquese al Poder Ejecutivo provincial; al Poder Judicial, y dése al Boletín Oficial para su publicación.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los treinta días de agosto de dos mil cinco.-----

Fdo.) Cr. Federico Guillermo Brollo –Presidente-
Graciela L. Carrión de Chrestía –Secretaria- H. Legislatura del Neuquén

ANEXO I

LEY 1974
TEXTO ORDENADO CON LAS MODIFICACIONES
INTRODUCIDAS POR LEY 2488
LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUEN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:

Artículo 1° A partir de la vigencia de la presente Ley, las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo, dentro del marco general del Decreto 1853/58 y sus modificatorios, los que quedan homologados como Ley.

No será materia de estas Convenciones Colectivas de Trabajo lo que constitucionalmente sea facultad del Poder Legislativo, sin perjuicio de que las partes

compatibilicen proyectos para someterlos a consideración del mismo.

La aplicación de la presente normativa alcanza a todo el personal hasta el último escalafón de la carrera de la Administración Pública, quedando excluidos:

- a) Gobernador y vicegobernador de la Provincia.
- b) Las personas que desempeñen funciones emanadas de elección popular.
- c) Ministros, secretarios y subsecretarios.
- d) Funcionarios de nivel superior a partir de directores generales.
- e) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados.

El presente procedimiento regirá para el tratamiento de las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal docente.

Artículo 2° Negociarán y firmarán los Convenios Colectivos de Trabajo:

- a) Por la Administración Pública provincial, los representantes que designe el Poder Ejecutivo.
- b) Por los trabajadores, los representantes que designen las organizaciones sindicales con personería gremial y ámbito de representación en el territorio provincial. En caso de haber más de una (1), la representación será proporcional a la cantidad de afiliados.

La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Para cada negociación se integrará una Comisión Paritaria integrada por cinco (5) representantes del Poder Ejecutivo -uno de los cuales será presidente- y cinco (5) por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de la Administración Pública sobre el que tenga aplicación el futuro Convenio Colectivo.

En caso que más de una (1) entidad sindical se encuentre legitimada para intervenir en la negociación colectiva, la parte sindical podrá unificar la representación por decisión unánime en tal sentido. A falta de consenso, la Comisión se integrará en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes que se desempeñen en el sector de la Administración Pública al cual se aplicará el Convenio, respetándose un mínimo de un (1) representante por entidad sindical.

Para el caso de que se tratara de una negociación a aplicarse en el ámbito general, la Comisión se integrará con las dos (2) o tres (3) asociaciones sindicales que posean la mayor representación, de conformidad con la cantidad de afiliados cotizantes de acuerdo a lo dispuesto por el párrafo anterior.

La voluntad de la parte sindical, a falta de consenso, se configurará con el voto de la mayoría absoluta de los miembros que la componen.

Artículo 3° Será autoridad de aplicación de la presente Ley la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén.

Artículo 4° La Convención Colectiva deberá celebrarse por escrito, y consignará:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) Nombre de los intervinientes y acreditación de su personería.
- c) Período de vigencia. Alcance territorial y funcional del Convenio.
- d) Las materias objeto de la negociación.

- e) Integración de la Comisión Conciliadora prevista en el artículo 16 de la presente.
- f) Integración de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 2° de la presente Ley.

Artículo 5° Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustar su cometido a las normas legales vigentes en la Provincia en materia de Derecho Administrativo y de interés general, y no podrán contener ninguna cláusula que afecte o limite el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso a los cargos públicos.

Artículo 6° Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Ello comporta para las mismas:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, con la frecuencia que exijan las circunstancias.
- c) La designación de negociadores con idoneidad suficiente.
- d) El intercambio de información, a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos consensuados.

Ante el incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas se aplicarán las sanciones que correspondan por la legislación vigente en la materia.

Artículo 7° Será de aplicación supletoria -en tanto sea compatible con lo dispuesto en la presente Ley- la normativa nacional.

Artículo 8° El texto del Convenio Colectivo se presentará a la autoridad de aplicación, quien -previo control de legalidad- deberá homologarlo y ordenar su registro y publicación dentro de los quince (15) días hábiles de recibido. Transcurrido el plazo, y no habiendo observaciones, se tendrá por tácitamente homologado y se publicará en el Boletín Oficial, entrando en vigencia al día siguiente de la publicación.

En caso de existir observaciones, la autoridad de aplicación lo remitirá a la Comisión Paritaria para su corrección, suspendiéndose el plazo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 9° Las resoluciones que denieguen la homologación serán recurribles ante los tribunales ordinarios de la Provincia del Neuquén que sean competentes en razón de la materia, y tramitará por procedimiento sumarísimo.

Artículo 10° En el supuesto de que alguna cláusula de la Convención Colectiva implicara la modificación de normas presupuestarias vigentes, la misma será sometida a consideración del Poder Legislativo, sin perjuicio de la inmediata aprobación y homologación de las restantes, en tanto sea posible su vigencia.

Artículo 11 El Convenio tendrá un período de vigencia no inferior a un (1) año.

Artículo 12 Las normas de la Convención Colectiva, luego de homologada por la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, serán de cumplimiento obligatorio para el Estado provincial y para todos los trabajadores que se desempeñen en la Administración Pública, organismos descentralizados, docentes y entes autárquicos del Estado, ya sea que presten servicios en forma permanente o transitoria, dentro o fuera del territorio de la Provincia, y no podrán ser modificados unilateralmente.

Artículo 13 Vencido el término de vigencia de una Convención Colectiva, subsistirán sus cláusulas íntegramente hasta que entre en vigencia una nueva Convención y en tanto no se haya acordado lo contrario.

Artículo 14 Cualquiera de las partes de una Convención Colectiva podrá solicitar a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia la creación de una Comisión Paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución en la forma y con la competencia que en esta Ley se determina.

Artículo 15 La Comisión Paritaria interpretará, con alcance general, la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación. La interpretación que realice en ningún caso podrá alterar el espíritu de la Convención Colectiva.

Artículo 16 Las Convenciones Colectivas deberán prever la integración de una Comisión Conciliadora compuesta por el subsecretario de Trabajo como presidente; un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente por cada entidad gremial con ámbito de representación en el sector de la Administración Pública en que se suscite el conflicto colectivo, y el/los miembro/s titular/es y suplente/s en representación del Poder Ejecutivo provincial en igual cantidad que la suma de los anteriores. La misma tendrá la facultad de entender y promover la conciliación ante conflictos colectivos que se susciten entre las partes, de acuerdo a lo normado en los artículos siguientes.

Artículo 17 Producido un conflicto de carácter colectivo de intereses que no tenga solución, las partes -antes de recurrir a medidas de acción directa- estarán obligadas a comunicarlo fehacientemente dentro de dos (2) días hábiles al presidente de la Comisión establecida en el artículo 16 de la presente Ley.

Artículo 18 Notificada del conflicto colectivo, la Subsecretaría de Trabajo convocará a la Comisión Conciliadora y citará a las partes a una primera audiencia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, a fin de propiciar el ámbito tendiente a lograr la solución en un plazo de quince (15) días, prorrogables por otros quince (15) días, o por el plazo que las partes establezcan en forma unánime. Las audiencias y gestiones que realice la Comisión Conciliadora no estarán sujetas a formalidad alguna. Las partes están obligadas a concurrir a las audiencias fijadas; en caso de incomparecencia injustificada, la conducta será considerada como práctica desleal en los términos del artículo 53 de la Ley nacional 23.551.

Artículo 19 Durante la tramitación de la instancia conciliatoria, las partes deberán abstenerse de modificar o alterar las condiciones de la relación laboral que existían con anterioridad al conflicto.

Artículo 20 Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de vencidos los plazos establecidos en el artículo 18 de la presente Ley sin que se hubiera arribado a una fórmula de conciliación, la Comisión Conciliadora dará un informe con indicación de las causas del conflicto, desarrollo de las negociaciones, fórmula de conciliación propuesta y parte que la aceptó o rechazó. Cumplidas estas formalidades, recién las partes podrán recurrir a las medidas que estimen convenientes.

Artículo 21 Se podrán suscribir tantos Convenios o anexos a los mismos como lo impongan o hagan necesario las distintas modalidades de las actividades involucradas.

Artículo 22 Derógase toda norma en cuanto se oponga a lo establecido en el presente cuerpo legal.

Artículo 23 Disposición transitoria. Hasta tanto se conforme la Comisión prevista en el artículo 16 de la presente Ley, se constituirá una Comisión Conciliadora Transitoria integrada por el subsecretario de Trabajo como presidente; el/los miembro/s titular/es y el/los miembro/s suplente/s en representación del Poder Ejecutivo provincial, a fin de mantener el equilibrio del artículo 16, y un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente designado por cada entidad/es sindical/es con ámbito de representación en el sector de la Administración Pública en que se suscite el conflicto colectivo. La Comisión Conciliadora Transitoria asumirá las competencias y funciones previstas en la Ley.

Artículo 24 Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veinticuatro días de septiembre de mil novecientos noventa y dos.-----

ANEXO II

INDICE DEL ORDENAMIENTO

LEY 1974 LEY 2488

Artículo original Artículos que modifica TEXTO ORDENADO

1° 1° 1°
 2° 2° 2°
 3° - 3°
 4° 3° 4°
 5° - 5°
 6° 14 (deroga art. 6°) -
 7° 4° 6°
 8° 5° 7°
 9° 6° 8°
 10° 7° 9°
 11 - 10°
 12 - 11
 13 8° 12
 14 - 13
 15 - 14
 16 14 (deroga art. 16) -
 17 9° 15

18 14 (deroga art. 18) -
19 10° 16
20 - 17
21 11 18
22 12 19
23 13 20
24 - 21
25 15 22
26 16 23
- 18 24

Resolución editada en la Dirección de Diario de Sesiones de la H. Legislatura del Neuquén.

[Esta Ley fue modificada por la Ley Provincial 2488, la cual en el artículo 18 reza:

Artículo 18 Facúltase a la Prosecretaría Legislativa a confeccionar el texto ordenado de la Ley 1974, y a producir el corrimiento de los artículos si correspondiere.]

ANEXO N° 8

Figura N° 1: Movilización de ATEN en el año 2007



Figura N° 2 Multitudinaria manifestación de mujeres de ATEN – Año 2007.

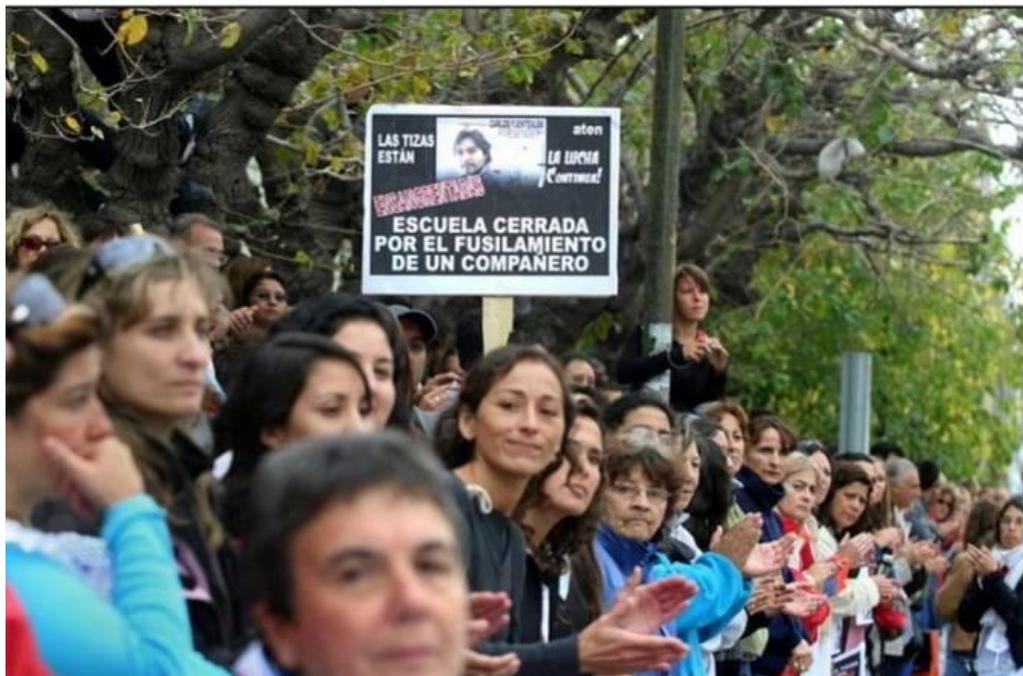


Figura N° 3: Mujeres participando masivamente Año 2002



Figura N° 4: Movilización de gremios nucleados en CTA – Mujeres a frente - Año 2012





Fuente: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=87118>