



**Tipo de documento: Tesis de Maestría**

**Título del documento: La construcción de un feminismo obrero en Argentina: activistas y delegadas de base en el sector ferroviario, aeronáutico, químico y gráfico (2020-2021)**

**Autores (en el caso de tesis y directores):**

**Luján Calderaro**

**Paula Varela, dir.**

**Mariela Cambiasso, co-dir.**

**Datos de edición (fecha, editorial, lugar,**

**fecha de defensa para el caso de tesis): 2022**

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.  
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.  
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: [https://creativecommons.org/choose/?lang=es\\_AR](https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR)



Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

**Luján Calderaro**

LA CONSTRUCCIÓN DE UN FEMINISMO OBRERO EN  
ARGENTINA. ACTIVISTAS Y DELEGADAS DE BASE EN  
EL SECTOR FERROVIARIO, AERONÁUTICO, QUÍMICO Y  
GRÁFICO (2020-2021)

Tesis para optar por el título de

Magíster en Investigación en Ciencias Sociales

Directora: Dra. Paula Varela

Co-directora: Dra. Mariela Cambiasso

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

2021

## Resumen

Tras la primera movilización *Ni Una Menos* en el año 2015, los diálogos entre el movimiento obrero y el movimiento de mujeres que se tejían desde los años de pos-dictadura se profundizaron y dieron lugar a nuevas agendas feministas y sindicales. Las repercusiones entre ambos movimientos pueden observarse en la elección del paro como herramienta de lucha del movimiento de mujeres y en el surgimiento de nuevas articulaciones intersindicales de mujeres.

La presente investigación se inscribe en el campo de estudios que aborda el cruce entre feminismo y sindicalismo en la historia reciente. Los estudios disponibles - multiplicados en los últimos años al calor de la Nueva Ola Feminista-, suelen focalizarse en el modo en que el movimiento de mujeres permeó las organizaciones sindicales a nivel de sus estructuras de dirección. Esta investigación, en cambio, propone enfocarse en la militancia sindical de delegadas y activistas en el lugar de trabajo, dando cuenta de los vínculos que establecen con los espacios de mujeres y/o de género que existen en los sindicatos y con la dirección sindical.

En este marco, el objetivo de la tesis es reflexionar sobre la influencia del movimiento feminista en el movimiento obrero en la actualidad (2020-2021), poniendo el foco en el lugar de trabajo en relación con la organización sindical. Para ello, proponemos estudiar las percepciones y prácticas de delegadas y activistas sindicales mujeres de la industria y los servicios en torno a: a- las desigualdades que sufren las mujeres en relación al trabajo, al ejercicio de sus derechos reproductivos en el lugar de trabajo y a la violencia de género; b- las políticas de género que llevan adelante las organizaciones sindicales; y c- la participación de delegadas y activistas en sus lugares de trabajo y organizaciones sindicales. Para reflejar la heterogeneidad en cuanto al objeto investigado, seleccionamos cuatro sectores laborales: gráfico, químico, aeronáutico y ferroviario.

Asimismo, indagamos sobre la construcción de un “feminismo obrero” en los lugares de trabajo y en el sindicato, un proceso de organización y lucha de trabajadoras dentro del socialismo chileno entre los años 1905 y 1908, analizado históricamente por Elizabeth Quay Hutchison (2014). Retomando esta idea de feminismo obrero, esta investigación cruza las dimensiones de género, clase y activismo político/sindical a partir

del análisis de las prácticas y percepciones de delegadas y activistas abordando el lugar de trabajo, en su conexión con el sindicato y el movimiento de mujeres.

Nuestra hipótesis plantea que el movimiento de mujeres (y su expresión particular a partir de 2015) ha modificado las percepciones y prácticas de las delegadas y activistas, generando una revalorización de la participación política, por la vía del abordaje particular de las problemáticas de género y los temas incluidos en el movimiento feminista.

Para alcanzar el objetivo planteado, nos basamos en un *estudio de casos múltiples* con un diseño de investigación cualitativo que integra *entrevistas en profundidad semi-estructuradas* a delegadas y activistas sindicales, y fuentes secundarias, tales como informes boletines sindicales, notas periodísticas y publicaciones en las páginas oficiales y redes sociales de las organizaciones sindicales.

La tesis busca ser un aporte en orden de ampliar los estudios sobre la militancia feminista de delegadas y activistas en distintos sectores laborales y en las organizaciones sindicales, considerando la pregunta por sus vínculos con el movimiento de mujeres y, a su vez, promover nuevas preguntas de investigación.

## **Abstract**

After the first Ni Una Menos mobilization in 2015, the dialogues between the labor movement and the women's movement that had been woven since the post-dictatorship years deepened and gave rise to new feminist and union agendas. The repercussions between the two movements can be seen in the choice of the strike as a tool of struggle for the women's movement and in the emergence of new inter-union women's organizations.

The present research is part of the field of studies that address the intersection between feminism and trade unionism in recent history. The available studies, which have multiplied in recent years in the heat of the New Feminist Wave, tend to focus on the way in which the women's movement permeated trade union organizations at the level of their leadership structures. This research, on the other hand, proposes to focus on the union activism of women shop stewards and activists in the workplace, taking into account the links they establish with the women's and/or gender spaces that exist in the unions and with the union leadership.

In this framework, the aim of the thesis is to reflect on the influence of the feminist movement on the labor movement today (2020-2021), focusing on the workplace in relation to union organization. To this end, we propose to study the perceptions and practices of female union shop stewards and activists in industry and services regarding: a- the inequalities suffered by women in relation to work, the exercise of their reproductive rights in the workplace and gender violence; b- the gender policies carried out by union organizations; and c- the participation of shop stewards and activists in their workplaces and union organizations. In order to reflect the heterogeneity of the object under investigation, we selected four labor sectors: graphic, chemical, aeronautical and railway.

Likewise, we inquired about the construction of a "worker feminism" in the workplace and in the union, a process of organization and struggle of women workers within Chilean socialism between the years 1905 and 1908, historically analyzed by Elizabeth Quay Hutchison (2014). Taking up this idea of worker feminism, this research crosses the dimensions of gender, class and political/union activism from the analysis of the practices and perceptions of female shop stewards and activists addressing the workplace, in its connection with the union and the women's movement.

Our hypothesis proposes that the women's movement (and its particular expression since 2015) has modified the perceptions and practices of female shop stewards and activists, generating a reevaluation of political participation, by way of the particular approach to gender issues and issues included in the feminist movement.

To achieve the proposed objective, we rely on a multiple case study with a qualitative research design that integrates semi-structured in-depth interviews with union shop stewards and activists, and secondary sources, such as reports, union bulletins, journalistic articles and publications on the official websites and social networks of trade union organizations.

The thesis seeks to be a contribution in order to expand studies on the feminist activism of shop stewards and activists in different labor sectors and trade union organizations, considering the question of their links with the women's movement and, in turn, to promote new research questions.

# Índice

Agradecimientos .....	6
Introducción.....	9
Capítulo 1. Feminismo obrero en el lugar de trabajo y en organizaciones sindicales: consideraciones conceptuales para el análisis .....	23
1.1. El feminismo obrero según Elizabeth Quay Hutchison.....	23
1.1.1. La construcción de nuestro objeto de investigación a partir de la categoría de “feminismo obrero”.....	26
1.2. La importancia del lugar de trabajo y sus conexiones con espacios extra-laborales .....	30
1.2.1. Campo de estudio: mujeres trabajadoras, sindicalismo y feminismo .....	32
1.3. La Teoría de la Reproducción social como lente para mirar la relación entre clase y género.....	40
Capítulo 2. Percepciones sobre la opresión de género en el discurso de delegadas y activistas	45
2.1 Desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral .....	46
2.2 Derechos reproductivos en disputa.....	58
2.3 Violencia de género y su abordaje en el lugar de trabajo .....	64
Capítulo 3. Las políticas de género en las organizaciones sindicales .....	74
3. 1 Políticas de género en sindicatos y organizaciones laborales .....	74
3.1.1 Políticas de género en la Unión Ferroviaria .....	74
3.1.2 Políticas de género en el Sindicato del Personal Químico y Petroquímico.....	80
3.1.3. Políticas de género en el sector aeronáutico.....	83
3.1.5 La política de género en Madygraf.....	89
3.2 Espacios propios de las mujeres y de género .....	93
3.2.1 Instancias de mujeres y de género en la Unión Ferroviaria .....	93
3.2.2 La Secretaría de la Mujer y la Familia en el SPIQyP .....	96
3.2.3 La Secretaría de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo (APA).....	98
3.2.4 La Secretaría de Género en AAA .....	101
3.2.5 La comisión de mujeres de Madygraf.....	103
Capítulo 4. Participación sindical de delegadas y activistas.....	108
4.1. Tareas que realizan delegadas y activistas en la organización sindical .....	108
4.2 Dificultades para la participación de mujeres en el lugar de trabajo .....	119
Conclusiones .....	128
Bibliografía.....	140
Anexos .....	153

## Agradecimientos

Ante todo quiero agradecer a Nacho Gerola, por cruzarse en mi camino e incentivarme a golpear puertas y a pensar en la posibilidad de investigar. Él logró que el bichito picara y me alentó a tomar la iniciativa. Sin su empujón para dar el paso hoy yo no estaría escribiendo esto.

También quiero agradecer a los docentes de la materia de Economía Política de la Carrera de Trabajo Social, por invitarme a participar de un grupo de discusión en el CEUR-CONICET, su espacio de trabajo, cuando yo aún era estudiante de grado. Ellos me compartieron un espacio grupal de discusión e intercambio que se transformó en el primer contacto –aunque indirecto– con la investigación. Agradezco especialmente a Regina Vidosa por hacerme la propuesta y por conectarme con otras investigadoras mujeres. Una cosa lleva a la otra, y así fue que conocí a Bren, y con ella me enamoré nuevamente de un deporte, el fútbol. Gracias a ella por el tiempo que dedicó a guiarme cuando estaba por embarcarme en la escritura de esta tesis. Sus palabras fueron luz, ánimo y confianza.

Quiero darle las gracias a Paula Varela, por darme la oportunidad de acceder a una beca UBACyT. Este hecho fue sin dudas el que me permitió ingresar a la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales, y a un mundo desconocido para mí, ya que mi carrera de grado –la Licenciatura en Trabajo Social–, no se encuentra orientada hacia la investigación. También le agradezco a ella y a Mariela Cambiasso, la guía en la realización de esta tesis; que es ante todo, un trabajo colaborativo. Agradezco a los integrantes del grupo de investigación que coordina Paula Varela, porque las reflexiones compartidas fueron muy enriquecedoras y sin dudas muchas de ellas están presentes en este trabajo.

Agradezco a Elizabeth Quay Hutchison por haber investigado el feminismo obrero, experiencia inspiradora para mi trabajo; y a el Partido de los Trabajadores Socialistas (organización política que integro) por tratarse de un espacio de debate colectivo importantísimo sobre la ligazón del movimiento obrero y el movimiento de mujeres, tema que me inspiró para definir el objeto de esta investigación y mi interés sobre el mismo.

Valoro mucho a los docentes de la maestría por sus aportes y cálidos comentarios; y agradezco en particular a Andrea Andújar, por sus enriquecedoras sugerencias en la evaluación del proyecto de tesis en la maestría. También agradezco a Sara Cufre por su colaboración en la apertura del trabajo de campo, y sus aportes para pensar algunos debates en torno al feminismo y al sindicalismo.

A Becarixs UBA, por haber peleado por mejorar las condiciones de trabajo de los becarios, porque fue la organización la que nos permitió acceder a una extensión de las becas por la pandemia, porque investigar es trabajar, y por eso continúa la pelea para que las becas reconozcan derechos laborales, como las licencias de maternidad, el aguinaldo y los aportes jubilatorios.

Desde que empecé a transitar esta experiencia de formación en la investigación académica hacia fines del 2019, muchos fueron los momentos en los que pensé que no iba a poder. Agradezco a Javi, un compañero de la vida que estuvo al principio de este camino y que siempre confió en mí y me apoyó ante nuevos desafíos.

La sensación de que no podía se agrandó cuando comencé la escritura de esta tesis. Por eso quiero agradecer especialmente a Clara, Luciana y Mariela, por ser compañeras que me sostuvieron en momentos difíciles y cuando la inseguridad propia le gana a la voluntad. A Luciana, Flor y Bruno por leerme y por sus comentarios enriquecedores.

Pero sobretodo quiero agradecer a Tesla, por estar siempre que lo necesité, por confiar en mí, por mimarme cuando el estrés y los nervios eran todo en lo que podía pensar, por tener las palabras justas para aclarar mis ideas y emociones, por animarme a arriesgar y apostar a mi futuro, sobreponiendo al miedo la valentía.

A Bruno, por acompañarme de cerca, por la paciencia, por estar presente cada vez que lo necesité, por haber sido un sostén importantísimo y amoroso durante todo el proceso de escritura.

Al Negro, por bancarme en los momentos más difíciles y animarme siempre;

A Luli, por su escucha atenta en la distancia, por bancarme las lágrimas, por estar;

A Flor, Brian y Ani, -el mejor regalo de la maestría-, por hacer este camino menos solitario y más divertido.

A Sabri y a Marcos, por hacer de la desgrabación de entrevistas un trabajo lleno de preguntas,

A Caro, por abrirse conmigo a pesar del dolor y el silencio, por alentarme a seguir y plantarme por lo que quiero.

A Carli, Pao, Luli y Flor por ser esas amigas que hacen todo proceso difícil más hermoso.

Y muy muy especialmente a Patricia, mi psicóloga, por hacer de este proceso un aprendizaje continuo.

A Trapo y a Fede, dos hermanos de la vida a los que les debo una compañía única, divertida y llena de anécdotas.

A mis viejos, Juan Carlos y Cecilia, por confiar en mí y compartir momentos hermosos que alimentan el alma; y a mis hermanos, siempre presentes con risas y aliento.

Agradezco muy especialmente a todas las delegadas y activistas que dispusieron su tiempo y su espacio para ser entrevistadas en medio de la pandemia, por plataformas virtuales para muchas desconocidas; y por su disposición siempre amable para responder mis dudas y preguntas. Quiero dejar asentado acá, que ellas fueron mi mayor motivación para terminar este trabajo y que aún aprendo de ellas. Espero que esta tesis sirva para el camino que están transitando, que está siempre -no importa donde se haya llegado-, en construcción.

*“(...) ¿No os habéis fijado, que cuando en la labor de nuestra costura, necesitáis cortar un hilo es mui fácil hacerlo, pero cuando se trata de cortar dos o más hilos unidos o retorcidos, apeláis a las fuerzas o a las tijeras para cortarlos?...”*

*Pues bien: de este sencillo hecho y práctico ejemplo, se puede sacar una provechosa enseñanza.*

*La obrera que viva y trabaje aisladamente, encastillada en su egoísmo, consumiendo su salud y enerjías para incrementar el capital del verdugo, que la explota, es un solo hilo.*

*Pero las obreras, que oyendo la voz de la razón y del derecho, se aúnan en una sola voluntad para mejorar su condición, serán un cordón que os hilos han formado y que no será suficiente una fuerza o voluntad para romperlo. (...)”.*

*Esther Valdés, 1907. “Nuestra Situación” en La Alborada.*

*(...) El tiempo, compañeras, va a ser uno de [los] derechos que tenemos que conquistar. (...)”*

*Esther Valdés de Díaz, 1907. “Programa de trabajo del gremio de costureras” en La Reforma.*

*“(...) No hai que decir todavía que nos hemos emancipado y que nuestro grado de adelanto es mucho.*

*No! La hora de nuestra completa emancipación aún no ha llegado*

*Debemos, aunque sea con sobrehumanos esfuerzos, empeñarnos en aprender a aborrecer las cadenas, san cuales fueren; en grabar en nuestra alma el horror a los prejuicios, destinados solo a eternizar nuestro cautiverio.*

*Y digamos, también, a tanto luchador del mejoramiento social e intelectual del pueblo, que toda la libertad que anhelan, será siempre un fantasma mientras la mitad del jénero humano viva en humillante esclavitud. (...)”.*

*Carmela Jeria, 1907. “La Asociación de Costureras” en La Alborada<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Estos fragmentos integran las publicaciones del feminismo obrero chileno en *La Alborada* y en *La Reforma*, compiladas por el Colectivo Catrileo-Carrión, en el libro “Torcer la palabra. Escritura obrera-feministas”, editado por Tiempo Robado Editoras en Chile, en el año 2018.

## Introducción

### *Problema de investigación: justificación y desarrollo contextual*

En los estudios recientes que abordan el cruce entre sindicalismo y feminismo en Argentina suele indicarse que en los años que siguieron al fin de última dictadura militar comenzaron a profundizarse los diálogos entre movimiento obrero y movimiento de mujeres<sup>2</sup> a partir de la participación de trabajadoras y sindicalistas en los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM) que se impulsan en el país a partir del año 1986 (Di Marco, 2003; Alma y Lorenzo, 2009; León, 2015; Arriaga y Medina, 2020; Andújar y D'Antonio, 2020)<sup>3</sup>. Según Arriaga y Medina (2020), fue justamente la confluencia entre militancia feminista y activismo sindical alrededor de los ENM uno de los factores que más incidió en que se produjera la articulación de una incipiente agenda de género en el espacio sindical en los años de pos-dictadura. Desde entonces, esta relación entre feminismo y movimiento obrero perduró hasta la actualidad, aunque no exenta de tensiones<sup>4</sup>.

Por otra parte, estos diálogos entre movimiento obrero y movimiento de mujeres se asientan sobre un progresivo aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo<sup>5</sup>. Aunque en líneas generales, esta suba histórica no se acompañó de avances

---

<sup>2</sup> Si bien a lo largo de la tesis me refiero a “las mujeres”, es necesario reconocer que el movimiento está conformado por las disidencias sexuales y el colectivo LGTBQI. Dentro de este universo atravesado por una multiplicidad de géneros, me enfocaré en las mujeres en general; lo que no quita que éstas puedan reconocerse como parte de los colectivos de la diversidad sexual.

<sup>3</sup> Es preciso señalar que el periodo abierto a partir de la primera marcha Ni Una Menos en el año 2015, comúnmente llamado “Nueva Ola Feminista”, se enmarca en una genealogía previa del movimiento de mujeres en nuestro país (Belloti, 1989; Trebisacce, 2020).

<sup>4</sup> Arriaga y Medina (2020) recorren los antecedentes de la confluencia entre movimiento de mujeres y movimiento sindical en la historia reciente, a partir del análisis de los documentos oficiales de los ENM entre 1986 y 2013. La hipótesis de las autoras sostiene que esta confluencia previa, hizo posible la convocatoria al primer “paro” nacional de mujeres el 19 de octubre de 2016. Desde ahí, dan cuenta de los vaivenes que atraviesa la agenda de género en los sindicatos, permitiendo diferenciar cuatro principales momentos: a) el origen de una agenda de género hacia el final de la dictadura y su fortalecimiento en los ENM; b) su desactivación en los años '90 a partir del retroceso de las organizaciones sindicales en el marco de las reformas estructurales neoliberales que fragmentaron a la clase trabajadora; c) su reemergencia a fines de los 90 y principios de los 2000 de la mano de un mayor protagonismo de las organizaciones de desocupados; d) y su reactivación alrededor del año 2006 como corolario de la recomposición de la clase trabajadora producto de la reactivación económica desde el año 2003. En el marco de los diálogos entre movimiento obrero y movimiento de mujeres, Andújar (2014) visibiliza los diálogos entre los espacios feministas y los colectivos de mujeres que conformaron los movimientos piqueteros y de desocupados durante la crisis del 2001.

<sup>5</sup> En Argentina, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo creció del 36,8% en 1990 al 48,1% en el primer trimestre del 2017; aunque su tasa de empleo es más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones (Ministerio de Trabajo, 2018).

significativos en cuanto a la reversión de las inequidades de género en el mercado laboral: no se incrementó el porcentaje de mujeres en ocupaciones plenas, y por el contrario, aumentaron los niveles de desocupación y subocupación. Esto dio lugar a aumentos en las brechas de género en cuanto a las diferencias salariales, la segmentación horizontal y vertical, y la discriminación en el acceso a ciertos sectores laborales (Aspiazu, 2014; Faur y Tiziani, 2017; Arriaga y Medina, 2018).

Durante el período abierto por la movilización de *Ni Una Menos* contra los femicidios en el año 2015, comúnmente llamado “Nueva Ola Feminista”<sup>6</sup>, estos diálogos entre feminismo y sindicalismo se profundizaron y dieron lugar a nuevas agendas feministas y sindicales. (Rodríguez y Camarena, 2019; Natalucci, Ríos y Vaccari, 2019; Lenguita, 2019; Varela, 2020a, Rodríguez, 2020; Goren y Prieto, 2020)

En efecto, se pueden observar, por un lado, las repercusiones del movimiento de mujeres en el movimiento obrero; y por otro, la influencia del movimiento obrero en el movimiento de mujeres; es decir, la forma en que la dimensión de clase de las trabajadoras interpela la agenda feminista. Estas influencias mutuas pueden verse en la elección del paro -herramienta de lucha histórica de la clase obrera- como herramienta de lucha del movimiento de mujeres: en octubre del año 2016 se realizó un paro de mujeres contra el femicidio de Lucia Pérez, y a partir del año 2017, cada 8 de marzo se comenzó a impulsar el Paro Internacional de Mujeres, en el marco del Día Internacional de la Mujer Trabajadora<sup>7</sup>; en las consignas que encabezaron las principales movilizaciones del movimiento de mujeres: “Trabajadoras somos Todas”, “Ni Una Menos Sin Trabajo”; así como en las articulaciones inter-sindicales motivadas por el movimiento de mujeres<sup>8</sup>.

En ese contexto se ha insertado la pregunta sobre el cruce entre el movimiento de mujeres y los nuevos activismos en el mundo sindical, o sobre el modo en que la militancia sindical de las mujeres se entrecruza con la “Nueva Ola Feminista”. Es así como esta tesis pretende reflexionar sobre el primer movimiento: la forma en que el

---

<sup>6</sup> Para un análisis de la dimensión internacional del movimiento de mujeres en la actualidad y su manifestación particular en Argentina, ver Varela (2021).

<sup>7</sup> Este tema ha sido objeto de análisis en distintos estudios. Al respecto puede verse: para el caso de Argentina, Calderaro, 2019, Gago, 2019, Varela, 2021b, Cavallero y Gago, 2019, Gago et al., 2018, y a nivel internacional el trabajo de Arruzza, Bathacharya y Fraser (2019) y Martínez y Burgueño (2020).

<sup>8</sup> Las principales experiencias de articulación estudiadas son la Intersindical Feminista y Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores-Central General de Trabajadores (CGT). Ver: Rodríguez, (2019); Varela (2020b); Leguita, (2019); Rodríguez y Cuéllar Camarena, (2019).

movimiento de mujeres impacta en el movimiento obrero sobre la hipótesis de que el movimiento de mujeres (y su expresión particular a partir de 2015) ha modificado las percepciones y prácticas de las delegadas y activistas, generando una revalorización de la participación política, por la vía del abordaje particular de las problemáticas de género y los temas incluidos en el movimiento feminista.

Por ello, esta investigación propone abordar la ligazón que existe entre el movimiento de mujeres y el movimiento obrero en la actualidad; indagando sobre la construcción de un “feminismo obrero” en los lugares de trabajo y en el sindicato. La historiadora Elizabeth Quay Hutchison (2014) trabaja sobre la noción de “feminismo obrero”, para analizar el proceso de organización y lucha de trabajadoras dentro del socialismo chileno entre los años 1905 y 1908. Tal como afirma la autora, la categoría de feminismo obrero surgió del propio movimiento obrero-demócrata de la época:

En sus declaraciones de apoyo a la emancipación femenina los periodistas laborales, los activistas sindicales y los dirigentes demócratas más prominentes –ambos, hombres y mujeres- describieron su respuesta a los problemas causados por el trabajo pagado de las mujeres como “feminismo obrero”: un análisis de la sociedad, de la lucha laboral y de los roles de las mujeres, que promovía la emancipación femenina a través de una estrategia de solidaridad activa entre obreros y obreras en las políticas sindicales. [...] El discurso feminista afirmaba que las mujeres trabajadoras tenían sus propias peticiones legítimas dentro de la lucha de clases, demandas que hicieron necesaria una organización femenina autónoma y el apoyo de los trabajadores masculinos en las políticas socialistas. (Quay Hutchinson, 2014: 131-132)

Retomando esta idea de feminismo obrero, nos interesa cruzar las dimensiones de género, clase y activismo político/sindical a partir del análisis de las prácticas y percepciones de delegadas y activistas abordando el lugar de trabajo, en su conexión con el sindicato y el movimiento de mujeres. Este trabajo apunta a estudiar la forma en que el movimiento de mujeres atraviesa las puertas del lugar de trabajo y se entreteje en las prácticas de delegadas y activistas, generando la posibilidad de pensar en la construcción de un “feminismo obrero” en las organizaciones gremiales en los lugares de trabajo.

Algunas de las preguntas que guían la investigación son: ¿Cómo se construyen las demandas de género en los lugares de trabajo y sindicatos? ¿A qué temas-problemas responden estas demandas? ¿Cómo intervienen delegadas y activistas en la construcción de las demandas de género? ¿Cuáles son las políticas de género impulsadas por delegadas

y activistas en el lugar de trabajo? ¿Cómo se vinculan las delegadas y activistas con los espacios de mujeres existentes en lugares de trabajo y sindicatos? ¿Qué vínculos mantienen las delegadas y activistas sindicales con el movimiento de mujeres? ¿Qué implicancias tiene el movimiento de mujeres en las formas en que las trabajadoras desenvuelven sus prácticas en el lugar de trabajo y en el sindicato?

Como hemos señalado más arriba, los estudios disponibles que han abordado el cruce entre feminismo y sindicalismo en la historia reciente se han multiplicado en los últimos años al calor de la Nueva Ola Feminista. Estos estudios suelen focalizarse en el modo en que el movimiento de mujeres permeó las organizaciones sindicales a nivel de sus estructuras de dirección<sup>9</sup>. Esta investigación, en cambio, propone enfocarse en la militancia sindical de delegadas y activistas en el lugar de trabajo, dando cuenta de los vínculos que establecen con los espacios de mujeres y/o de género que existen en los sindicatos y con la dirección sindical<sup>10</sup>. A su vez, esta tesis busca indagar las formas en las que se desarrolla la organización propia de las trabajadoras mujeres en lugares y sindicatos en pos de profundizar las líneas investigativas desarrolladas en mi tesis de investigación final donde estudié la Comisión de mujeres de la Cooperativa Gráfica Madygraf (Calderaro, 2017).

### *Diseño de la investigación: casos de estudio y metodología empleada*

La tesis pretende reflexionar sobre la influencia del movimiento feminista en el movimiento obrero en la actualidad, poniendo el foco en el lugar de trabajo en relación con la organización sindical. Para ello, proponemos estudiar las percepciones y prácticas de delegadas y activistas sindicales mujeres de la industria y los servicios en torno a: a- desigualdades que sufren las mujeres en el lugar de trabajo; b- las políticas de género que llevan adelante las organizaciones sindicales; c- la participación sindical de delegadas y activistas en sus lugares de trabajo. Los sectores seleccionados son: gráfico, químico, aeronáutico y trenes. La investigación es de carácter descriptiva-explicativa y el método

---

<sup>9</sup> Al respecto puede consultarse el trabajo de Cambiasso y Yantorno (2020) quienes realizan un recorrido sobre la bibliografía reciente del campo de la sociología que aborda el cruce entre feminismo y sindicalismo y sus principales discusiones. Por su parte, Arriaga y Medina (2018) sistematiza un conjunto de contribuciones que abordan los cruces entre sindicalismo y género y concluyen que las experiencias de acción colectiva de las trabajadoras organizadas han sido escasamente exploradas.

<sup>10</sup> Antecedentes de este enfoque de análisis están presentes en Varela (coord.), 2020.

cualitativo utilizado es el de *estudio de casos múltiples* basado en la técnica de *entrevistas en profundidad semi-estructuradas* a delegadas y activistas sindicales mujeres, y en la utilización de fuentes secundarias.

La selección de los 4 casos que conforman este estudio estuvo regida por los siguientes criterios. En primer lugar, elegimos sectores laborales en los cuales las mujeres son una minoría. Esto es relevante porque nos permite acceder a las particularidades de la participación sindical de delegadas y activistas en lugares de trabajo mixtos pero altamente masculinizados. En segundo lugar, y dentro de este criterio general, seleccionamos dos casos del sector industrial (fábricas químicas bajo patrón y una gráfica bajo gestión obrera directa); y dos casos del sector servicios (ferrocarril y aeronáuticos), a los fines de tener cierta diversidad en cuanto a los sectores laborales elegidos. Otro de los motivos que vuelve relevantes estos casos a los fines del problema de investigación planteado, consiste en que en la totalidad de ellos existen espacios de organización de las mujeres, como las secretarías de la Mujer o Género en los sindicatos, y las comisiones de mujeres o de género existentes en lugares de trabajo y que todas las organizaciones sindicales estudiadas poseen participación más o menos reciente en el movimiento de mujeres (movilizaciones y ENM). Por otro lado, los casos presentan diversidad, teniendo en cuenta: a) la *orientación política* de las organizaciones sindicales estudiadas: mientras que las direcciones de los sindicatos analizados en los casos ferroviario, aeronáutico y químico se inscriben en el campo del peronismo, Madygraf resulta una experiencia del campo de la izquierda radical; y b) la *pertenencia sindical* de las organizaciones sindicales analizadas: la Unión Ferroviaria, el Sindicato de Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de CABA y zonas adyacentes, la Federación Gráfica Bonaerense y la Asociación Argentina de Aeronavegantes integran la Central General de los Trabajadores (CGT), mientras que la Asociación del Personal Aeronáutico integra la Central de Trabajadores Argentinos de los Trabajadores (CTA). A continuación, expondré algunas particularidades de los casos.

En el sector industrial optamos en primer lugar por la Cooperativa Gráfica Madygraf, ubicada en Garín, Escobar, Provincia de Buenos Aires. Madygraf es una fábrica bajo gestión obrera directa. En el año 2014 la empresa gráfica Donnelley SRL cierra la planta y ésta es tomada por sus trabajadores y puesta a producir. Este logro se explica por un proceso de organización de base que comienza en el año 2005 bajo la gestión patronal de la empresa Donnelley SRL, a partir de la puesta en pie de una

comisión interna opositora a la dirección de la Federación Gráfica Bonaerense (FGB)<sup>11</sup>. La existencia de una comisión de mujeres (CM) en la fábrica desde 2011 (es decir con 10 años de continuidad hasta el momento del trabajo de campo) compuesta por 20 trabajadoras, volvía a este caso especialmente relevante a los fines del objeto estudiado. Asimismo, la participación de las mujeres en la CM es alta teniendo en cuenta la composición total de la fábrica: 80 son varones y 29 son mujeres. Además, la comisión de mujeres ha participado activamente del movimiento de mujeres, en movilizaciones feministas, y en los ENM desde que se puso en pie en el año 2011<sup>12</sup>. Finalmente, otro motivo importante que influye en la selección de este caso es que Madygraf conformó el caso de estudio de mi Tesis de Investigación Final de la Carrera de Trabajo Social, lo que ha garantizado la accesibilidad al campo (Calderaro, 2017).

La selección del sector químico se basó en los resultados de estudios previos realizados por el equipo de investigación<sup>13</sup>, que permitieron identificar la presencia de delegadas mujeres que desarrollan una militancia activa a nivel del lugar de trabajo. Teniendo en cuenta el tipo de comercialización, las cuatro delegadas entrevistadas están empleadas en cuatro fábricas que pertenecen al grupo de empresas medianas, pequeñas y familiares con marca propia que venden productos de consumo final (Arecco, 2019): concretamente en este caso herbicidas, productos de limpieza e higiene y esponjas. Estos establecimientos se caracterizan por ser fraccionadores y distribuidores con pocos trabajadores: en los lugares de trabajo de las entrevistadas, se desempeñan entre 12 y 38 trabajadores<sup>14</sup>. Las delegadas entrevistadas integran el Sindicato de Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de CABA y zonas adyacentes (SPIQyP), comúnmente llamado

---

<sup>11</sup> La FGB integra la Corriente Federal de Trabajadores (CFT), adherida a la Confederación General del Trabajo (CGT). Como parte de la CFT, las mujeres sindicalistas de la FGB integran la agrupación Mujeres Sindicalistas. Para un análisis del proceso en Madygraf, véase Varela, 2016b; Cambiasso, Longo y Tonani 2016 y 2017; Arruzza y Varela, 2019, Varela coord., 2020.

<sup>12</sup> Para profundizar sobre la comisión de mujeres de Madygraf, ver Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020 y Nogueira, Salazar y Calderaro, 2020 y Arruzza y Varela, 2019.

<sup>13</sup> Esta tesis se enmarca en el Proyecto UBACyT (2018-2020) “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar, y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” 20020170200327BA, y en el Proyecto UBACyT (2020-2022) “Mujeres obreras: tensiones entre la fábrica, el hogar y la militancia en la experiencia de delegadas y activistas fabriles en el Área Metropolitana de Buenos Aires” 20020190200192BA, ambos dirigidos por la Dra. Paula Varela.

<sup>14</sup> La empresa Reopen SA, posee dos plantas ubicadas en los partidos de Ituzaingó y General Rodríguez. Antes de la pandemia ambas se dedicaban a producir herbicidas. Con la pandemia, los herbicidas pasaron a producirse únicamente en la sede de G. Rodríguez y la planta de Ituzaingó comenzó a producir lavandina en gel, detergentes y alcohol en gel. La delegada sindical entrevistada trabajaba –al momento de la entrevista– en la planta ubicada en Ituzaingó. La empresa Punch ubicada en Ciudadela produce fumígeno líquido, en pastilla, y en grano. En los últimos años, instalaron máquinas de estuchado y etiquetado automáticas. La empresa JBDiesel se dedica al empaque y la fabricación de la esponja.

el sindicato “de Avellaneda” (Marticorena, 2017)<sup>15</sup>. Aquí las mujeres alcanzan aproximadamente el 25% del total de afiliadas (10.000)<sup>16</sup>. Este caso se torna especialmente relevante para nuestra investigación por tres principales razones. En primer lugar, porque el SPIQyP ha contado tempranamente -desde el año 2006- con un espacio propio de organización de las trabajadoras químicas: la Secretaría de la Mujer y la Familia. En segundo lugar, este caso presenta un vínculo reciente con el movimiento de mujeres, ya que comenzó a participar de sus instancias post 2015, es decir durante la “Nueva Ola Feminista. Por último, y a diferencia del caso anterior, este organismo sindical conducido por el secretario general Facundo Aveiro de la Lista 1 blanca, remite ideológica y políticamente al campo del peronismo<sup>17</sup>.

Para el sector servicios, optamos por casos del sector aeronáutico y ferroviario. Para el caso ferroviario, entrevistamos a delegades y activistas de dos Líneas de ferrocarril: la Línea Belgrano Norte, bajo gestión privada por parte de la empresa Ferrovías, y la Línea San Martín, bajo gestión estatal<sup>18</sup>. En este sector, las mujeres alcanzan el 13% del total de trabajadores (Pérez y Hernández, 2020). En el sector ferroviario existen dos asociaciones sindicales: el gremio La Fraternidad, que agrupa a conductores de trenes, y la Unión Ferroviaria (UF), que representa al resto de los trabajadores que prestan servicios en las empresas ferroviarias. En la UF, las mujeres

---

<sup>15</sup> Para profundizar en el estudio del sector químico y sus organizaciones sindicales, ver Marticorena y Vasallo (2016), Marticorena (2017), Arecco (2019), Arecco y Montes Cató (2018), y Arecco y Rossi (2018). Para un estudio de la participación de las mujeres en el SPIQyP entre los años 2007-2011, ver la Tesis de Maestría elaborada por Anigstein (2012).

<sup>16</sup> El SPIQyP representa cerca de 20.000 trabajadores distribuidos en casi 600 establecimientos en su zona de actuación gremial, que comprende la CABA y todo el conurbano bonaerense hasta Ensenada y Cañuelas al sur, Luján al oeste y Pilar al norte. Este relevamiento fue realizado por el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (SPIQyP) de CABA y Zonas Adyacentes (Arecco, 2019b) pero no consideró los porcentajes por género. En cuanto al dato sobre la composición por género del total de afiliadas, fue otorgado por un informante clave, a partir del cruce con los datos de la última elección; teniendo en cuenta que el número de cargos ocupados por mujeres en las listas electorales debe ser proporcional al porcentaje de mujeres afiliadas, según la Ley 25.674 de cupo sindical femenino.

<sup>17</sup> Facundo Aveiro ha apoyado a la lista del Frente de Todos en actos electorales durante el año 2021. Asimismo, el SPIQyP ha participado en movilizaciones en apoyo a Alberto Fernández, actual presidente de la Nación por la lista del Frente de Todos. Hasta su ruptura con la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica de la República Argentina FESTIQyPRA, el SPIQyP integraba la CGT oficial, dirigida por Caló (Marticorena, 2017). El SPIQyP dejó de integrar la FESTIQyPRA, en el año 2018, luego de que Facundo Aveiro ganara las elecciones.

<sup>18</sup> Para profundizar sobre el trabajo de las mujeres en el sector ferroviario, consultar los trabajos de Pérez y Hernández (2020), Ballesteros Doncel (2016). Para profundizar sobre la organización sindical de las trabajadoras en el sector ferroviario pueden consultarse los trabajos de Lenta, Longo y Zaldúa (2018), Lenta, Zaldúa y Longo (2018) y Lenta, Longo y Zaldúa (2019).

alcanzan el 14% del total de afiliadas (21.500), es decir, 3.000 ferroviarias mujeres<sup>19</sup>. El caso ferroviario presenta algunas similitudes con el caso químico. En primer lugar, también posee un espacio propio para las mujeres ferroviarias: la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias, aunque su creación fue más reciente -desde 2019-. No obstante, posee una particularidad: desde ese mismo año, impulsa comisiones de género en todas las líneas de tren. En segundo lugar, también posee participación en el movimiento de mujeres, aunque es muy reciente (la UF participó por primera vez de una movilización feminista en el 2019). Finalmente, este organismo sindical conducido por el Secretario General Sergio Sasía de la Lista Verde, remite ideológica y políticamente al campo del peronismo e integra la Confederación General del Trabajo<sup>20</sup>.

Para el caso aeronáutico, entrevistamos a delegadas y activistas de dos aerolíneas: Aerolíneas Argentinas, empresa bajo gestión estatal, y Andes, empresa privada. En el sector aerocomercial público masivo de pasajeros, las mujeres representan un 29% de los trabajadores (Pérez y Hernández, 2020). La empresa AR tiene una planta de 10.120 trabajadores, de los cuales un 30% son mujeres; mientras que en Andes alcanzan el 50% (son alrededor de 115 en un plantel de 250 trabajadores)<sup>21</sup>. Teniendo en cuenta la inserción sindical de las entrevistadas, nos enfocamos en dos organizaciones sindicales aeronáuticas<sup>22</sup>. En primer lugar, la Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), organización sindical que representa a Tripulantes de cabina de Pasajeros (TCP) de toda la Argentina. Esta presenta dos particularidades. Por un lado, que representa a un sector laboral compuesto mayoritariamente por mujeres: las mujeres son el 76.5% (2.012) del total de afiliadas, y las delegadas alcanzan el 61% del total. Por otro lado, AAA cuenta con comisión de género desde el año 2016, y una activa participación en el movimiento

---

<sup>19</sup> Fuente: informante clave.

<sup>20</sup> Desde octubre del 2021, Sergio Sasía es el nuevo secretario general de la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT).

<sup>21</sup> Estas se concentran en el puesto de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP). Según Luisa, delegada de AAA de la empresa Andes, al momento de la entrevista (junio de 2020) las mujeres en dicho puesto eran menos de 60, ya que durante fines del 2019 y principios del 2020 -ya en pandemia- la empresa dejó de pagar salarios y muchas se consideraron despedidas.

<sup>22</sup> En el Grupo AR, existen seis sindicatos: la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) que representa al personal de tierra, la Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA) y la Asociación del Personal Técnico Aeronáutico (APTA). Luego, en la década del '80, la tendencia a la fragmentación de la representación de los trabajadores resultaría profundizada con la creación de la Unión de Aviadores de Líneas Aéreas (UALA) y Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales (UPSA). Según Miguel (2019) "el transporte aéreo en su conjunto registra un número mayor de organizaciones sindicales que las seis presentes en AR" (2019:88).

de mujeres, principalmente a través de su secretaria de Género, Natalia Fontana<sup>23</sup>. En cuanto a la orientación ideológica, la AAA con la conducción del secretario General Juan Pablo Brey, se referencia en el peronismo<sup>24</sup>. En segundo lugar, nos enfocamos en la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) que representa al personal de tierra que incluye a trabajadores aeronáuticos terrestres del sector de tráfico, atención al público, maleteros, call center y Administración (Miguel, 2019). En este sindicato las mujeres alcanzan al 45% de las afiliadas, de un total de 10.000, mientras que son el 35% del total de delegadas (270). Al igual que el caso de Madygraf y AAA, APA cuenta con un espacio propio para las mujeres y la diversidad sexual -la Secretaría de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo- antes del 2015 y también cuenta con una participación temprana en el movimiento de mujeres (en movilizaciones y ENM)<sup>25</sup>. Su particularidad radica en que integra activamente el espacio de género de la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA), una central sindical con una larga trayectoria en el movimiento de mujeres (Godinho, 2009, 2020; Arriaga y Medina, 2020). Por último, su orientación ideológica remite al campo del peronismo; y más concretamente se referencia en el kirchnerismo<sup>26</sup>.

Esta tesis se basó en la realización de entrevistas en profundidad semi-estructuradas a delegadas y activistas sindicales de los cuatro casos seleccionados. En cada uno de los casos seguimos la técnica de bola de nieve, la cual consiste en que cada entrevistada recomienda una o más personas de su círculo de conocidas (Guber, 2005). Esto nos llevó a hacer 21 entrevistas en total: 6 en el sector gráfico, 5 en el ferroviario, 4 en el químico y 6 en el aeronáutico. Del total de entrevistadas 8 eran delegadas mujeres, 8 eran activistas mujeres, 2 eran activistas varones y 3 eran mujeres con cargos en comisión directiva (2 secretarías de género y una asesora gremial)<sup>27</sup>. Consideramos como delegadas a aquellas mujeres que poseen una participación orgánica en el sindicato y el cargo sindical de delegadas de base en el lugar de trabajo. Consideramos como activistas

---

<sup>23</sup> Natalia Fontana conforma el espacio Ni Una Menos desde el año 2015 y luego fue parte de la creación de la Intersindical Feminista en el año 2017.

<sup>24</sup> Juan Pablo Brey, integra el Frente Sindical para el Modelo Nacional (Fresimona), liderado por el dirigente sindical Pablo Moyano, frente que integra la CGT. A su vez, AAA integra la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT).

<sup>25</sup> Desde 2021, esta Secretaría aparece en los comunicados públicos bajo el nombre “Secretaría de Género y Diversidad”.

<sup>26</sup> Para profundizar en el estudio del sector aeronáutico pueden consultarse los trabajos de Cufre (2018, 2019), Miguel (2019) y Pérez y Hernández (2020).

<sup>27</sup> El detalle sobre las entrevistas está en el Anexo N° 1.

a aquellas trabajadoras mujeres que no poseen el cargo sindical de delegadas, pero que participan activamente de actividades sindicales.

Para realizar las entrevistas en profundidad, se realizaron dos salidas a campo. En una primera instancia, se realizó una primera tanda a partir de una *guía de entrevista* teniendo en cuenta las principales dimensiones analíticas del diseño de investigación, con el propósito de favorecer la comparación de los resultados obtenidos. En una segunda instancia, y a partir del relevamiento bibliográfico de estudios que abordan el cruce entre feminismo y sindicalismo, se realizó una segunda guía de entrevista con el fin de fortalecer algunas dimensiones analizadas. Para esto, entrevistamos a mujeres que integran comisiones directivas y que conducen los espacios de género existentes en sus respectivas organizaciones sindicales. Las entrevistas a activistas varones nos permitió identificar como una temática emergente la existencia de *cierto activismo de los varones en relación a las problemáticas de género en el lugar de trabajo*. Nos referimos concretamente al desarrollo de talleres de masculinidad en el lugar de trabajo, y a la participación en comisiones de género.

Debido a las condiciones impuestas por la pandemia de la COVID-19 y debido a que el trabajo de campo se realizó durante el año 2020, el total de entrevistas se realizaron a través de plataformas de video conferencia. La realización de las entrevistas vía la plataforma de videoconferencia Zoom fue facilitado porque todas las entrevistadas poseían conexión a internet, y por la flexibilidad que presenta la técnica elegida para realizar el trabajo de campo. Esto permitió por un lado, la facilidad por parte de entrevistadora y entrevistada para organizar un encuentro, ya que la plataforma permitía realizar la entrevista en el hogar, por lo que no requería tiempo extra para la movilidad; aspecto que fue valorado especialmente por algunas de las entrevistadas.

Por otro lado, consideramos que la virtualidad de la entrevista afectó lo que Guber (2005) define como “libre asociación” –procedimiento mediante el cual la entrevistada introduce temas y conceptos desde su propia perspectiva más que desde la lógica del investigador (Guber, 2005)-, ya que inferimos que la permanencia en el espacio íntimo del hogar, así como la “no presencia inmediata” del investigador, pudo haber habilitado un mayor flujo de la palabra. Al mismo tiempo, esta domesticidad presente durante la entrevista afectó lo que Guber (2005) llama “ritmos de la entrevista”. El desarrollo de la entrevista fue interrumpido por problemas de conectividad a Internet, por la descarga de

la batería del celular y por la presencia de los hijos y de otros familiares en el hogar, mientras que algunas entrevistas debieron ser finalizadas por accidentes y/o demandas domésticas. Estos hechos sí repercutieron negativamente en la “asociación libre” de las entrevistadas, cortando el hilo de lo dicho. Sin embargo, la finalización de una entrevista por motivos externos al encuadre temporal acordado previamente, y su continuación en otro momento, permitió la “categorización diferida” que define Guber (2005). Repasar la primera entrevista realizada, permitió realizar en una segunda instancia nuevas preguntas alrededor de lo ya expuesto con el fin de no caer en los preconceptos propios de la investigadora. Ante la imposibilidad de realizar una de las entrevistas vía Zoom por problemas de conectividad, también se realizó una entrevista telefónica, con una aplicación que permitió la grabación de la llamada. Asimismo, ante la negativa de una de las entrevistadas a ser grabada, la realización de la entrevista virtual permitió mayores facilidades para realizar el registro por escrito; ya que la cámara solo proyectaba la cara pero no el resto del cuerpo –manos, en este caso-.

Pese a las dificultades mencionadas, logramos acceder al universo de significaciones de las delegadas y activistas entrevistadas y consideramos que la información construida a partir del trabajo de campo puede ser un aporte al debate sobre la militancia sindical de las mujeres trabajadoras en la actualidad.

Si bien la principal herramienta metodológica utilizada fue la realización de entrevistas en profundidad, esta tesis también se complementa con el análisis de fuentes secundarias: informes sobre los sectores laborales, estatutos y boletines sindicales, notas periodísticas, publicaciones en las páginas oficiales y redes sociales de las organizaciones sindicales.

### *El recorrido de la tesis capítulo por capítulo*

La tesis está organizada en cuatro capítulos. En el capítulo 1, *Feminismo obrero en el lugar de trabajo: consideraciones conceptuales para el análisis*, el propósito es presentar nuestro objeto de estudio y explicitar las categorías de análisis que permitieron construirlo. Para esto, se parte de definir la categoría de “feminismo obrero” utilizada por la historiadora Elizabeth Quay Hutchison, identificando las principales dimensiones y tensiones a los fines de esta investigación y se explicita por qué es importante mirarlo en

el lugar de trabajo en conexión con la organización sindical, y en conexión con espacios extra-laborales, como el espacio de reproducción social y el movimiento de mujeres. Finalmente, se presenta el campo de estudios en el que esta investigación se inserta. En ese sentido, se identifican las principales dimensiones que hacen al campo que ha investigado al sindicalismo en su relación con el feminismo.

El propósito del capítulo 2, *Percepciones sobre la opresión de género en el discurso de delegadas y activistas*, es dar cuenta de las percepciones de las delegadas y activistas entrevistadas alrededor de tres temas-problemas que sufren las mujeres trabajadoras, y las prácticas que despliegan para enfrentarlos y/o cuestionarlos. En primer lugar, se exponen las desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral identificadas por delegadas y activistas en cuanto al *acceso a determinados puestos laborales y en las condiciones laborales*; así como las estrategias que despliegan para acceder a otros puestos. En segundo lugar, se exponen las dificultades que atraviesan las trabajadoras madres y/o embarazadas en el lugar de trabajo. Aquí el foco estará puesto en el trabajo reproductivo no pago, y particularmente en las *tensiones que aparecen en relación a derechos y demandas de la reproducción social*. En ese sentido se distinguen reclamos por el reconocimiento de derechos reproductivos contemplados en el CCT (como las licencias de maternidad), reclamos surgidos en el marco de la situación actual de pandemia y reclamos por la ampliación de la reglamentación vigente sobre este tema (como la instalación de un lactario en el lugar de trabajo y/o la creación de una juegoteca). Por último, se distinguen los *tipos de violencia* identificados por las entrevistadas en el lugar de trabajo, el rol que cumplen las delegadas en situaciones de violencia y el *impacto de los espacios de autónomos de mujeres en la identificación y re-significación de situaciones de violencia*. Asimismo, en este capítulo se visibilizan particularmente las prácticas ejercidas contra las mujeres caracterizadas como “machistas” y/o “misóginas” por parte de las entrevistadas, un vocabulario que nos permite cruzar las percepciones de las delegadas y activistas con el *contexto actual del movimiento de mujeres y la Nueva Ola Feminista*.

El capítulo 3, *Las políticas de género en las organizaciones sindicales*, tiene el propósito de presentar las organizaciones sindicales que integran las activistas y delegadas entrevistadas, al tratarse del escenario en el que se inserta su militancia cotidiana. Con el objetivo de analizar el lugar que ocupan las mujeres y/o la problemática de género en los sindicatos estudiados, se presentan las principales políticas de las

direcciones sindicales dirigidas hacia las mujeres y cómo aparecen representadas las mujeres en ellas. Aquí se rastrea una de las tensiones del feminismo obrero: *la tensión entre la reproducción de los roles de mujeres como esposas/madres y como obreras militantes* en las políticas sindicales dirigidas hacia las mujeres. Asimismo, presenta las principales estrategias desplegadas para impulsar estas políticas, como los espacios propios de mujeres, las alianzas con los varones y/o las alianzas intersindicales y con el movimiento de mujeres. Por último, se presenta una caracterización de los espacios propios de mujeres y/o de género, con el fin de mostrar las especificidades que presentan en cada caso, y su vínculo con la militancia de las delegadas y activistas en el lugar de trabajo. Para esto, se expone quiénes participan, cómo lo hacen, y las principales temáticas de género abordadas en ellos. Este capítulo se basa fundamentalmente en el análisis de fuentes secundarias, y particularmente en la revisión de las comunicaciones públicas de los sindicatos; pero también se incluyen testimonios provenientes de entrevistas semi-estructuradas para dar cuenta de las percepciones de delegadas y activistas en torno a las políticas de género desplegadas en los sindicatos estudiados.

El capítulo 4, *Participación sindical de delegadas y activistas*, tiene el propósito de caracterizar la forma en que las delegadas y activistas mujeres participan sindicalmente. Para esto, se exponen *las tareas que realizan en la organización sindical* y la percepción que *tienen sobre ellas*. Aquí se consideran particularmente las tareas que realizan las delegadas mujeres en relación con los delegados varones y las formas en las que las mujeres valoran las tareas y cargos que ocupan en el sindicato. Asimismo, se exponen *las dificultades que identifican delegadas y activistas para participar sindicalmente*. En esa línea se distinguen ciertas prácticas que desalientan la participación sindical de las mujeres, como la subestimación a las mujeres para desempeñarse como delegadas y para realizar ciertas tareas sindicales, la existencia de resistencias y exclusiones de las mujeres en actividades sindicales por parte de los varones, la existencia de una preparación sindical desigual en varones y mujeres, y la reproducción de estereotipos que ubican a la mujer en el hogar y a la política como atributo masculino.

Por último, en las *Conclusiones generales* se realiza un recorrido por los hallazgos empíricos y, además, se presentan las preguntas surgidas en el marco de esta tesis, que pueden ser tomadas en futuras investigaciones. También se incluye un *Anexo metodológico* con un cuadro de referencia de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo, con los datos sobre puesto laboral, empresa donde trabaja, organización

sindical que integra, y fecha de la entrevista. Todos los nombres son ficticios, excepto cuando se trata de un cargo sindical público, como en el caso de las secretarías de Género entrevistadas. Asimismo, incluimos en anexo distintos cuadros en los que sistematizamos los datos obtenidos en función de las dimensiones de análisis propuestas. Esperamos que estas páginas sean un aporte para pensar la militancia feminista de delegadas y activistas en el lugar de trabajo y en las organizaciones sindicales.

## **Capítulo 1. Feminismo obrero en el lugar de trabajo y en organizaciones sindicales: consideraciones conceptuales para el análisis**

En este capítulo presentamos nuestro objeto de estudio y las principales consideraciones conceptuales para abordarlo. En primer lugar, retomamos la categoría de “feminismo obrero” utilizada por la historiadora Elizabeth Quay Hutchison, en función de definir nuestro objeto de investigación: la influencia del movimiento feminista en el movimiento obrero en la actualidad, poniendo el foco en el lugar de trabajo en relación con la organización sindical. Luego, presentamos el campo de estudios en el que esta investigación se inserta. Por último, exponemos el punto de vista teórico desde el cuál miraremos nuestro objeto de investigación, y su importancia para pensar las luchas actuales de la clase trabajadora y el movimiento feminista.

### **1.1. El feminismo obrero según Elizabeth Quay Hutchison**

La categoría de “feminismo obrero” es utilizada por la historiadora Elizabeth Quay Hutchison (2014) para analizar los inicios de la participación de las mujeres trabajadoras en el movimiento obrero chileno entre 1905 y 1908, impulsado por el movimiento socialista chileno<sup>28</sup> en un contexto donde las mujeres comenzaban a ingresar masivamente al mundo laboral. Si bien el contexto de realización de esta tesis y su objeto de estudio difieren sustancialmente de aquel que tomó Hutchinson para su trabajo, consideramos que la noción de “feminismo obrero” resulta inspiradora para analizar el cruce entre género y clase en la actualidad, en la medida en que coloca sobre la mesa una serie de preguntas de investigación que son pertinentes. La idea de que el género es un poderoso mecanismo en la conformación de la clase obrera<sup>29</sup>, le permite a la autora

---

<sup>28</sup> Según la autora, el feminismo obrero fue impulsado por el ala izquierda del Partido Demócrata del dirigente obrero y socialista Luis Emilio Recabarren y se desarrolló centralmente en Valparaíso y Santiago de Chile

<sup>29</sup> Aquí la autora retoma los desarrollos de Joan Scott. Esta perspectiva es compartida por otros autores del campo de la historiografía, quienes defienden la necesidad de incorporar la perspectiva feminista en los estudios de la clase obrera (Andújar y D’Antonio, 2020; James, 2004). Autoras ligadas a la tradición del marxismo británico como Sheila Rowbotham, Catherine Hall, Dorothy Thompson y Carolyn Steedman, a partir de un análisis histórico pormenorizado que buscó iluminar la experiencia de las mujeres en los orígenes del movimiento obrero inglés, avanzaron en observar la clase y el género como dos dimensiones que están unidas en la experiencia de la clase obrera (Andújar et.al., 2013).

abordar la participación de trabajadoras en las organizaciones obreras a partir de tres dimensiones fundamentales: *clase, género y activismo laboral*.

Tal como sostiene la autora, la categoría de feminismo obrero surgió del propio movimiento obrero-demócrata de la época: periodistas laborales, activistas sindicales y dirigentes la utilizaron para describir *los problemas causados por el trabajo asalariado de las mujeres*. El foco puesto en la “mujer obrera” y particularmente en la experiencia de las mujeres en el lugar de trabajo, permitió observar las *formas específicas que adquirió la explotación laboral femenina*, atravesada por problemas más generalizados de desigualdad y discriminación sexual. Partiendo de identificar una opresión tanto económica como sexual afirmaban que las mujeres tenían *sus propias demandas dentro de la lucha de clases*<sup>30</sup>. Aunado a esto, “promovía la emancipación femenina a través de una estrategia de solidaridad activa entre obreros y obreras en las políticas sindicales” (Hutchison, 2014: 131). A su vez, postulaba que las mujeres debían tomar un *rol directivo en su propia emancipación*, idea representada en la figura de la “obrero militante”. En base a esas premisas, y utilizando una retórica de *igualdad de género* en cuanto a la participación sindical, las políticas sindicales promovidas por los socialistas impulsaron la *sindicalización de las obreras*, el protagonismo de varias *líderes laborales y activistas mujeres*<sup>31</sup>, y la solidaridad entre hombres y mujeres tanto para la lucha de clases como para lograr la emancipación femenina<sup>32</sup>. Asimismo se señaló que las largas

---

<sup>30</sup> Por ejemplo, en la legislación laboral que impulsaba el Partido Demócrata se hizo especial hincapié en la demanda que exigía poner límites a las jornadas nocturnas, ya que afectaba negativamente en las mujeres, por el peligro que implicaba ser mujer y trabajar de noche (Hutchison, 2014).

<sup>31</sup> La organización de las mujeres tomó lugar en sociedades de socorros mutuos y de resistencia, en sindicatos autónomos de mujeres y mixtos (Hutchison, 2014). El principal medio de propaganda del feminismo obrero fueron dos periódicos editados por y para las trabajadoras, *La Alborada* y *La Palanca*, las cuales reflejaron la participación y la audiencia de obreras sindicalizadas. La Asociación de Costureras fue la experiencia más avanzada en cuanto a organización laboral femenina y fue presentada como modelo. Esther Valdés de Díaz fue la líder más visible, y fundó el periódico *La Palanca*. La segunda experiencia más avanzada fue el “Ateneo de Obreras”, una organización fundada en una sede del Partido Demócrata, similar a un club obrero masculino. Desde este espacio autónomo de mujeres, realizaban lecturas y clases y convocaban a mujeres obreras y a sus representantes, a obreras de organizaciones laborales femeninas y mixtas. También promocionaron la organización de nuevas organizaciones de mujeres obreras (como el gremio de lavanderas y aplanchadoras).

<sup>32</sup> Esta “alianza” con los trabajadores varones – uno de los aspectos más inusuales del proceso según Hutchison (2014)- se reflejó en el apoyo sostenido y explícito a las luchas de las obreras y a las organizaciones femeninas por parte de dirigentes y periodistas laborales; en la búsqueda por implicar a los hombres de la clase obrera en el problema de la subordinación de la mujer; en un mandato explícito para que los varones limitaran su poder sobre las mujeres, principalmente desarrollando el respeto mutuo en el hogar; y aunque excepcional, el desarrollo de críticas a la reproducción de jerarquías sexuales dentro de los hogares obreros y del movimiento laboral, lo que se tradujo en cuestionamientos directos a los varones de la clase obrera. Así como las mujeres apoyaban al movimiento laboral, las obreras exigían el apoyo de los varones en la lucha por su propia emancipación; por lo que el desafío planteado era cómo construir un *feminismo de clase en unidad con los varones*. Con esta premisa, se alejaron de la opción de crear un

jornadas laborales, como otros aspectos abusivos del empleo femenino, agotaba a las mujeres y disminuía su inclinación a participar en asociaciones, y se exigió educación como vía para “elevar la conciencia” de las trabajadoras, salir de la esclavitud en el hogar y participar de las luchas laborales; hechos que *destacan la preocupación por los factores que obstaculizaban el activismo de las obreras*.

En síntesis, una de las tesis del trabajo de Hutchison es que la propia afirmación de las mujeres trabajadoras como *obreras*, les permitió una nueva forma de entrada a la política laboral, ya no como esposas que acompañan a sus esposos ni únicamente como mujeres madres. Sin embargo, el intento por articular las demandas particulares de las obreras con la lucha de clases no estuvo exento de tensiones. Las principales que surgen del análisis de la autora pueden resumirse en tres puntos. En primer lugar, *la tensión entre la reproducción de los roles de mujeres como esposas/madres y como obreras militantes*: las perspectivas de equidad de género en cuanto a la participación de las obreras en el movimiento laboral conviven con paradigmas que reproducen la división sexual del trabajo y estereotipos ligados a la femineidad. Asimismo, menciona las tensiones que se daban entre convocar a las obreras para apoyar la lucha de sus compañeros varones, donde eran principalmente convocadas a cumplir un rol secundario, y convocarlas para la lucha por su propia emancipación. En segundo lugar, *la tensión entre mostrar un retrato de relaciones armoniosas entre obreros y obreras, y el cuestionamiento de los privilegios sexuales de los trabajadores*; particularmente la dominación masculina en el hogar y en el movimiento laboral. En efecto, el desarrollo de *críticas a la reproducción de jerarquías sexuales* al interior de la clase obrera ponía en cuestión el principio de *unidad necesaria para la lucha de clases*. En tercer lugar, la tensión entre el impulso de luchas *particulares* de las mujeres y el énfasis en las luchas *comunes* para varones y mujeres, necesaria para la lucha de clases.

---

movimiento separado de mujeres. La tensión entre la construcción de movimientos mixtos y movimientos separados de mujeres atravesó la historia de matrimonios y divorcios entre el feminismo y el movimiento obrero (Arruzza, 2010).

### 1.1.1. La construcción de nuestro objeto de investigación a partir de la categoría de “feminismo obrero”

A continuación, destacaremos los aspectos relevantes de la noción de “feminismo obrero” para nuestra investigación. En primer lugar, nos permite poner el foco en *el activismo de las trabajadoras asalariadas y en las percepciones que éstas tienen sobre la opresión de género en los lugares de trabajo*. En el capítulo 2 indagamos sobre las percepciones sobre la opresión de género en el discurso de delegadas y activistas, profundizando en tres temas-problemas que sufren las mujeres trabajadoras. En primer lugar, expusimos las desigualdades en el ámbito laboral identificadas por delegadas y activistas en cuanto al *acceso a determinados puestos laborales y a las condiciones laborales*. En segundo lugar, dimos cuenta de las dificultades que atraviesan para ejercer sus derechos reproductivos en el lugar de trabajo, enfocándonos en el trabajo reproductivo no pago. En tercer lugar, distinguimos los *tipos de violencia* identificados por las entrevistadas en el lugar de trabajo. Aquí reflejamos el rol de delegadas y activistas con respecto a dichas problemáticas, las prácticas que despliegan para enfrentarlos y/o cuestionarlos y los espacios de mujeres y/o de género en los que se construyen las demandas de las trabajadoras asalariadas. No obstante, también dimos cuenta de las problemáticas que, si bien fueron identificadas por delegadas y activistas aún no se configuran como reclamo sindical. Esta descripción nos permitió tener una foto sobre el activismo de las delegadas y activistas en los casos estudiados, y evidenciar las diferencias y similitudes que presentan entre sí. Además, en este capítulo se visibilizan particularmente las prácticas ejercidas contra las mujeres caracterizadas como “machistas” y/o “misóginas” por parte de las entrevistadas, un vocabulario que nos permite cruzar las percepciones de las delegadas y activistas con el *contexto actual del movimiento de mujeres*. En tal sentido, la articulación de las dimensiones de género, clase y activismo laboral expresada en la figura de las *obreras militantes* permite nombrar un *tipo específico de feminismo*: aquel que se construye a partir del abordaje de la realidad particular de las *trabajadoras asalariadas* y de las demandas que se desprenden de las formas específicas que adquiere la explotación femenina en el lugar de trabajo y la opresión que viven en el hogar.

De aquí se desprende otra cuestión importante: *la articulación de demandas de género y demandas de clase* como problema central del activismo de las obreras. En las organizaciones obreras y/o sindicales, las demandas “de clase” refieren a las temáticas

tradicionalmente vinculadas con cuestiones laborales, como la lucha contra los despidos, las suspensiones, por mejores condiciones laborales y salariales, y/o por salud e higiene en el ámbito laboral; demandas que se presentan como comunes al movimiento obrero en su conjunto. Por otra parte, se consideran las demandas “de género” para dar cuenta de las problemáticas y reivindicaciones propias de las trabajadoras mujeres. Si bien las delegadas y activistas entrevistadas impulsan tanto demandas “laborales” como “de género”, en el marco de esta tesis nos centraremos en estas últimas, con el fin de observar de qué manera *la realidad específica de las mujeres trabajadoras* permea las políticas sindicales; aunque –como veremos más adelante- el enfoque de la Teoría de la Reproducción Social nos permite considerar las demandas “de género” como parte de las demandas de clase. Es así como nos preguntamos: ¿Cuáles son los principales problemas de las mujeres trabajadoras identificados por las delegadas y activistas en su lugar de trabajo? ¿Cómo responden a estos problemas? ¿Cuáles son las demandas propias de las mujeres trabajadoras en los casos estudiados? Asimismo, la tensión entre el impulso de luchas *particulares* de las mujeres y el énfasis en las luchas *comunes* para varones y mujeres, necesaria para la lucha de clases, nos permite reparar en el problema de la articulación de demandas de género y clase: ¿Qué lugar ocupan las demandas de género en la militancia sindical cotidiana de las delegadas y activistas?

En segundo lugar, la categoría de feminismo obrero nos permite analizar las políticas de género desplegadas en las organizaciones sindicales con el objetivo de distinguir el lugar que ocupan las problemáticas propias de las mujeres en los sindicatos estudiados, un punto que abordamos en el capítulo 3. Observar las principales políticas sindicales dirigidas hacia las mujeres, nos permitió dar cuenta del marco más amplio en el que se inserta la militancia cotidiana de las activistas y delegadas entrevistadas. En ese marco, la categoría de feminismo obrero posibilita reparar en la tensión que emerge de la forma en que las mujeres aparecen representadas en las políticas de género: *la tensión entre la reproducción de los roles de mujeres como esposas/madres y como obreras militantes* en las políticas sindicales dirigidas hacia las mujeres. En ese sentido, indagamos el carácter de las políticas dirigidas hacia las mujeres trabajadoras en los sindicatos estudiados: las mujeres son convocadas a participar sindicalmente, pero ¿Qué rol se les permite jugar? ¿A quiénes se dirigen las políticas de género? ¿Qué tipo de estereotipos de género se reproducen en los sindicatos? ¿Se interpela a las mujeres en tanto trabajadoras y/o en tanto madres? Asimismo, y prestando atención a los diálogos

con el movimiento de mujeres, mencionamos los lazos que las organizaciones sindicales establecen con otras organizaciones sindicales alrededor de las problemáticas de género, y desde ahí damos cuenta de las alianzas intersindicales presentes en cada caso y de los espacios y movilizaciones feministas en los que participan.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que el feminismo obrero promovió la organización femenina autónoma a partir de identificar que las mujeres trabajadoras tenían sus propias demandas dentro de la lucha de clases (Quay Hutchison, 2014), particularmente nos interesa reparar en los espacios de mujeres y/o de género existentes en los lugares de trabajo y organizaciones sindicales estudiadas, ya que constituyen espacios de organización dedicados específicamente a tratar la realidad de las mujeres trabajadoras y a promover su participación. De esta manera, se evidencia la conexión entre las demandas y/o luchas impulsadas por delegadas y activistas y la dirección sindical. ¿Cómo conviven las demandas de género y clase en los lugares de trabajo y en los sindicatos? ¿Qué lugar ocupan las demandas de género en el sindicato? ¿Cuáles son los vínculos establecidos entre delegadas, activistas, los espacios de mujeres y/o de género y la dirección sindical?

En tercer lugar, la categoría de feminismo obrero nos permite enfocarnos en *las formas específicas en que las delegadas y activistas participan de las organizaciones sindicales*, un punto que abordamos en el capítulo 4. Aquí nos interesa reparar particularmente en las tareas sindicales que realizan las delegadas mujeres en relación con los delegados varones y las formas en las que las mujeres valoran las tareas y cargos que ocupan en el sindicato. El feminismo obrero postulaba que las mujeres debían tomar un rol directivo en su propia emancipación. Esto nos invita a preguntarnos: ¿Cómo participan las mujeres en los sindicatos y qué roles juegan en ellos? ¿Qué lugares/cargos ocupan? ¿Qué tareas realizan? ¿De qué manera las delegadas y activistas impulsan las demandas propias de las trabajadoras mujeres? ¿Qué otras medidas despliegan para impulsar sus demandas? Asimismo, indagamos en *las dificultades que identifican delegadas y activistas para participar sindicalmente*. En esa línea se distinguen ciertas prácticas que desalientan la participación sindical de las mujeres, como la subestimación a las mujeres para desempeñarse como delegadas y para realizar ciertas tareas sindicales, la existencia de resistencias y exclusiones de las mujeres en actividades sindicales por parte de los varones, de una preparación sindical desigual en varones y mujeres, y la reproducción de estereotipos que ubican a la mujer en el hogar y a la política como

atributo masculino. Aquí el feminismo obrero nos permite dar cuenta de la *tensión entre mostrar un retrato de relaciones armoniosas entre obreros y obreras, y el cuestionamiento de los privilegios sexuales de los trabajadores*. Desde ahí indagaremos las resistencias de los varones frente a la presencia de las mujeres en lugares de trabajo y sindicatos y las prácticas desplegadas para contrarrestarlas. Nos preguntamos: más allá de los discursos de la igualdad de género presentes en los sindicatos, ¿Cuáles son los obstáculos identificados por delegadas y activistas para participar en igualdad de condiciones con los varones? ¿Cuáles son las resistencias que presentan los varones frente a la presencia de las mujeres en el lugar de trabajo y en el sindicato? ¿De qué manera intentan las activistas y delegadas contrarrestar las resistencias de los varones? Tendremos en cuenta estas tensiones a modo de guía para el análisis de los casos.

Es preciso señalar que recuperamos la categoría de feminismo obrero para nuestra investigación en un contexto atravesado por la reemergencia del movimiento de mujeres en Argentina. La primera marcha por “Ni Una Menos” en el año 2015 abrió un periodo de movilización de las mujeres que derivó en la pelea de la Marea Verde por el aborto legal, seguro y gratuito y en el Paro Internacional de Mujeres. Reconocemos que este proceso se asienta sobre una larga trayectoria del movimiento de mujeres en Argentina. Arriaga y Medina (2020) rastrean la confluencia de feministas y trabajadoras en los Encuentros Nacionales de Mujeres, realizados desde el año 1986<sup>33</sup>. En efecto, esta perspectiva histórica sobre el movimiento de mujeres en Argentina, nos permite visibilizar la trayectoria previa de trabajadoras en el movimiento de mujeres *antes* del 2015, y su confluencia con la Nueva Ola Feminista.

En el marco de esta reemergencia del movimiento de mujeres que se manifestó masivamente mediante la movilización callejera, que abrió nuevas experiencias de organización en torno al feminismo, renovados activismos y la puesta en agenda político/estatal de reivindicaciones feministas; *nos preguntamos en qué medida este fenómeno ingresó en los lugares de trabajo y organizaciones sindicales: ¿Qué implicancias tiene el movimiento de mujeres en las formas en que las trabajadoras desenvuelven sus prácticas en el lugar de trabajo y en el sindicato?*

---

<sup>33</sup> La hipótesis que motiva el trabajo es que el vínculo que venía construyéndose lentamente entre feminismo y sindicalismo, hizo posible la novedosa convocatoria a un “paro” nacional de mujeres el 19 de octubre de 2016, convocatoria replicada a nivel internacional el 8 de marzo de los años posteriores.

## 1.2. La importancia del lugar de trabajo y sus conexiones con espacios extra-laborales

La mayoría de los estudios que tienen como objeto la militancia sindical de las mujeres trabajadoras analizan estas dimensiones centrándose en las estructuras de dirección y en la vida institucional de los gremios, así como en los vínculos establecidos entre mujeres sindicalistas

(Cambiasso y Yantorno, 2020; Varela, 2020b). En cambio, nuestro foco estuvo puesto en *el lugar de trabajo en relación con la organización sindical*: ¿Qué problemáticas y/o desigualdades identifican las delegadas y activistas en su lugar de trabajo? ¿Qué papel juega la organización de base en el lugar de trabajo en cuanto a las problemáticas que afectan a las mujeres trabajadoras? Pero también indagamos la conexión de estos temas con el ámbito de reproducción social y otros espacios que exceden el lugar de trabajo: ¿Cuál es la conexión entre las problemáticas identificadas en el lugar de trabajo y en el sindicato con el ámbito de reproducción social? ¿Qué vínculos existen entre las prácticas de las delegadas y activistas en el lugar de trabajo y el movimiento de mujeres? ¿Cómo ingresa el movimiento de mujeres al lugar de trabajo y al sindicato?

Entendemos que el lugar de trabajo “es un espacio privilegiado de la articulación entre género y clase” (Varela coord., 2020:12), ya que es allí donde se cruza directamente la opresión de género con la explotación laboral, lo cual posibilita la configuración de demandas que incluyan dimensiones de clase y género. Desde ahí, miramos principalmente –aunque no únicamente- *el lugar de trabajo* por entender que constituye un espacio privilegiado para analizar la militancia de las trabajadoras en el cruce entre militancia, género y clase (Cambiasso y Yantorno, 2020). Esta definición parte de rescatar la importancia del lugar de trabajo como el espacio en el que se constituyen prácticas y percepciones de los/as trabajadores/as. Como afirma Varela (2016a), la organización de base en el espacio productivo constituye un territorio privilegiado para los *procesos de politización* de los trabajadores. Las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados constituyen un ámbito de acción y organización vital para abordar el estudio de la institución sindical, y en particular, aspectos propios de una mirada institucional de la organización sindical: la conflictividad laboral, la negociación colectiva y la actividad

sindical en general (Varela, 2016a)<sup>34</sup>. En ese marco, se ubica la importancia del papel (potencial) de les activistas sindicales en el movimiento sindical, para conducir el descontento alrededor de determinadas condiciones laborales hacia la acción colectiva (Varela, 2016a). En lugar de visualizar al sindicato como una unidad homogénea expresada en el accionar de la cúpula sindical, esta visión considera que la actuación de les dirigentes sindicales y sus manifestaciones institucionales repercuten de manera particular en el lugar de trabajo. Desde ahí, se considera que el lugar de trabajo “opera como espacio privilegiado para el ejercicio de una dialéctica entre dirigentes y base” (Varela coord., 2016a:47). En ese marco, nuestro foco estará puesto principalmente en el vínculo entre las delegadas y activistas y las dirigentes sindicales abocadas a la cuestión de género e integrantes de los espacios de mujeres y/o de género que existen en los sindicatos y lugares de trabajo analizados. De este modo, el foco puesto en la relación entre lo que sucede en el lugar de trabajo y lo que sucede a nivel de la organización sindical, permite ver el efecto de las políticas afirmativas, estrategias sindicales y los espacios de género en la experiencia de les trabajadores, (Cambiasso & Yantorno, 2020). Si lo más visible –tanto en la academia como en el ámbito público- resulta ser el protagonismo de las demandas y prácticas de las mujeres sindicalistas y los avances institucionales al respecto, en esta investigación nos enfocaremos en el lugar de trabajo, pero intentando identificar cómo las prácticas a nivel institucional y las demandas del movimiento de mujeres, permean el lugar de trabajo.

Este enfoque también reconoce la importancia de analizar de manera relacional el lugar de trabajo como parte del ámbito de la producción, en conexión con el espacio de la reproducción o los diálogos entre lo que se llamó metafóricamente “fábrica y barrio” (Varela, 2015). Como afirma Varela (2020a), poner el foco en el lugar de trabajo permite entender lo que sucede fuera de él: tanto en relación al ámbito de la reproducción social como a las articulaciones con demandas extra-laborales y el movimiento feminista. Esta

---

<sup>34</sup> Según Varela (2016a), concentra “las contradicciones entre la recomposición social y gremial de los trabajadores que se desarrolló durante el kirchnerismo, y el mantenimiento de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo que son las bases sobre las que se erigió el crecimiento kirchnerista” (Varela coord., 2016a:33). Desde este enfoque, Varela analizó el sindicalismo de base en la década kirchnerista y su importancia en el marco del proceso de revitalización sindical general y el rol de la izquierda en él. Concluyó que en este fenómeno se ponen de manifiesto “los límites del techo estatalista para el nuevo protagonismo sindical, al tiempo que se manifiesta también la importancia que adquiere el debate de estrategias políticas como parte constitutiva de cualquier proyecto de recuperación de la fuerza de los sindicatos” (Varela, 2016a:33).

investigación entonces apunta a estudiar la forma en que el movimiento de mujeres atraviesa las puertas de la fábrica y se entreteje con las prácticas de las trabajadoras, generando la posibilidad de pensar en la construcción de un feminismo obrero en los lugares de trabajo -y fuera también, como por ejemplo a través de la participación de las trabajadoras en movilizaciones de mujeres-, como una corriente con características propias al interior del mundo sindical.

### 1.2.1. Campo de estudio: mujeres trabajadoras, sindicalismo y feminismo

En este apartado nos vamos a concentrar en los principales aportes de los estudios que avanzan en el cruce entre sindicalismo y feminismo, en función del nuestro objeto de investigación.

Algunas autoras han denominado “políticas de género” o “agenda sindical feminista” a la batería de acciones y debates que buscan responder a *las problemáticas de las trabajadoras en el trabajo y en el sindicalismo* (Goren y Prieto, 2020; Godinho, 2009). Con la categoría “política de género”, Godinho alude a “la política sindical orientada por la perspectiva de género”, que incluye tres ejes principales: a) la participación igualitaria de hombres y mujeres en la vida sindical, b) la incorporación de la perspectiva de género en las políticas sindicales, c) y la incidencia por medio de planes y programas de acción en la desigualdad que afecta a las mujeres en la vida sindical y laboral. Para observar cómo “cómo algunas organizaciones sindicales nacionales y regionales en América Latina responden al desafío de construir una política de género en y para su organización” (2009:9)<sup>35</sup>; construye un perfil de las organizaciones sindicales, distinguiendo los siguientes aspectos: la participación de las mujeres en las instancias de decisión, las medidas sindicales que buscan ampliar la participación femenina en la vida sindical, la incorporación de la perspectiva de género en la política sindical, la integración del género en la formación sindical y el diálogo entre sindicalismo y feminismo. Como parte del balance realizado, la autora concluye que el abordaje de las problemáticas de

---

<sup>35</sup> Se enfoca en tres casos: la Central única de los Trabajadores (CUT-Brasil), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), La Unión Nacional de Trabajadores (UNT-México) y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS).

género en las organizaciones obreras suele ser muy desigual, y es más factible identificar “elementos” de una política de género (Godinho, 2009).

Varios son los factores que explican dicha desigualdad. El problema mayormente destacado por la bibliografía relevada, es la tendencia a tratar la problemática de género como un *problema secundario* (Godinho, 2009; León, 2015; Aspiazu, 2019; Torns y Recio, 2011). Así, en los sindicatos se visualiza una práctica que jerarquiza las demandas sindicales y construye demandas “primarias” y “secundarias” (Rodríguez y Camarena, 2019); e incluso se afirma que muchas problemáticas ni siquiera adquieren rango sindical (Aspiazu, 2013), práctica que refuerza la frontera entre “cuestiones de mujeres” y “cuestiones de la clase trabajadora” (Varela, 2020b)<sup>36</sup>. Por otro lado, uno de los principales límites para el desarrollo de las políticas de género, radica en las dificultades encontradas para que éstas dejen de ser una “una cuestión de mujeres” o pelea sectorial o de “minorías” y para comprender las problemáticas de género como una responsabilidad del conjunto de la organización obrera (Godinho, 2009, 2020; León, 2015). Las políticas de género son impulsadas predominantemente por las mujeres y en particular por las instancias de mujeres y son escasos los hombres que aportan al debate sobre relaciones de género.

Como reconocen distintas autoras, al interior de las organizaciones sindicales se reproducen las desigualdades de género en cuanto a la participación sindical, mientras que las políticas orientadas a las mujeres trabajadoras conviven con una serie de estereotipos de género (Aspiazu, 2019; Goren y Prieto, 2020; Godinho, 2020). Como puede seguirse de los análisis de Goren y Prieto (2020), existen perspectivas dentro de los sindicatos que reproducen la sinonimia dominante entre mujer y cuidadora. Según las autoras, estos imaginarios y estereotipos que rodean las diferentes ocupaciones de las mujeres están “cimentados en una base familiarista y maternalista sobre la cual se erigen las identidades feminizadas hegemónicas” (2020, 79). Por su parte, el estudio de casos realizado por Aspiazu (2019) da cuenta de la reproducción de estereotipos de género en

---

<sup>36</sup> Esta jerarquización o la directa negación del rango sindical de las demandas de género, conlleva consecuencias concretas. Analizando cómo las centrales sindicales se posicionaron con respecto a la lucha por el aborto legal, Varela (2020b) rastrea los efectos de la política de la CGT (que se negó a apoyar esta demanda central del feminismo) en los lugares de trabajo del sector privado: además de la división entre cuestiones de mujeres y de clase trabajadora, delegadas y activistas debieron promover una militancia “contracorriente” para organizar acciones en apoyo al aborto legal.

dos sindicatos de la salud<sup>37</sup>. La autora concluye que “la dificultad de reconocer que las responsabilidades domésticas y de cuidado no son exclusivamente femeninas” puede explicar el estancamiento en cuanto a reivindicaciones vinculadas al trabajo reproductivo. En ese sentido, conecta el nivel de reconocimiento de las desigualdades de género en el sindicato con el avance en torno a las reivindicaciones de género que éste promueve. En esa línea, consideramos importante no solo enfocarnos en la militancia de las delegadas y activistas en torno a reivindicaciones de género, sino también, el contexto sindical en el que sus prácticas se insertan.

Por otra parte, y en base a la evidencia empírica encontrada en el trabajo de campo, nos interesa referiremos a las articulaciones intersindicales desarrolladas en el marco de los diálogos entre el movimiento de mujeres y el movimiento obrero. Estas representan una de las principales estrategias de las mujeres sindicalistas para impulsar agendas de género, tanto en sus propias organizaciones como en el ámbito público (Godinho, 2009; Rodríguez, 2019; Natalucci, Ríos y Vaccari, 2019; Rodríguez y Camarena, 2019)<sup>38</sup>; y una de las principales preocupaciones del campo que ha abordado el cruce entre feminismo y sindicalismo. Las experiencias de articulación más estudiadas son la Intersindical Feminista<sup>39</sup> y Mujeres Sindicalistas<sup>40</sup>. A lo largo de la tesis quedará evidenciado la

---

<sup>37</sup> Aspiazu (2019) se enfocó en las desigualdades de género percibidas por la dirigencia sindical perteneciente a la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP) y la Federación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA).

<sup>38</sup> Algunos ejemplos de la construcción de agendas inter-sindicales de mujeres son el Proyecto de Equidad Salarial, discutido en audiencias públicas en el Congreso de la Nación; y las movilizaciones durante el debate por la legalización del aborto, en junio y agosto de 2018 (Rodríguez y Camarena, 2019).

<sup>39</sup> La articulación que dio lugar a la Intersindical Feminista, puede remontarse al año 2016, aunque se consolidó en las asambleas preparatorias del Paro Internacional Feminista del 8 de marzo impulsadas por el espacio NUM y realizadas durante febrero del año 2018 en la Mutual Sarmiento. Está compuesta “por secretarías de mesas directivas y referentes de género de la Confederación General del Trabajo (CGT), Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Trabajadores) y Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Autónoma); referentes de federaciones nacionales y sindicatos - instituciones de segundo y primer grado reconocidas por ley - que integran nucleamientos político-sindicales<sup>5</sup> como la Corriente Federal de Trabajadores de CGT (CFT-CGT); y referentes de organizaciones de trabajadorxs de la economía popular y cooperativistas, como la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT)” (Rodríguez, 2020:167). Para un desarrollo más profundo sobre el tema ver, Rodríguez y Camarena (2019), Rodríguez (2020) y Varela (2021).

<sup>40</sup> El espacio de Mujeres Sindicalistas se crea junto con la Corriente Federal de Trabajadores (CFT) – espacio sindical conformado a partir de un fuerte activismo de Palazzo y la Asociación Bancaria luego de la exclusión de este dirigente sindical del triunvirato de la CGT- en el 2016, año en el que tienen su primer encuentro. Allí participan distintas corrientes sindicales que forman parte de la CFT, y que a su vez coordina acciones con otras centrales sindicales, como la CTA de los trabajadores- en el marco de otros espacios intersindicales, como la Intersindical Feminista. Para un desarrollo más profundo sobre el tema ver, Natalucci, Ríos y Vaccari (2019), Lenguita (2019), Estermann (2020) y Varela (2021).

conexión –o falta de ella- entre las delegadas y activistas de base y dichos espacios de articulación.

Asimismo, los espacios de mujeres y/o de género constituyen otra de las principales estrategias para impulsar las políticas de género al interior de las organizaciones sindicales y en los lugares de trabajo. Si bien la mera existencia de los espacios de mujeres no es condición suficiente para que se reviertan las desigualdades existentes, algunas autoras han destacado sus potencialidades. En ese sentido, afirman que las estructuras formales orientadas a la cuestión de las mujeres en los sindicatos permiten avanzar en la institucionalización de la agenda de género en los sindicatos (Arriaga y Medina, 2018). Los espacios de mujeres han permitido conocer la situación de las trabajadoras, sus expectativas, intereses, demandas y garantizar un espacio de confianza en medio de un espacio hostil como el sindical (Godinho, 2009). También han sido una puerta de entrada para las trabajadoras de base al sindicato ya que cumplen la función de atracción, fortalecimiento de las mujeres para actuar en espacios mixtos y estímulo para asumir funciones de liderazgo; impulsar agendas de género, diseñar estrategias, y reconocerse como grupo (Godinho, 2020).

Al mismo tiempo, las autoras han identificado una serie de obstáculos. Como afirma Godinho, el hecho de que los espacios de mujeres no estén reconocidos en los estatutos, las convierte en “el eslabón más débil de la estructura” (2020: 41). Esta debilidad puede expresarse en la falta *de recursos propios*, uno de los principales obstáculos al funcionamiento autónomo de las instancias propias de las mujeres, dando lugar a negociaciones conflictivas hacia el interior de los sindicatos. Esta debilidad se profundiza por la poca presencia de las mujeres en cargos de poder, ya que disminuye la capacidad de hacer valer sus propuestas en el sindicato (Godinho, 2020). Por otro lado, León (2015) problematiza el riesgo de que los espacios autónomos terminen por marginar más la participación y reivindicaciones de las mujeres (León, 2015). El problema tiene dos caras: la concentración de las mujeres en estos espacios impide que se dediquen a ocupar otros históricamente ocupados por varones (Aspiazu, 2013) y a su vez, esto conduce a que los temas tratados en las secretarías se vuelvan un asunto de “mujeres”.

Volviendo a la pregunta con la que iniciamos este apartado, una forma de caracterizar las políticas de género parte de distinguir los ejes y/o temas que abordan. Goren y Prieto (2020) identifican los siguientes temas/problemas: 1) división sexual del

trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados; 2) política, organización sindical y participación de mujeres y disidencias; 3) violencia laboral y de género, 4) políticas de diversidad y disidencia sexual; 5) Salud sexual y (no) reproductiva de los trabajadores; 6) alianzas y diálogos con otras organizaciones no sindicales (medio ambiente, pueblos originarios, DDHH, entre otras)<sup>41</sup>. Las autoras proponen abordar las demandas de las “agendas sindicales feministas” como “temas-problemas”, teniendo en cuenta las conexiones que presentan entre sí y los cruces entre las líneas de problematización. Vemos importante preguntarnos por el rol que las delegadas y activistas en el lugar de trabajo pueden jugar en el proceso de reconocimiento de las desigualdades de género, y en la configuración de demandas de clase y género. Entendiendo el lugar de trabajo y sus organismos de base como espacios de politización, las delegadas y activistas pueden convertirse en sujetos activos en la problematización de las desigualdades de género en el lugar de trabajo. A su vez, enfocarnos en “temas-problemas” nos permite dar cuenta de problemáticas que son identificadas por las delegadas y activistas pero que aún no logran configurarse como demandas de las trabajadoras asalariadas en el lugar de trabajo. Como veremos en el análisis del trabajo de campo, ciertas formas específicas que adquiere la explotación laboral de las mujeres aún permanecen sin ser cuestionadas, y no motivan prácticas que busquen cambiarlas. Por otro lado, el estudio de casos múltiples nos permitirá dar cuenta de los diversos modos de configuración de las demandas alrededor de un mismo problema y también reflexionar alrededor de los factores que explican dicha diversidad.

Por ello, con el fin de indagar las principales problemáticas de las trabajadoras asalariadas en el lugar de trabajo mencionadas por las delegadas y activistas, retomamos los ejes problemáticos propuestos por Goren y Prieto y nos focalizamos en tres de ellos en función de nuestros hallazgos empíricos: las desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral, las dificultades que atraviesan para ejercer sus derechos reproductivos en el lugar de trabajo, y la violencia de género.

En relación a la violencia de género, Goren y Prieto (2020) identifican una tendencia a priorizar este tipo de problemáticas vinculadas con el plano de las relaciones

---

<sup>41</sup> En el artículo, Goren y Prieto (2020) acotan la mirada al primer punto para analizar reivindicaciones de “organizaciones sindicales con diferentes grados de formalización, abarcando las clásicas que reúnen trabajadorxs asalariadxs y las que agrupan a trabajadorxs con empleo no registrado y de la economía popular”. (Goren y Prieto, 2020:71)

interpersonales como una orientación general en las agendas sindicales regionales. En ese marco, nos interesa profundizar en los diversos abordajes que existen sobre este eje-problema en los casos estudiados y en el impacto de los espacios de mujeres en el reconocimiento y resignificación de situaciones de violencia de género. Como afirman Lenta, Longo y Zaldúa (2019) a partir del análisis del caso de las mujeres ferroviarias de la Línea Sarmiento, el proceso de organización de las mujeres como colectivo, permite en muchos casos el reconocimiento de violencias internas y externas al espacio laboral, así como “la desnaturalización, problematización y solución de situaciones discriminatorias vividas en un principio como un problema individual” (2019:202).

En relación a las políticas de género, otra discusión importante radica en cuál es su alcance. Una forma de medirlo parte de evaluar el avance de las mujeres en el plano normativo, por ejemplo, analizando la presencia de cláusulas referentes al género en leyes, convenciones y en la negociación colectiva (Torns y Recio, 2011; Arriaga y Medina, 2018; Godinho, 2020)<sup>42</sup>; aunque también se problematiza en la bibliografía el alcance real de los marcos normativos (Torns y Recio, 2011). Enfocándonos en las delegadas y activistas en el lugar de trabajo, indagaremos en qué medida las normativas laborales son respetadas en el lugar de trabajo, cuáles son las peleas de las trabajadoras para hacerlas respetar, y qué cuestionamientos reciben de las normativas laborales existentes. Esto configura formas de discriminación directa. En el mercado laboral, las diferencias surgen por la distribución generizada de tareas y sectores de actividad. Ligado a este factor, las reglamentaciones laborales estipulan diferenciales de ingresos según tipo de tarea, y así contribuyen a definir una estructura de remuneraciones e inciden en las brechas salariales<sup>43</sup>. A partir de un análisis de las desigualdades de género presentes en las normativas laborales, Goren y Trajtemberg (2018) afirman que la compensación con menos ingresos de los puestos ocupados por mujeres consiste en una discriminación directa que repercute en el sistema de clasificación de las categorías, dando lugar a las brechas salariales de género. La discriminación indirecta, en cambio, da cuenta de las prácticas empresariales que benefician a los varones, a pesar de no haber norma escrita

---

<sup>42</sup> Según Godinho (2020), existen estudios que muestran dos cosas: a) que la formación de las mujeres para participar en estas instancias repercute positivamente en el número de cláusulas y b) una fuerte correlación entre la reducida presencia de mujeres en el liderazgo sindical y en las negociaciones colectivas y la insuficiencia o ausencia de medidas que atiendan a los intereses y necesidades de las trabajadoras en las empresas.

<sup>43</sup> Otro caso de discriminación directa es el de las licencias por maternidad: al ser abonadas por el sistema de seguridad social no se conciben en términos de remuneración a los efectos de computar antigüedad y aguinaldo, y por lo tanto, afectan el salario de las trabajadoras madres (Goren y Trajtemberg, 2018).

(Goren y Trajtemberg, 2018). Un caso típico mencionado es la distribución de las horas extras, donde se prioriza a los varones de manera frecuente. Aquí también podríamos incluir la naturalización de la fuerza física como justificación de la división sexual del trabajo, ante la utilización de la constitución biológica de los géneros como justificativo de la exclusión de ciertos puestos de trabajo (Varela, Lazcano y Pandolfo, 2020; Ballesteros Doncel, 2016). En el mismo sentido, Kergoat (2003) plantea que existen dos principios que rigen la división sexual del trabajo. Por un lado, el “principio de separación”, que establece la existencia de trabajos de varones y trabajos de mujeres. Por otro lado, el “principio jerárquico” establece que un trabajo de varón “vale” más que uno de mujer.

En este punto, es importante recuperar el concepto “desigualdades sexo-généricas” propuesto por Goren y Prieto (2020) para referir a las diferencias que existen por género en sentido amplio, tanto en el trabajo asalariado como en el trabajo reproductivo no pago; diferencias que dan lugar a fenómenos como la segregación horizontal y vertical, las condiciones laborales desiguales para varones y mujeres, la brecha salarial y la sub-representación en posiciones jerárquicas-techo de cristal. La división sexual del trabajo en el ámbito familiar –expresada en la figura del varón proveedor y de la mujer cuidadora familiar y doméstica- se termina replicando en el ámbito laboral, marcando tareas y *territorios típicamente femeninos o masculinos*: “así, trabajadorxs con ciertos perfiles, en términos de las “oportunidades” que ofrece el “mercado”, son “demandadxs” y/o se “ofrecen” en determinados segmentos y, a su vez, estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de lxs trabajadorxs que se desempeñan allí” (Goren, y Trajtemberg en Goren y Prieto, 2020:76).

Según distintas autoras que abordan el cruce entre sindicalismo y feminismo, otra forma de medir el avance de las mujeres en los sindicatos comprende la “transversalización” dado por el paso del modelo de “estructuras específicas” (espacio de género), hacia la institucionalización sindical de la problemática de las mujeres y la consecución de medidas afirmativas como el cupo, que intentan garantizar la equidad en situaciones desiguales bajo el principio de la igualdad de oportunidades (Arriaga y Medina 2018). Godinho (2020) habla de una “integración subordinada” de las mujeres en los sindicatos para los casos de la CSI y la CSA, ya que suelen estar subrepresentadas en las instancias de decisión, y además suelen ocupar ciertos cargos específicos –como las Secretarías de la Mujer- y en general los menos importantes y suplencias; dando lugar a

una desigualdad en la distribución de los cargos de más poder y representatividad. En esa línea, y a partir del análisis de la participación de las mujeres en ATE, León (2015) agrupó los cargos político-gremiales-organizativos como los mayoritariamente ocupados por varones. Godinho (2020) identifica diferentes *mecanismos que minimizan el impacto de las medidas afirmativas* y por la tanto impiden a las mujeres aumentar su representación. Nos interesa destacar dos de ellos dado que en la gran mayoría de las organizaciones sindicales analizadas aquí, las mujeres presentan una integración subordinada en los organismos de decisión: la implementación del cupo como un límite máximo (“techo”) y la reserva de los puestos menos importantes para las mujeres. ¿En qué medida esta distribución desigual de los cargos sindicales es cuestionada en los casos bajo estudio? ¿En qué medida el acceso a puestos sindicales se configura como demanda colectiva de las trabajadoras? Para el caso de las trabajadoras de ATE, León (2015) identifica un aumento en la participación de las mujeres en los cuerpos de delegades; y concluye que a medida que baja el nivel de decisión en la pirámide sindical, aumenta la participación de las mujeres.

En este sentido, retomamos el enfoque de Dunezat (2017), quien analizó la división del trabajo militante al interior del movimiento sin papeles de Francia. El autor identifica una forma de participación casi exclusivamente femenina estrechamente ligada a la *relación de servicio* propia del ámbito reproductivo. En síntesis, un modo de participación que consiste en “hacer lo que queda por hacer y lo que no se ve” (2017:408). Ligado a esta cierta disponibilidad de las mujeres para realizar tareas que “no se ven”. La existencia de tareas sindicales de varones y tareas sindicales de mujeres, desigualmente valoradas, invita a preguntarse por el vínculo entre las desigualdades sexogenéricas laborales con la posición subordinada de las mujeres en el sindicato. En esta misma línea, a partir del análisis del caso del sindicalismo español, Torns y Recio (2011) afirman que uno de los factores que explican la subrepresentación femenina en los sindicatos consiste en la persistencia de la división sexual del trabajo. Según las autoras “se constata la existencia de un claro paralelismo entre la posición subordinada que ocupan las mujeres en el mercado laboral y su posición y relación con la estructura sindical” (2017:251). Kergoat (2003), por su parte, llegó a una conclusión similar a partir del análisis de varios sectores de trabajo. La autora postula la existencia de un vínculo entre el no cuestionamiento de la división sexual del trabajo al interior de las fábricas con el posicionamiento de las mujeres en la lucha de clases, donde observa una tendencia a que

sean “auxiliares” de los varones. A partir de estas claves analíticas, a lo largo de la tesis veremos como en los casos analizados puede observarse un vínculo entre las desigualdades sexogénicas laborales con la posición subordinada de las mujeres en el sindicato.

### 1.3. La Teoría de la Reproducción social como lente para mirar la relación entre clase y género

Como hemos dicho en la Introducción, esta tesis se inscribe en un campo de estudios en pleno desarrollo sobre la relación entre género y clase en el capitalismo contemporáneo. La historia del feminismo ha estado marcada por esta preocupación desde sus orígenes, dando lugar a múltiples abordajes teóricos (Ferguson, 2020)<sup>44</sup>. En este breve apartado expondremos los principales aportes conceptuales de la visión marxista de la Teoría de la Reproducción Social (TRS), desarrollados por Bhattacharya, Arruzza, Ferguson y Varela, debido a que consideramos que este punto de vista representa la mejor forma de mirar las formas concretas y específicas en las que se articulan el entre género y clase, articulación que está en el centro de la tesis.

Para explicar la especificidad de la opresión de género en las mujeres de clase trabajadora, las autoras de la TRS pondrán el foco en la relación entre el ámbito de producción de mercancías y el espacio de reproducción de la fuerza de trabajo (Bhattacharya, 2017; Varela, 2020a). El concepto de “reproducción social” (más abarcativo y filoso que el de “cuidados”), incluye a todas las actividades dirigidas a reproducir, cotidiana y generacionalmente, la vida de los integrantes de la clase trabajadora: cocinar, vestir, limpiar (tareas que se incluyen usualmente en la categoría de “trabajo doméstico”), el cuidado y socialización de niños, adultos mayores y personas enfermas y/o dependientes (tareas que se resume comúnmente en la categoría “trabajo de cuidados”, y que involucran aspectos mentales, psíquicos y emocionales) y la construcción de la sexualidad (Bhattacharya, 2018). Estas actividades pueden

---

<sup>44</sup> *La pregunta por la particular articulación de la explotación de clase y la opresión de género en el capitalismo*, arrastra un debate histórico que puede remontarse al siglo XIX: desde sus orígenes el socialismo intentó pensar la conexión entre explotación de clase y opresión sexual (Arruzza, 2010; Goldman, 2013). Este debate se profundizó a partir de los diálogos desarrollados entre *marxismo* y *feminismo* en los años '60 y '70. Para profundizar sobre este debate, ver: Arruzza (2010) y Ferguson (2020).

desarrollarse en diferentes espacios y de manera paga o no paga. En efecto, la *esfera de la reproducción social* involucra el trabajo de reproducción social realizado de manera no paga en el hogar (el cual es mayoritario); pero también el trabajo reproductivo pago realizado tanto en hogares como en las instituciones privadas y públicas como escuelas, hospitales, servicios de ocio, pensiones y geriátricos. En ese sentido, poner el foco en *las relaciones entre trabajo reproductivo y productivo* permite visibilizar no solo el trabajo reproductivo no remunerado, sino *también los trabajos reproductivos asalariados*<sup>45</sup>. La escuela, por ejemplo, condensa ambos procesos en un mismo espacio: constituye al mismo tiempo un lugar de trabajo para les docentes, y un espacio de reproducción social de la fuerza de trabajo; ya que les niños y adolescentes serán en su mayoría, futuros trabajadores.

Entendiendo que la reproducción de la fuerza de trabajo constituye una *condición de posibilidad para que exista la explotación* las autoras identifican las tareas de reproducción social como la fuente de la opresión de las mujeres trabajadoras bajo el sistema capitalista. (Arruzza y Bhattacharya, 2020)<sup>46</sup>. Si bien ubican el motor del capitalismo en *la extracción de plusvalor*, explican que “esta extracción no puede llevarse a cabo sin que haya, primero, un trabajo de reproducción social que permita que las trabajadoras trabajen.” (Arruzza y Bhattacharya 2020, 43). En ese sentido, el planteo teórico central del enfoque de la TRS es el siguiente: para entender la particularidad de la opresión de las mujeres de clase trabajadora bajo el capitalismo, es necesario mirar la *relación* entre las esferas de producción y reproducción, y al mismo tiempo identificar la *especificidad* de cada una de ellas (Bhattacharya, 2017; Varela, 2020a). En ese marco, afirman que es el lugar que ocupan las mujeres de la clase trabajadora en el sistema capitalista lo que explica por qué son ellas las dominadas y cómo (Bhattacharya, 2018). Esta visión permite considerar que las opresiones (tanto el género como la sexualidad y

---

<sup>45</sup> Arruzza diferencia tres tipos de trabajos reproductivos asalariados: a) el trabajo asalariado realizado en sectores no productivos (como docentes, enfermeras, trabajadoras de limpieza y trabajadores de geriátricos del sector público, etc.); b) el trabajo asalariado en servicios personales (empleadas domésticas o personal de cuidado en casas particulares); c) y el trabajo asalariado de reproducción social que produce valor (trabajadoras de McDonald’s, las mozas, las cocineras, las enfermeras en clínicas privadas) (Arruzza y Bhattacharya, 2020).

<sup>46</sup> Para Bhattacharya, “Pretender entender el sistema capitalista en su conjunto mirando sólo cómo se extrae el plusvalor, es como querer entender al ser humano mirando sólo cómo late su corazón. [...] Una ecografía del corazón puede decirme muy poco sobre alguien: en todo caso puede indicarme que el corazón está andando bien (y el corazón es el órgano vital del cuerpo), pero no puedo decir nada sobre la persona. De manera análoga, la producción de valor y la extracción del plusvalor vía explotación es la parte latente del sistema, pero limitándonos a mirar eso entenderemos poco acerca del sistema en su conjunto. ( Arruzza y Bhattacharya, 2020:45)

la raza) están co-constituidas por el capitalismo, un sistema considerado como *unidad contradictoria*, ya que incluye tanto la producción de valor, como también la reproducción de la fuerza de trabajo; dos ámbitos distintos pero vinculados entre sí (Bhattacharya, 2017)<sup>47</sup>. En palabras de Bhattacharya: “El proceso de acumulación en la actualidad no puede ser indiferente a las categorías de raza, sexualidad o género, pero busca organizar y dar forma a esas categorías que actúan en la determinación de la extracción de plusvalor. La relación salarial impregna los espacios no-asalariados de la vida cotidiana” (2017b: 19)<sup>48</sup>.

En síntesis: la reproducción de la fuerza de trabajo es esencial al circuito inmediato del capital, ya que la fuerza de trabajo es el medio de valorización que posee el capitalista para aumentar su capital, por medio de la extracción de plusvalor. Esto permite observar la conexión entre el trabajo reproductivo realizado mayoritariamente por mujeres en el hogar para reproducir a la fuerza de trabajo, con el espacio de la producción. Asimismo, este enfoque permite iluminar cómo opera la opresión de género en el punto de la producción -lo que daría lugar a diferentes experiencias en el lugar de trabajo según el género (Varela, 2020b). Desde este enfoque, las trabajadoras asalariadas, se ubican tanto en el terreno de la producción como en el de la reproducción. En ese sentido, analizar nuestro objeto desde la TRS nos permitirá observar la *relación* entre ambos terrenos en las prácticas de las trabajadoras. Si tenemos en cuenta que el género y la clase son indisociables, veremos que el abordaje de las demandas de género y de la reproducción social, puede generar tensiones con los patrones y/o jefes en el lugar de trabajo, Varela (2020b). Esta lectura permite observar que, si la opresión de género es constitutiva de la relación de explotación, entonces la existencia de demandas de género en el lugar de trabajo afecta esta relación de explotación, y por lo tanto, la relación con la patronal. En ese marco, este enfoque nos permitirá mirar las prácticas de las delegadas y

---

<sup>47</sup> Desde esta perspectiva, Fraser (2017) postula el concepto de “*crisis de reproducción social*”, para hablar de una crisis generalizada de la capacidad del sistema capitalista para reproducirse. Esta crisis, con profundas raíces sistémicas en la estructura del orden social, surge de la contradicción entre las necesidades de acumulación del capital (que, por ejemplo, presiona por la baja en los salarios y empuja a crecientes sectores de la población a la desocupación) y las necesidades de reproducción social; crisis que se observa, por ejemplo, en el ajuste en la educación, en la salud, y en las políticas sociales que otorgan servicios de cuidado a niñas y personas dependientes (Varela, 2019).

<sup>48</sup> Bhattacharya afirma que “Las relaciones sociales por fuera del salario no son accidentales a él, sino que toman forma histórica específica en respuesta a él. Por ejemplo, la condición generalizada de la reproducción de la fuerza de trabajo produce condicionantes para la extracción de plusvalía. De manera similar, una forma de unidad familiar heterosexista se sostiene por la necesidad del capital de reemplazo generacional de la fuerza de trabajo”. (2017:13)

activistas en una trama que incluye el lugar de trabajo y el sindicato, en conexión con los espacios que *desbordan el espacio laboral*; en concreto, el hogar y el movimiento de mujeres. Adoptar el enfoque de la TRS ilumina el vínculo entre los trabajos realizados por mujeres en el lugar de trabajo, las demandas impulsadas y las tareas sindicales, con el espacio de reproducción social. En ese sentido, consideramos fundamental analizar las demandas y luchas de las trabajadoras en el lugar de trabajo en conexión con el ámbito de la reproducción social.

Como señala Varela (2020a), es necesario comprender la diferencia entre el trabajo productivo y reproductivo para comprender, también, su relación. Las mujeres trabajadoras se ubican tanto en la esfera de la producción como en la esfera de la reproducción, motivo por el cual la autora propone hablar de “ubicación anfibia” (Varela, 2019) para referirse a esta posición privilegiada de las trabajadoras, visibilizando que las trabajadoras son los sujetos protagónicos tanto de la fábrica (como metáfora del ámbito de la producción) como del barrio (como metáfora de la reproducción). El protagonismo de las mujeres en ambos espacios permite pensar que ellas cuentan con la posibilidad (potencial) de convertirse en un “puente” entre ambas esferas (Varela, 2019). El carácter de “puente” entre ambos espacios nos lleva a dar cuenta de demandas de género en el lugar de trabajo que a su vez se vinculan con el espacio reproductivo, es decir, que exceden el ámbito laboral. Así pues, el enfoque de la TRS posee una importancia política para pensar las luchas de las mujeres en la actualidad. El aspecto político del enfoque de la TRS a su vez se torna relevante teniendo en cuenta el cruce entre las dimensiones de género y clase con el activismo político/sindical característico de la noción de Feminismo Obrero.

Desde este enfoque, las demandas de “género” de las mujeres trabajadoras son consideradas demandas de clase, aunque el desafío radica en que las organizaciones sindicales las consideren como tales (Bhattacharya, 2018). Como afirma Bhattacharya, “Hay mucho en juego, tanto *teórica como estratégicamente*, en la comprensión de este proceso de producción de mercancías y la reproducción de la fuerza de trabajo como unificadas” (2017:6). La definición de las luchas de la reproducción social como parte fundamental de la lucha de clases, da lugar a una tesis fundamental: ilumina la posibilidad de *unir* a la clase trabajadora, a partir de la unión entre movimientos sociales que a simple vista parecerían ir por carriles separados (por ejemplo, el movimiento feminista y el obrero). La construcción de unidad en una clase trabajadora fragmentada, es uno de los

desafíos que subyacen en los esfuerzos del feminismo marxista por construir una teoría que articule clase y género de una manera unitaria.

Desde esta perspectiva, indagaremos: ¿Qué posibilidades abre esta “ubicación puente” de las trabajadoras en la militancia en el lugar de trabajo y en el sindicato? ¿Qué percepciones y cuáles demandas se derivan de ella en el lugar de trabajo? ¿Qué límites existen para que esta ubicación privilegiada de las trabajadoras se convierta efectivamente en un puente entre ambas esferas? Asimismo, el análisis de la militancia de las activistas y delegadas en las organizaciones sindicales de base en el lugar de trabajo, es importante para reflexionar sobre su capacidad “estratégica” de disputar el control del proceso de trabajo en función de las reivindicaciones del movimiento de mujeres.

## Capítulo 2. Percepciones sobre la opresión de género en el discurso de delegadas y activistas

En este capítulo nos interesa ver las percepciones de las delegadas y activistas entrevistadas alrededor de tres temas-problemas que sufren las mujeres trabajadoras<sup>49</sup>: las desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral<sup>50</sup>, las dificultades que atraviesan para ejercer sus derechos reproductivos en el lugar de trabajo, y la violencia de género. Las entrevistadas caracterizan diversas prácticas ejercidas contra las mujeres como “machistas” y/o “misóginas”, un vocabulario que ha estado presente en las denuncias impulsadas por el movimiento de mujeres y que logró instalar que las violencias no afectan solo de manera individual, sino a un colectivo específico: las mujeres (Trebisacce, 2020; Gago, 2019). Esto es importante porque nos interesa cruzar las percepciones de las delegadas y activistas con el *contexto del movimiento de mujeres y la Nueva Ola Feminista*, sobre todo a partir de un elemento que se reitera en los testimonios acerca de que ciertas prácticas son cuestionadas en la época actual.

El capítulo estará dividido en tres partes. En el primer apartado nos enfocaremos en las desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral identificadas por delegadas y activistas. Particularmente nos detendremos en las *diferencias en el acceso a determinados puestos laborales y en las condiciones laborales*. En el segundo apartado, el foco estará puesto en el trabajo reproductivo no pago, y particularmente en las *tensiones que aparecen en relación a derechos y demandas de la reproducción social*. Aquí distinguiremos reclamos por el reconocimiento de derechos reproductivos contemplados

---

<sup>49</sup> Retomamos esta noción del trabajo de Goren y Prieto (2020), quienes proponen abordar las demandas de las agendas sindicales feministas como “temas-problemas”, teniendo en cuenta las conexiones que presentan entre sí y los cruces entre las líneas de problematización. Las autoras identifican los siguientes temas/problemas: 1) división sexual del trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados; 2) política, organización sindical y participación de mujeres y disidencias; 3) violencia laboral y de género, 4) políticas de diversidad y disidencia sexual; 5) Salud sexual y (no) reproductiva de les trabajadoras; 6) alianzas y diálogos con otras organizaciones no sindicales (medio ambiente, pueblos originarios, DDHH, entre otras). . Pese a que las autoras tratan las desigualdades sexogenéricas asociadas al trabajo productivo y reproductivo en un mismo eje denominado “división sexual del trabajo, mercados laborales y economía de los cuidados”, aquí proponemos abordar la división sexual del trabajo en los mercados laborales y lo relativo al trabajo reproductivo no pago como *dos ejes diferenciados*, con el fin de profundizar en las particularidades que caracterizan a cada uno de ellos.

<sup>50</sup> El concepto “desigualdades sexogenéricas” es propuesto por Goren y Prieto (2020) para referir a las diferencias que existen por género en sentido amplio, tanto en el trabajo asalariado como en el trabajo reproductivo no pago; diferencias que dan lugar a fenómenos como la segregación horizontal y vertical, las condiciones laborales desiguales para varones y mujeres, la brecha salarial y la sub-representación en posiciones jerárquicas-techo de cristal.

en el CCT, reclamamos surgidos en el marco de la situación actual de pandemia y reclamamos por la ampliación de la reglamentación vigente sobre este tema. En el tercer apartado, distinguiremos los *tipos de violencia* identificados por las entrevistadas en el lugar de trabajo, el rol que cumplen las delegadas en situaciones de violencia y el *impacto de los espacios de autónomos de mujeres en la identificación y re-significación de situaciones de violencia*.

## 2.1 Desigualdades sexo-genéricas en el ámbito laboral

En este apartado nos enfocaremos en las *diferencias en el acceso de las mujeres a territorios laborales masculinos*<sup>51</sup>, es decir, a tareas y puestos laborales ocupados típicamente por varones. Las delegadas y activistas explican la existencia de puestos laborales a los que las mujeres no acceden por dos motivos principales que pueden entrecruzarse. En primer lugar, porque algunos trabajos requieren fuerza física, un atributo asociado a los varones. En segundo lugar, por la política de las empresas que, apoyándose en “atributos femeninos y masculinos”, obstaculizan el acceso de las mujeres a ciertos puestos y/o a los cursos de capacitación que requieren. También veremos las *discriminaciones indirectas* reproducidas por las empresas con relación a las condiciones de trabajo asociadas a dichos puestos: las trabajadoras identifican prácticas empresariales que establecen *prioridades y/o beneficios que favorecen a los varones por fuera de las normas laborales vigentes*. En el mercado laboral, las diferencias sexogenéricas surgen por la distribución generizada de tareas y sectores de actividad. Ligado a este factor, las reglamentaciones laborales estipulan diferenciales de ingresos según tipo de tarea, y así contribuyen a definir una estructura de remuneraciones e inciden en las brechas salariales. En este marco, las legislaciones laborales y CCT dan lugar a discriminaciones *directas* (contempladas en la norma) y las *indirectas*, donde a pesar de no haber norma escrita las empresas benefician a los varones (Goren y Trajtemberg, 2018; Goren y Prieto, 2020)<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> La división sexual del trabajo en el ámbito familiar –expresada en la figura del varón proveedor y de la mujer cuidadora familiar y doméstica– se replica en el ámbito laboral, demarcando tareas y *territorios típicamente femeninos o masculinos*: “así, trabajadorxs con ciertos perfiles, en términos de las “oportunidades” que ofrece el “mercado”, son “demandadxs” y/o se “ofrecen” en determinados segmentos y, a su vez, estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de lxs trabajadorxs que se desempeñan allí” (Goren, y Trajtemberg en Goren y Prieto, 2020:76).

<sup>52</sup> Un caso típico mencionado por Goren y Prieto (2020), es la distribución de las horas extras, donde se prioriza a las masculinidades de manera frecuente.

Realizaremos este análisis en todos los casos seleccionados: el caso ferroviario, el caso aeronáutico, el caso químico, y el caso de Madygraf.

En el **caso ferroviario**<sup>53</sup>, nos enfocaremos en la **línea de ferrocarril Belgrano Norte**, donde las mujeres son un 10% del total de trabajadores y son mayoría en los puestos de limpieza y boletería: el 75% de las mujeres se concentran entre el sector de limpieza y en el sector transporte, dentro del cual el 93% se ubica en el puesto de boleteras. Mientras que sólo una minoría accede a los puestos de guarda tren (1%) y auxiliar B (6%) dentro de este mismo sector. Como afirman las trabajadoras, mientras ellas quedan “estancadas”, los varones tienen la posibilidad de ascender rápidamente a otros puestos: un 70% de los varones en el sector transporte se desempeñan en los puestos de conductor, ayudante de conductor, guarda tren, y auxiliar B.

A partir del 2018, en la Línea Belgrano Norte las mujeres comenzaron a ocupar otras áreas: coordinadora general de estaciones (“jefa de estación”), control de evasión (“pica boleto”), monitoreo y guarda tren. A partir del relevamiento de fuentes secundarias y los testimonios analizados, sostenemos que estos cambios responden a una política de género desplegada por la dirección sindical de la Unión Ferroviaria (UF), alrededor del acceso de mujeres a puestos masculinizados. Esto puede observarse en el discurso del propio Secretario General de la UF Sergio Sasia en el marco de la 5° Jornada de la Mujer donde destacó el rol de la mujer, “que ha comenzado a ocupar lugares de trabajo que antes eran exclusivamente masculinos, como el de guardas u operadoras técnicas”; y en la Circular N° 5, donde reivindicó la consolidación de “la inserción de la mujer en nuevas especialidades” a tres años de la gestión sindical (UF, 8-7-2015; UF, 8-3-2016)<sup>54</sup>. Asimismo, el *acceso a puestos laborales tradicionalmente masculinos* se constituyó como una de las principales políticas de género de *Mujeres Ferroviarias* (MF), agrupación creada a mediados de 2019 por Karina Benemérito, directiva del Ferrocarril Roca y secretaria de Relaciones Internacionales de la UF (capítulo 3)<sup>55</sup>. En videos

---

<sup>53</sup> Las características generales de cada uno de los casos abordados se encuentran en la introducción.

<sup>54</sup> Corresponde a comunicados publicados en la página oficial de la Unión Ferroviaria, los días 8 de julio de 2015 y 8 de marzo de 2016. A lo largo de este capítulo, cada vez que se utilice esta referencia será para indicar comunicados que se publicaron en la fecha referida en la cita.

<sup>55</sup> Es importante aclarar que tres de las entrevistadas de la línea Belgrano Norte (una delegada y dos activistas) participaron al menos una vez de este espacio. Por otro lado, adelantamos que la *Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias* será abordada con mayor profundidad en el capítulo 3, así como el resto de los espacios de mujeres y/o de género presentes en los sindicatos y lugares de trabajo bajo análisis.

difundidos en sus redes sociales MF reivindica que las mujeres ferroviarias pasen de ocupar “especialidades tradicionales” -como boletería, evasión, limpieza, administración – a ocupar tareas y funciones en especialidades que “otrora eran sólo de hombres”<sup>56</sup>. Así, visibilizan y valorizan la existencia de ferroviarias torneras, mecánicas, soldadoras, operadoras de control, cambistas, entre otras tareas puestos que han logrado conquistar en los últimos años.

Sin embargo, ninguna mujer aún ha logrado convertirse en conductora de trenes. El gremio de conductores La Fraternidad, que convive en las líneas con la UF, aún no permitió el ingreso de mujeres. Karina Benemérito planteó este reclamo el 8 de marzo de 2020, Día Internacional de la Mujer: “trato de reclamarle a mis pares de un sindicato hermano como La Fraternidad que nos den ese espacio y bueno estamos ahí, apenas de dar el paso para que nos den esa posibilidad de ser parte de esa dirigencia” (AM 750, 9 de marzo 2020). A su vez, el acceso a puestos laborales masculinos constituye uno de los principales reclamos de *Mujeres del Transporte*, un espacio intersindical que agrupa a trabajadoras dentro de la CGT y donde también participan sindicalistas y delegadas de base de la UF<sup>57</sup>. Sin embargo, esta demanda no es nueva en el sector ferroviario. El reclamo colectivo de “mujeres a la conducción” junto con la exigencia del derecho a poder presentarse al examen para ser conductoras de trenes, así como la exigencia del cupo femenino en todas las categorías laborales, son demandas impulsadas por la comisión de mujeres de la UF Seccional Oeste de la línea Sarmiento, creada en el año 2009 (Rapallini, 29 -7-2015; Lenta, Longo y Zaldúa, 2019)<sup>58</sup>.

En el caso puntual de la línea Belgrano Norte que aquí estudiamos, para ascender y ocupar puestos más altos es necesario postularse en las convocatorias realizadas por la

---

<sup>56</sup> Esta información se desprende de comunicados publicados en la página oficial de la UF el día 3 de octubre de 2020 y en la página de Facebook de MF el día 9 de septiembre de 2020.

<sup>57</sup> El 25 de julio de 2019 se realizó la “Primera jornada mujeres del Transporte ITF” (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte) en la sede de la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT), organización que engloba a los sindicatos del sector transporte liderada por Juan Carlos Schmid. El lema de las jornadas fue “las mujeres fortalecen los sindicatos”. El objetivo consistió en la generación a futuro de “herramientas y proyectos que fortalezcan a las mujeres del transporte” y se expuso la importancia de la capacitación y la formación sindical de las mujeres trabajadoras y también sobre las diferentes problemáticas del sector. Allí participan mujeres sindicalistas de los sindicatos que integran la CATT y algunas delegadas de base (SICONARA, 2019).

<sup>58</sup> Según las autoras Lenta, Zaldúa y Longo (2018), esta fue una de las primeras demandas que permitió conformar el colectivo de mujeres y motivó después la puesta en pie de la agrupación de trabajadoras ferroviarias “Mujer bonita es la que lucha”. Por esta exclusión en el puesto de conducción, llegaron a presentar denuncias por discriminación en el INADI.

empresa y luego realizar un curso de capacitación laboral. Si bien las convocatorias no hacen mención al género, Ferrovías ha obstaculizado el acceso de las mujeres a puestos más altos a través de dos mecanismos. Por un lado, *excluyendo directamente a las mujeres, aun a aquellas que han realizado el curso de capacitación requerido*. Como señala Carolina, activista de la UF que trabaja en la línea Belgrano Norte a orden<sup>59</sup>, cuando su compañera realizó el curso y obtuvo la nota más alta, “le dijeron que no podía, que *por ahora mujeres no*” (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 24/11/20). El segundo mecanismo consiste en *evitar que las mujeres realicen el curso de capacitación*. Carolina relata que en el 2018 intentó dejar un puesto en administración y finanzas y pasar a desempeñarse como Auxiliar B, un puesto jerárquico en boletería: “Me re enojé, hablé con todo el mundo, hasta que dejaron que lo haga. Aparte *me dijeron que no podía porque era mujer*, peor. ¿Por qué no puedo? ¿Qué tengo? La impotencia que te da”. Luego de su insistencia a través de varios reclamos individuales hacia la jefatura –en ese momento no participaba sindicalmente–, finalmente accedió al puesto. A partir de su participación activa en Mujeres Ferroviarias desde 2019, reivindica el acceso a puestos como una demanda de las mujeres: “es como querer empezar a mostrar que *sí sabemos las cosas que están mal* y tratar de proponer que se cambien... es como para visibilizar me parece”. En el testimonio de Mónica, activista de la UF y boletería a orden, también observamos un *cambio de percepción* en cuanto al problema de las desigualdades sexogénicas, a partir de su participación en *Mujeres Ferroviarias*:

Me di cuenta de que ese espejo que vi, en cuanto a "a *esto no se puede acceder porque soy mujer* y mis límites están acá", lo puedo romper. Cuando era más joven me gustaba el tema de poder ascender. Después en un momento de mi vida me di cuenta de que sólo había acceso para los hombres. Y *hoy nuevamente creo que no, que sí existe la posibilidad, así como existe en otras líneas, en esta también se puede hacer*. (Mónica, Ferrovías Línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 25/6/20)

En este punto, es interesante retomar el testimonio de Rosa, delegada de la UF del sub-sector boletería en la línea Belgrano Norte, que según cuenta en la entrevista desde el 2018, comenzó a impulsar el ingreso de mujeres al puesto de guarda tren *luego* de participar en reuniones de Mujeres Ferroviarias y en una reunión de Mujeres del Transporte en el 2019:

---

<sup>59</sup> Sin estación fija.

Por ahí vos tenés ganas, pero muchas veces pensás que es imposible, pero si ves la anécdota de otra que lo consiguió. Y... es un empujón a tu lucha. [...] Y les dije [a la empresa] "les gusta ser los diferentes, les gusta ser el único ferrocarril que no acepta mujeres, les gusta ser los misóginos, qué feo en ésta época". (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20)

Para lograr que las mujeres sean admitidas al curso de capacitación, Rosa se reunió con el jefe del sector transporte, con el gerente de Ferrovías y con recursos humanos. Si bien ella ofreció la posibilidad de acceder a este puesto a todas las boleteras, solo cuatro aceptaron. Rosa describe este hecho como un "logro histórico" ya que se trata de la primera camada de mujeres guarda tren en su línea. Cuando indagamos por qué las mujeres percibían que la línea Belgrano Norte era "el único ferrocarril que no aceptaba mujeres", encontramos dos explicaciones. En primer lugar, que las condiciones para "negociar" mejoras son más difíciles en *líneas de ferrocarril bajo gestión privada*<sup>60</sup>. Por otro lado, también dan cuenta del *rol del gremio en su seccional*: "el gremio no apoyaba; eso es importante a la hora de llegar a una conquista" (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20). Mónica, se refirió particularmente al miedo a participar sindicalmente, fundado por un lado en las represalias que tomaba la empresa por medio de suspensiones y sanciones contra quienes participaban en el sindicato y por otro lado, en la complicidad de algunos representantes gremiales con la empresa<sup>61</sup>.

Respecto al accionar de la empresa, vemos que uno de los mecanismos utilizados para excluir a las mujeres consiste en utilizar la fuerza física de los varones y la debilidad de las mujeres como *argumentos que justifican la división sexual del trabajo*. En el testimonio de Mónica, se ve cómo la Comisión Directiva de la UF y la empresa excluyeron a las mujeres del puesto de guarda tren en el 2018: "me han dicho que la

---

<sup>60</sup> Aunque existen mujeres ocupando otros puestos en otras líneas, las mujeres tienden a concentrarse en los puestos de menor nivel de calificación tanto en las empresas estatales como en las privadas (Pérez y Hernández, 2020). En Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOF.SE), las mujeres constituyen el 12% del plantel total, y son el 59% en la categoría de operarias, donde las actividades principales son limpieza, evasión y boletería. Solo en la Administración Central de SOF.SE las mujeres llegan al 33%.

<sup>61</sup> Este problema no fue mencionado solo por las delegadas entrevistadas, también apareció en el testimonio de un activista varón entrevistado de la misma línea, que participa de la comisión de género de la línea. Presentó un proyecto para incorporar capacitaciones gremiales con perspectiva de género a su seccional gremial, aunque no logró su apoyo. Ante la pregunta sobre la razón de la negativa, Daniel explica que si el gremio no quiere tratar ciertas problemáticas que surgen del lugar de trabajo, "te cierra las persianas": los representantes no te dirigen la palabra, te bloquean del WhatsApp o no te atienden los llamados, o directamente te amenazan con cambiarte de turno y/o a un sector con peores condiciones de trabajo; acciones que desalientan la participación sindical e incentivan a "callarse la boca" (Daniel, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector limpieza, activista UF, entrevistado el 25/11/20).

empresa no quería mujeres en cuanto a guardas por un tema de cuidado de la mujer, por la gente que viaja arriba del tren. Y, sí, me lo creí” (Mónica, Ferrovías Línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 25/6/20). Frente a este tipo de argumentos, las mujeres deben “demostrar” que están capacitadas para realizar estas tareas: “Acá el ferroviario ¿viste? el machote, el que "la mina acá no", "No, acá vos no podés levantar peso, te va a complicar hacer el cambio... No, acá te podés lastimar". Hasta que *les fuimos demostrando que podíamos hacer otras tareas* y hasta mejor que ellos”. (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20). En síntesis: activistas y delegadas perciben que las dificultades que encuentran en el lugar de trabajo para acceder a otros puestos se explican por las prácticas discriminatorias de la empresa –y a veces del sindicato- que se dirigen particularmente hacia las mujeres, lo cual motiva la configuración del acceso a puestos masculinizados como una demanda propia de las trabajadoras ferroviarias como colectivo; un proceso que como vimos, fue alentado por la agenda sindical feminista de Mujeres Ferroviarias.

En el **caso químico**, cuyas características generales están expuestas en la introducción, hemos entrevistado a tres delegadas que trabajan en empresas dedicadas a la producción de insumos de limpieza. En estas empresas los varones se concentran en el sector de formulación, donde se elaboran los productos químicos, y en las tareas de clarkista, mantenimiento y depósito. Las mujeres, en cambio, se concentran en el sector producción, limpieza y cocina<sup>62</sup>. La principal división sexual del trabajo en estas fábricas se manifiesta entre el sector formulación y el sector producción. La tarea de elaborar los productos químicos en el sector formulación es realizada únicamente por varones; mientras que las tareas de envasado, etiquetado y empaque en el sector producción, son realizadas en un 75% por mujeres. Por sobre esta división del trabajo, las empresas establecen otro tipo de diferenciaciones entre varones y mujeres. Por ejemplo, tanto en Reopen SA como en JBDisel las direcciones empresariales otorgaron un plus salarial del 10% a los formuladores al reconocerlos como “encargados de operaciones”, una denominación presente en el artículo 17° del CCT, que define la responsabilidad asociada a las tareas de este puesto<sup>63</sup>. Las delegadas de ambas fábricas, cuestionan abiertamente

---

<sup>62</sup> Si sumamos la cantidad de trabajadores en las tres empresa, los varones son el 53% mientras que las mujeres llegan al 47%.

<sup>63</sup> Artículo 17° - Encargado de operaciones: Tendrá esta denominación todo operario/a, que además de realizar sus tareas habituales, se halla a su cargo la distribución del trabajo entre un grupo de operarios/as

este punto. En este sentido, Clara sostiene: “¿responsabilidad de qué? Nosotras también somos responsables de que la producción salga, también somos trabajadoras” (Clara, JBisdel, Martínez, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 10/12/20). Cuestionamientos que se tradujeron en peleas concretas para que las mujeres también accedan a este plus, y que de esa manera sea más “equitativo para mujeres y varones”.

En este caso, las trabajadoras también vinculan el no acceso de las mujeres a ciertos puestos de trabajo con la cuestión de la fuerza física. Preguntamos si se requiere capacitación previa para acceder al sector formulación, e Irene, delegada de la empresa Punch, explicó que: “para ser formuladora, no; yo creo que *es más que nada el tema respecto al peso, a la fuerza*. Porque a los formuladores se les enseña cuando entran, no es que ya vienen con un previo conocimiento. (Irene, delegada Punch, Ciudadela, sector empaque, SPIQyP).

Clara, delegada de la empresa JBDisel, también mencionó la pelea de las trabajadoras en su fábrica para lograr acceder a los mismos beneficios reconocidos a los trabajadores varones. Cuando la empresa hizo una reunión para comunicar un cambio favorable en la jornada laboral de los varones, todas las mujeres abandonaron la producción y se retiraron al baño para hacer escuchar su reclamo; logrando de esta forma acceder al beneficio<sup>64</sup>. Sofía, delegada de Reopen S.A, se refirió particularmente a las *diferencias en los ritmos de trabajo y en los grados de control y supervisión de varones y mujeres*: mientras los formuladores trabajan en un cuarto propio, las mujeres lo hacen en las líneas de producción bajo la supervisión de los encargados, quienes controlan estrictamente los descansos de las operarias<sup>65</sup>. De esta manera, los varones disponen de mayores libertades para tomar descansos (“tomar un mate”) durante la jornada laboral (Sofía, Reopen SA, Ituzaingó, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 9/7/20). Si bien algunas trabajadoras de base manifestaron quejas por esta situación, este problema no se configuró como un reclamo. El rol de la delegada en este caso consistió en “hacer entender” que las mujeres no disponían de tiempo para descansar.

---

y el control de su ejecución. El encargado de Operaciones no será responsable de los errores de sus colaboradores y será supervisado por Capataces, jefes, etc.

<sup>64</sup> El cambio implicaba entrar media hora antes al lugar de trabajo aunque reduciendo en una hora la jornada laboral. Pasaron de trabajar de 7.30 a 5.30, al horario de 7.00 a 4.00 con la posibilidad de ingresar a las 6 si se realizaban horas extras.

<sup>65</sup> Hay tres momentos de descanso durante la jornada laboral: desayuno, almuerzo, y 15 minutos después del almuerzo.

En síntesis, en este caso las delegadas identifican prácticas empresariales de *discriminación indirecta* ligadas a la división sexual del trabajo, las cuales se manifiestan mediante beneficios otorgados a los varones ocupados en los puestos mejor calificados (formuladores) así como en los ritmos de trabajo y el grado de control y supervisión de los puestos de trabajo. En este caso, la fuerza física como atributo masculino explica en el discurso de las delegadas entrevistadas la ausencia de las mujeres en el sector formulación.

En el **caso aeronáutico**, las desigualdades sexogenéricas también se asocian a la división sexual del trabajo del sector, donde los varones se desempeñan mayormente como pilotos y las mujeres como Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP). Aquí haremos referencia a la empresa estatal Aerolíneas Argentinas (AR) y a la empresa privada Andes<sup>66</sup>, por tratarse de las empresas donde se desempeñan como trabajadoras las delegadas y activistas entrevistadas. En AR, la principal brecha de género se encuentra en la categoría de pilotos y copilotos, donde hay 86 varones por mujer, mientras que el 45% de las mujeres se desempeña como TCP, puesto que ocupa el 7% de los varones. En la empresa Andes, todos los pilotos son varones y las TCP son todas mujeres. Esta división sexual del trabajo da lugar, además, a *discriminaciones indirectas*. En el 2017, cuando la empresa abrió una convocatoria para ocupar el puesto de TCP con el requisito “se buscan *solo mujeres*”, la Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), gremio que representa a las TCP, exigió el ingreso de varones, aunque la empresa nunca dio lugar a este reclamo. Luisa, quien se desempeña como TCP en la empresa Andes y como delegada de AAA cuenta el motivo del reclamo: “*era como muy muy arcaico y muy machista el pensamiento de que solamente tenían que ser mujeres en ese sector*” (Luisa, Andes, sector TCP, delegada de AAA, entrevistada el 2/6/20). También cuestionaron las *prácticas empresariales que benefician únicamente a los pilotos de avión*: previo a 2014, en la empresa Andes las TCP compartían habitación en los hoteles donde se hospedaban entre vuelo y vuelo, mientras que los pilotos no. El gremio logró que esto cambiara mediante la contemplación de este punto en el armado del primer CCT en la empresa Andes, aunque se mantuvo una diferencia –cama matrimonial para pilotos y cama de 1

---

<sup>66</sup> Esta empresa si bien existe formalmente, no se encuentra en funcionamiento. Desde fines de 2019 la empresa dejó de pagar salarios a sus trabajadores, frente a lo cual la mayoría de las TCP dejaron de realizar tareas. La pandemia profundizó la crisis económica y desde marzo de 2020 la empresa dejó de realizar vuelos.

plaza para TCP-, asociada a las prioridades que reciben los pilotos por la jerarquía del puesto. Asimismo, la jerarquía asociada a este puesto se entremezcla con prácticas discriminatorias en relación al género. En el testimonio de Natalia Fontana, secretaria de Género de AAA, se observa el cuestionamiento a los *roles de mando ejercidos por los pilotos en el avión*, donde prevalece la idea de que “las últimas decisiones la toma el piloto”:

[...] porque este tipo de trabajo está muy ligado a la fuerza aérea. De hecho, hay muchos pilotos que vienen de la estructura militar directamente. *Son las nuevas generaciones las que han ido rompiendo con eso o discutiendo esos roles de mando*. Durante una época, hubo muchos pilotos que pensaban que podían incluso decirnos cómo teníamos que hacer un café o quién podía atender a la cabina de comando o quién no. Si veían a algún compañero que era gay no querían que vaya a la cabina de comando. Tener que soportar ese tipo de homofobia, de creer que eran dios arriba del avión, eran cuestiones de poder directamente. (Natalia Fontana, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de AAA, entrevistada el 9/11/20)

Las delegadas entrevistadas también dan cuenta de las *diferencias sexogenéricas impuestas por las empresas aeronáuticas en cuanto a la vestimenta*. Entre 2015 y 2017, desde AAA se exigió a la empresa Andes el cambio del uniforme, para tener la posibilidad de elegir entre vestido o pantalón, ya que las mujeres que se desempeñan como TCP están obligadas a usar vestido, algo que las afecta mayormente en las temporadas de invierno por el frío. La empresa siempre utilizó la limitación económica como excusa para no reconocer este reclamo. En AR, donde el uniforme es definido por las mujeres como “sexista a muerte” por este mismo motivo, mediante reclamos se logró la igualdad en cuanto al uniforme, pero aún persisten desigualdades y reclamos en torno al maquillaje. En marzo de 2020, Laura, trabajadora del sector atención al público y delegada de APA presentó junto a otra delegada un proyecto de revisión en el área de género de AR, teniendo en cuenta la ley de género, la ley de no discriminación y convenios internacionales con carácter constitucional que postulan que las mujeres no deben tener obligaciones diferentes a las de los varones: “como ellos tienen prohibido maquillarse, no se maquillan, ¿por qué yo me tengo que maquillar? o sea ¿por qué mi imagen tiene que estar adaptada a algo empresarial cuando a mí no me representa?” (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). En síntesis, en este caso, las delegadas identifican prácticas empresariales de *discriminación indirecta* ligadas a la división sexual del trabajo que benefician a los varones ocupados en los puestos mejor calificados (pilotos), y prácticas que responden a estereotipos de género,

como la exclusión de los varones en el puesto de TCP y la exigencia de vestimenta acorde a los cánones de feminidad y masculinidad, percibidos como “arcaicos” y discriminatorios.

En el **caso del sector gráfico** las desigualdades sexogenéricas aparecieron mayormente ligadas al acceso de las mujeres a los puestos más calificados de la producción, que son los puestos de maquinista. Como afirma Alicia Yanczuk, asesora gremial y miembro de la Federación Gráfica Bonaerense (FGB), las trabajadoras gráficas se concentran mayoritariamente en trabajos menos categorizados, en las tareas manuales y administrativas: “tenemos en todo el sindicato dos o tres compañeras que son maquinistas, que tienen la categoría más alta, la categoría 10” (Alicia Yanczuk, Asesora Gremial, directiva de la FGB, entrevistada el 20/10/20). En el caso de la gráfica que estudiamos, en la etapa previa al cierre y la gestión obrera, era una fábrica donde el sector de producción estaba completamente masculinizado, solo había mujeres en enfermería y en el comedor. Esta situación cambió con la gestión obrera, cuando la necesidad de cumplir con las entregas de los pedidos requirió incorporar más trabajadores y en la asamblea de la fábrica se votó el ingreso de mujeres de las familias obreras (madres, hijas, esposas, etc de los trabajadores) en reconocimiento a la lucha que llevaron adelante durante el conflicto, y como una vía también de ampliar los ingresos de las familias. Una situación que abrió discusiones específicas al interior de la fábrica sobre los puestos de trabajo<sup>67</sup>.

Ante el cierre de la fábrica, varios maquinistas abandonaron la planta y si bien otros trabajadores gráficos estaban capacitados para utilizarlas, no estaban interesados en hacerlo porque este puesto ya no estaba asociado a mejoras salariales. Ante la difícil situación económica que atravesó la fábrica durante su recuperación, se votó en asamblea eliminar el “plus de responsabilidad” fijado por el convenio, el cual garantizaba un reconocimiento salarial a quienes se desempeñaran en el puesto de maquinistas. De esta manera, los puestos quedaron en cierta medida vacantes, “se necesitaban maquinistas”. Ante esto, cuatro mujeres se postularon para ocupar la máquina embolsadora, la cosedora,

---

<sup>67</sup> La única mujer que se desempeñó como operaria en el sector producción de la ex Donnelley fue Tamara, una trabajadora trans. Alrededor del año 2012, junto a la Comisión Interna de la fábrica exigió a la patronal el reconocimiento de su identidad de género. En una asamblea donde participaron los trabajadores de la fábrica, se construyó el apoyo a este reclamo, logrando que Tamara pueda elegir la vestimenta para asistir al lugar de trabajo, así como un vestuario propio en el sector de producción.

y la dobladora. Frente al ingreso de las mujeres al sector de producción, los varones presentaron algunas resistencias ante la tarea de capacitarlas para utilizar las máquinas, mediante la reproducción de algunos estereotipos vinculados a la incapacidad de las mujeres para manejarlas. Tras discusiones mediadas principalmente por las integrantes de la CM, se votó en asamblea que las mujeres pudieran acceder a puestos más calificados como el de segunda o tercera maquinista. Eliana, una de las trabajadoras que se convirtió en maquinista, describió este proceso:

Buscaban la forma de que no hubiera una mujer en las máquinas; pero era medio difícil porque depende del turno que hacíamos, faltaba para completar. Entonces elegían quién se quedaba. Había compañeras que tardaban más y era una lucha con los compañeros para que no te saquen. [...] Fue cuestión de tiempo *demostrar que sí podíamos hacer el mismo trabajo* [...]. Y muchos de esos compañeros después la mejor onda y a mí particularmente me enseñaron todo lo que pude aprender durante estos años. (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 22/5/20)

Acá, “demostrar que sí podemos hacer el mismo trabajo”, implica entonces dar cuenta de que aún por otras vías –que requieren de la colaboración entre trabajadores y trabajadoras- las mujeres pueden acceder a puestos laborales que requieren fuerza y conocimientos técnicos. A su vez, el poder demostrarlo, permite ganar un espacio: “me llevó un tiempo ganarme mi lugar dentro del sector que yo estaba”. Por último, la trabajadora da cuenta del cambio en los varones, que pasaron del “no te querían en las máquinas” al “me enseñaron todo lo que pude aprender durante estos años”, donde también aparece la convivencia y el conocimiento mutuo como factores que permiten quebrar las resistencias iniciales. En ese marco, el acceso a las máquinas fue reconocido como una conquista de todas las mujeres de la fábrica, valorando particularmente el proceso realizado por las trabajadoras, quienes ingresaron como amas de casa y se convirtieron en maquinistas (Varela y Arruzza, 2019; Cambiasso, Nogueira, Calderaro, 2020). Esta idea se resume muy bien en la frase que mencionó una de las fundadoras de la CM entrevistada: “de la olla a las máquinas” (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 28/5/20). Esto es reconocido, a su vez, como una conquista por quienes visitan la fábrica. En el marco de un campeonato de fútbol femenino organizado en el predio de la fábrica, las integrantes de la CM realizaron una recorrida por la planta para gente externa a la misma, y visitaron el sector de producción: “mientras le íbamos contando a las chicas [que participaban del campeonato] un poco la historia, después decían: “¡qué increíble era ver a una mujer en una máquina!” Porque

viste la mujer está para o limpieza o para oficina” (María, Madygraf, sector juegoteca, activista, entrevistada el 15/5/20).

En este caso, y partiendo de un reconocimiento de la “diferencia natural” entre hombres y mujeres con respecto a la fuerza física, la distribución de tareas laborales también contempla la existencia de algunas tareas asociadas a ciertos puestos que requieren de más fuerza física que otras, y que por lo tanto deben ser realizadas por los varones: “hay algunas tareas que hacen a la producción que obviamente la tienen que hacer ellos... como ayudar a cargar los rollos de papel que además se hacen con clark. Y por ejemplo en esas tareas que son de prensa, que son tareas más pesadas no hay mujeres” (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 28/5/20). Sin embargo, en la cita que sigue, Eliana explica que la “limitación de fuerza” no es un obstáculo definitivo para ocupar el puesto de maquinista, ya que existen formas alternativas de resolver las tareas que requieren fuerza:

En algunos casos sí tenes que hacer fuerza para preparar la máquina. Pero siempre te la rebuscas. En mi caso, si no podía hacer los trucos que los compañeros me enseñaban con las mismas herramientas para poder aflojar, buscaba algún compañero que me ayude y siempre había alguien que te da una mano. (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 22/5/20)

Por otro lado, en los testimonios puede observarse que para acceder a las máquinas las mujeres debieron enfrentar algunas resistencias iniciales por parte de los varones. En el sector encuadernación las trabajadoras cuestionaron algunas prácticas que producían una sobrecarga en su trabajo: los varones las dejaban en las máquinas, “se tomaban el palo” y volvían cuando ya habían terminado el trabajo. Luego de quejarse con los coordinadores del sector, lograron “que sea igual para todos”: “Ahí ya empezamos a decir que roten. Si un día trabajan esta máquina, que al otro día trabajen la otra, *nos dividimos el laburo*” (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). Durante la gestión obrera, las trabajadoras observaron un cambio en la concepción de los varones, en cuanto a que las mujeres no eran rivales sino *iguales en tanto compañeras de trabajo* en tareas que anteriormente solo varones realizaban: “Estábamos comprometidas con la fábrica, cuando los compañeros se dieron cuenta de esto, *que no éramos rivales de nadie*, que ellos mismos se habían generado un rival por el mismo machismo que tenían, ahí no les quedó otra que empezar a abrirse y hablar con nosotros, a cubrirnos para ir al baño, cosas así”. En los relatos se puede observar *un cambio en los varones*, que pasaron del “no te querían en las máquinas” al “me enseñaron todo lo que

pude aprender durante estos años”, donde también aparece la convivencia y el conocimiento mutuo como factores que permiten quebrar las resistencias iniciales.

Por último, también existieron cuestionamientos a las desigualdades sexogenéricas existentes en el comedor, un sector de la fábrica ocupado únicamente por mujeres. Allí, las trabajadoras cuestionaron a los coordinadores que siempre buscaban mujeres para reemplazar a la cocinera, y lograron que también se tengan en cuenta a los varones. Al cuestionar la reproducción de estereotipos de género con respecto al trabajo realizado en el comedor, las mujeres también pelearon por un *reparto igualitario de las tareas feminizadas dentro de la fábrica*, hecho que representa una particularidad de este caso.

## 2.2 Derechos reproductivos en disputa

En este apartado veremos cómo aparecen las *demandas asociadas al trabajo reproductivo* que llevan adelante mayormente las mujeres. En torno a este punto podemos ver tres tipos de referencias en las entrevistas: a) el reclamo por el reconocimiento de derechos reproductivos contemplados en el CCT, b) el reclamo por el reconocimiento de derechos reproductivos no contemplados en los CCT en el marco de la situación actual de pandemia y c) el reclamo por la ampliación de los derechos reproductivos mediante el desarrollo de la reglamentación vigente. Veremos este tema en los sectores químico, aeronáutico y gráfico, porque en el sector ferroviario no hemos relevado demandas en este sentido.

En el **caso químico**, las delegadas dan cuenta de la existencia de tensiones con las empresas a partir del no reconocimiento de derechos ligados a la reproducción social, como las licencias por maternidad. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 establece en su artículo 177 una licencia legal de 90 días con una retribución igual a la que la mujer recibiría si estuviera en actividad. Este monto es pagado en su totalidad por el sistema de Seguridad Social. Además, en el artículo 183, la ley permite a las mujeres “quedar en situación de excedencia por un período no inferior a (3) meses ni superior a (6) meses”. Este punto permite que las mujeres posterguen su reincorporación a las tareas luego de finalizar la licencia por maternidad. En este caso, los plazos no se consideran tiempo de servicio y el empleador no está obligado a abonar remuneración. Algunos CCT

logran mejoras sobre la base de lo reconocido por la LCT. El CCT del Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (SPIQyP) incluye la “licencia legal” de 90 días pagos por la Seguridad Social incluida en la LCT y una licencia adicional de 90 días que debe pagar la empresa<sup>68</sup>. Paola, delegada de la empresa logística Excelencia, relata su experiencia con respecto a este derecho, en la que fue cuestionada por el propietario de la empresa por haber solicitado la licencia adicional: “el tipo [dueño de la empresa] me dice “¿Y vos te vas a tomar esos 90 días?”, “Y sí, claro”; yo me quería quedar con ella [la hija]; “¿Y quién te los va a pagar?” “¡Vos me los vas a pagar los otros 90 días!””. (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20). En otra fábrica química, una delegada relató que ella tenía a su cargo a la mamá que estaba enferma y no le querían reconocer la licencia especial estipulada para el cuidado de familiares enfermos<sup>69</sup>, por lo que también debió recurrir a reiterados reclamos hacia la gerencia a fin de cumplimentar dicha licencia. Frente a estos casos, las delegadas se apoyan en el CCT para exigir el reconocimiento de sus derechos reproductivos.

Con la situación excepcional abierta por la pandemia, surgieron otros reclamos: en la empresa Reopen S.A, algunas de las trabajadoras afectadas exigían licencias pagas para ocuparse de sus hijos en el hogar, pero la empresa solo ofrecía licencias sin goce de sueldo<sup>70</sup>. Sofía, delegada en esta empresa, explica las contradicciones que atravesó al tener que mediar entre la negativa de la empresa y el reclamo de las trabajadoras:

Yo sé que hay chicas que realmente sí necesitan la licencia. Porque yo fui madre soltera y me las arreglé... Bueno, gracias a Dios tuve a mi

---

<sup>68</sup> La licencia especial por maternidad se reconoce en acuerdos salariales realizados entre el Ministerio de Producción y Trabajo, la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQyP), el SPIQyP, y la Cámara de la Industria Química y Petroquímica. Durante la vigencia de los acuerdos que son renovados año a año, se reconoce una licencia especial “sin goce de haberes por el término máximo de 90 días corridos al finalizar la licencia establecida en el artículo 177 del LCT. Tratándose de una suspensión del contrato de trabajo, la trabajadora seguirá devengando antigüedad durante la licencia especial. Durante dicha licencia especial, la empleadora abonará un subsidio mensual no remunerativo equivalente al salario mensual que le correspondió a la empleada el mes anterior a entrar en licencia por maternidad”. Este artículo mantiene su vigencia con cada nuevo acuerdo salarial.

<sup>69</sup> El CCT reconoce la licencia por familiar enfermo en su artículo 79°, donde se contemplan “permisos especiales”. El mismo afirma: en caso de enfermedad grave y/o cirugía mayor del cónyuge, padres o hijos que convivan y estén a exclusivo cargo debidamente comprobado del obrero/a, empleado/a, el empleador concederá a dicho personal hasta un máximo de quince (15) días corridos pagos como si hubiera estado trabajando y conforme a su diagrama de trabajo por año. La existencia de la enfermedad grave y/o cirugía mayor, deberá ser comprobada por el servicio médico de la empresa”.

<sup>70</sup> El día 15 de marzo de 2020, el gobierno nacional decretó la suspensión del dictado de clases presenciales en todas las escuelas del país mediante la resolución 108/2020. El día 19 de marzo de 2020, decretó el Aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) para toda la población, para restringir la circulación. Esta medida no afectó los servicios de salud y otros servicios declarados como “esenciales”, mediante el decreto 297/2020.

mamá y me la cuidó ella. Y vos tenés chicas que *antes de la pandemia se organizaban bien y después de la pandemia es como que no tienen quién les cuide* o te dicen que necesitan la licencia urgente. Y se les complica también por el tema del colegio. (...) tengo una compañera que es madre soltera, que decís, la necesita porque está sola y a su hija la tiene que cuidar otra chica y con todo esto que no podía entrar nadie a tu casa... A veces decís “que se la den a ella”, pero si se la dan a ella es como que se la tenés que dar a las otras también. Y tengo otra compañera que tiene dos chiquitos y uno está amamantando, pero ella dice que su marido está trabajando, entonces también quiere la licencia; es complicado. (...) me siento como mal por no poder... Me hubiera gustado que se las den y que se las paguen, pero ellos te dicen que no pueden dar una licencia así y que se las tomen, pero no van a ser pagas." (Sofía, Reopen SA, Ituzaingó, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 9/7/20)

En efecto, en el testimonio de la delegada química puede observarse que si bien la superposición del trabajo reproductivo y productivo era evidente, este problema fue tratado por la empresa como si se tratara de un asunto privado, para evitar el pago de una licencia. El carácter privado de este problema fue reforzado además, por la ausencia de políticas estatales que intenten aliviar el doble trabajo de las mujeres.

En síntesis, en el caso químico podemos ver que las delegadas cuestionan y combaten el no reconocimiento de derechos reproductivos contemplados en el CCT. En el marco de la pandemia, el reclamo por licencias pagas para madres con hijos en edad escolar (no considerado ni en el convenio ni en la ley)<sup>71</sup> no logró configurarse como lucha colectiva y la empresa logró imponer su negativa.

En el **sector aeronáutico** existen múltiples demandas asociadas al trabajo reproductivo. Las TCP en conjunto con AAA lograron reconocer a la maternidad como un factor que afecta la concentración de las trabajadoras -una condición necesaria para

---

<sup>71</sup> El miércoles 24 de junio de 2020, el gobierno nacional dio a conocer una resolución que establecía licencias con goce de sueldo en el ámbito privado, para trabajadoras y trabajadores con hijas e hijos menores de 6 años a cargo. También se postulaba el derecho de los trabajadores a pautar una “adecuación horaria” para pautar horarios laborales compatibles con las tareas de cuidado para personas con menores entre 6 y 12 años, personas con discapacidades y mayores dependientes a cargo. La norma, que ya poseía las firmas de Elizabeth Gómez Alcorta, ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad Sexual, y de Claudio Moroni, ministro de Trabajo, no llegó a ser publicada en el Boletín Oficial. Desde el comienzo de la pandemia, este derecho ya había sido reconocido para empleadas y empleados público. Según la directora nacional de Cuidados del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Lucía Cirimi Obon, la iniciativa buscaba aliviar la sobrecarga de quienes desarrollaban teletrabajo en el hogar o trabajo presencial y a su vez se encontraban a cargo del cuidado de sus hijos. Según la información que trascendió en los medios, “no había garantías de que la resolución finalmente se cristalizara” por la presión de las empresas privadas.

producir vuelos seguros en la industria aeronáutica-, y conquistaron las *tripulaciones “reforzadas”*, las cuales permiten que quienes se incorporan a los vuelos después de su licencia por maternidad, sumen una compañera más durante el vuelo (Cufre, 2018). Esta medida permite una mayor distribución del trabajo en el avión y por lo tanto, una disminución del ritmo de trabajo para las trabajadoras madres. En ese sentido, constituye *una ampliación de los derechos reproductivos* vigentes en el sector.

En APA se cuestionó el carácter discriminatorio de las licencias por maternidad porque “cortan antigüedad” y repercuten en la carrera profesional de las trabajadoras que son madres. Como afirman Goren y Trajtemberg (2018), en la legislación laboral y en los CCT existen discriminaciones *directas* que contribuyen a definir la estructura de las remuneraciones, profundizando la brecha salarial por género. En el caso de las licencias por maternidad, al ser abonadas por el sistema de seguridad social no se conciben en términos de remuneración a los efectos de computar antigüedad y aguinaldo. En AR esto dio lugar a que una trabajadora no lograra acceder a una nueva categoría, ya que la antigüedad no computada durante su licencia por maternidad, le impidió alcanzar el tiempo estipulado para acceder a ella. Laura, delegada de APA, cuenta que este problema fue debatido en una asamblea de mujeres por el 8 de marzo de 2020, realizada en el lugar de trabajo:

Y, esto de que la mujer sea todavía por un tema cultural, la que cuida a los hijos, la que cuida a las personas mayores, de lo que se hablaba es de cómo eso te corta la carrera. (...) Lo que se recalca es esto, de que vos de alguna manera tenés que cuidar a tus hijos, eso te corta la carrera en un montón de aspectos, y no te lo reconocen a nivel económico, la cantidad de tiempo que dedicás dentro del hogar al rol de cuidado. (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20)

En abril del 2020, la Secretaría de Género de APA también presentó en el área de género de AR –creada en marzo de 2020- el pedido de un lactario, un reclamo que surgió de las trabajadoras de base y que había quedado “cajoneado” durante el gobierno macrista: “Tenés un aeropuerto enorme y las compañeras que tienen que sacarse la leche para darle a los bebés o guardarlas en un lugar que sea higiénico, tienen que hacerlo en el baño, en la sala de descanso, meter la mamadera en la heladera donde está toda la comida de todo el mundo (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). Por otro lado, también se exigió la extensión de las licencias para personas no gestantes (varones y mujeres trans) que actualmente reconoce una semana de

licencia. Si bien aspiran a que sea equiparada a la licenciada de maternidad que dura 3 meses, lograron que la empresa se comprometiera a extenderla hasta los 15 días. Este punto será negociado en las paritarias del sector, que no han tenido lugar al momento de cierre de esta tesis.

La pandemia también dio lugar a otros reclamos en el sector aeronáutico: en el sector call center de AR, donde alrededor de 60 trabajadoras son madres<sup>72</sup> la suspensión del dictado de clases presenciales en todas las escuelas del país -una de las primeras medidas tomadas por el gobierno nacional ante la emergencia sanitaria-, dificultó la realización del trabajo reproductivo en los hogares. El problema surgió durante la primera semana de suspensión de clases, cuando no se había decretado aún el ASPO, por lo que las mujeres continuaban realizando trabajo presencial. Una vez impuesto el ASPO y la opción de realizar teletrabajo, las delegadas de base lograron que la jefatura no imponga presión sobre el trabajo y también se garantizó flexibilidad horaria para que las madres con niños en edad escolar puedan realizar las tareas educativas: “Lo que se llegó a la determinación es que vos sos madre, y tenés a un bebé, trabajá; no nos importan cuántos mensajes contestes. [...] se logró que la jefatura tome conciencia de eso, y que *no haya presión sobre el trabajo*. Si bien no conseguimos que no trabajen”. (Carla, AR, sector call center, Aeroparque, activista de APA, entrevistada el 15/7/20). Aunque no lograron las licencias con goce de sueldo para todas las trabajadoras madres, la disminución de la presión sobre el trabajo con continuidad laboral fue interpretado como una victoria parcial, junto con la suspensión de varias madres con niños a cargo, sin afectar la remuneración.

El caso de la **gráfica Madygraf**, presenta una particularidad: desde la CM se configuró como reclamo la conformación de una juegoteca en el lugar de trabajo, a fin de que las mujeres pudieran desarrollar el trabajo fabril y también su militancia. Esta juegoteca fabril se vinculó con distintos formatos de un espacio de cuidados que comenzó a funcionar previamente a la recuperación en el marco de la militancia de la CM, pasaron de las “juegotecas móviles en casas”, a la juegoteca instalada en una carpa *fuera* de la

---

<sup>72</sup> De este total, 10 son jefas, la mayoría con hijos menores de 10 años; alrededor de 15 trabajadoras con hijos menores de 3 años; y casi todas con hijos con clases virtuales.

fábrica durante el proceso de recuperación, hasta su conformación como un sector más de la fábrica (Nogueira, Salazar y Calderaro, 2021). Al mismo tiempo, el trabajo de cuidados pasó de ser realizado de manera no paga por las trabajadoras madres y las docentes, a ser pago mediante subsidios del estado. Cuando estos se acabaron, la CM propuso en asamblea que pasen a ser integrantes de la cooperativa, para comenzar a cobrar un ingreso como el resto de los trabajadores a partir de la repartición equitativa. Así, la juegoteca se transforma en un sector más de la fábrica, con representación dentro del Consejo de fábrica, órgano de toma de decisiones complementario a la asamblea. (Nogueira, Salazar y Calderaro, 2020; Varela, Lazcano y Pandolfo, 2020).

Además, reivindicaron el logro del día femenino<sup>73</sup> y de la ampliación de las licencias pagas por maternidad de 3 a 6 meses, un derecho que no está incluido en el formato cooperativa de trabajo, votado en asamblea.

Durante la pandemia la juegoteca debió dejar de funcionar en el lugar de trabajo. Eliana, una activista de la CM, explicó que la suspensión de clases resultó un problema para los hogares que tuvieron que hacerse cargo de la educación de sus hijos, por lo cual abrieron un espacio de apoyo escolar dos veces por semana, con un sector con computadoras e impresoras para que también puedan acceder quienes no cuentan con internet. Además, continuaron difundiendo un fondo de lucha con el fin de juntar los recursos necesarios para refaccionar la juegoteca ante una nueva apertura.

La existencia de una juegoteca en el lugar de trabajo presenta algunas tensiones en cuanto al reparto del trabajo reproductivo dentro de la fábrica. Ante la necesidad de asistencia de una niña por parte de su grupo familiar, y siendo que tanto el padre como la madre se encontraban trabajando en la fábrica, María, docente de la juegoteca y activista de la CM cuestionó el hecho de que siempre fuera la mujer la encargada de responder ante los llamados de la juegoteca (María, Madygraf, sector juegoteca, activista, entrevistada el 15/5/20). Si bien la feminización de este sector demuestra una persistencia de la división sexual del trabajo que delega a las mujeres este tipo de puestos, la conversión de la juegoteca en un sector más de la misma, da cuenta de un reconocimiento de las tareas de cuidado como trabajo y de un abordaje colectivo de las dificultades de las

---

<sup>73</sup> Con este nombre, se conoce a las licencias laborales por menstruación, no reguladas a nivel nacional (Mileo, 2017).

mujeres para llevar adelante el trabajo productivo, reproductivo y militante (Varela, Lazcano y Pandolfo, 2020).

### 2.3 Violencia de género y su abordaje en el lugar de trabajo

En este apartado nos enfocaremos en las formas en que aparece el problema de la violencia de género en el lugar de trabajo: en los testimonios surgen situaciones de violencia que son tratadas en espacios autónomos de mujeres y a partir del acompañamiento de delegadas mujeres<sup>74</sup>.

En el **caso ferroviario**, desde la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias se coordinan reuniones para abordar el problema de la violencia, en conjunto con activistas y delegadas de todas las líneas. Aquí participan licenciadas en psicología, quienes acompañan a las ferroviarias que se encuentren en situaciones de violencia y capacitan a las integrantes de las comisiones de género para identificar y abordar situaciones de violencia<sup>75</sup>. Uno de los principales tipos de violencia abordados por este espacio, es la violencia doméstica ejercida en el ámbito laboral<sup>76</sup>. El mecanismo de contratación “sindical-familiar”<sup>77</sup> a partir del cual el sindicato gestiona el ingreso de trabajadores privilegiando a los familiares de quienes trabajan en el tren (“ingreso familiar”), si bien se trata de una conquista sindical, también se presenta como un factor relevante a tener en cuenta con respecto al problema de la violencia. La existencia de varios integrantes de un grupo familiar en el mismo espacio laboral, visibilizó conflictos vinculares existentes

---

<sup>74</sup> La ley N° 26.485 identifica los siguientes tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica. Según el ámbito donde se manifiesta, la violencia puede ser: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática.

<sup>75</sup> La política de la UF de crear comisiones de género en cada una de las líneas de tren –implementada a fines del 2019- incluye entre sus principales ejes/problema el abordaje de situaciones de violencia de género. Para esto, en las comisiones de género participan psicólogas, cuyo rol consiste en capacitar a las trabajadoras en la identificación y acompañamiento de situaciones de violencia y también el abordaje de situaciones de violencia particulares. Sobre la política de creación de comisiones de género en la UF profundizamos en el siguiente capítulo.

<sup>76</sup> Según la ley La ley N° 26.485, la violencia doméstica es “aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, *independientemente del espacio físico donde ésta ocurra*, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia”.

<sup>77</sup> Sara Cufre (2019) utiliza esta categoría para referirse al mismo mecanismo presente en Aerolíneas Argentinas. Por otro lado, este mecanismo también se replica en el caso del sector ferroviario español (Ballesteros Doncel, 2016).

entre los trabajadores, y condujo a que este punto sea tratado como un problema central. Mónica, una activista de la UF que integra la comisión de género de la línea Belgrano Norte, se refirió a este tema: “Y se comentaron casos de compañeros que conviven entre ellos, donde existe la violencia, tanto en la parte del trabajo como de la casa. O sea, muchas veces lo del trabajo se traslada a los hogares” (Mónica, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 25/6/20). Rosa, delegada de la misma línea, se refirió a otra forma en la que se manifestó este problema, mediante un caso de abuso sexual infantil en el hogar. La madre de les niñas afectadas<sup>78</sup>, trabajadora ferroviaria de la línea Belgrano Norte, pidió ayuda a Rosa porque corría el riesgo de cruzar en su lugar de trabajo al victimario, su expareja. El hecho de que tanto la denunciante como el victimario sean trabajadores de la misma línea, también generó tensiones al interior del gremio. Un representante sindical de la Comisión de Interpretación Permanente (CIP) de la Seccional Gran Buenos Aires Belgrano Norte <sup>79</sup>, le exigió a Rosa mantener una postura “neutral” frente al hecho y ella se opuso. Rosa refiere las contradicciones que le genera su rol de delegada en este tipo de situaciones:

Me dice: “Rosa, por favor, vos mantenete neutral, porque vos también sos delegada de él”; “Mirá, no puedo, que me disculpe, yo soy mamá, y me voy a inclinar siempre para el lado de una mamá; si al final las cosas no eran como se dijeron, me va a condenar, le pediré disculpas a mi compañero, pero ponerme del lado de un pedófilo, ¡ni loca! (...) Y la ayudé en todo (...) a veces me siento conflictuada, porque yo lo quiero mucho a él, es un muy buen compañero y me shockeó. (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20)

Como decíamos, en Mujeres Ferroviarias es abordado el problema de la violencia en conjunto con las integrantes de las comisiones de género. Lo que vimos es que esos espacios se plantean como espacios propicios para que problemas que suelen abordarse como asuntos privados e individuales se aborden colectivamente, promoviendo nuevas interpretaciones y lecturas sobre situaciones cotidianas, tanto como sobre situaciones pasadas que se resignifican a la luz de las discusiones más recientes. Mónica, quien integra la comisión de género de la línea Belgrano Norte, participó de una de las reuniones

---

<sup>78</sup> Si bien no se trata de un caso de violencia de género, incorporamos este testimonio porque se trata de una situación de abuso sexual infantil al interior del hogar, que se traslada al lugar de trabajo porque los padres de las niñas trabajan en el mismo lugar, y es la mujer quien sostiene la denuncia contra su ex pareja y pide ayuda al sindicato.

<sup>79</sup> La Comisión de Interpretación Permanente (CIP) tiene la función de regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y representantes sindicales. Está constituida por dos representantes sindicales y dos representantes de la empresa y pueden participar también asesores de las partes. Los miembros sindicales son designados por el Secretariado Nacional (Estatuto de la UF).

de Mujeres Ferroviarias en 2019 y luego de escuchar a una trabajadora de otra línea relatar una situación de violencia de género en el ámbito laboral, logró poner en cuestionamiento una situación de violencia de género que había sufrido por parte de un superior 10 años antes: “En mi caso a través de la nota que mandé [al jefe de transporte] pedí salir del lugar. Yo me hago cargo de mi parte, pero después me di cuenta de que no debía ser así porque en realidad el que estaba ejerciendo violencia y el que estaba en el cargo superior era él” (Mónica, Ferrovías, línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 25/6/20). Además, aludió al hecho de definir a las mujeres como “histéricas”: “el hombre al tener el poder puede manejarse de otra manera. En cambio, por ser mujer y por caracterizarnos de “histéricas” es como que no tenemos... Yo sentía que no *tenía el apoyo*”. Al miedo a ser despedida por denunciar la violencia psicológica que sufría, se le sumó el miedo a las represalias que pudiera tomar el agresor ya que, al ser jefe, poseía vínculos familiares en el ferrocarril. A partir de un acompañamiento psicológico en un espacio de terapia pudo denunciarlo; a ella la cambiaron de puesto de trabajo y le otorgaron una licencia psiquiátrica. Mónica pasó de estar en una estación fija cerca de su casa a estar a “la orden”, disponible según la necesidad de cada estación, por lo que a veces debía viajar dos horas hasta la estación requerida. Este tratamiento es el que hoy puede poner en cuestión al abordar la situación en el marco de instancias sindicales colectivas.

En el caso ferroviario vimos que el espacio autónomo de mujeres se presentó como un espacio de re-significación y de reconocimiento de situaciones de violencia de género laboral y/o doméstica, y que los cargos de jerarquía asociados a ciertos puestos laborales a los que las mujeres no pueden acceder, repercuten en el problema de la violencia en el lugar de trabajo. Asimismo, vimos que el rol de delegada entra en tensión con las exigencias de la dirección sindical cuando tanto el agresor como la agredida se encuentran en el mismo sitio laboral.

En el **caso químico**, el problema de la violencia de género fue un tema abordado en el Encuentro de Químicas y Petroquímicas, una actividad convocada por la dirección sindical para delegadas y trabajadoras de base<sup>80</sup>. En estas charlas dictadas por especialistas en género se fomenta que las trabajadoras compartan sus experiencias

---

<sup>80</sup> Sobre el Encuentro de Químicas y Petroquímicas profundizamos en el capítulo 3 de la tesis.

personales, lo cual permite reconocer que las situaciones de violencia son problemas *comunes* entre las mujeres. Así lo explica Irene, una delegada que participó de dicha actividad: “Es el escuchar casos que les pasaron a muchas. [...] Ver que una compañera levante la mano y diga, “yo tengo tal problema” y “yo vivo tal cosa” y “a mí me pasa tal cual lo que está contando la psicóloga” (Irene, Punch, Ciudadela, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 13/7/20). En cuanto a los temas tratados, Irene aludió a un caso de violencia de género en el ámbito laboral: “Había una chica que contaba que *un compañero se propasaba siempre con ella*. Muchas veces le recalaba al compañero, que esto no se hace y el compañero estaba ahí hasta que no sé si hubo un problema... Decís, ¡esas cosas pasan en una fábrica!”.

En el **caso aeronáutico**, una de las principales tareas de las delegadas y activistas que participan de la Secretaría de Género de APA es acompañar a las trabajadoras que atraviesan distintas situaciones de violencia: violencia de género en el ámbito laboral y situaciones de violencia doméstica en el ámbito del hogar. Al igual que en el caso ferroviario, también se mencionaron casos de violencia doméstica en el ámbito laboral. En AR el mecanismo de contratación “sindical-familiar” (Cufre, 2019) da lugar a la existencia de varios integrantes de un grupo familiar en el mismo espacio laboral, hecho que puede dar lugar a situaciones como la relatada por Carla, activista de APA: “Había casos de violencia incluso verbal del hogar entre compañeros; entre una compañera que estaba casada con un compañero de la misma base y se veían todos los días, de celos, de extorsiones, de te mando una foto de vos haciendo un pete” (Carla, AR, sector call center, Aeroparque, activista de APA, entrevistada el 15/7/20). El rol de las delegadas y activistas en estas situaciones consiste en dos principales tareas. Por un lado, acompañar y contener a las mujeres durante el proceso de denuncia del agresor. Por otro lado, sus tareas incluyen la mediación con la jefatura, que ha tomado represalias contra trabajadoras que han atravesado situaciones de violencia de género. Carla relata el caso de una trabajadora aeronáutica que en 2019 sufrió un acoso sexual callejero camino a su lugar de trabajo. Al no presentarse en el trabajo luego del hecho, su jefa le exigió que recupere el tiempo de trabajo en el que había estado ausente, bajo la amenaza de sancionarla si no lo hacía. Mediante la intervención de las activistas y delegadas, se logró que no sancionaran a la trabajadora y que acceda a una licencia médica por más de un año. En 2019, desde la Secretaría de Género de APA elaboraron un protocolo de intervención en situaciones de violencia de género. Si bien aún no está incluido en ninguna reglamentación, desde la

Secretaría de Género de APA llegaron a un acuerdo con la empresa para que se respete. Este protocolo primero operó en el ámbito de APA, y a partir de su presentación en el área de género de la empresa en marzo de 2020<sup>81</sup>, rigió para todo AR. El protocolo tiene dos principales objetivos. En las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, busca evitar que se encubra al agresor, principalmente cuando éste ocupa el cargo de jefe. En segunda instancia, busca evitar que la empresa tome represalias contra las trabajadoras que denuncian situaciones de violencia de género, sean estas vividas en el ámbito laboral, en el hogar o en la vía pública. Por otro lado, desde la Secretaría de Género de APA también aspiran a que la licencia por violencia de género sea incluida en el CCT, para evitar una práctica extendida donde las mujeres deben tramitar licencias “psiquiátricas” cuando atraviesan situaciones de violencia de género.

En el caso aeronáutico, vimos cómo las situaciones de violencia de género laboral y/o doméstica se configuran como un problema central sobre el que intervienen delegadas y activistas en el lugar de trabajo, en conjunto con la Secretaría de Género de APA. Vimos que las principales tareas consisten en el acompañamiento de las mujeres violentadas y la defensa frente a posibles represalias de la jefatura. Para impedir esta práctica como el encubrimiento de la violencia ejercida por jefes, se institucionalizó un protocolo para intervenir en situaciones de violencia y hay una disputa abierta para incluir cláusulas específicas en el CCT.

En el **caso de Madygraf**, los casos de violencia de género son abordados en la CM. Al igual que en el caso ferroviario y el aeronáutico, existió la vía familiar de ingreso a la fábrica. La mayoría de las mujeres que ingresaron luego de la toma y puesta en producción de la fábrica bajo gestión obrera eran parejas o familiares de los trabajadores, lo que también dio lugar a situaciones de violencia doméstica en el ámbito laboral. Martina, una de las fundadoras de la CM, se refirió al caso de una compañera que sufrió violencia física en el hogar, donde el agresor era su pareja y también trabajador de la fábrica:

Y hemos encontrado casos acá en Madygraf de familias en las que la realidad acá se expresa de una forma pero en la casa no tiene nada que ver, hay violencia de género. [...] Si vos querés ocultar la realidad de lo que pasa adentro tu casa, y venís acá a la fábrica y te comportas con

---

<sup>81</sup> La empresa Aerolíneas Argentinas abrió un área de género en marzo del 2020 para “canalizar” cuestiones de género. En este espacio, el sindicato puede pedir una reunión y presentar diversos reclamos. Esta información se desprende de un comunicado publicado en la página oficial de APA el día 6 de marzo de 2020.

tu compañera como si fuese “la familia”, y por otro lado yo entro al baño y veo que la compañera no está tan bien por todo lo que pasa en la casa... yo no te puedo juntar a vos con tu compañero y querer hablar en común. Tengo que hablar con él por un lado, y tengo que hablar con ella por el otro. Nosotros acá en MadyGraf no podemos permitir que haya casos de violencia de género, de ninguna manera... (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 28/5/17)

Para intervenir en este tipo de casos, y a partir de la denuncia realizada en la CM, se conformó una *comisión mixta*, con un integrante varón, referente de la fábrica y una integrante de la CM. Esta comisión le planteó al trabajador dos opciones: o cambiaba sus actitudes violentas o se priorizaba el trabajo y la seguridad de la mujer. El accedió a empezar un tratamiento por el alcoholismo, a ir a un psicólogo para tratar su violencia y a que se le descuenta el 20% del sueldo para sostener la mantención de ella y de sus hijos. A su vez, en la CM las situaciones de violencia se abordan de dos principales maneras. Mientras los hechos más “graves”, -en especial de violencia física- se tratan en el espacio de la CM, otros hechos de violencia como la violencia verbal, se suelen resolver mediante charlas informales entre compañeras. A fines de 2019, y frente a un caso de violencia física sufrido por una trabajadora de la fábrica por fuera del lugar de trabajo, las trabajadoras abordaron el caso de manera colectiva en la CM. Una de las activistas de la CM armó grupo de WhatsApp con todas las mujeres de la fábrica y debatieron cómo organizarse para acompañarla y decidieron consultar a la abogada de la fábrica por el caso. Luego plantearon en asamblea la necesidad de contar con un protocolo para casos de violencia de género. Por otro lado, y al igual que en el caso ferroviario, la CM se configuró como un espacio de resignificación de situaciones de violencia vividas en el pasado. María, trabajadora de Madygraf, contó una situación que vivió con su (ex) pareja, -previo a su ingreso en la fábrica-, por primera vez en una reunión de la CM:

Me di cuenta que no era el problema yo. Que el problema lo tenía la otra persona. Relacionarme más con las mujeres me ayudó a contar... [...] Una no anda por la vida hablando de esto porque te da vergüenza, o por ahí decías, “la culpa era mía, él tenía razón porque yo trabajaba mucho y yo me lo merecía”. Después me di cuenta que yo no merecía nada de eso. (María, Madygraf, sector juegoteca, activista, entrevistada el 15/5/20)

El testimonio de María también da cuenta de que parte del proceso de acompañamiento por parte de otras mujeres de la CM, implicó el aliento para cambiar su situación: “Estando con la comisión de mujeres me sentí como muy apoyada, muy de

hacerme dar cuenta de... “¡María vos puedes!”.” (María, Madygraf, sector juegoteca, activista, entrevistada el 15/5/20). Por otro lado, y al igual que lo observado para el Encuentro de Mujeres Químicas y Petroquímicas, los espacios autónomos de mujeres permiten la conexión de experiencias comunes. Esto coincide con el relato de Lucila, activista de la CM. En el año 2013, luego de participar por primera vez en un taller de violencia de género en el ENM, reflexionó sobre la situación de violencia de género atravesada por su madre, donde el agresor era su papá: “pude entender por lo menos creo que una parte de lo que ella sentía. Me imaginaba que se sentía mal pero no me imaginé en profundidad todos los problemas que tuvo y todo lo que tuvo que afrontar porque hace mucho era naturalizado que el chabón te pegue y te trate mal, *era normal*”. (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). La realización de talleres en instituciones y espacios por fuera de la fábrica Madygraf fue una de las principales políticas de la CM para dar a conocer la experiencia de su organización. Se trata de una de las formas en la que se manifiestan los lazos entre “barrio” y “fábrica” (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020). En el siguiente testimonio, se observa el relato en primera persona de María, quién desarrolló un activismo específico alrededor del problema de la violencia:

Y empezamos a hablar, y te empiezan a preguntar, y yo terminé contando... un poquito de mi historia, de que sufrí violencia de género... Y después de eso, me manda una persona un mensaje y me dice, “¿sabes qué? Gracias a vos yo pude ir y denunciar a mi marido”. Porque yo lo que siempre digo es que se puede. A veces uno dice “no, cómo voy a hacer” ... mi casa es chiquita, pero tengo las cosas básicas que necesito, no tengo mucho más; de hecho tengo la tele arriba de una cajonera, pero digo, “la paz que yo tengo como persona, ¡como mujer! La tranquilidad... Y el ¡poder enfrentar! (María, Madygraf, sector juegoteca, activista, entrevistada el 15/5/20)

En la cita, vemos que la transmisión de la propia vivencia le permite presentarse como una referencia para otras mujeres, en el sentido de demostrar que “se puede” enfrentar una situación violenta mediante el apoyo colectivo de la CM, y salir de ella. Es interesante además que haya aludido a una cuestión material, lo que pone en evidencia una *preocupación en torno a cómo sustentarse sin el ingreso de la pareja*, un problema estructural en la vida de las mujeres cuando se trata de enfrentar violencias, que aumenta ante la existencia de hijos. Ante este problema, en el caso de Madygraf vemos que por medio de la asamblea toda la fábrica colaboró con María cuando ella necesitó una ayuda

material, frente a la muerte de su madre; una actitud que la hizo incluso “involucrarse más” en la gestión de la fábrica.

## **Palabras finales**

En el primer apartado presentamos los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a puestos laborales masculinizados y las formas que encontraron para superarlos. Las entrevistadas dan cuenta de *mecanismos empresariales de exclusión de las mujeres de los puestos laborales tradicionalmente masculinos* y perciben que opera una *naturalización de la fuerza física como justificación de la división sexual del trabajo*. Ante la utilización de la constitución biológica de los géneros como justificativo de la exclusión (Varela, Lazcano y Pandolfo, 2020; Ballesteros Doncel, 2016), las activistas y delegadas dan cuenta de que las diferencias físicas sexogenéricas no constituyen un obstáculo para la realización de ciertas tareas. Así, vimos que “demuestran” que también ellas pueden realizarlas en el caso ferroviario, o que implementan estrategias de solidaridad con los varones para las tareas en las que necesitan ayuda, como en el caso de Madygraf. Por otro lado, identificamos tres *vías de acceso a territorios laborales tradicionalmente masculinos*: a) mediante un reclamo individual presentado ante la empresa; b) mediante reclamos sindicales impulsado por las delegadas de base y c) mediante la construcción de solidaridades entre compañeros de trabajo, que permitieron tanto la transmisión de saberes técnicos como la ayuda de los varones en tareas que exigen fuerza física. Asimismo, observamos que la participación en espacios colectivos de mujeres que abordan el problema de las desigualdades sexogenéricas laborales, promueve cambios en las percepciones de las mujeres, configurando el acceso a territorios laborales masculinos como un reclamo colectivo de las trabajadoras. El intercambio de experiencias que dan cuenta de las luchas dadas por otras mujeres para acceder a dichos puestos permite visualizar la posibilidad de acceder a territorios masculinos; y en ese sentido, motiva reclamos en el propio lugar de trabajo para lograrlo.

Kergoat (2003) plantea que existen dos principios que rigen la división sexual del trabajo. Por un lado, el “principio de separación”, que establece la existencia de trabajos de varones y trabajos de mujeres. Por otro lado, el “principio jerárquico” que establece que un trabajo de varón “vale” más que uno de mujer. En el marco de esta tesis, esta

diferenciación nos permite dar cuenta de dos principales tendencias que se desprenden del análisis de los casos. En primer lugar, vemos que la principal vía para cuestionar la división sexual del trabajo al interior de los lugares de trabajo se configuró a partir de la pelea por acceder a puestos masculinizados. Esta pelea permitió empezar a traspasar las fronteras que demarcan territorios femeninos y masculinos, y por lo tanto, cuestionar el *principio de separación*. En segundo lugar, observamos que aún no ha sido tan abiertamente cuestionado el *principio de jerarquía*, debido a que el problema de las categorías no ha estado tan presente entre las demandas<sup>82</sup>. Sin embargo, hemos visto algunos reclamos en este sentido. Por ejemplo, en la lucha por el acceso a los puestos de maquinista más calificados o en el cuestionamiento a las *discriminaciones indirectas* impuestas por las empresas asociadas a la división sexual del trabajo; que daba lugar a la obtención de beneficios laborales por parte de los varones, tales como plus salariales y mejoras en las condiciones laborales.

En el segundo apartado identificamos: a) conflictos generados alrededor del no reconocimiento de derechos reproductivos contemplados en CCT como las licencias por maternidad y por hijo enfermo; b) conflictos surgidos a partir de situaciones excepcionales como la pandemia que afectaron a las mujeres que debían hacerse cargo tanto del trabajo reproductivo en el hogar (principalmente las tareas escolares) como del trabajo asalariado y c) demandas de género que intentan *ampliar* los derechos asociados al trabajo reproductivo, como el lactario, las tripulaciones reforzadas y la juegoteca. Asimismo, identificamos cuestionamientos hacia la normativa laboral, que, al no reconocer el carácter remunerativo de las licencias por maternidad, afecta la acumulación de antigüedad laboral para las mujeres madres, y de esta forma afectan otros beneficios laborales como el aguinaldo, la extensión de las vacaciones, y, como vimos en este caso, el acceso a mejores categorías laborales. La lucha por la defensa y/o ampliación de derechos reproductivos en el lugar de trabajo, permite observar una forma particular en la que las trabajadoras pueden convertirse en “puentes” entre las esferas de producción y reproducción (Varela, 2019). Mediante el impulso de estas demandas, las trabajadoras

---

<sup>82</sup> Según Kergoat, esta valoración diferencial se manifiesta principalmente en las calificaciones asociadas a trabajos realizados por varones y mujeres. También afirma que el desafío de las mujeres consiste en desarrollar un “desaprendizaje” que permita reconocer su propia calificación, por medio de una reivindicación colectiva (2003:850).

enlazan dos esferas que territorialmente aparecen separadas, *exigiendo el reconocimiento del trabajo de cuidados que realizan fuera del lugar de trabajo asalariado.*

En el tercer apartado, observamos las formas diversas en las que se manifestó el problema de la violencia en el lugar de trabajo, las formas en que intervienen las empresas y las direcciones sindicales en estos casos, y las formas de abordaje de este problema por parte de activistas y delegadas. Además, vimos que los espacios autónomos de mujeres se presentan como *ámbitos de reconocimiento y resignificación de situaciones de violencia y como ámbitos de formación de delegadas y trabajadoras en el abordaje de situaciones de violencia.* Como afirman Lenta, Longo y Zaldúa (2019) a partir del análisis de las mujeres ferroviarias de la Línea Sarmiento, el proceso de organización de las mujeres como colectivo, permite el reconocimiento de violencias internas y externas al espacio laboral, así como “la desnaturalización, problematización y solución de situaciones discriminatorias vividas en un principio como un problema individual” (2019:202). Así, los casos analizados coinciden con la orientación general identificada por Goren y Prieto (2020) para las agendas sindicales regionales, donde afirman una tendencia a priorizar problemáticas como la violencia de género, vinculadas con el plano de las relaciones interpersonales. Esto mismo hemos visto en los distintos casos analizados.

A partir del estudio de estos tres problemas, observamos que las iniciativas de cambio pueden estar motivadas por la afirmación de determinados valores como la “igualdad”, la “equidad” o que no exista “diferencia por el sexo” en cuanto al acceso a puestos de trabajo y a las condiciones laborales; o pueden buscar el reconocimiento del trabajo reproductivo no pago que recae mayoritariamente en las mujeres -lo cual motiva también la lucha por el reparto igualitario del trabajo reproductivo en el hogar-, y la visibilización del problema de la violencia de género, que también afecta particularmente a las mujeres.

## Capítulo 3. Las políticas de género en las organizaciones sindicales

En este capítulo nos enfocaremos en las políticas de las direcciones sindicales dirigidas hacia las mujeres, con el objetivo de analizar el lugar que ocupan las mujeres en las organizaciones sindicales. En el primer apartado identificamos las políticas de género existentes en cada sindicato bajo estudio. En el segundo apartado nos detendremos en una de las principales políticas de género desplegadas: las instancias propias de mujeres y/o de género. Para abordar estas dimensiones nos basamos en el análisis de fuentes secundarias, y particularmente en la revisión de las comunicaciones públicas de los sindicatos. La inclusión de testimonios provenientes de entrevistas semiestructuradas busca dar cuenta de las percepciones de delegadas y activistas en torno a las políticas de género identificadas. Nos preguntamos: ¿Qué lugar ocupan las mujeres en la política sindical? ¿A quiénes se dirigen las políticas de género? ¿Cómo se construyen los espacios de mujeres y/o de género? ¿De qué manera participan las mujeres en las instancias propias de mujeres y/o de género?

### 3. 1 Políticas de género en sindicatos y organizaciones laborales

#### 3.1.1 Políticas de género en la Unión Ferroviaria

En el caso de la Unión Ferroviaria (UF), las políticas sindicales dirigidas a las mujeres trabajadoras comienzan a implementarse a partir del año 2013, cuando Sergio Sasia asumió como Secretario General por la Lista Verde de la UF. En este caso, identificamos dos *políticas principales dirigidas a las mujeres ferroviarias*: las Jornadas de Salud de la Mujer y la creación de instancias de mujeres y/o de género<sup>83</sup>. Podemos distinguir *dos momentos diferenciados* en cuanto a la implementación de estas políticas.

Durante el primer periodo entre los años 2013 y 2018, la dirección de la UF se concentró en el impulso de las Jornadas de Salud de la Mujer. Como puede observarse en el discurso pronunciado por Sasia durante el acto por su asunción como Secretario

---

<sup>83</sup> La UF también intentó aumentar la participación de las mujeres en el sindicato por medio del deporte, y en particular a través de la convocatoria de las trabajadoras ferroviarias para integrar equipos de fútbol femenino en las líneas del ferrocarril. En este apartado lo dejamos fuera del análisis, porque la integración de los trabajadores por la vía del deporte, constituye una política sindical dirigida tanto a varones como a mujeres. Para un mayor desarrollo de este punto, ver capítulo 4.

General, el llamado a las mujeres a participar del gremio se combinó con el intento de aumentar la participación de los jóvenes: “Hoy asumen además, a lo largo y ancho del país en las distintas Seccionales, *más de 120 mujeres dirigentes y 250 jóvenes*; ese es el camino que vamos a seguir a partir de hoy, integrando a todos los trabajadores en los distintos niveles de representación” (UF, 16-4-2013)<sup>84</sup>.

Como analizan distintos autores, frente a la deslegitimación de los sindicatos –lo cual se manifiesta especialmente en las bajas tasas de afiliación-, los gremios han buscado renovar los repertorios de organización, y allí en general se inscribe la incorporación de la agenda de género (Rodríguez, 2020). Tal como explica Godinho (2020), en las últimas décadas la integración de jóvenes y mujeres en los gremios se constituyó como una de las principales estrategias propuestas por organizaciones sindicales internacionales para renovar la participación sindical en la región. Según la autora, los organismos sindicales internacionales se constituyen como referencias en cuanto a las directrices y principios que deben orientar la construcción de la política de género. En su artículo la autora cita al secretario general de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)<sup>85</sup> cuando hace referencia al “proyecto de auto- reforma del movimiento sindical”: “Debemos incluir más jóvenes, más mujeres, más sectores no tradicionales del sindicalismo” (2009:49). De hecho, la CSA estableció acciones afirmativas para incluir mujeres y jóvenes: un cupo femenino del 40% como mínimo para participar de sus organismos de decisión, paridad en las delegaciones nacionales, y un mínimo de 15% de delegadas menores de 35 años. Sin embargo, también se reconoce que existe una distancia entre las decisiones regionales y la concreción de las mismas en las centrales nacionales; ya que acuerdos logrados a nivel regional, luego se resisten a ser concretados a nivel nacional. Como afirma Godinho, “la cooperación internacional suele ser más abierta hacia las organizaciones que asumen una política de inclusión de las mujeres” (2009:16).

---

<sup>84</sup> Corresponde a un comunicado publicado en la página oficial de la Unión Ferroviaria, el día 16 de abril de 2013. A lo largo de este capítulo, cada vez que se utilice esta referencia será para indicar comunicados que se publicaron en la fecha referida en la cita.

<sup>85</sup> La CSA es una expresión sindical regional, que afilia a 48 organizaciones sindicales del continente americano. La CSA a su vez conforma la Confederación Sindical Internacional (CSI). La Confederación General del Trabajo (CGT), - que la UF integra-, está afiliada a la CSA, junto con la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma.

Esta influencia de los lineamientos internacionales podría observarse en el hecho de que tanto la *Juventud Nacional Unión Ferroviaria* (JNUF)<sup>86</sup> como *Mujeres Ferroviarias* fueron espacios impulsados por Karina Benemérito, quien ocupa la Secretaría de Relaciones Internacionales. Mientras que la política de integrar jóvenes en el gremio se incluye en la agenda sindical en el año 2011, es decir algunos años antes; de hecho, la creación de la JNUF en el 2018 antecede a la creación de Mujeres Ferroviarias en el año 2019<sup>87</sup>.

Como mencionamos al inicio, una de las principales políticas dirigidas hacia las mujeres consistió en la convocatoria a delegadas y trabajadoras afiliadas para participar como oyentes en las *Jornadas de la Mujer*, las cuales son impulsadas por la UF y La Obra Social Ferroviaria (OSFE) alrededor de dos veces al año<sup>88</sup>. Consisten en charlas dictadas por especialistas que buscan la formación sindical mediante la exposición de temas vinculados al cuidado de la salud de la mujer y su familia y la higiene en el hogar. Las Jornadas se crearon en el año 2013, en el marco de las “Jornadas de Capacitación en Prevención de Salud y Hábitos de Vida Saludable para Agentes Sanitarios Ferroviarios”, que se realizaban desde la gestión anterior, jornadas que buscaban visibilizar la preocupación del gremio por el cuidado de trabajadores afiliados en tanto integrantes de la “familia ferroviaria”, la cual se presenta como pilar de la industria ferroviaria. Ahora estas charlas están dirigidas a las mujeres. Por ello, decimos que en esta actividad, la reivindicación de la “trabajadora militante” que participa de las Jornadas convive con la reproducción de estereotipos de género que fortalecen la figura de la “trabajadora madre”: nos referimos al hecho de identificar a las mujeres como las únicas responsables de las tareas domésticas y de cuidado para el sostén de “la familia ferroviaria”. A lo que se suma que la apertura de las Jornadas de la Mujer fue siempre realizada por el Secretario

---

<sup>86</sup> La Juventud Nacional Unión Ferroviaria se creó en diciembre de 2018 y al año siguiente se conformó el Secretariado de Juventud a Nivel Nacional, a cargo de Sergio Luciano Sasia (hijo del Secretario Nacional, Sergio Sasia). Su creación tuvo como objetivo “conformar una juventud abierta, federal y participativa, que tenga como pilar fundamental, sentar las bases para el presente y el futuro y aportar al fortalecimiento de la organización”. Sus ejes de trabajo son la lucha por la igualdad de género, las acciones sociales y solidarias y la promoción del deporte, la recreación y la participación (UF, 2 -10- 2020).

<sup>87</sup> Esto puede verse en un documento dedicado a la formación sindical y profesional donde no se alude a las mujeres: “el Movimiento Obrero se presenta con *renovados retos hacia las generaciones más jóvenes*, pues es necesaria la inserción de nuevos dirigentes en los distintos ámbitos de representación, que puedan aportar nuevos sentidos colectivos, que puedan desarrollar la capacidad de integrar el momento intelectual y el momento práctico social” (UF, 22-11-2011).

<sup>88</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de la UF, en las fechas 8 de julio de 2015, 27 de noviembre de 2015, 16 de noviembre de 2017, 29 de junio de 2017, y 28 de noviembre de 2019.

General, quien luego dio la palabra a las dos referentes sindicales mujeres que integran la Comisión Directiva de la UF, lo que puede evidenciar una posición subordinada de las mujeres que integran el sindicato.

Como puede seguirse de los análisis de Goren y Prieto, existen perspectivas dentro de los sindicatos que reproducen la sinonimia dominante entre mujer y cuidadora; a partir de imaginarios y estereotipos que rodean las diferentes ocupaciones de las mujeres, “cimentados en una base familiarista y maternalista sobre la cual se erigen las identidades feminizadas hegemónicas” (2020: 79)<sup>89</sup>. La reproducción de este enfoque se puede observar en las palabras pronunciadas por el Doctor Cifre, director de la OSFE, en el marco de las 7° Jornadas de la Mujer: “Las mujeres son el *vehículo de información* tanto hacia sus pares de trabajo *como en sus casas con sus parejas, padres e hijos*, ese es un comportamiento que no podemos lograr que adquieran los hombres, por eso *consideramos a la mujer el cable de comunicación social fundamental para preservar la salud familiar y laboral*” (UF, 8-7-2015; 27-11-2015). Esta imagen también se reproduce mediante los comunicados institucionales publicados hasta 2018, a propósito del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres<sup>90</sup>. Allí, se saluda a las mujeres como “portadoras de la vida y el amor” y se reivindica la figura de Evita en el campo social, como modo de participación en la vida política del país. Esto nos permite dialogar con dos estudios. Por un lado, con la recuperación de la historia de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), realizada por León (2015). En el retorno de la democracia las mujeres de ATE presentaron una declaración al Congreso sindical realizado en 1984, donde solicitaron la creación del Centro Nacional de Mujeres. Según León, esto lo hicieron tomando como modelo a Eva Perón y promoviendo el aporte de las mujeres “en los vastos campos de la acción social, la familia y la cultura” (2015:54). Por otra parte, el estudio de casos realizado por Aspiazu (2019) en dos sindicatos de salud da cuenta de la reproducción de estereotipos de género en los mensajes institucionales vinculados al Día de la Mujer<sup>91</sup>.

---

<sup>89</sup> Hutchinson (2014), da cuenta de que en el feminismo obrero chileno convivieron perspectivas de equidad de género y perspectivas que naturalizaban la división sexual del trabajo y estereotipos ligados a la femineidad.

<sup>90</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de la UF, en las fechas 8 de marzo de 2015, 8 de marzo de 2016 y 8 de marzo de 2018.

<sup>91</sup> Aspiazu (2019) se enfocó en las desigualdades de género percibidas por la dirigencia sindical perteneciente a la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP) y la Federación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA).

Allí, se reivindican la sensibilidad y el amor como valores propios de las tareas vinculadas al cuidado y como parte de una “esencia femenina”.

El segundo periodo en cuanto a la implementación de la política de género comienza en septiembre de 2019, cuando la dirección sindical impulsa la *Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias* y la *Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Juventud Nacional Ferroviaria*. Una iniciativa que antecedió la creación de estos espacios fue la realización de un Encuentro de Mujeres a propósito del 8 de marzo de 2018<sup>92</sup>. Este fue convocado por la dirección sindical de la UF de la Seccional Retiro en conjunto con la OSFE y estuvo a cargo de la Secretaría General de la Seccional Retiro, y cuatro autoridades de OSFE, entre ellas, 2 mujeres. Los temas abordados allí fueron la salud de las mujeres y la violencia de género laboral y doméstica. Según las activistas entrevistadas que participan en la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias y en la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la JNF, estos fueron creados para “visibilizar las cosas que están mal” y para “tratar de proponer que se cambien” principalmente a partir del abordaje de situaciones de violencia. Pero las entrevistadas también afirman que su creación se debió a que “el tema de género estaba *en vigencia*” (Mónica, Ferrovías Línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 25/6/20). Así, en este periodo se expresa, a partir de las percepciones de las entrevistadas, otro factor que puede explicar la incorporación de políticas de género en el sindicato: el gran crecimiento del movimiento de mujeres en Argentina a partir del año 2015<sup>93</sup>. Como afirman varias autoras, la “Nueva Ola Feminista” interpeló particularmente a los sindicatos, espacialmente a partir del Paro Nacional de Mujeres de 2016 y el Paro Internacional de Mujeres de 2017 (Varela, 2020b; Gago, 2019). Rosa, delegada de la línea Belgrano Norte afirmó que la incorporación de la política de género en la UF responde a este contexto, ya que el crecimiento del movimiento de mujeres

---

<sup>92</sup> Esta información se desprende de un comunicado publicado en la página oficial de la OSFE, el día 8 de marzo de 2018.

<sup>93</sup> Otros dos factores que pueden haber influido en el desarrollo de la política de género en estos años son: a- la política de género impulsada por la oposición sindical de izquierda dentro del gremio. Este activismo de izquierda en torno al género puede verse en la conformación de una comisión de mujeres en la Línea Sarmiento desde 2009, cuyas principales demandas fueron el cupo femenino en la línea y la lucha contra la violencia de género (Lenta, Zaldúa y Longo (2018); y el reclamo por una Secretaría de la Mujer en el gremio (Izquierda Diario, 2017); y b- la división de la Lista Verde por primera vez en su historia en el año 2018, hecho que pudo haber dificultado el alcance del cupo sindical femenino necesario para presentar las listas, teniendo en cuenta que este se encontraba cubierto mínimamente. Por lo cual, la incorporación de las mujeres en el gremio se torna necesaria tanto para legalizar las listas como para competir mejor en las elecciones sindicales (Izquierda Diario, 15 -2-2017). En la Línea Belgrano Norte, por ejemplo, la lista de Sasia ganó solo por un voto (MST, 10-11-2018).

obligo a empresas y gremios a “aggiornarse” a partir del abordaje de las luchas de las mujeres: “Yo creo que lo usan políticamente, porque si lo querías hacer, ¿por qué no lo hiciste antes? [...] me parece que *es más quedar bien con la situación actual que la intención de hacerlo*” (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20)<sup>94</sup>. En las redes sociales propias y en la página oficial de la UF, las publicaciones comenzaron a reflejar el problema de la violencia, a conmemorar el Ni Una Menos el 3 de junio, a reivindicar los derechos de las mujeres y la igualdad, ya visibilizar las reuniones realizadas por los espacios de mujeres<sup>95</sup>.

Estas instancias -la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias, la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la JNF y como veremos más adelante, las comisiones de género de las líneas de ferrocarril-, a su vez, se crean por fuera de la comisión directiva. Como afirma Godinho, el hecho de que estas instancias no estén reconocidas en los estatutos, las convierte en “el eslabón más débil de la estructura y quedan sometidas al riesgo de ser vaciadas por el juego de relaciones de poder del momento” (2020: 41). Esta debilidad puede reflejarse en la poca visibilidad que tienen las iniciativas de género en la página oficial de la UF, problema común en el mundo sindical. Rosane Silva, secretaria de la Mujer Trabajadora de la Central Única de Trabajadores de Brasil (CUT) entre 2008 y 2015, afirmó que “fue necesario una mujer en la secretaría de Comunicación para que las mujeres aparecieran en las fotos y en la página web de la CUT” (Godinho, 2020:49). En el caso de la UF, la creación de redes sociales propias –poseen la página de Facebook “Mujeres ferroviarias UF-Lista Verde” y páginas de las comisiones de género de las líneas- fue una estrategia para visibilizar su existencia y su política de género.

En este caso, las políticas de género se concentraron, como vimos en el capítulo 2, en dos ejes: las desigualdades sexo-genéricas en el trabajo y la violencia de género. Para impulsarlas se realizaron actividades de formación en género, Encuentros de

---

<sup>94</sup> Un activista reconoce como otro factor, la presión que ejercen las instituciones estatales en la incorporación de las políticas de género en el gremio: “Tiene que ver con una política de Estado, de lineamiento que llega inclusive a los sindicatos, o a las empresas públicas, *el gremio se tiene que ir adaptando* [...] Y a la vez hacer política sindical más propia que apoyen al feminismo, que apoyen a las mujeres. (Daniel, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector limpieza, activista UF, entrevistado el 25/11/20)

<sup>95</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de la UF, en las fechas 22 de octubre de 2019, 18 de diciembre de 2019, 26 de diciembre de 2019 y 3 de junio de 2020.

Mujeres Ferroviarias<sup>96</sup> que contaron con la participación de trabajadoras de base, activistas y directivas y se crearon comisiones de género en las líneas de ferrocarril. Además, participan en un espacio intersindical: *Mujeres del Transporte*, un encuentro impulsado por la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT) y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)<sup>97</sup>, donde participan directivas y algunas delegadas de sindicatos del sector transporte, adheridos a la Confederación general del Trabajo de la República Argentina (CGT).

### 3.1.2 Políticas de género en el Sindicato del Personal Químico y Petroquímico

En el Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (SPIQyP) las principales políticas dirigidas a las mujeres fueron la creación de un espacio de mujeres y la realización de Encuentros de Mujeres Químicas y Petroquímicas. Ambas surgen principalmente por iniciativa de la dirección sindical. La *Secretaría de la Mujer y la Familia* fue creada en el año 2006 por impulso de Pedro Salas -quien se desempeñó como Secretario General desde 1986-, con el fin de estimular la participación sindical de las mujeres en el gremio. La temprana incorporación de una instancia propia de mujeres en el gremio diferencia notablemente este caso de la UF, mostrando desigualdades hacia dentro de una misma central sindical, la CGT. La primera mujer en estar a cargo de la Secretaría de la Mujer y la Familia fue Eva Méndez, quien se desempeñó en este cargo hasta el año 2018. Según Paola, una de las delegadas de base e integrantes de la Comisión Directiva del SPIQyP, su nombramiento fue un reconocimiento a su labor como delegada de base en la empresa química Pelikan y como directiva de la obra social; y, a su vez, una manera de “cubrir el cupo femenino” (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20). En ese sentido, este caso nos permite dialogar con uno de los motivos que explican la incorporación de políticas de género en los sindicatos: el reconocimiento de la trayectoria de las mujeres en la militancia sindical (Godinho, 2009). Si bien la iniciativa surgió de un dirigente del SPIQyP, Paola también

---

<sup>96</sup> Esta información se desprende de una publicación tomada de la página de Facebook de MF, el 3 de diciembre de 2019.

<sup>97</sup> El 25 de julio de 2019 se realizó la Primera jornada mujeres del Transporte ITF en la sede de la CATT, organización que engloba a los sindicatos del sector transporte liderada por Juan Carlos Schmid. El lema de las jornadas fue “las mujeres fortalecen los sindicatos”. El objetivo consistió en la generación a futuro de “herramientas y proyectos que fortalezcan a las mujeres del transporte” y se expuso la importancia de la capacitación y la formación sindical de las mujeres trabajadoras y también sobre las diferentes problemáticas del sector (SICONARA, 2019).

reconoce el importante rol que cumplió Eva Méndez: “Ella creó la secretaría de la mujer para darnos un lugar a nosotras, porque el sindicalismo es de los hombres si te ponés a pensar. Pedro Salas es el fundador del sindicato, y es el que *le da un lugar y le hace un lugar a Eva y le da la Secretaría de la Mujer*”. Un motivo que rápidamente se combina con otro también ya estudiado: el reconocimiento de este espacio de mujeres como un lugar *cedido* por los dirigentes del sindicato (Godinho, 2009).

En la página oficial del SPIQyP no hay ninguna sección, noticia o apartado dirigido particularmente a las mujeres y/o a la Secretaría. En cambio, las referencias a las mujeres pueden encontrarse en el principal medio de difusión del SPIQyP, la red social Facebook. Allí, la dirección sindical realiza publicaciones que responden a una agenda de efemérides. En ellas, se reivindica la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad mediante la conmemoración de la obtención del voto femenino y el rol de Eva Perón como guía espiritual<sup>98</sup>, lo cual coincide con el caso ferroviario. Además, se realizan publicaciones ligadas a la agenda del movimiento de mujeres, a propósito del Día Mundial Contra la Trata, el Día Internacional de la Mujeres y el Día internacional contra la violencia de género<sup>99</sup>. La mayoría de estas publicaciones llevaban únicamente la firma del Secretario General y no aparece el nombre de quien encabeza la Secretaría de la Mujer; lo cual podría evidenciar el lugar subordinado de la secretaría y la persistencia en su invisibilización. Por otro lado, el intento por reflejar a las trabajadoras se observa en el lenguaje utilizado en las publicaciones de la página oficial y en Facebook, donde mayormente se nombra a “trabajadores y trabajadoras” e incluso se llegó a usar el lenguaje inclusivo: “feliz día del trabajadrx”. Por otro lado, la participación de la Secretaría de la Mujer y de la Familia en los espacios del movimiento de mujeres es reciente: convocó a participar de la movilización Ni Una Menos (NUM) en 2017, y participaron por primera vez de un Encuentro Nacional de Mujeres (ENM) en 2019.

Por su parte, el *Encuentro de mujeres Químicas y Petroquímicas* es una actividad convocada por el Secretario General y la Secretaría de la Mujer y la Familia, donde se

---

<sup>98</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial del SPIQyP, en las fechas 7 de mayo de 2020 y 9 de septiembre de 2021.

<sup>99</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial del SPIQyP, en las fechas 30 de julio de 2020 y 25 de noviembre de 2021.

busca la participación de delegadas y trabajadoras de base<sup>100</sup>. Esta actividad se realiza una vez al año desde el 2014 en Mar del Plata, donde el sindicato cuenta con servicio de hotel. Previamente se realizaban encuentros que trataban temáticas de género para quienes integran la Comisión Directiva. La actividad central involucra una instancia de formación mediante el dictado de una charla por parte de profesionales. La apertura de la charla está a cargo del Secretario General, quien está acompañado por la responsable de la Secretaría de la Mujer y la Familia, y de otro directivo varón. La presencia del Secretario General durante la totalidad de la charla, desentona con la actitud de muchos dirigentes varones que se retiran de la actividad una vez realizada la apertura, práctica extendida en los talleres para público mixto (Godinho, 2009). Para Paola, una de las delegadas entrevistadas, la participación de los varones dirigentes en las actividades de mujeres es percibido como una forma de “acompañar” la actividad. Este vínculo entre las políticas de género y el rol de dirigentes varones podría evidenciar que para la dirección sindical, la participación de las mujeres constituye un eje central en su política sindical. Sin embargo, la poca presencia de la Secretaría en la página oficial y redes sociales del gremio indican que, aun tratándose de una instancia incluida en la Comisión Directiva, la Secretaría de la Mujer y la Familia no logra desarrollarse a partir de un funcionamiento autónomo.

Eva Méndez, ex secretaria de la Mujer y la Familia destacó que las jornadas buscan: “la concientización de las compañeras y la lucha por resolver las problemáticas que todavía hay con respecto al género” (SPIQyP, 17-11-2017)<sup>101</sup>. Sin embargo, en estos encuentros, al igual que en las Jornadas de Salud de la Mujer promovidas por la UF, también convive la imagen de la “trabajadora militante” que participa del gremio y la reproducción de estereotipos que fortalecen la imagen de la “trabajadora madre”. Esto puede verse en los discursos de apertura a cargo del Secretario General. En el 3° encuentro realizado en 2016, manifestó que “*el acompañamiento de las compañeras mujeres ocupa un rol fundamental en la organización sindical y en nuestras familias*” (SPIQyP, 16-8-2016); aunque no hubo referencias a un cuestionamiento de los estereotipos de género

---

<sup>100</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial del SPIQyP, en las fechas 16 de agosto de 2016, 17 de noviembre de 2017 y 5 de noviembre de 2019.

<sup>101</sup> Corresponde a un comunicado publicado en la página oficial del SPIQyP, el día 17 de noviembre de 2017. A lo largo de este capítulo, cada vez que se utilice esta referencia será para indicar comunicados que se publicaron en la fecha referida en la cita.

ligados al rol de la mujer en la familia. La reproducción de estereotipos de género también puede observarse en los temas tratados en las charlas los cuales hicieron eje en dos temáticas: la violencia laboral y de género, y el rol de las mujeres en el espacio reproductivo. En el 3º Encuentro, realizado en el año 2016, uno de los profesionales que dictó la charla “Sexualidad, Estrés y Calidad de Vida” afirmó: “Por eso la importancia de capacitarlas y darles herramientas *para que sean plenamente dadoras y educadoras de la vida*”. Al igual que en el caso ferroviario, “la familia química” adquiere un lugar central en el SPIQyP, mediante la promoción de los servicios que otorga el sindicato a las afiliadas<sup>102</sup>. Esto se expresa también en el nombre de la instancia propia de las mujeres, donde “mujer” y “familia” aparecen como cuestiones que deben ser abordadas de manera unificada.

### 3.1.3. Políticas de género en el sector aeronáutico

En la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) las políticas de género surgen esencialmente del espacio propio de las mujeres que existe en el gremio: la Secretaría de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo. Esta se creó en el 2008 por iniciativa de la dirección sindical. La creación de una instancia de mujeres en APA, en conjunto con la creación de la Secretaría de Juventud y la Secretaría de Derechos Humanos, podría dar cuenta del intento de la dirección de APA por modificar su perfil gremial, en pos de fortalecer a la organización gremial: al igual que la CGT, la Central de Trabajadores de la Argentina de los trabajadores (CTA) integra la CSA, organismo internacional que promovió la “Autorreforma Sindical” desde principios de la década<sup>103</sup>. Como referimos con anterioridad, uno de los puntos de este programa refería al fortalecimiento de los sindicatos mediante la participación de jóvenes y mujeres, por lo que en este punto presenta una similitud con la UF, adherida a otra central sindical, la CGT. Sin embargo,

---

<sup>102</sup> Las reflexiones en torno a la familia ferroviaria, química y gráfica fueron alentadas por la lectura del artículo “La familia aeronáutica y sus tensiones internas. Un análisis de la configuración del colectivo laboral en Aerolíneas Argentinas” escrito por Sara Cufre (2019), quien estudia procesos de configuración del colectivo laboral de Aerolíneas Argentinas a partir de los sentidos en torno a la idea de familia aeronáutica como elemento que articula las tensiones al interior del colectivo laboral. A su vez, las reflexiones fueron motivadas por intercambios realizados con la autora del artículo.

<sup>103</sup> En efecto, desde la Secretaría de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo, han participado de talleres y conferencias virtuales promovidas por la CSA, como puede observarse en comunicados publicados en la página oficial de APA los días 11 de octubre de 2019 y 12 de abril de 2021.

la Secretaría de APA comienza a desarrollar políticas de género desde el año 2013, cuando asume Mónica Ameneiros como secretaria junto con Dolores Dufau, pro secretaria. Aquí cumplió un papel fundamental el activismo previo de Mónica Ameneiros en el movimiento de mujeres mediante la participación en los ENMs, pero también en la Secretaría Nacional de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA<sup>104</sup>. Sobre Estela Díaz, actual ministra de Mujeres, Género y Diversidad de la PBA y ex secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA, Mónica Ameneiros afirmó:

Ella fue nuestra conductora, nuestra maestra -por decir de alguna manera- una compañera que no para nunca y así nos formó, no paramos nunca [...] nosotras hicimos una mesa de trabajo con Estela Díaz conduciendo y todas las referentes de género de cada organización, impulsando actividades, marchas, convocatorias (Mónica Ameneiros, Secretaria de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo en APA, entrevistada el 4/11/20).

Por otro lado, una particularidad de este caso consiste en que la Secretaría confluyó con trabajadoras de base y delegadas que también poseían trayectorias de militancia previas en el movimiento de mujeres y disidencias. Un punto que también ha sido destacado en la bibliografía sobre el tema, que identifica la “fuerte militancia en el feminismo” como uno de los factores que explica la introducción de la temática de género en los gremios (Godinho, 2009:14).

La existencia de una sección propia llamada “Género” en la revista virtual de APA (“Aerogremial. Revista Digital de lxs Trabajadorxs Aeronauticxs”) le otorga visibilidad a las políticas de género impulsadas, lo cual presenta una diferencia con el caso ferroviario y con el SPIQyP, que no poseen secciones propias en las páginas oficiales de sus respectivos gremios. Otra de las formas mediante las cuales se intenta visibilizar la cuestión de género consiste en la utilización del lenguaje inclusivo por parte de quienes impulsan la Secretaría. Esto puede observarse tanto en el diálogo con las entrevistadas como en los materiales difundidos en las redes sociales. Sin embargo, algunas entrevistadas dan cuenta de las dificultades que enfrentan las políticas de género para abrirse paso en la organización sindical. Carla, una de las activistas que participa de la Secretaría se refirió al tratamiento de las cuestiones de género y diversidad por parte del resto de los integrantes de la Comisión Directiva de APA: “siempre todo lo que es género como que lo patean un poco. Género y diversidad... “No, pero esto es más importante””

---

<sup>104</sup> Para un estudio sobre las políticas de género en la CTA, ver Godinho (2009, 2020).

(Carla, AR, sector call center, Aeroparque, activista de APA, entrevistada el 15/7/20). Asimismo, refirió a los recursos disponibles para la Secretaría. Refiriendo a la participación de la Secretaría en una de las marchas del Orgullo LGBTIQ, agregó: “agarramos cosas que ya estaban hechas de APA y las pintamos con la bandera del orgullo, [...] ya de por sí *género en general nunca cuenta con mucho presupuesto*, me parece”. Esta observación nos permite dialogar con Godinho (2009, 2020), quien identifica *la falta de recursos propios* como uno de los principales obstáculos al funcionamiento autónomo de las instancias propias de las mujeres, dando lugar a negociaciones conflictivas hacia el interior de los sindicatos.

Las políticas de género desplegadas abordan los siguientes ejes: la pelea por el reconocimiento del trabajo reproductivo, el aborto legal, seguro y gratuito; la problematización de las masculinidades; la lucha contra las desigualdades sexogénicas en el lugar de trabajo, la violencia de género y la discriminación a la diversidad sexual. Este último eje comenzó a adquirir mayor peso a mediados de 2020, cuando en la Secretaría se creó el “Área de Género y Diversidad”; mientras que en el año 2021 la secretaría pasó a llamarse “Secretaría de Género y Diversidad”<sup>105</sup>. Las estrategias desarrolladas para impulsar estas políticas de género incluyeron actividades de formación en género, acciones de visibilización de problemáticas de género en el lugar de trabajo<sup>106</sup>, la construcción de alianzas con los varones, la participación en movilizaciones feministas (NUM, Paro Internacional de Mujeres y Disidencias, las vigiliadas en el Congreso Nacional por el aborto legal), en marchas del Orgullo LGTBQI+ y en espacios inter-sindicales como la Secretaría Nacional de Género y Oportunidades de la CTA de los Trabajadores<sup>107</sup>, en la Red Nacional Intersindical Contra La Violencia y el Acoso

---

<sup>105</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de APA, en las fechas 14 de septiembre de 2020, 24 de noviembre de 2020 y 10 de julio de 2021.

<sup>106</sup> El 8 de marzo de 2020, en ocasión del Paro Internacional de Mujeres y Disidencias, APA dictaminó mediante una resolución, la realización de una asamblea de 2 horas en Aeroparque, en donde participarían las mujeres mientras que los varones deberían cubrirlos en sus puestos.

<sup>107</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de APA, en las fechas 10 de mayo de 2019, 4 de diciembre de 2020, 3 de junio de 2021, 5 de noviembre de 2019 y 6 de octubre de 2020.

Laboral<sup>108</sup>, en el frente "Mujeres Aeronáuticas Unidas"<sup>109</sup> y en la Intersindical Feminista<sup>110</sup>.

En AAA las políticas de género surgen principalmente de la instancia propia de las mujeres, la Secretaria de Género, pero también de la Pro-secretaría de Salud. Al igual que en APA, en este sindicato la incorporación de la política de género se explica principalmente por la labor de Natalia Fontana, quien se incorporó al gremio como secretaria de prensa con una militancia previa en el movimiento de mujeres<sup>111</sup>. En el año 2014 impulsó la creación de una comisión de género de carácter informal. A partir de una reforma del estatuto sindical en el año 2018, se crea la Secretaría de Género junto con la Secretaría de Derechos Humanos. Este cambio permitió la designación de Natalia Fontana como secretaria de Género y por lo tanto una dedicación exclusiva a la temática. Según Natalia Fontana, la integración de la instancia de mujeres a la Comisión Directiva le otorgó un mayor estatus de importancia en las discusiones con las empresas y “un rol primordial dentro de la nueva comisión directiva” (Natalia Fontana, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de AAA, entrevistada el 9/11/20). Las políticas propias de este espacio adquieren visibilidad en la organización sindical mediante publicaciones en la página oficial del sindicato, “Comunicación Aeronavegante”.

---

<sup>108</sup> Red Nacional Intersindical Contra La Violencia y el Acoso Laboral está integrada por las tres centrales sindicales argentinas: la CGT, la CTA autónoma y la CTA de los Trabajadores, y alrededor de 109 organizaciones de base. Desde este espacio, realizan la difusión de denuncias en lugares de trabajo, capacitaciones y estudios sobre el tema en conjunto con Universidades nacionales. El Poder Ejecutivo ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en febrero de 2021. En junio del mismo año, el congreso Nacional aprobó la ratificación de dicho convenio. En este convenio, se reconoce que la violencia laboral afecta especialmente a las trabajadoras mujeres.

<sup>109</sup> Espacio de articulación de las mujeres de la rama aeronáutica integrado por APA y otros sindicatos aeronáuticos pertenecientes a la CGT como ATEPSA (controladores aéreos), UPLA, UPSA, APLA (pilotos). Queda pendiente indagar las causas que explican la ausencia de AAA, uno de los sindicatos aeronáuticos adheridos a la CGT, con más del 76% de afiliación femenina.

<sup>110</sup> La intersindical feminista surgió en febrero del año 2018, en torno a la preparación del Paro Internacional Feminista del 8 de marzo, en el marco de las asambleas que se realizaron en la Mutual Sarmiento, impulsadas por el espacio NUM. Está compuesta por la “Mesa Intersindical de Mujeres” donde participan mujeres sindicalistas de las tres centrales sindicales: la CGT, la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma; y también integrantes de la CETEP, central de trabajadores de la economía popular. En cuanto a la CGT, principalmente participan las sindicalistas que integran “Mujeres Sindicalistas”, espacio intersindical de mujeres de sindicatos que adhieren a la Corriente Federal de Trabajadores (CFT) dentro de la CGT. Ver Rodríguez (2020).

<sup>111</sup> También mencionó tener una militancia previa en el movimiento de derechos humanos. Varias autoras destacan los lazos entre movimiento feminista y movimiento de derechos humanos. Ver: Andújar (2014); Trebisacce (2020); Belloti, (1989), Di Marco (2012); Varela (2020), entre otras.

Las políticas de género desplegadas abordan los siguientes ejes: derechos reproductivos, lucha contra desigualdades sexogénicas, la violencia de género y la discriminación de la diversidad sexual<sup>112</sup>. Las estrategias desarrolladas para impulsar estas políticas de género incluyeron la incorporación de cláusulas de género en los CCT, la construcción de alianzas con los varones, la participación en movilizaciones feministas<sup>113</sup> y en espacios inter-sindicales: la Red Nacional Intersindical Contra La Violencia y el Acoso Laboral y Mujeres del Transporte. Natalia Fontana resaltó particularmente su apuesta en construir la *Intersindical Feminista*, un espacio promovido desde el colectivo Ni una menos –que integra desde el año 2016<sup>114</sup>-. Durante el mes de marzo de 2021 en el marco de la pandemia se realizaron “Encuentros Virtuales en el Mes de la Mujer” con mujeres “influyentes” invitadas por la Pro-secretaría de Salud, entre las que se destacan Isela Constantini<sup>115</sup> o Marta Cohen<sup>116</sup>. En la apertura de dichas jornadas, la prosecretaria de Salud Andrea Fernández afirmó: “Buscamos mujeres influyentes, representativas, mujeres que representan valores que estén asociados a una profesión, a la familia” (Comunicación Aeronavegante, 30-3-2021)<sup>117</sup>. En ese sentido, comparte rasgos con los casos ferroviario y aeronáutico, en cuanto a la *asociación entre mujer y familia*. Si bien esta asociación refiere a la realidad de las trabajadoras -muchas trabajadoras son madres-, esta asociación no se acompaña de un cuestionamiento al rol social asignado a la mujer, es decir, el considerarse como las principales responsables del cuidado (o, como lo definió una activista del caso gráfico, el ser “100% madres”). Por el contrario, las actividades involucran la promoción de herramientas para realizar las tareas domésticas y de cuidado. La particularidad de este caso, consiste en que estos estereotipos de género *conviven* con políticas de género que sí cuestionan al rol social asignado a la mujer. Como expusimos anteriormente, la Secretaría de Género de AAA impulsa -entre

---

<sup>112</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página de Facebook de AAA, en las fechas 25 de junio de 2019 y 8 de marzo de 2021.

<sup>113</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página de Facebook de AAA, en las fechas 6 de marzo de 2017 y 6 de marzo de 2021, y de una entrevista publicada en la revista virtual Lobo Suelto, el día 8 de marzo de 2017.

<sup>114</sup> Esta información se desprende del comunicado publicado en la página de Facebook de AAA, el día 25 de febrero de 2021, y de una nota periodística publicada en *Página 12* el día 3 de marzo de 2017.

<sup>115</sup> Isela Constantini es una comunicadora social y ejecutiva, designada como presidenta de Aerolíneas Argentinas en el año 2016 por parte del ex presidente argentino, Mauricio Macri.

<sup>116</sup> Marta Cohen es una reconocida pediatra que trabaja en el Hospital de Sheffield, en Reino Unido. En 2020, fue distinguida por la Reina Isabel como “Miembro de la Orden del Imperio Británico” en reconocimiento a su trabajo sobre la muerte súbita en lactantes.

<sup>117</sup> Corresponde a un comunicado publicado en la página oficial de AAA en Youtube, el día 30 de marzo de 2021. A lo largo de este capítulo, cada vez que se utilice esta referencia será para indicar comunicados que se publicaron en la página oficial y redes sociales del sindicato -YouTube y Facebook-, en la fecha referida en la cita.

otras movilizaciones feministas- el Paro Internacional de Mujeres y Disidencias; cuya principal bandera consiste en la visibilización y el reconocimiento del trabajo reproductivo no pago. En esa línea, uno de los aspectos que caracteriza al movimiento de mujeres es el cuestionamiento a los mandatos que asocian el ser mujer con la maternidad dando lugar a la pelea por el aborto legal, seguro y gratuito<sup>118</sup>. Esta demanda, reivindica el poder decidir si ser madre o no serlo, cuestionando de este modo el mandato que asocia el ser mujer con la maternidad.

En cuanto a la construcción de alianzas con los varones, Natalia Fontana reivindicó dos formas en las que los varones dirigentes se vinculan con las políticas de género: a) una posición más activa en la defensa de los derechos de las mujeres a instancias de las negociaciones paritarias: “*Tengo compañeros que han parado la firma de paritaria salarial porque no estaba la firma de todas las cláusulas de género. [...] en general se mira lo salarial, y el haber dado el carácter de importancia a todas las cuestiones de género me parece un paso súper importante*” (FM La Patriada, 6-3-2020), y b) una posición menos activa, que implica la delegación de las temáticas de género en las encargadas de la Secretaría: “*por ahí no entienden, pero me dicen esto te lo dejo a vos*”. Aquí se destacan dos cuestiones. En primer lugar, que la ausencia de una posición más activa se asocia al *desconocimiento sobre las cuestiones de género* por parte de los varones dirigentes (“no entienden”). En segundo lugar, que esta dinámica expresa cierta división sexual de las tareas gremiales, donde son las mujeres quienes se ocupan de los “temas de mujeres”. Asimismo, el apoyo de los varones a las propuestas de las mujeres en instancias decisorias, ha sido identificada por otras autoras como una de las principales estrategias de las mujeres sindicalistas para impulsar las políticas de género en los sindicatos (Godinho, 2009, 2020; León, 2015).

---

<sup>118</sup> En los Encuentros Nacionales de Mujeres, el cuestionamiento a la “maternidad como destino” se ligó a la problematización de la heterosexualidad obligatoria y de la familia monogámica, expresando un cuestionamiento a la asociación entre el ser mujer y un *tipo específico* de familia, monogámica y heterosexual (Alma y Lorenzo, 2009).

### 3.1.5 La política de género en Madygraf

En el caso de Madygraf, una gráfica recuperada y gestionada por sus trabajadores- la incorporación de una política de género se explica por dos factores que confluyen: la iniciativa de la organización de base de la fábrica por organizar a las mujeres gráficas y la trayectoria previa en el movimiento de mujeres de quienes impulsaron dicha organización. Alrededor del año 2010, la agrupación Bordó, organización que dirigía la comisión interna durante la gestión patronal de la ex-Donnelley-, comienza a impulsar la organización de trabajadoras gráficas; tarea que desarrollan mediante la colaboración de dos mujeres integrantes de la agrupación Pan y Rosas<sup>119</sup>. Así como en los dos sindicatos aeronáuticos analizados, dichas mujeres también poseen una trayectoria dentro del movimiento de mujeres. Martina, una de las impulsoras de esta tarea, empezó a participar de los ENM desde el año 2003; pero además posee una experiencia previa de organización de mujeres trabajadoras: en el año 2001 impulsó la organización de las trabajadoras frente a 61 despidos en Pepsico (fábrica alimenticia donde ella trabajaba)<sup>120</sup> y en el año 2009, una comisión de mujeres y familiares para lograr la solidaridad de las familias frente a un conflicto por despidos en la fábrica Kraft-Terrabusi (Chaves, 2014).

Al estar la fábrica ex Donnelley compuesta casi únicamente por varones, comenzaron a participar de los espacios sociales de la Federación Gráfica Bonaerense (FGB), como el recreo del gremio en Ingeniero Maschwitz, con el objetivo de cruzarse con las mujeres gráficas. Frente a la poca participación sindical de las trabajadoras en el sindicato y la dificultad para construir lazos con ellas, optaron por acercarse a las parejas mujeres de los trabajadores gráficos de Donnelley: “si querés indirectamente también son parte de la familia gráfica; no están en la estructura, pero sí son las que padecen

---

<sup>119</sup> La Agrupación Bordó, está conformada por trabajadores militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) y trabajadores activistas. Para un análisis del proceso en Madygraf, véase Varela, 2016; Cambiasso, Longo y Tonani 2016 y 2017; Arruzza y Varela, 2019, Varela coord., 2020. Dos militantes de Pan y Rosas, agrupación de mujeres del PTS, colaboraron con la Agrupación Bordó para poner en pie la comisión de mujeres de Madygraf. Para profundizar sobre la comisión de mujeres de Madygraf, ver Cambiasso, Nogueira y Calderaro (2020) y Nogueira, Salazar y Calderaro (2020) en Varela coord., (2020); Arruzza y Varela (2019).

<sup>120</sup> Luego del conflicto de Pepsico, Martina comenzó a organizarse con mujeres militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) con quienes participó del ENM y con quienes tiempo después fundó la Agrupación Pan y Rosas en el año 2003, luego del ENM de Rosario. Martina ingresó a trabajar en el año 2004 en la fábrica Kraft-Terrabusi, y junto con otra trabajadora militante del PTS y Pan y Rosas impulsó la organización de las mujeres dentro de la fábrica mediante la difusión de boletines de fábrica de manera clandestina para eludir el control de los supervisores, hasta que fue despedida junto a otras trabajadoras contratadas. A su vez, colaboró desde afuera de la fábrica con el conflicto que estalló en Kraft-Terrabusi alrededor de la gripe porcina, en el año 2009; ver Cambiasso y Chavez (2016).

absolutamente todas las medidas de la patronal. Entonces ahí también hay una pelea importante por ganarnos a las mujeres del sector”. (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 20/11/20)”. Más tarde, estas activistas apelan a la “familia gráfica” para lograr el apoyo de las parejas de los trabajadores y sus familiares frente a la lucha contra los despidos en el año 2011 (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020). En esta apelación a la familia, se reivindica y se busca el involucramiento de las mujeres en la lucha, y no se las ubica como meras destinatarias de políticas sindicales. De ahí surge la Comisión de Mujeres (CM): una organización que adhiere al programa de Pan y Rosas, cuyo eje son las reivindicaciones propias de las mujeres trabajadoras<sup>121</sup>.

Si bien el objetivo original de la CM consistió en apoyar la pelea de sus maridos y compañeros por la reincorporación, luego las reivindicaciones propias de las mujeres trabajadoras comienzan a ganar un lugar en la organización: “Al calor de esa experiencia empiezan a ver la pelea que tienen como mujeres y que se traslada a todos los ámbitos de la vida: al hogar, a la sociedad, también a la propia fábrica y al rol conquistado por estas mujeres” (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 28/5/20). Este proceso de politización atravesó diferentes momentos; pasando del rol de “acompañantes” de las luchas de sus parejas –trabajadores de la ex Donnelley- previo a la conformación de la CM, a considerarse como “*compañeras de lucha*” cuando se organizan en la CM en el 2011. Luego, ellas comienzan a configurar un “*nosotras mujeres*”, a partir de abordar problemas y demandas específicas de las mujeres en el espacio de la CM, hasta considerarse como “*nosotras, obreras de Madygraf*”. Esto sucede una vez que ingresan a trabajar en la fábrica, meses después de que ésta es puesta a producir bajo gestión de sus trabajadores y luego de impulsar la lucha por la recuperación en el año 2014 (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020). Pero además, en este proceso las mujeres cuestionaron el hecho de ser “100% madres”, hecho que da cuenta de una ruptura con los estereotipos que reproducen la sinonimia entre mujer y cuidadora. Si bien existió una interpelación de las mujeres en tanto madres e integrantes de las “familias de la ex Donnelley”, luego desde la CM se promovió el cuestionamiento al lugar que ocupaban en la familia, y más concretamente, al reparto desigual de las tareas de cuidado,

---

<sup>121</sup> La CM de Madygraf fue analizada en profundidad en los artículos: “La comisión de mujeres de Madygraf: organización, género y militancia en una fábrica gráfica recuperada” (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020) y “Reproducción social en la gráfica recuperada Madygraf. El hogar, la fábrica y la lucha” (Nogueira, Salazar y Calderaro, 2020).

impulsando la puesta en pie de la juegoteca y un cuestionamiento del reparto desigual de las tareas reproductivas en el hogar, lo que llevó a discusiones con sus parejas.

Desde 2015, poseen dos canales de difusión autónomos en la red social Facebook: “Mujeres de Madygraf” y “Juegoteca Madygraf”<sup>122</sup>. Además, la CM adquiere visibilidad en la política general de la fábrica mediante publicaciones propias en la página principal de Madygraf y mediante “las recorridas de fábrica”, una actividad dirigida a gente externa de la fábrica para dar a conocer la lucha de la cooperativa. En dicho recorrido, una de las paradas obligadas es la juegoteca, dónde se resalta el rol fundamental de la CM para ponerla en pie.

Por otro lado, la puesta en pie de la CM en el año 2011 fue pionera en el sector gráfico. La FGB inauguró su primer espacio de mujeres en el año 2016 a partir de una reforma del estatuto sindical: la Subsecretaría de Género. A pesar de haber sido creada mediante una reforma del estatuto sindical, no posee el rango de Secretaría. Está conformada por las 2 mujeres que integran la Comisión Directiva de la FGB, por 4 representantes zonales, por las esposas de los trabajadores, y por delegadas, y trabajadoras de base; muchas de las cuales provienen de los sectores de obra social, administración y economato. A diferencia de los otros sindicatos estudiados, pero en sintonía con la CM de Madygraf, en este espacio autónomo de las mujeres también participan parejas y/o esposas de los trabajadores, además de directivas, delegadas y trabajadoras de base.

En 2015 comenzaron a participar de movilizaciones de NUM y del ENM, desde el 2016 organizaron los “Encuentros de compañeras gráficas” por el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres y en 2017 comenzaron a participar de Mujeres Sindicalistas como parte de la CFT-CGT. También participan de la red intersindical por la firma del convenio 190 por un mundo laboral libre de violencia y acoso. Si bien la subsecretaría se presenta como un espacio “participativo” (Alicia Yanczuk, Asesora Gremial, FGB, entrevistada el 20/10/20), las trabajadoras de Madygraf entrevistadas, que están afiliadas a la FGB, indicaron que no conocían de su existencia. Al igual que en el caso ferroviario, aquí *la existencia de mujeres opositoras a la dirección sindical* resulta en un motivo para la exclusión del espacio propio de las mujeres trabajadoras en el sindicato.

---

<sup>122</sup> Además, uno de los principales medios de difusión de sus actividades y políticas es la Izquierda Diario, prensa online del Partido de los Trabajadores Socialistas y Pan y Rosas.

Los ejes que conforman las políticas impulsadas desde la CM son los siguientes: la pelea por el reconocimiento del trabajo reproductivo (por medio del reclamo de licencias de maternidad y la juegoteca), la pelea contra las desigualdades sexogenéricas en el lugar de trabajo, la violencia de género y la discriminación de la diversidad sexual, la lucha por el aborto legal, seguro y gratuito, la solidaridad con conflictos sociales y obreros. Como se observa, muchos de estos reclamos poseen similitudes con las políticas de género de los gremios aeronáuticos, APA y AAA. Tanto la trayectoria feminista de quienes impulsan estos espacios, como la constante participación en el movimiento de mujeres de quienes integran los espacios propios de mujeres, principalmente en los ENM, pueden explicar las similitudes entre ambos casos.

Los ejes mencionados previamente se desarrollan mediante las siguientes acciones: la participación en movilizaciones feministas, en el ENM y en las asambleas Ni Una Menos, la difusión de la experiencia de la CM en otras instituciones, la construcción de alianzas con los varones, y con otras trabajadoras organizadas, mediante encuentros y/o el desarrollo de lazos con trabajadoras de otras fábricas y comisiones de mujeres (de la alimenticia Kraft, de la autopartista Lear, de la gráfica Word Color). En este último caso, se promueve el apoyo mutuo en las luchas. Un indicador de este tipo de alianza, se manifiesta en la participación conjunta en los ENM, donde las trabajadoras recorren los talleres difundiendo sus respectivos conflictos laborales y los que atraviesan otras CM. En cuanto a la construcción de alianzas con los varones, varias son las formas que se han desarrollado. En primer lugar, la organización en la asamblea permite que las demandas de la CM puedan ser discutidas en el marco de la misma, un espacio de decisión de carácter mixto (participan varones y mujeres). Por fuera de la asamblea, las mujeres también coordinan acciones en común con los varones para impulsar sus demandas. Uno de los principales ejes de la CM pasa por la organización de la juegoteca. Si bien las integrantes de la CM son las principales impulsoras de este espacio, también se involucran varones. Eliana relata que durante el 2020 se reunieron con algunos varones: “por ahí nos juntamos para pensar cómo mejorar el espacio de nuestros hijos y surgen miles de ideas y bueno avanzamos con lo que vemos más viable por el momento. Después se propone en asamblea, se informa, te hacen preguntas o si tienen alguna idea mejor, se toma o se debate” (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 13/11/20). Como explicamos en otro artículo, las mujeres de la CM impulsan la participación de los varones para que tomen en sus manos las luchas de las mujeres, ya que presentan un

distanciamiento con respecto a las demandas ligadas a la reproducción social (Nogueira, Salazar y Calderaro, 2020).

### 3.2 Espacios propios de las mujeres y de género<sup>123</sup>

#### 3.2.1 Instancias de mujeres y de género en la Unión Ferroviaria

La *Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias* (MF) es coordinada principalmente por Karina Benemérito, directiva de la seccional de la Línea Roca y secretaria de Relaciones Internacionales en conjunto con Vanesa Gentile, directiva de la Seccional Sarmiento y secretaria de Estadística, y con Graciela Hevia, psicóloga social e integrante del Departamento de género (espacio creado por la Mesa para centralizar el abordaje de situaciones de violencia laboral y de género de las trabajadoras ferroviarias).

Para acceder al conocimiento de las líneas en cuanto a las desigualdades sexogénicas laborales y la violencia de género, dos problemas identificados como centrales, MF convocó a trabajadoras de base e impulsó la creación de *comisiones de género* (CG) en todas las líneas. Las reuniones convocadas por MF generalmente involucran dos momentos: una exposición inicial donde las directivas de la UF definen los temas a tratar en las CG, y un segundo momento donde se abre el espacio para la presentación de proyectos y/u opiniones de las referentes de las líneas. Las tareas de las referentes de las líneas consisten en “llevar” y/o “transmitir” la información y los planes definidos por las coordinadoras, y en “traer” las ideas y problemas que surjan de las bases: “si hay algún problema o surge alguna idea, *también es ida y vuelta*. Ellas [las referentes de la línea] *son las encargadas de transmitir entre lo que diga Karina, que es la coordinadora, y las compañeras*” (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 24/11/20). Así, una de sus tareas consiste en elaborar proyectos para modificar problemáticas que afectan a las mujeres en la línea, los cuales deben ser presentados a los directivos de la seccional: “sería como la instancia intermedia, si está aprobado y avalado por ellos, ellos son los que se encargan de hablar con la empresa” (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF,

---

<sup>123</sup> A lo largo de este apartado nos enfocaremos en los espacios propios de las mujeres y/o de género. En el anexo N° 2 se sistematizan sus principales dimensiones: su carácter formal o informal, quienes participan (trabajadoras de base, activistas, delegadas y/o directivas), el tipo de dinámica organizacional y las tareas y actividades que realizan.

entrevistada el 24/11/20). Esta iniciativa podría responder a uno de los principales obstáculos que enfrentan los gremios a la hora de atraer a las trabajadoras: *el poco conocimiento que tienen los sindicatos sobre las demandas y necesidades de las trabajadoras* (Godinho, 2009). En las reuniones convocadas por MF, pueden llegar a participar delegadas de base, -generalmente en reemplazo de las referentes elegidas que por alguna razón no puedan estar presentes- y otras referentes que integran la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la JNF, donde participan un total de 10 mujeres que representan distintas líneas de AMBA y otras provincias.

Para crear estos espacios, desde MF se pidió a les directives de las seccionales ferroviarias que eligieran a las trabajadoras que se convertirían en las “referentes” de las líneas. El criterio para elegir las se basó en la *cercanía con la dirección sindical*, ya que se eligieron a trabajadoras afiliadas que contaban con participación en las actividades del gremio, como el deporte y las Jornadas de la Mujer. Rosa, una delegada que participó de la Mesa Coordinadora de MF en reemplazo de las representantes de su línea, cuestionó el hecho de que solo se convoque a mujeres que adhieren a la dirección sindical de la UF, ya que desde la MF nunca convocaron a las trabajadoras de la línea Sarmiento que conforman una comisión de mujeres (CM) por pertenecer a una lista opositora, la Lista Bordó: “Si vos realmente querés incluir a las mujeres, incluís a todas, *no a las que van a representar un voto el día de mañana para vos nada más*, porque entonces ¿no son ferroviarias? (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20).

Desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la JNUF y en conjunto con MF se desarrollaron una serie de actividades de formación en género dictadas por especialistas: durante los primeros seis meses del año 2020 se realizaron talleres de capacitación internos, y luego se realizaron para trabajadores de base<sup>124</sup>. Los temas tratados fueron: discriminación y estereotipos de género, Educación Sexual Integral, violencia de género, lactancia materna y violencia obstétrica, techo de cristal, diversidad sexual, mujer y militancia sindical, mujer y el deporte, y masculinidades. Estos

---

<sup>124</sup> Esta información se desprende de comunicados publicados en la página oficial del Ferrocarril Urquiza-UF el día 5 de junio de 2020, y en la página de Facebook de MF los días 22 de octubre de 2019 y 18 de diciembre de 2019.

talleres son difundidos por las CG<sup>125</sup>. En ellos intentan que también participen los varones para que ellos se den cuenta “de las cosas que están mal”: “Hasta las violencias que sufren ellos mismos entre ellos, como que todavía cuesta un montón que lo identifiquen. [...] Los chistes malos, ¿viste que siempre joden entre hombres? ‘Si no hacés tal cosa es porque sos puto’”. (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 24/11/20). Sus tareas consisten en la elaboración de propuestas que se presentan por escrito al Secretario General de la Juventud Ferroviaria, Sergio Luciano Sasia, quien a su vez debe “elevar” la propuesta al Secretario General de la UF, Sergio Sasia. Por otro lado, la primera actividad pública de ambos espacios fue el Paro Internacional de Mujeres, en el marco del Día Internacional de la Mujer, el 9 de marzo de 2020.

En síntesis, MF se convierte en el espacio que concentra las decisiones sobre las políticas de género a impulsar en el lugar de trabajo. A continuación, veremos cómo esta dinámica de organización se tradujo en la comisión de género (CG) de la Línea Belgrano Norte, experiencia a la que logramos acceder mediante entrevistas a 3 trabajadores (dos mujeres y un varón) que la integran. En la línea Belgrano Norte, dos mujeres que participaron de MF como representantes de su línea junto con la referente que integraba la Secretaría de la JNUF, impulsaron una CG, la cual adquirió carácter público en junio de 2020, mediante la creación de una página de Instagram y Facebook propia. Durante 2020-2021 sus principales actividades se basaron en la difusión de los talleres organizados por la Secretaría de la JNUF alrededor de la violencia de género<sup>126</sup> y el acceso a puestos masculinizados. Además, se puede observar el seguimiento de la agenda del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad<sup>127</sup> mediante la réplica de sus publicaciones en las redes sociales.

---

<sup>125</sup> Esta información se desprende de comunicados publicados en la página de Facebook de la Comisión de Género de la Línea Belgrano Norte, en las fechas 19 de junio de 2020, 17 de julio de 2020, 5 de agosto de 2020 y 30 de agosto de 2020.

<sup>126</sup> Se encontraban elaborando un proyecto que proponía que la empresa dicte capacitaciones obligatorias sobre la Ley Micaela para todas las empleadas; y acciones de visibilización de la violencia (mediante la realización de murales o la instalación de bancos rojos en cada línea, en homenaje a las mujeres víctimas de un femicidio para el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer). Por otro lado, también planificaban la capacitación de género de delegadas y tratar el tema del acatamiento del cupo laboral trans por parte de la empresa.

<sup>127</sup> Replican políticas como el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de género 2020-2022. Además, se han organizado eventos en común, como por ejemplo, una Campaña de Difusión Ferroviaria de la línea 144, el 4 de agosto 2020, con plotters sobre los vagones que alientan las denuncias por violencia de género. Esta información se desprende de un comunicado publicado en la página de Facebook de la Comisión de Género de la Línea Belgrano Norte, el día 4 de agosto de 2020.

Este espacio está conformado únicamente por trabajadores de base afiliados cercanos a las referentes<sup>128</sup>. Desde la CG se afirma “cualquiera puede participar si quiere hacerlo”, aunque no se realizan convocatorias abiertas a participar del espacio (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 24/11/20). Rosa, delegada de la misma línea, afirmó que no fue convocada porque la referente principal de la CG eligió “a su entorno nada más, a sus amigas”. Por otro lado, si bien una de las referentes afirmó que el espacio se organiza en principio a partir del consenso y en segundo lugar a partir del voto en el caso de que haya contrapropuestas (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 24/11/20), uno de los activistas entrevistados que conformó la CG manifestó que en ciertas ocasiones, la última decisión sobre si rechazar o no una propuesta se concentra en las referentes de la CG. De esta manera, la CG parecería no querer buscar la participación abierta de las trabajadoras ferroviarias, sino más bien implementar las políticas de género definidas por MF.

### 3.2.2 La Secretaría de la Mujer y la Familia en el SPIQyP

La Secretaria de la Mujer y la Familia define sus deberes y atribuciones de la siguiente forma: “velar por la no discriminación de la mujer en ningún sector laboral y difundir programas asistencia de salud en lo relativo a la mujer y la familia, entre otras tareas”<sup>129</sup> (SPIQyP, 2021). En la Secretaría participan alrededor de 10-12 mujeres, las cuales se desempeñan en cargos directivos y como delegadas de base. Eva Méndez, exsecretaria de la Mujer y la Familia, impulsó la participación de las delegadas mujeres en la secretaría por medio de la realización de tareas ligadas a los servicios gremiales reconocidos a la “familia química” (entrega de útiles escolares, realización de carnets para obra social y nacimientos, entrega de un ajuar a las madres)<sup>130</sup>. De esta manera, observamos que el sindicato reproduce estereotipos de género en el tipo de participación propuesta a las delegadas en tareas ligadas al cuidado y la familia, ya que no registramos cuestionamientos institucionales a que sean las mujeres las principales encargadas de

---

<sup>128</sup> Participan alrededor de 5 mujeres y 3 varones. Las mujeres se desempeñan en los puestos de guardatren, boletería y Auxiliar B, mientras que los varones se desempeñan en limpieza y auxiliar B.

<sup>129</sup> Si bien en la página oficial aparece nominada como la “Secretaría de la Mujer” en las publicaciones de Facebook aparece definida como “Secretaría de la Mujer y la Familia”, nombre también utilizado por las entrevistadas. Por esta razón, usaremos esta segunda nominación.

<sup>130</sup> Estas tareas se verán con mayor detenimiento en el capítulo 4.

estas tareas. El carácter que tomó la secretaría se explica por el rol de Eva Méndez, quien estuvo a cargo del espacio hasta el año 2018: “era una persona muy capaz, quería juntar a la mayor cantidad de mujeres y nos cuidaba; pero a la vez es como que tenías que estar solamente ahí, no te podías ir a otro lugar del gremio a aprender otra cosa” (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20).

En cuanto al deber de “velar por la no discriminación de la mujer en ningún sector laboral”, como vimos en el capítulo 2, existen cuestionamientos en el lugar de trabajo alrededor de las diferencias sexogénicas que benefician a los varones en detrimento de las mujeres. Estos cuestionamientos son en parte motivados en el marco de la Secretaría de la Mujer y la Familia. En las entrevistas hay testimonios que refieren que el encuentro que se genera entre las mujeres que participan de la Secretaría permite la *socialización de conocimientos sobre cuestiones laborales ligadas al rol sindical en el lugar de trabajo*. Así es que algunas delegadas destacan el *aprendizaje* alrededor de dos principales cuestiones: el conocimiento del CCT y la forma de pelear por beneficios en el lugar de trabajo. La participación conjunta en la Secretaría permite cruzarse con otras delegadas, ya que la fragmentación de las delegadas en pequeñas fábricas no permite el conocimiento sobre lo que sucede en el resto del sindicato. Clara, delegada de base que participa de la Secretaría, definió a la misma como un “lugar de enseñanza”: “Nos sentábamos, y no eran mates nada más, sino que hablamos de problemas de la fábrica, y después se intentan llevar a la práctica; y a veces se puede y a veces no” (Clara, JBisdel, Martínez, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 10/12/20). En ese sentido, la Secretaría opera como un *espacio de preparación sindical*: “uno va aprendiendo de otras chicas que tienen más experiencia entonces te van guiando cómo hacerlo o qué es lo que se puede pedir, que sí, que no. [...] por ahí me tocó pedir un premio y ellos me decían cómo lo podía pedir, uno se va guiando con ellos. O las mismas categorías a veces es así” (Sofía, Reopen SA, Ituzaingó, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 9/7/20). Este espacio de las mujeres, si bien reproduce estereotipos de género en relación a las tareas gremiales ligadas al ámbito reproductivo, también les permite formarse en cuanto a la pelea y defensa de derechos laborales y también cuestionar ciertas desigualdades sexogénicas laborales, aspecto que profundizamos en el capítulo 2.

### 3.2.3 La Secretaría de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo (APA)

Las tareas de la Secretaría de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo (SIGDT) involucran la promoción de “la igualdad de género en el trabajo y la afiliación, la lucha contra toda forma de discriminación y el cumplimiento del cupo femenino en cargos electivos” y “construir un sindicalismo más igualitario, participativo y diverso, aumentando la representación de las trabajadoras” (APA, 2020). En la Secretaría participan las 2 mujeres a cargo de la SIGDT, 6 integrantes de la Comisión Directiva y 20 delegadas, a nivel nacional. También participan en menor medida activistas que toman la política de género. Los varones son convocados a ciertas actividades, aunque no a las reuniones donde se definen las políticas que impulsará el espacio. Partiendo de una reivindicación del trabajo colectivo, en las reuniones y talleres convocados por la SIGDT se busca que surjan ideas, inquietudes y propuestas “desde las bases” para abordar desde la Secretaría de APA, y se evalúa si es factible o no llevarlas a cabo<sup>131</sup>. La idea es que estos encuentros operen como “puentes de comunicación” entre la base y la Secretaría, como señala Mónica Ameneiros, Secretaria de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo: “Yo no voy y digo ‘vamos a hacer esto’; quizás en algún momento lo tuve que hacer porque también cuando conducís, hay algunas cuestiones que te tenés que poner adelante, salga bien o salga mal. Sale mal, los palos me los llevo yo también” (Mónica Ameneiros, Secretaria de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo en APA, entrevistada el 4/11/20).

Una de las dificultades que enfrentan para que las políticas de género lleguen a las bases tiene que ver con el lugar secundario que ocupan las políticas de género en la militancia de las delegadas con respecto a las tareas de representación gremial. Según Mónica, esto impide la realización de reuniones “mucho más periódicas”: “Lo que pasa es que estamos también cada una con sus obligaciones, las delegadas tienen una gran responsabilidad en cada base, con el trabajo que llevan adelante de la representación gremial” (Mónica, Secretaria de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo en APA, entrevistada el 4/11/20). Aquí, “la representación gremial” involucra cuestiones laborales pero no de género. Este hecho, según las entrevistadas, se presenta como un obstáculo para impulsar la “doble pelea” de las mujeres trabajadoras, que involucra el

---

<sup>131</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de APA, en las fechas 2 de octubre de 2020, 13 de abril de 2021 y 17 de noviembre de 2021.

desafío de “terminar con la opresión de género inmersa en la defensa de los derechos de la clase trabajadora” (León, 2015: 141). Estas dificultades podrían explicar el impulso de activistas feministas, quienes se encargan de impulsar las políticas de género en las bases, como observamos en el capítulo 2 y veremos en el capítulo 4.

Una de las principales políticas de género impulsadas desde la Secretaría fueron los talleres de formación en cuestiones de género, que abordaron temas como la división sexual del trabajo, la división del espacio público y privado, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que realizan las mujeres en el hogar, la diferencia entre género y sexo y normativas vinculadas con cuestiones de género como la ley de identidad de género, matrimonio igualitario y aborto legal<sup>132</sup>. Durante la pandemia, se realizaron talleres vía Zoom, donde el eje estuvo puesto en los vínculos familiares y el trabajo doméstico y de cuidados no pago<sup>133</sup>. En principio estas instancias se realizaron solo para la Comisión Directiva y los Cuerpos de Delegados y fueron dictados por las directivas a cargo de la Secretaría, junto con una abogada especializada en género integrante de la CONADU (CTA de los Trabajadores). Luego se realizaron de forma separada para trabajadores de base mujeres y varones. Esta separación buscó equiparar los conocimientos de los varones en cuanto a la problemática de género, -particularmente alrededor de la igualdad, el feminismo, la violencia de género-; ya que en los talleres mixtos se percibe que las mujeres en general se encuentran más formadas en este aspecto; según explica Laura, delegada de base y una de las más activas en la Secretaría. La mayor diferencia de los varones con respecto a las mujeres, radica en las dificultades que presentan para comprender la opresión de las mujeres como un problema estructural: “como cuando dicen ‘a los hombres también nos violentan’ o sea la están llevando a algo particular cuando estamos hablando de un problema estructural. Están mostrando en el pizarrón cuál es el problema estructural porque yo limpio y vos trabajás afuera. Entonces que vengas con ‘nadie menos’ o que vengas con ‘los hombres también nos pegan’. Bueno. Se arman roscas” (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20).

---

<sup>132</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de APA, en las fechas 11 de febrero de 2020, 1 de septiembre de 2021 y 16 de septiembre de 2021.

<sup>133</sup> Durante el 2020 para las mujeres se realizó una actividad titulada "Nuestra agenda no se detiene. Mujeres aeronáuticas en tiempos de pandemia" y "Encuentros de género" con otras regionales de APA del territorio argentino.

En cuanto a las actividades dirigidas a las mujeres, se realizaron reuniones de Zoom con aeronáuticas del interior para intercambiar sobre sus problemáticas específicas en los lugares de trabajo. Durante el 2020, para las mujeres se realizó una actividad titulada "Nuestra agenda no se detiene. Mujeres aeronáuticas en tiempos de pandemia" y "Encuentros de género" con otras regionales de APA del territorio argentino<sup>134</sup>. En una de estas reuniones surgió el reclamo por la creación de un baño propio, el cual fue tomado por la Secretaría y luego derivado a otra secretaría de APA. De esta manera, la Secretaría opera como boca de entrada de reclamos vinculados a las condiciones laborales de las trabajadoras.

Las entrevistadas detectan dos principales efectos de los talleres. Por un lado, se observa que la formación en género aumenta la intolerancia frente a las injusticias percibidas en el lugar de trabajo: "es como una gota en la cabeza que te abre como para pensar y empezar a desarmar lo que tenés asumido como natural o normal. Entonces hay muchas compañeras que no se van a fumar que venga un jefe o una jefa y que las maltrate porque se van a dar cuenta que eso no está bien" (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). Por otro lado, se convierten en una puerta de entrada de las trabajadoras a la participación política y/o sindical y en manifestaciones, ya sea dentro del gremio o fuera de él: "Por ahí no lo hacen dentro del sindicato, pero sí se involucran en alguna organización barrial. Muchas empiezan a participar como más comprometidamente" (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20).

Los talleres dirigidos únicamente a varones llevaron el nombre de "talleres de masculinidades" y estuvieron enmarcados en un ciclo de charlas titulado "Los varones reflexionan sobre sus masculinidades" realizados en diferentes sectores laborales cubiertos por APA<sup>135</sup>. Estos fueron dictados por profesionales de la CTA para la Comisión Directiva y Cuerpos de Delegados y luego para trabajadores de base a principios de 2020<sup>136</sup>. Más tarde, dos activistas de APA comenzaron a formarse para

---

<sup>134</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de APA, en las fechas 7 de septiembre de 2020, 22 de septiembre de 2020 y 24 de agosto de 2021.

<sup>135</sup> Esta información se desprende de los comunicados publicados en la página oficial de APA, en las fechas 1 de octubre de 2020, 12 de octubre de 2020, 21 de septiembre de 2020 y 24 de septiembre de 2020.

<sup>136</sup> Antes de la pandemia, se realizaron tres talleres presenciales en Aeropuerto 2000 de Aeroparque, en el sector de hangar de Ezeiza, en el sector cargas de AR en Aeroparque. Los talleres son dictados por un docente activista de UTE y un trabajador del Ministerio de Trabajo, activista de ATE.

impulsarlos de manera continua en el sector Call Center de AR<sup>137</sup>. Los principales temas abordados fueron la violencia de género, el trabajo reproductivo que recae en las mujeres, los vínculos familiares y de pareja y la limitación de las emociones en los varones. Estos talleres buscan cuestionar los “privilegios” que tienen los varones en “la cultura patriarcal” y de esta forma, hacer ver a los varones “lo que está mal” (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). Uno de los objetivos principales del espacio consiste en lograr el reconocimiento de que el trabajo reproductivo no debería ser una responsabilidad exclusivamente femenina. Su carácter autónomo busca potenciar el intercambio entre los varones, a partir de la construcción de un “espacio de confianza” y el encuentro de similitudes entre ellos (Cristian, AR, sector atención al pasajero, activista de APA, entrevistado el 27/11/20). Una de las delegadas de APA, Laura, explicó que su objetivo es reflexionar sobre el lugar “como nuevos varones en esta sociedad que se está deconstruyendo”. De esta manera se busca que los varones “acompañen” las luchas de las mujeres. En el caso de esta política, la tarea de las mujeres que participan en la secretaría consiste en convocar a los varones a que participen de los talleres. En este sentido, aquí lo que vemos es una estrategia de construcción de alianzas con los varones, basada en el llamado a que se impliquen en las políticas de género, mediante la participación en talleres dedicados a la formación y/o al debate sobre la problemática de género. Asimismo, y aunque de manera incipiente, también se fomenta el compromiso de los varones con las luchas que encabezan las mujeres, mediante el desarrollo de activismos de varones alrededor de las masculinidades. Este llamado a una implicación directa de los varones en las políticas de género, presenta similitudes con la posición activa de los varones reivindicada por Natalia Fontana para la AAA.

#### 3.2.4 La Secretaría de Género en AAA

Entre 2013 y 2016 la Secretaría de Género de AAA se enfocó en la incorporación de cláusulas con perspectiva de género en los CCT, siguiendo los lineamientos de la ley de identidad de género y la Ley de matrimonio igualitario (Mansilla, 21-10-2016). Así, y

---

<sup>137</sup> En el sector de Atención al Pasajero llegaron a formar grupos que contaron con la participación de alrededor de 12 varones, entre quienes acordaron reuniones cada 15 días. Uno de los objetivos que tiene el espacio, busca problematizar el rol de los varones en un espacio laboral mixto, donde se promueve que los varones no se queden “callados” frente a discriminaciones hacia las mujeres o frente a maltratos y violencia verbal. Asimismo, buscaban generar un espacio abierto a propuestas para lograr que el ambiente de trabajo sea “un poco mejor, un poco más equitativo” (Cristian, AR, sector atención al pasajero, activista de APA, entrevistado el 27/11/20)

desde una “perspectiva de cuidado integral” que cuestiona los estereotipos de género que solo benefician a las “mujeres madres”, se impulsaron cláusulas para contemplar el derecho de la diversidad sexual a acceder a la adopción de un niño, la fertilización asistida y las licencias por matrimonio igualitario; cuestionando de esta forma, la familia *heterosexual* tradicional, hegemónica en nuestra sociedad<sup>138</sup>. A partir de 2017, la secretaría se enfocó en las demandas de la diversidad sexual –cuestionamiento a los estereotipos de género impuestos por las empresas- y el cupo laboral trans (FM La Patriada, 6-3-2020). Durante el 2020, la Secretaría discutía el derecho de los varones a vestir accesorios que desde la empresa son considerados “femeninos” y por lo tanto, permitidos únicamente para mujeres. El cuestionamiento de un manual de vestimenta binario y la ruptura de los estereotipos de género impuestos en los uniformes, (las empresas no reconocen la identidad de género de algunos trabajadores y obliga a vestir según estereotipos de género. Volar sin acatar esto (usar pañuelo, cartera y maquillaje en lugar de corbata), implica la posibilidad de ser sancionados por la empresa. Aquí, se exige que los manuales se adapten a la Ley de Identidad de Género. A su vez, en 2019 AAA sacó un mandato desde la comisión directiva para que las azafatas puedan tener la opción de no usar zapatos altos.

En la Secretaría participa la secretaria de Género, trabajadoras de base y en menor medida, algunas delegadas de base. Natalia Fontana destaca que el aumento de la participación en los espacios de género de AAA se vincula con el “cambio de época” que abrió la Nueva Ola Feminista: “vino el 2015, el Ni Una Menos, la marea feminista y todo eso hizo que de alguna manera hubiera más compañeros y compañeras que quisieran involucrarse en sus espacios de trabajo” (Natalia Fontana, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de AAA, entrevistada el 9/11/20). La Secretaría impulsa su agenda mediante dos grupos: uno de ellos se encarga de las problemáticas ligadas a las mujeres y a una agenda de movilizaciones del movimiento de mujeres integrado por 65 mujeres, y otro se encarga de abordar el eje de diversidad, conformado por 20 mujeres y varones que coordinan esta política, pero a su vez tienen otros grupos con otros trabajadores de base.

---

<sup>138</sup> Como afirman Rodríguez y Camarena (2019), “es al sujeto androcéntrico y hegemónico, al que se concede la igualdad formal, ese ciudadano de la democracia (varón, blanco, heterosexual, mayor de edad, en pleno uso de sus facultades y propietario).” (2019:38).

Según Natalia, el abordaje separado responde a la existencia de demandas particulares en cada grupo, pero además, se trata de darle más peso a este eje en la agenda sindical: “yo estoy considerando que uno de los movimientos más radicales y con mayor empuje es pensar la diversidad en el mundo del trabajo hoy y tienen que tener un espacio de acompañamiento más ahí todo el tiempo”. (Natalia Fontana, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de AAA, entrevistada el 9/11/20). La Secretaría es coordinada por Natalia, quien tiene una agenda con las temáticas que desea plantear; aunque también pueden elaborarse nuevas propuestas a partir de lo planteado por el resto de los integrantes; las cuales se someten a discusión y se deciden mediante el consenso y la construcción de acuerdos. La realización de reuniones depende de las “necesidades” del grupo o en función de las actividades que deben realizarse. Las actividades de la secretaria se informan mediante resúmenes enviados por Whatsapp. Desde la pandemia, la Secretaría se organiza a través de chats de Whatsapp y reuniones virtuales.

Al igual que en APA, también aquí se registran dificultades para que las delegadas impulsen las políticas de género en sus lugares de trabajo. Así lo explica Natalia: “con la situación de hoy en día, de pérdida de los puestos de trabajo, también se entiende que el compromiso fuerte de algunas esté más ligado a la temática trabajo y no de otras cuestiones que *por ahí parecen menores* en algunos momentos; para mí no lo son”. (Natalia Fontana, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de AAA, entrevistada el 9/11/20).

### 3.2.5 La comisión de mujeres de Madygraf

Actualmente, la CM está conformada por 20 mujeres: 17 trabajadoras de la fábrica y 3 ex trabajadoras y parejas de trabajadores de Madygraf. Del total actual de mujeres de la fábrica (29), un 58,6% integra la CM y un 41,4% no lo hace; aunque la CM siempre convoca al resto de las mujeres de la fábrica. La dinámica de organización de las mujeres de Madygraf que permitió su proceso de politización y más concretamente el paso “de las ollas a las máquinas” (en palabras de una referente de la CM), implicó dos instancias. Por un lado, la CM se construyó al calor de los intercambios grupales. Como veremos más profundamente en el capítulo 4, el problema de la violencia fue abordado en la CM a partir de la construcción de un espacio de confianza y acompañamiento. También vimos que permitió abordar el problema del reparto desigual del trabajo reproductivo en el

hogar, y el impulso de luchas individuales con sus parejas para lograr un reparto más equitativo. Por último, el proceso de politización de las mujeres se apoyó en un acompañamiento cercano de la experiencia política, mediante charlas individuales. Lucila, que era “ama de casa”, que comenzó a participar de la CM desde 2011 por intermedio de su pareja y que actualmente es trabajadora de la fábrica, relata cómo abordaron el problema del reparto desigual del trabajo reproductivo en el hogar: “la compañera que tenía más afinidad se acercaba y hablaba de las cuestiones más particulares que *por ahí en una reunión da vergüenza sacarlo, pero individualmente tratábamos de afinar así un montón de cosas*” (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). Con el paso del tiempo, el aumento del conocimiento mutuo y la confianza entre las mujeres, la CM dejó de concentrarse sólo en los problemas personales y comenzó a discutir también objetivos de acción y actividades; es decir, la discusión política comenzó a ocupar mayor espacio: “Después ya empezamos a discutir un montón de cosas, cosas más políticas que nosotras no teníamos en cuenta. Qué pensábamos sobre el presidente, la política, el aborto”.

La CM se reúne en función de las reuniones y actividades que son propuestas por sus integrantes. Mediante un grupo de Whatsapp donde están todas las integrantes, terminan de formalizar las propuestas que quieren proponer en asamblea y luego presentan un informe al grupo de WhatsApp de Madygraf, donde se encuentran todas las integrantes de la fábrica. Las propuestas pueden ser presentadas por cualquiera de las integrantes de la CM: “te dicen “che mira, tengo una amiga que vende tachos de pintura [para pintar la juegoteca], “bueno dale, vos te encargas de eso, de averiguar presupuesto de todo lo que venden”, “Si, dale, yo me encargo”” (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 13/11/20). El reparto de las tareas para llevar adelante las actividades propuestas por las mujeres es una forma de apoyar a quien tomó la iniciativa: “nos apoyamos entre nosotras mismas, porque así como mi compañera ayer quería ir y colaborar con el merendero del barrio Stone y quería hacer esas tortas fritas y pasta frola, estamos nosotras que decimos ¡si dale, voy!” (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 13/11/20). Así, la solidaridad con sectores externos a la fábrica parte de una solidaridad entre mujeres construida dentro de la CM. Aunque existen discusiones porque “todas piensan diferente”, han logrado el consenso; y si bien cuentan con el método de la votación para definir desacuerdos, hasta el momento no han tenido que implementarlo. Sin embargo, en el caso de que eso suceda, utilizarían

el método asambleario: “Pero si llega a haber algo que hay mucho desacuerdo, se vota, y gana por mayoría la decisión y la otra compañera por más de que no esté de acuerdo, tiene que acompañar en lo que dice la mayoría, ese es el modo en el que nos manejamos acá en Madygraf” (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 13/11/20).

## **Reflexiones finales**

Varias son las observaciones que pueden desprenderse del capítulo. En primer lugar, que la incorporación de políticas de género en las organizaciones sindicales presenta vínculos estrechos con el ascenso del movimiento de mujeres. En los testimonios de las delegadas entrevistadas de los cuatro sectores que abordamos este punto aparece tematizado. En ese sentido, a partir del recorrido del capítulo observamos que el impacto del movimiento de mujeres puede verse en tres procesos: a) en la participación de los sindicatos en movilizaciones feministas; b) en el despliegue de nuevas políticas de género en los sindicatos; y c) en el aumento de la participación de las mujeres en los sindicatos alrededor de políticas de género.

Por otro lado, distinguimos *dos formas de incorporar la política de género en la organización sindical*. Mediante la iniciativa de la dirección sindical, que incluye a su vez dos variantes: la de una iniciativa ligada principalmente a la dirección sindical (como en el caso de la UF y en el SPIQyP) o la de una iniciativa que surge principalmente de los espacios de mujeres dentro del sindicato (como en el caso aeronáutico, en APA y AAA). Otra de las formas puede verse mediante el caso de Madygraf, donde la incorporación de la política de género se desarrolla mediante la organización de mujeres de base.

A partir del análisis de similitudes y diferencias entre los casos, podemos distinguir dos “perfiles sindicales” en cuanto a la incorporación de políticas de género. Por un lado, se encuentran los sindicatos que han desarrollado una política de género de manera tardía o aún incipiente, y donde también es tardía su participación en movilizaciones feministas (UF y SPIQyP). En estos casos, y ante la poca presencia de mujeres con trayectoria militante feminista que impulsen políticas de género en el sindicato, la dirección sindical (y en particular los secretarios generales) ocupan un lugar central en la definición de las políticas dirigidas a las mujeres. Asimismo, los espacios propios de las mujeres encuentran mayores dificultades para ser reconocidos y

visibilizados como parte de una política central en la política sindical general. Además, en estos sindicatos aún conviven de manera tensionada representaciones que promueven por un lado el rol militante de la mujer trabajadora y por otro, su rol “natural” en la familia. Siguiendo a Goren y Prieto (2020), en estos casos observamos que en las agendas sindicales se reproduce la sinonimia dominante entre mujer y cuidadora.

En su análisis sobre los sindicatos de la salud, Aspiazu (2019) menciona que uno de los motivos que puede explicar el poco avance sobre los derechos reproductivos en los sindicatos puede explicarse por “la dificultad de reconocer que las responsabilidades domésticas y de cuidado no son exclusivamente femeninas como se ha instalado históricamente en nuestra sociedad” (2019:12). En ese sentido, la ausencia de debates y discusiones que promuevan el cuestionamiento de los estereotipos de género ligados a las tareas de cuidado en la UF y en el SPIQyP, pueden explicar tanto la ausencia de demandas ligadas a los derechos reproductivos, como la reproducción de estos estereotipos en las actividades sindicales dirigidas a las mujeres.

Esto a su vez, nos permite dialogar con una de las principales tensiones que atravesaron al feminismo obrero: *la tensión entre la reproducción de los roles de mujeres como esposas/madres y como obreras militantes* (Hutchison, 2013). En dicha experiencia, las perspectivas de equidad de género conviven con paradigmas que naturalizan la división sexual del trabajo y estereotipos ligados a la feminidad.

Por otro lado, se encuentran los sindicatos u organizaciones laborales (AAA, APA y Madygraf) donde el abordaje temprano (previo a la Nueva Ola Feminista) de una política de género se vincula con la confluencia de la trayectoria previa de directivas, delegadas y activistas en el movimiento de mujeres. En estos casos, la política de género surge principalmente de las instancias propias de las mujeres y las políticas de género promueven la problematización de los roles de género estereotipados, mediante el debate en instancias propias de mujeres (y de varones) y talleres de formación. La discusión alrededor del reparto desigual del trabajo reproductivo en espacios colectivos de mujeres dio lugar a la lucha por la juegoteca en Madygraf, y a la exigencia de un lactario en APA. En ese sentido, los talleres de masculinidad también se proponen como espacios propicios para el reconocimiento de que el trabajo reproductivo no debería ser una responsabilidad exclusivamente femenina.

El análisis de diferentes sindicatos que integran una misma central sindical<sup>139</sup>, nos permite observar que no solo existe un nivel muy desigual en cuanto al desarrollo de la política de género de las centrales sindicales (Godinho, 2009), sino también hacia el interior de las mismas; un aspecto pendiente de ser indagado.

---

<sup>139</sup> Nuestra investigación abordó tres sindicatos que integran la CGT (SPIQyP, UF y AAA, mientras que Madygraf se encuentra adherida formalmente a la Federación Gráfica Bonaerense, que también integra la CGT), y APA que pertenece a la CTA de los Trabajadores.

## Capítulo 4. Participación sindical de delegadas y activistas

En este capítulo, nos enfocaremos en la participación sindical de las delegadas y activistas mujeres a partir de dos dimensiones. Por un lado, veremos *las tareas que realizan en la organización* sindical y la percepción que *tienen sobre ellas*. Consideraremos particularmente las tareas que realizan las delegadas mujeres en relación con los delegados varones y las formas en las que las mujeres valoran las tareas y cargos que ocupan en el sindicato. Por otro lado, veremos *las dificultades que identifican para participar sindicalmente*. Las trabajadoras entrevistadas dan cuenta de ciertas prácticas que desalientan la participación sindical de las mujeres, como la subestimación a las mujeres para desempeñarse como delegadas y para realizar ciertas tareas sindicales, la existencia de resistencias y exclusiones de las mujeres en actividades sindicales por parte de los varones, la existencia de una preparación sindical desigual en varones y mujeres, y la reproducción de estereotipos que ubican a la mujer en el hogar y a la política como atributo masculino.

### 4.1. Tareas que realizan delegadas y activistas en la organización sindical

En este apartado buscamos dar cuenta de la especificidad de la participación de las mujeres en el sindicato, y de las percepciones de las delegadas y activistas en cuanto a las diferencias respecto a la participación de los varones.

En el caso de las entrevistadas que trabajan **en el Ferrocarril y son activistas y/o delegadas de la Unión Ferroviaria (UF)**, la especificidad de la participación de las mujeres en el sindicato se define de la siguiente manera. En primer lugar, y como vimos en el capítulo 2, las delegadas y activistas participan de Mujeres Ferroviarias (MF), una agrupación creada en 2019 e impulsada por las dos mujeres que ocupan cargos en la Comisión Directiva de la UF: Karina Benemérito, referente mujer de la UF quien ocupa la Secretaría de Relaciones Internacionales y Vanesa Gentile, en la Secretaría de Estadística, Estudios y Proyectos. Con estos dos cargos, las mujeres representan el 11% de la comisión directiva, conformada por un total de 18 Secretarías. Si bien no tiene el rango de Secretaría, Mujeres Ferroviarias constituye el principal espacio de coordinación de las políticas de género en el ferrocarril.

Como expusimos en el capítulo 3, una de las principales políticas de género desplegadas por la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias (MF), agrupación creada en 2019 por la dirección sindical, fue la creación de comisiones de género (CG) en todas las líneas del ferrocarril. En ese marco, las directivas de la UF convocaron a algunas trabajadoras afiliadas de la línea Belgrano Norte que participaban de algunas instancias sindicales –como el deporte, las Jornadas de la Mujer y la Juventud Ferroviaria- para que se incorporen a MF como *referentes de su línea* e impulsen una CG. Carolina y Mónica, dos de las activistas ferroviarias entrevistadas, fueron convocadas para esta tarea. A continuación, Carolina relata que fue elegida por la dirección sindical para representar su línea en la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Juventud Nacional Ferroviaria y en MF: “Por ejemplo a mí, en mi caso, me pidió mi referente [quien representa a su línea en la Juventud Nacional Ferroviaria], si quería y me interesaba, y yo le dije que sí.” (Carolina, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 24/11/20). Estas experiencias dan cuenta de un tipo de *participación sindical ligada a las cuestiones de género*, fomentada desde la dirección sindical. El impulso de estos activismos alrededor de cuestiones de género con trabajadoras de base podría expresar en parte, la apuesta de la dirección sindical de la UF por desarrollar políticas de género en el ferrocarril, a partir de la participación en los espacios de género, como vimos en los capítulos 2 y 3.

En segundo lugar, registramos una participación ligada a tareas de organización de eventos sindicales realizados para les afiliades, como la despedida de los sectores de trabajo realizadas cada fin de año. En estos eventos, las mujeres participan decorando y limpiando el salón, realizando suvenires y ensaladas, mientras que los varones son los encargados del asado. En tercer lugar, identificamos una participación de las mujeres en el ferrocarril ligada a las acciones solidarias, impulsadas por la Juventud Ferroviaria Nacional, una comisión en la que se convoca a la participación de los trabajadores ferroviarios más jóvenes, enmarcada en la UF. Por otro lado, las mujeres también aluden a participar en el área de deportes, una de las principales políticas de la UF para aumentar la participación de las mujeres en el gremio. En las líneas San Martín y Belgrano Norte, esta política comenzó a implementarse a partir de 2019, mediante la conformación de equipos femeninos. Rosa, delegada de la línea Belgrano Norte, relata la manera en que el gremio implementó esta política en su seccional:

una de las cosas que me pidió el directivo fue eso, "trae a las compañeras", porque hay muy poca participación, y después en el deporte también, ¿sí o si tenía que haber mujeres en nuestra línea! dos veces habíamos entrenado y no estábamos para competir, pero había que presentar equipo sí o sí; que lo agradezco porque al final hicimos un equipo bárbaro, nos divertimos y lo seguimos manteniendo, pero hay que presentar, *basta de ferrocarril sin mujeres en el deporte. Fue tipo obligado*". (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20)

Otra de las formas en que las mujeres participan en los deportes es mediante la asistencia en campeonatos de fútbol masculinos, donde su rol consiste en "apoyar" a los delegados y trabajadores que representan a su sector: "Al principio me tocaba ir sola, y me iba yo a acompañar a mis compañeros delegados y los varones que jugaban. Ya después se fue haciendo como una costumbre y empezaban a ir [otras trabajadoras] [...] lo bueno es eso, que las chicas participan bastante. Y acompañan" (Agustina, Trenes Argentinos Línea San Martín, sector limpieza, delegada UF, entrevistada el 8/7/20). En cuarto lugar, las trabajadoras participan en diversas actividades sociales y sindicales que son convocadas desde la dirección sindical del gremio. Entre estas actividades incluimos por ejemplo la inauguración de un nuevo hotel de la UF, las Jornadas de Salud de la Mujer realizadas todos los años en la sede de la Unión Central y la participación en reuniones convocadas por la CGT: "A veces hacen reuniones en la CGT y nos convocan, nos preguntan si podemos ir" (Agustina, Trenes Argentinos Línea San Martín, sector limpieza, delegada UF, entrevistada el 8/7/20).

Si nos enfocamos en las tareas que realizan las delegadas mujeres en relación con los delegados varones a partir de los testimonios de las entrevistadas vemos lo siguiente. En la línea San Martín, en el sector limpieza son tres delegadas en total: un delegado titular varón, un delegado suplente del titular varón, y una segunda delegada suplente mujer. En su rol de segunda delegada suplente, Agustina realiza tareas administrativas que incluyen "llevar y traer" documentos vinculados a los servicios ofrecidos por el gremio a les afiliadas (solicitud de un préstamo, de los útiles escolares, del guardapolvo), la escucha de los reclamos de les afiliadas y la derivación de los reclamos que su cargo no le permite atender, como el pedido de cambio de estación. Sus tareas como delegada suplente, empezaron antes de tener formalmente el cargo:

Ellos me llamaban y me decían "Agus, va a pasar tal chico, ¿me podés traer los papeles?" o cualquier cosa que querían dejar, como siempre José C. Paz es cabecera. Y bueno, así arranqué, fui un papel, otro papel, otro papel, hasta que me propusieron si quería ir con ellos como

delegada. (Agustina, Trenes Argentinos Línea San Martín, sector limpieza, delegada UF, entrevistada el 8/7/20)

Su rol como delegada suplente, posee algunas similitudes con el rol de la delegada de limpieza de la Línea Belgrano Norte, descrito por Rosa, delegada del sector boletería. En el testimonio, Rosa alude las tareas que realizan las delegadas mujeres en relación con los delegados varones, donde la delegada de limpieza, también suplente se dedica a “lo social” y los delegados varones a “los verdaderos quilombos: “La dejan más para lo social y los chicos se encargan de los verdaderos quilombos y lo organizaron así entre ellos [...] ir a hablar con un jefe porque te suspendieron, va Juan o Facundo. Hasta ella misma me decía, “fijate, no tengo ni idea Rosa, habla con Juan”. (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20). Esta ocupación de cargos como delegadas suplentes que se reitera en los testimonios podría explicarse por la “política de cupo” de la UF. Algunos entrevistados perciben que la dirección sindical intenta cumplir con el cupo sindical femenino en las elecciones del gremio mediante la “inclusión” de las mujeres en cargos sindicales secundarios. Por último, registramos una reivindicación de las mujeres que logran ocupar cargos que generalmente son ocupados por hombres. En la siguiente cita, Rosa nombra a una trabajadora ferroviaria que pasó de ser delegada del sector boletería en la línea San Martín, a ocupar un cargo en la comisión de reclamos de su seccional: “esos lugares las mujeres no los ocupaban... para mi es novedoso, que se dignen a poner una mujer en comisión de reclamo”. (Rosa, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, delegada UF, entrevistada el 13/6/20).

En el caso ferroviario, en síntesis, vemos que las mujeres llevan adelante tareas mayormente ligadas a la organización de eventos sindicales, tareas de gestión de servicios gremiales, tareas de acción solidaria, y la participación en el deporte y en otras actividades sociales convocadas por el sindicato. *Asimismo, se destaca la participación en Mujeres Ferroviarias y las comisiones de género por líneas de ferrocarril como parte de una participación sindical ligada específicamente a las cuestiones de género, aunque limitado a un pequeño grupo de mujeres ferroviarias conforme se organiza la convocatoria desde la dirección sindical.*

En el caso de las entrevistadas que trabajan en la **industria química** y son activistas y/o delegadas del **SPIQyP**, estas diversas tareas se desarrollan de la siguiente manera. En primer lugar, identificamos una participación de las delegadas en el espacio de la Secretaría de la Mujer del SPIQyP, única secretaría encabezada por una mujer. La

Comisión Directiva del SPIQyP electa para el período 2018-2022 está compuesta por 21 integrantes y las mujeres ocupan un 25% de los cargos, lo cual equivale a 5 cargos en total, Secretaría de la Mujer, Vocal Titular, Prosecretaria de Actas y Revisoras de cuentas (2). Por otro lado, la participación de las delegadas se concentra en el espacio de la Secretaría de la Mujer y la Familia del SPIQyP, donde se promueve la realización de tareas ligadas a los *servicios que otorga el sindicato para les afiliades y sus familias*. Estas tareas consisten en la organización de la entrega de los útiles escolares y ajuares para las trabajadoras que dieron a luz, la realización de trámites para la obra social sindical, la gestión de carnets por nacimiento y para acceder a las piletas de los clubes sindicales y la organización de fiestas por el Día del Trabajador Químico y Petroquímico. La promoción de estos servicios mediante flyers, a veces aparece firmada desde la “Secretaría de la Mujer y la Familia”:

A mí me pasa que a veces estoy ahí [en el gremio] tomando mates y por ahí vienen muchos compañeros de otras fábricas a hacer *carnet por nacimiento, o carnet para hacer lo de las piletas y todas esas cosas*, entonces [las mujeres que trabajan en el sindicato] nos enseñan a nosotras cómo hacerlo para futuro. (Irene, Punch, Ciudadela, sector empaque, delegada de SPIQyP, entrevistada el 13/7/20)

Por otro lado, queremos resaltar el testimonio de Paola, quien cuestionó la división de tareas al interior del gremio. En su relato, alude que son los varones quienes “salen a la calle”, refiriendo a la visita de trabajadores y delegados y el apoyo a medidas de lucha en otras fábricas; mientras que las mujeres se “encasillan” en las tareas impulsadas por la Secretaría de la Mujer. También explicó que fueron “las más jóvenes”, quienes empezaron a cuestionarse el hecho de encasillarse y empezar a buscar realizar otras tareas: “no queremos estar solamente para hacer tareas manuales, para la fiesta de químicos y petroquímicos, para preparar las golosinas, las cositas, armar la fiesta. Cosas de mujeres” (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20). Por otro lado, la delegada también cuestionó la distribución actual de los cargos en la Comisión Directiva, donde postula que la ocupación de cargos importantes -“altos”- es una tarea pendiente entre las mujeres:

El cargo más alto ocupado que hay es la segunda de actas, después el secretario general es hombre. El secretario de organización, es hombre. El tesorero, es hombre. Todos los primeros lugares son ocupados por hombres. Eso es algo para trabajarlo entre nosotras las mujeres, “che, queremos otro lugar, o sea no quiero ser cuarta vocal”. ¡poneme de primera vocal! Poneme de secretaria adjunto una mujer. Vas a tener

más representatividad también. (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20)

En su enumeración de los cargos “altos” del SPIQyP no menciona a la Secretaría de Género, única secretaría gremial ocupada por una mujer, ni el cargo de revisora de cuentas, ocupado por ella. Esta ausencia de estas dos referencias en el relato puede sugerir una valoración secundaria de los cargos efectivamente ocupados por mujeres. Pero además, cuando enumera los posibles cargos a ser ocupados por mujeres, no menciona el de Secretario General: la ocupación del cargo más importante en el sindicato por parte de una mujer, parece presentarse como algo impensado.

En tercer lugar, las delegadas participan de otras actividades convocadas por el gremio: congresos sindicales en Mar del Plata, reuniones con otros gremios, convocatorias de la CGT, movilizaciones políticas<sup>140</sup>. Aquí, su tarea implica “acompañar”, “apoyar”, “colaborar” y/o “ayudar”. También en actividades convocadas por la Secretaría de la Mujer como el Encuentro de mujeres Químicas y Petroquímicas, los Encuentros Nacionales de Mujeres y Disidencias y/o las movilizaciones por Ni Una Menos. Sin embargo, no en todos los casos las convocatorias realizadas por la dirección sindical son aceptadas por las delegadas, sino que algunas actividades pueden entrar en tensión con sus posicionamientos políticos y en esos casos las delegadas deciden no participar.

Así, en el caso químico identificamos que las mujeres participan en tareas ligadas a los servicios que otorga el sindicato para les afiliades y sus familias, la participación en actividades convocadas por el gremio y en actividades convocadas por la Secretaría de la Mujer; así como un cuestionamiento a la distribución de tareas y cargos sindicales al interior del gremio. Las tareas que llevan adelante generalmente se organizan desde la Secretaría de la Mujer y la Familia.

Tanto en el **caso aeronáutico** como en el **en Madygraf**, existe una mayor participación de las mujeres en tareas y cargos tradicionalmente masculinos. En el caso de las entrevistadas que trabajan en el sector aeronáutico y son activistas y/o delegadas de APA y AAA, estas diversas tareas se desarrollan de la siguiente manera. En la **AAA**,

---

<sup>140</sup> Mencionaron la movilización en apoyo a Alberto Fernández cuando fue votado como Presidente de la Nación Argentina, en diciembre de 2019.

la comisión directiva está conformada por 24 cargos, de los cuales 12 son ocupados por mujeres. De esta manera, supera el cupo sindical de género exigido por la Ley 25.674, de Cupo Femenino (un 30%) y alcanza la paridad en un 50%; mientras que de un total de 38 delegados, 23 son mujeres (61%)<sup>141</sup>. La comisión directiva está conformada por 15 secretarías, de las cuales 5 están ocupadas por mujeres: secretaria adjunta, Secretaria Legal y Técnica, Secretaría de Seguridad, Secretaria de Género y Secretaria de Capacitación. El resto de los puestos ocupados por mujeres en la Comisión Directiva son: 3 prosecretarías y 4 vocalías titulares.

Haber alcanzado la paridad de género en los cargos, es un hecho reivindicado desde la Comisión Directiva de AAA. La composición de la AAA comenzó a cambiar a partir de la renovación de su dirección sindical, la cual se produce en el 2013 cuando gana la elección sindical la Lista Violeta, encabezada por el actual Secretario General, Juan Pablo Brey<sup>142</sup>. Alrededor del año 2016, se conformó una comisión de género de manera informal, la cual adquirió rango sindical en 2018 a partir de un cambio del estatuto del gremio. La agenda sindical feminista es impulsada principalmente por Natalia Fontana, actual Secretaria de Género, que como ya mencionamos posee una trayectoria feminista en el movimiento de mujeres. En **APA** la ocupación de puestos por parte de las mujeres es más baja. La Comisión Directiva está conformada por un total de 30 cargos, de los cuales 8 son ocupados por mujeres, lo que define un 26,6% que no alcanza a cubrir el cupo del 30% fijado por la Ley citada<sup>143</sup>. De un total de 11 secretarías, solo 2 son ocupadas por mujeres (Secretaría de igualdad de género y discriminación en el trabajo y Secretaría de la Juventud); de un total de 13 pro secretarías, 4 son ocupadas por mujeres (Prosecretario del interior y acción social, Prosecretario de prensa cultura y difusión, Prosecretaria de igualdad de género y discriminación en el trabajo y Prosecretario de la

---

<sup>141</sup> Si bien la participación de mujeres en cargos sindicales es muy alta, la ocupación de cargos no llega a ser totalmente representativa ya que más del 70% de las Tripulantes de Cabina, son trabajadoras mujeres. El total de afiliados es 2630, de los cuales 23,4% (618) son varones y 76.5% (2012) son mujeres. Porcentajes de mujeres en las empresas: En Aerolíneas Argentinas: 73%; en Austral: 73%; en Andes: 100%; en Latam: 76% (previo a los retiros voluntarios y posterior cierre de la empresa en pandemia). Este total contempla a auxiliares de a bordo, jefes de cabina y comisarios de a bordo. Información otorgada por el gremio.

<sup>142</sup> En el año 2019, renovó por tercera vez consecutiva su mandato.

<sup>143</sup> Si tenemos en cuenta también las vocalías suplentes, a los Congresales CATT (titulares y suplentes) y a los Congresales FAPA (titulares y suplentes), los cargos ascienden a un total de 54, y las mujeres aumentan la participación a un 27,7%. Si tenemos en cuenta que las mujeres son un 45% de las afiliadas en un total de 10.000 afiliados, vemos que la representatividad de las mujeres en cargos electivos es baja. De un total de 270 delegados de todo el país, un 35% son mujeres, y un 65% son varones, por lo que este 35% está 10 puntos por debajo de una real representación de las mujeres afiliadas (45%). Fuente: APA.

juventud) y de un total de 6 vocalías titulares, 2 son ocupadas por mujeres. En el caso de APA, el impulso de una agenda sindical feminista en el gremio se enmarca en la política de la CTA, una central sindical que a partir de la trayectoria en la militancia feminista de algunas de sus principales mujeres sindicalistas, impulsó la incorporación de políticas de género en las agendas sindicales de sus organizaciones (Godinho, 2009).

Tanto en AAA como en APA, observamos un tipo de participación sindical ligada específicamente a las cuestiones de género. Observamos que algunas activistas se encargan de impulsar las políticas de género en el lugar de trabajo mientras que el resto de las delegadas, si bien acompañan las iniciativas de género, se concentran en cuestiones “sindicales” y/o “laborales” más generales. Un indicador de esto lo podemos ver en el testimonio de Carla. En el sector call center de AR, hay cuatro delegadas en total: dos delegados varones y dos delegadas mujeres que se ocupan de cuestiones salariales y se suma Carla como “delegada de género y diversidad”, aunque sin estar “en los papeles”, ya que no fue electa, sino que las responsables de la Secretaría de Género le propusieron encargarse de las cuestiones de género: “Armamos con ellas eso; el hecho de que las cuestiones de género las tenía que tratar yo con las delegadas de base. Pasa que las delegadas de base realmente están ocupadas con otras cosas y mucha bola no dan”. (Carla, AR, sector call center, Aeroparque, activista de APA, entrevistada el 15/7/20). Si bien la frase “muchas bolas no dan”, podría aludir a un tratamiento secundario de las políticas de género en el lugar de trabajo por parte de las delegadas, la propuesta realizada por parte de la Secretaría de Género de APA a Carla expresa por el contrario al intento por darle centralidad a esta política. Por otro lado, desde la Secretaría de Género de APA se impulsa una agenda sindical feminista que incluye las reivindicaciones particulares de las disidencias. En ese marco, existen mujeres disidentes que desarrollan un activismo alrededor de las *demandas relativas al género y a las disidencias*. Refiriéndose al cupo laboral trans, principal demanda impulsada alrededor del eje diversidad, Carla, activista aeronáutica trans explicó: “eso es lo que va a tener que hacer cada sindicato. Mantenerlo en el sentido de las discriminaciones, las diferencias. El desarrollo profesional está estancado por ser trans y para eso vamos a tener que militar años, más allá de conseguir que ingrese gente (Carla, AR, sector call center, Aeroparque, activista de APA, entrevistada el 15/7/20). En la cita que sigue, Laura da cuenta del lugar que ocupa su orientación sexual en su militancia diaria como delegada de base: “No es sólo el demandar como aeronáutica, como trabajadora, es demandar como trabajadora, como aeronáutica y

como lesbiana. Son tres ejes distintos. Para mí es por ahí. Salir del closet es militar tu identidad todos los días de tu vida” (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). En tercer lugar, observamos un activismo alrededor de las masculinidades. Una de las principales políticas de la agenda sindical feminista de la Secretaría de Género fue el impulso de “talleres de masculinidad”, espacios autónomos de varones coordinados por docentes y profesionales varones de la CTA, donde participan delegados y trabajadores de base<sup>144</sup>. Estos espacios buscan problematizar el lugar de los varones en la sociedad, a partir de dos principales ejes: la violencia de género y la división sexual del trabajo. Laura explica que su rol como delegada incluye impulsar los talleres de masculinidad entre los compañeros de base junto a los delegados varones: “ellos podían plantear a ver cuáles son sus inquietudes respecto de todo este avance que a muchos se los ha llevado puesto y no lo están pudiendo procesar. [...] que los compañeros puedan discutir estas cuestiones más particulares en función de cómo ellos se sienten como nuevos varones en esta sociedad que se está deconstruyendo”. (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20)<sup>145</sup>.

En el caso de **Madygraf**, el organismo máximo de toma de decisiones recae en la asamblea de la fábrica y a partir de 2019, también en un Consejo de fábrica. Este organismo actualmente está conformado por 23 miembros, de los cuales 4 son mujeres, es decir, un 17,3%<sup>146</sup>. Si tenemos en cuenta que la fábrica está compuesta por un 26.6% de mujeres (80 varones y 29 mujeres), vemos que la composición de mujeres en los organismos es baja. Sin embargo, es alta si la comparamos con la participación sindical de las mujeres en la FGB: de un total de 312 delegadas en el sector, 24 son mujeres, es

---

<sup>144</sup> Estos talleres fueron primero realizados con la participación de varones de la Comisión Directiva y de Cuerpos de Delegados, y luego se comenzaron a realizar para trabajadores de base.

<sup>145</sup> Estos talleres a su vez, dieron lugar al surgimiento de varones cis que impulsan los talleres en su lugar de trabajo, algo que Mónica Ameneiros, Secretaria de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo en APA, llamó “referentes de masculinidades en las bases”. Cristian, un trabajador de base comenzó a impulsar talleres de masculinidad junto a otro compañero en su lugar de trabajo, luego de participar de los talleres coordinados por la CTA en su lugar de trabajo: “creo que es mega importante porque somos los que ejercemos ese tipo de violencia y hay que tratarlo, no queda otra”. (Cristian, AR, sector atención al pasajero, activista de APA, entrevistado el 27/11/20)

<sup>146</sup> Les integrantes del organismo representan a los 16 sectores de la fábrica. Estos datos fueron actualizados en julio de 2021. La composición del Consejo de Fábrica de Madygraf se encuentra con mayor detalle en Varela, Simoniello y Pandolfo, 2020.

decir, un 7,7%<sup>147</sup>. Este número expresa una subrepresentación de las mujeres gráficas, ya que el porcentaje de afiliadas asciende al 14,6% (1445).

Por otro lado, si ponemos el foco en la procedencia de las mujeres que integran el Consejo de Fábrica, Comedor (1), Juegoteca (2) y Cobranzas (1), vemos que representan principalmente a los sectores feminizados de la planta, ya que en comedor y juegoteca no trabajan varones. De esta manera se observa que la división sexual del trabajo presente en la fábrica, se replica en parte en el organismo de decisión, ya que las mujeres aparecen como las principales encargadas de las tareas reproductivas y los varones de la producción. Sin embargo, existen dos hechos que matizan esta afirmación. Por un lado, que tanto en la asamblea como en el consejo de fábrica se discuten todas las cuestiones inherentes a la producción, por lo que la participación de las mujeres en dichas instancias permite que no queden relegadas con respecto a ese tema. Asimismo, se destaca que tanto comedor y juegoteca sean considerados como sectores de fábrica, valorizando estas tareas reproductivas al mismo nivel que las productivas (Varela, Simoniello y Pandolfo, 2020). Por otro lado, en Madygraf también existe una directiva que responde a los requisitos formales exigidos por el Estado a las cooperativas de trabajo. Este organismo está compuesto por tres cargos: presidente, secretario y tesorero. Las mujeres no habían ocupado ninguno de estos cargos hasta diciembre del 2020, cuando una mujer asumió como tesorera de la fábrica. Si bien no se trata del órgano máximo de decisión, Ingrid, actual tesorera de la fábrica, reivindicó el hecho de asumir la responsabilidad del cargo: “Fue difícil tomar la decisión porque implica un gran compromiso y desafío. Pero hay que dar un paso adelante y ser valiente. Gracias a mis compañeras y compañeros no solo por esto sino por todo lo vivido y aprendido. Hoy asumiendo la Tesorería de Madygraf, un orgullo”<sup>148</sup>.

En el caso de las entrevistadas que trabajan en Madygraf, las tareas desarrolladas son impulsadas principalmente desde la CM. Actualmente está conformada por 20 mujeres, 17 trabajadoras de la fábrica y 3 ex trabajadoras y parejas de trabajadores de Madygraf. Del total actual de mujeres de la fábrica (29), un 58,6% integra la CM y un 41,4% no lo hace (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020). Desde su conformación en

---

<sup>147</sup> Estos números fueron otorgados por la FGB.

<sup>148</sup> Fuente: esta declaración provino de una publicación en el Facebook personal de la trabajadora, quien luego de ser consultada, aceptó que incorporemos su testimonio en la presente tesis.

2011 alrededor de un conflicto por despidos en la fábrica ex Donnelley donde trabajaban sus parejas y durante la lucha por la recuperación de la fábrica en 2014, la CM impulsó una multiplicidad de acciones de lucha junto con los trabajadores varones. Estas incluyeron tareas de visibilización de los conflictos como la participación en movilizaciones, juntadas de firmas contra los despidos y petitorios ante autoridades públicas, reuniones con diputados y senadores para instalar el reclamo<sup>149</sup>. En estas acciones de lucha, impulsadas en conjunto con los varones, las mujeres exigieron participar en igualdad de condiciones. Así lo describe Clara, cuando relata la participación de las mujeres en un corte realizado frente al juzgado. En la reunión con el juez, habían entrado únicamente varones: “Eliana la re pudrió, dijo: “¿por qué tienen que entrar solo varones? ¿por qué no podemos entrar también nosotras?”; entonces ahí todo el tiempo, más allá de que estás peleando por algo concreto de la cooperativa, estás peleando por tu derecho a desarrollarte políticamente” (Clara, Madygraf, sector administración, entrevistada el 20/6/2017). Agrega que la participación igualitaria ya forma parte de los “acuerdos” establecidos entre trabajadores de Madygraf: “Más allá de que no dijimos “che que conquista, ayer fueron compañeras al juzgado o a la legislatura” sino que ya se incorporó como que participan tanto hombres como mujeres de la charla con diputados, con legisladores, en el juzgado, o a donde tengamos que ir”. En segundo lugar, y además de las tareas compartidas con los varones, las trabajadoras concentraron las tareas asociadas al trabajo reproductivo. Cuando cierra la fábrica, la CM se propone el objetivo de que la lucha “no se derrote por hambre”, ya que en los primeros meses de la lucha la justicia retenía el 100% de su salario. Para esto, y en conjunto con otros trabajadores, estudiantes y docentes que apoyaban la lucha, la CM coordinó distintas tareas: la búsqueda de dinero y alimentos mediante la realización de fondos de lucha<sup>150</sup>, la venta de bonos para participar en rifas, la organización de fiestas, peñas y bingos, el armado de bolsones de mercadería para las familias afectadas por los despidos, la pelea por la

---

<sup>149</sup> Las mujeres de Madygraf atravesaron diferentes momentos en su proceso de politización, pasando del rol de “acompañantes” de las luchas de sus parejas –trabajadores de la ex Donneley- previo a la conformación de la CM, a considerarse como “compañeras de lucha” cuando se organizan en la CM en el 2011. Luego, las mujeres comienzan a configurar un “nosotras mujeres”, a partir de abordar problemas y demandas específicos de las mujeres en el espacio de la CM, hasta considerarse como “nosotras, obreras de Madygraf” una vez que ingresan a trabajar en la fábrica, meses después de que ésta es puesta a producir bajo gestión de sus trabajadores (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020).

<sup>150</sup> Los fondos de lucha consistían en recorridas por fábricas, universidades públicas y otras instituciones donde les trabajadores contaban la situación de Madygraf y pedían la colaboración a su lucha mediante la donación de dinero y/o alimentos. En algunos casos, viajaron a otras provincias, y también difundieron el fondo de lucha en Encuentros Nacionales de mujeres.

mantención de la obra social de la Federación Gráfica Bonaerense (FGB)<sup>151</sup>, la búsqueda de medicamentos para hijos y/o trabajadores que estuvieran atravesando alguna enfermedad hasta la contención y el apoyo familiar. La importancia que las trabajadoras otorgan a estas tareas parten de reconocer, por un lado, que se trataba de tareas indispensables para sostener la lucha. Por otro lado, valoran el hecho de que mediante la realización de dichas tareas, la CM reemplazó el rol de la Federación Gráfica Bonaerense y el Estado en garantizar la defensa de la lucha de los trabajadores y sus familias, una exigencia que impulsaban les trabajadores. Cecilia, activista de la CM de Madygraf, lo resume en la siguiente frase: “la comisión cumplió el rol que no cumplió ni el sindicato ni el estado en ese momento”. (Cecilia, sector administración, activista, entrevistada el 15/7/2017). Estas tareas fueron valoradas positivamente cuando en la fábrica se discutió en asamblea el ingreso de las mujeres como trabajadoras. En segundo lugar, las mujeres de Madygraf impulsan acciones solidarias en apoyo a otras luchas. Durante las entrevistas realizadas en 2020 en el marco de la pandemia, las trabajadoras se acercaron a la Villa 31, Ciudad de Buenos Aires, a donar alcohol en gel a las mujeres que trabajan en comedores, y llevaron donaciones a la toma de tierras en Guernica. En el siguiente testimonio, Eliana cuenta que la CM impulsó el apoyo a las familias sin techo del barrio Stone en el municipio de Escobar, Provincia de Buenos Aires. Al igual que las familias sin techo de Guernica, fueron desalojadas por el Gobierno Provincial de Axel Kicillof: “Ayer por ejemplo nos juntamos a hacer pasta frola, torta frita, todo para llevarle a este barrio Stone, que sufrieron un desalojo. Salió y bueno, empezamos a caer y terminamos amasando ahí en el comedor de Madygraf” (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 13/11/20). En este aspecto, este caso coincide con el caso ferroviario, en cuanto a la participación de las mujeres en actividades solidarias por fuera del lugar de trabajo.

#### 4.2 Dificultades para la participación de mujeres en el lugar de trabajo

En el segundo capítulo vimos la existencia de desigualdades sexogenéricas laborales y una multiplicidad de violencias que atraviesan la experiencia de las mujeres

---

<sup>151</sup> La FGB negó la obra social gráfica que los trabajadores habían poseído hasta ser despedidos, por tratarse de trabajadores de una cooperativa y no en relación laboral de dependencia. A través de la lucha, lograron la obra social mediante la tramitación del monotributo social, lo cual les permitió continuar realizando los aportes a la obra social sindical.

en su lugar de trabajo, muchas de las cuales son percibidas como injustas y motivan luchas y reivindicaciones particulares. En este apartado, nos enfocaremos particularmente en *las dificultades y resistencias que identifican delegadas y activistas para participar sindicalmente*. Guiadas por las percepciones de las entrevistadas y por la pregunta ¿por qué a las mujeres les “cuesta” participar en el sindicato y en organizaciones laborales mixtas?, buscamos distinguir algunas *prácticas y actitudes que desalientan la participación sindical de las mujeres* y que se repiten en los casos estudiados.

En el testimonio de las delegadas y activistas **ferroviarias entrevistadas**, identificamos algunas actitudes de hostilidad hacia las mujeres por parte de los varones, que desalentaban la participación de las mujeres en puestos de representación sindical. Una de las activistas de la UF relató la situación que vivían las delegadas del sector boletería de la línea Belgrano Norte, donde sus compañeros de trabajo, algunos de ellos en el cargo de jefes, hablaban despectivamente de las delegadas, criticando sus cuerpos y sus formas de expresarse: “O las ninguneaban, que por el hecho de ser mujer deberían estar haciendo otra cosa o deberían estar agradecidas por el simple hecho de estar trabajando en vez de estar haciendo eso [ejercer la representación sindical como delegadas de base] porque *ese es un lugar para hombres*” (Mónica, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector boletería, activista UF, entrevistada el 25/6/20)<sup>152</sup>.

En el **caso químico**, las resistencias de los varones a la participación de las mujeres se manifestaron de dos formas principales. En primer lugar, mediante la falta de respeto y el hablar despectivo sobre las mujeres. Paola, delegada de base y parte de la comisión directiva del SPIQyP en el cargo de revisora de cuentas, relata las dificultades que existen para que las mujeres participen en comisiones internas mixtas. Luego de contar el ejemplo de una comisión interna que pasó de ser mixta -conformada por cuatro varones y una mujer-a ser ocupada únicamente por varones, Paola describió el accionar de algunos sindicalistas y los denominó “machirulos”: “Yo he escuchado varones decir

---

<sup>152</sup> En esta línea, Daniel, un activista ferroviario de la UF explicó que la división de las tareas sindicales entre delegadas de su sector, donde únicamente los delegados varones son quienes se “plantan” en las negociaciones, está ligada a dos factores: el menosprecio de la capacidad de las mujeres para realizar esas tareas sindicales, la exclusión de las mujeres de ciertas tareas y/o responsabilidades sindicales (“Dejá que lo voy a hacer yo”, “vamos a mandar a Daniel, no la mandemos a ella”, “no las dejan ser”); y la desigual formación sindical que reciben varones y mujeres: “Siempre cuando se capacita en este sindicato, en cuanto al coaching y al liderazgo político, siempre está todo dirigido al hombre. El buen líder es hombre” (Daniel, Ferrovías línea Belgrano Norte, sector limpieza, activista UF, entrevistado el 25/11/20); formación en la que cuenta el contacto con otros gremios, una actividad que desarrollan principalmente los varones.

"¿Para qué las querés a estas quilomberas, para qué las querés?"... "Ay, hola". Como que está cambiando todo y te podría decir que te respeta la mitad. O sea, "te respetan", ahí. Pero cuando cerraron la puerta, "¿para qué la querés?", "¿Para qué querés mujeres? Si hacen puterío". (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20). En segundo lugar, las resistencias de los varones también se manifiestan mediante la exclusión a las mujeres de ciertas actividades sindicales. Paola aludió a la dificultad que implica para las mujeres realizar ciertas tareas sindicales ("salir a la calle") y ocupar cargos "altos": "mandame que quiero aprender [a la fábrica], quiero saber qué les pasa a mis compañeros. No me mandes solamente a hacer campaña cuando hicimos campaña. Pero igual cuesta un montón porque *no te tienen en cuenta los varones*" (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20). En el relato también se destaca su alusión a tener que *mostrar* que las mujeres *también* pueden hacer las tareas sindicales que hacen los varones: "En todos lados tenemos que estar; *mostrar que somos fuertes*, que somos necesarias, de que ahí estamos también. De que no tenes que ser varón, tener pito para hacer cosas. A mí mandame con mis dos ovarios, porque *también me la agunto como se la puede aguantar un tipo*". (Paola, Excelencia, Ciudadela, sector logística, delegada de SPIQyP, entrevistada el 25/6/20). Este "demostrar que pueden" hacer las mismas tareas sindicales puede vincularse con lo abordado en el segundo capítulo, cuando las mujeres decían que debían "demostrar" que eran capaces de ocupar puestos de trabajo masculinizados.

En el **caso aeronáutico**, registramos las siguientes percepciones sobre la participación de las mujeres. Las citas que siguen dan cuenta de la existencia de dificultades para que las mujeres se involucren en la militancia sindical: "La mujer, es como que nos cuesta entrar en este mundo, nos cuesta tomar el lugar... Porque además es un ambiente hostil para las mujeres, te tenés que meter en el corazón del patriarcado. Y tenes que tener ganas de hacerlo... [...] *los sindicatos son espacios de hombres*, con reglas patriarcales (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20)<sup>153</sup>. Mónica Ameneiros, Secretaria de Género de APA, explica que

---

<sup>153</sup> El testimonio de Martín, valoriza el rol de Laura como delegada, al tiempo que describe algunos factores que dificultaron la militancia sindical de Laura y que pueden aludir a la idea de "ámbito hostil": "había muchos que mostraban cierta resistencia en pensar en que al ser mujer no se iba a poder defender frente a algún tipo de injusticia que ocurre bastante en el trabajo y creo que les cerró la boca a todos (...) no terminan sumando, porque, al fin y al cabo, ella va a ser la delegada, y en vez de buscar maneras de hacerle el camino más fácil, se la complican... (Martín, AR, sector atención al pasajero, activista de APA, entrevistado el 27/11/20) Por otro lado, también describió una escena donde un sindicalista varón intenta impedir que una integrante de la comisión directa tome la palabra en una asamblea realizada en Aeroparque. El hombre le

algunas trabajadoras han dejado de participar sindicalmente porque “responden a una lógica patriarcal machista” que describió de la siguiente manera:

El hombre ocupando los cargos, tomando decisiones, siendo sindicalista, el hombre jugando a la pelota, (te digo boludeces), y la mujer en la casa con los cuidados con la atención de los adultos mayores de los niños de trabajo doméstico invisibilizado y no remunerado, la mujer es la tonta, la que no sabe, la que no puede, la débil... Bueno, *todo ese lugar de mierda*, al que nosotras dijimos no, queremos pertenecer, queremos ser, queremos protagonizar, queremos sumar, queremos trabajar de esta manera, queremos honestidad y abrazarnos por la igualdad. (Mónica, Secretaria de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo en APA, entrevistada el 4/11/20)

Romper con ese lugar donde “nos han colocado”, lo cual invita a dejar de responder a ciertos mandatos estereotipados, es el llamado del feminismo, por lo que Mónica concluye que “el feminismo incomoda”. Laura, por otra parte, afirmó que la mayor cantidad de varones involucrándose no solo tenía que ver con la facilidad que les otorga el hecho de no tener un rol de cuidado asignado culturalmente sino también porque los varones “están preparados para involucrarse políticamente” (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). Por otro lado, Laura también explica que participar en espacios mixtos requiere de un trabajo diario, y afirma que con sus compañeros delegados están todo el tiempo problematizando “las formas”: “Para ellos es difícil porque nacieron de una manera y ahora tienen que *desarmar esa forma de ser*. Y para nosotras porque queremos un montón de cosas que para poder tenerlas *ellos tienen que hacer lugar*, y sino, se tienen que correr, quieran o no” (Laura, AR, sector atención al pasajero, Aeroparque, delegada de APA, entrevistada el 1/7/20). A diferencia de los dos casos anteriores, la referencia a las dificultades aparece como un tema general, no hay tantas referencias a experiencias específicas. Lo que puede relacionarse con el mayor grado de discusión y reflexión interna sobre el tema. Lo que también se ve reforzado por la mayor participación de las mujeres en el gremio, considerando lo desarrollado en el punto anterior; así como con el peso que ocupa la Secretaría de Igualdad y Oportunidades en el sindicato.

En **Madygraf**, las resistencias de los varones frente a la participación de las mujeres existieron desde que ellas ingresaron a la fábrica. El ingreso de las mujeres

---

dijo “dejá que lo hago yo”, y la mujer le repondió: “no, porque me toca a mí, a mí me convocaron para hablar y yo voy a hablar”. Y le dice “mirá, pero cómo vas a hablar vos, con toda la cantidad de hombres que hay, no te van a escuchar”. Ella dijo “quedate tranquilo que me van a escuchar”. Lo corrió, salió, habló, y la rompió, porque la gente le presta atención”.

respondió en primer lugar a una necesidad fabril: se necesitaban trabajadores en el sector de embolsado, ya que habían recibido un pedido grande de un cliente y contaban con menos trabajadores, ya que muchos dejaron la fábrica una vez que ésta declaró la quiebra. Una vez que finaliza la tarea del embolsado, se propone que las mujeres pasen a formar parte de la cooperativa, en el sector de encuadernación. En la asamblea donde se discutió la propuesta, un sector de los trabajadores votó en contra, por prejuicios hacia las trabajadoras: “empezaron a decir de que *iba a ser un puterío*, que iba a ser cualquier cosa, porque las mujeres esto, las mujeres lo otro” (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). Martina, activista de la CM, explicó que las resistencias de los varones surgieron también porque “no era *cualquier* mujer la que entraba”, sino que se trataba de mujeres organizadas, con claridad política, y que eran compañeras de los trabajadores más dirigentes que habían organizado la fábrica, motivo por el cual “ellos *tenían que cambiar un montón de cosas, su forma de dialogar, de tratarse*. (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 28/5/20). Finalmente, ganó por mayoría el voto a favor del ingreso de las mujeres pero con una condición: durante 3 meses podrían participar de las asambleas de la fábrica pero sin voz ni voto: “ellos no querían que votemos, *porque nosotras no éramos los trabajadores de Donnelley*”. (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). Esta condición regía para todo trabajador “nuevo” en la fábrica, pero coincidió con el ingreso de las mujeres, ya que se priorizó el ingreso de las mujeres de la CM y las familiares de los trabajadores (Nogueira, Salazar y Calderaro, 2020). Como explican las entrevistadas, ser “trabajador de Donnelley” refiere al hecho de poseer *antigüedad laboral* en la fábrica, la cual justificaría ciertas diferenciaciones a favor de los trabajadores varones, en detrimento de las “nuevas”, es decir, las trabajadoras de Madygraf que entraron después. Esto motivó discusiones entre los trabajadores, donde las mujeres reclamaban una participación igualitaria con los varones haciendo pesar su condición de “trabajadoras”: “Y esa discusión después yo la llevé al uno a uno con cada compañera y compañero y decía "no podemos decidir sobre nuestro sueldo, pero sí nos pueden sacar de nuestro sueldo para pagar todo lo que ellos votan" (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20).

Por otro lado, también valoraron las luchas que habían dado junto a ellos por la recuperación y gestión obrera de la fábrica, haciendo pesar su condición de “luchadoras”: “entró en contradicción con todo lo que veníamos peleando juntos. Para nosotros fue un

golpazo eso” (Martina, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 28/5/20); “no soy “ex Donnelley” pero soy trabajadora igual que vos y estoy acá luchando igual que todos”. (Cecilia, sector administración, activista, entrevistada el 15/7/2017). Finalmente, este requisito se dejó de aplicar para nuevos ingresantes y “ganar la voz en las asambleas” fue valorada como una conquista por parte de las mujeres: “la primera batalla que tuvimos fue ganar nuestra voz en las asambleas. (...) tuvimos que esperar que pase un tiempo y después ¡ya no nos cayó a nadie!” (Eliana, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 22/5/20). Sin embargo, el impacto de este hecho repercutió más tarde en la participación de las mujeres en la asamblea. Lucila relata que un diálogo que tuvo con Juana, una trabajadora de Madygraf a la cual alentaba a tomar la palabra en las asambleas: “me decía: "Lu, yo no soy de Donnelley, qué me van a dar bola a mí” y yo le digo "No, pero vos sos parte de la fábrica, sos parte de Madygraf. Así como vos laburás, tenés derecho a hablar. Todos tienen el mismo derecho". (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). Ante la percepción de una desigualdad en cuanto al uso de la palabra, el rol de Lucila consistió en promover la igualdad en la participación en la asamblea, explicando que la antigüedad de los varones en la fábrica no les otorga más derechos que a las mujeres.

Por otro lado, y enfocándonos en la mirada de las propias mujeres sobre la participación sindical y política, vemos que existe la alusión a ciertos estereotipos de género que repercuten en las mujeres a la hora de pensarse como activistas y/o militantes. En primer lugar, aparece la idea de la política como atributo masculino: “tenía la idea de que *la política la hacían los varones*, se expresa eso constantemente, ahora cambió un poco, tenés diputadas mujeres, pero antes los únicos que podían hacer política eran varones. Entonces yo pensaba que una no puede, pero nada que ver”. En segundo lugar, aparece la figura de la mujer asociada al rol de “ama de casa”, es decir como madre y cuidadora, rol que desempeñaba Lucila antes de organizarse en la CM: “Culturalmente me criaron de esa forma y a la mayoría de nosotras. Hoy yo veo que el problema, de donde naces y con quien te juntas, o con quien te criaron tiene que ver un montón. (Lucila, Madygraf, sector encuadernación, activista, entrevistada el 27/5/20). La ruptura con este mandato fue uno de los principales cambios que atravesaron muchas de las trabajadoras de Madygraf, que problematizaron su rol como “100% madres” en la CM, mediante el cuestionamiento a la distribución desigual del trabajo reproductivo en el hogar.

## Reflexiones finales

Teniendo en cuenta la *subrepresentación de las mujeres* en las Comisiones Directivas y los *tipos de cargos* ocupados en los casos bajo estudio, sostenemos que existe una integración subordinada de las mujeres en las instancias de decisión. Como un rasgo general vimos que los puestos “altos” o “puestos que importan” son ocupados mayoritariamente por varones. Godinho (2020) habla de una “integración subordinada” de las mujeres en los sindicatos para los casos de la CSI y la CSA, ya que suelen ocupar ciertos cargos específicos –como las Secretarías de la Mujer- y en general los menos importantes y suplencias; dando lugar a una desigualdad en la distribución de los cargos de más poder y representatividad. La autora identifica diferentes *mecanismos que minimizan el impacto de las medidas afirmativas* y por la tanto impiden a las mujeres aumentar su representación. En esta tesis observamos principalmente dos: la implementación del cupo como un límite máximo (“techo”) y la reserva de los puestos menos importantes para las mujeres. Asimismo, en los testimonios de delegadas y activistas vimos que se reconoce esta desigualdad, que existen cuestionamientos a esta distribución desigual de los cargos sindicales y que *ocupar espacios que importan* constituye una reivindicación de las mujeres, una referencia que aparece asociada a la posibilidad de realizar las mismas tareas sindicales que los varones. Sin embargo, el acceso a puestos sindicales en las comisiones directivas aún no se constituyó como un reclamo colectivo.

En el terreno del tipo de tareas sindicales desempeñadas mayoritariamente por delegadas y activistas distinguimos algunos *tipos de participación* con fines analíticos, ya que en muchos casos estos tipos de participación se combinan. En primer lugar, encontramos algunas tareas ligadas a la reproducción social, las acciones solidarias y la organización de eventos sindicales. Podemos resumir estas tareas que se reiteran en la mayoría de los casos, distinguiendo un tipo de *participación de delegadas y activistas en “cosas de mujeres”*. Aquí retomamos el enfoque de Dunezat (2017), quien analizó la división del trabajo militante al interior del movimiento sin papeles de Francia. El “modo disponible” propuesto por el autor nos permitió identificar una forma de participación casi exclusivamente femenina, estrechamente ligada a la *relación de servicio* propia del ámbito reproductivo. En síntesis, un modo de participación que consiste en “hacer lo que

queda por hacer y lo que no se ve” (2017:408). Ligado a esta cierta disponibilidad de las mujeres para realizar tareas que “no se ven”, identificamos en los testimonios un tipo de participación en el lugar de trabajo que consiste en “asistir” a los varones delegados mediante la realización de tareas sindicales secundarias, que se resumen en la idea de “papeleo”, también ligado a los servicios sociales otorgados por el sindicato para afiliadas y sus familias. La concentración de las mujeres en este tipo de tareas nos puede permitir hablar de una *división sexual de la militancia sindical*, donde las frases “ellos salen a la calle” y/o “se ocupan de los verdaderos quilombos” y “a ella la dejan para lo social” da cuenta de la existencia de *tareas sindicales de varones y tareas sindicales de mujeres, desigualmente valoradas*.

En segundo lugar, encontramos una *participación ligada a reivindicaciones de género*. En relación a este punto, queremos resaltar dos observaciones. En primera instancia, el impulso de estos activismos de base en algunos casos se vincula con la existencia de dificultades para que las delegadas prioricen las reivindicaciones de género en su militancia sindical de base, ya que se encuentran abocadas y/o sobrecargadas con las demandas y problemas laborales. Así, observamos una dificultad para impulsar la “doble pelea” de las mujeres trabajadoras, que requiere que las demandas de género adquieran la misma valoración que las demandas laborales en la militancia cotidiana.

En segundo lugar, observamos que el desarrollo de activismos de género, está ligado íntimamente con las dinámicas de organización que caracterizan a los espacios de mujeres. El carácter restrictivo de algunos de los espacios de mujeres (en cuanto a la definición de quiénes las/os integran) da lugar al *desarrollo de activismos de género en un reducido grupo de mujeres*, esencialmente directivas y delegadas y/o activistas afines a la dirección sindical. Si bien las trabajadoras de base son convocadas para algunas actividades y reuniones, se constata que, en algunos casos, estas instancias no se constituyen totalmente como “una puerta de entrada de las trabajadoras de base del sindicato”, como concluyó Godinho para los casos de la CSA y la CSI (2020:39).

Ante la persistencia de estas desigualdades sexogenéricas en la participación sindical, indagamos las dificultades identificadas por las delegadas y activistas cuando se desempeñan en tareas sindicales. Las resistencias se manifiestan mediante la *subestimación de la capacidad de las mujeres* para desempeñarse como delegadas y para realizar ciertas tareas sindicales, *el ninguneo y la falta de respeto y las exclusiones* de

ciertas actividades sindicales. A partir del análisis de la militancia sindical en tres estructuras laborales, también Cambiasso, Yantorno, Posse, Loustaunau y González Vilas (2020) identificaron distintos factores que configuran los lugares de trabajo como espacios de cierta hostilidad para las mujeres trabajadoras, los cuales tienden a *dificultar y desincentivar la participación de las mujeres en acciones y organizaciones laborales*: las desiguales condiciones de trabajo y la persistencia de valoraciones que tienden a justificarlas, b) las exclusiones y límites que imponen las patronales en el acceso de las mujeres a concursos y ascensos y c) las valoraciones negativas de los varones respecto a la capacidad de las mujeres para enfrentar las desigualdades en el trabajo. En cuanto a la mirada que tienen las mujeres sobre las tareas que realizan en el sindicato, registramos una subdivisión: por un lado, aquellas que valoran el rol de las mujeres ocupando espacios en el gremio y aquellas que han reproducido la mirada dominante sobre el rol de las mujeres en el hogar y alejadas de la política, lo que se ha identificado como un límite para su participación.

En síntesis, en este capítulo pudimos observar diferencias en la participación sindical de mujeres y varones. Aquí nos interesa dialogar con Torns y Recio (2011), quienes analizan el caso del sindicalismo español. Las autoras afirman que uno de los factores que explican la subrepresentación femenina en los sindicatos consiste en la persistencia de la división sexual del trabajo. Según las autoras “se constata la existencia de un claro paralelismo entre la posición subordinada que ocupan las mujeres en el mercado laboral y su posición y relación con la estructura sindical” (2017:251). Kergoat (2003), por su parte, llegó a una conclusión similar a partir del análisis de varios sectores de trabajo<sup>154</sup>. La autora postula la existencia de un vínculo entre el no cuestionamiento de la división sexual del trabajo al interior de las fábricas con el posicionamiento de las mujeres en la lucha de clases, donde observa una tendencia a que sean “auxiliares” de los varones. A partir de estas claves analíticas, vemos que en los casos analizados las desigualdades sexogénicas laborales (vistas en el capítulo 2) también se combinan con la posición subordinada de las mujeres en el sindicato, en relación a las tareas que realizan y los puestos que ocupan.

---

<sup>154</sup> Kergoat (2003) se basó en el estudio de los sectores electrónico, metalúrgico, del vestido, agroalimentario, petroquímico, automotriz, textil, sanitario, y tiendas de autoservicio, entre otros.

## Conclusiones

Nuestra investigación estuvo orientada por el interrogante en torno a la influencia del movimiento feminista en el movimiento obrero en la actualidad, poniendo el foco en el lugar de trabajo en relación con la organización sindical. Para ello, estudiamos las percepciones y prácticas de delegadas y activistas sindicales mujeres de la industria y los servicios en torno a: las desigualdades que sufren las mujeres en el lugar de trabajo, las políticas de género que llevan adelante las organizaciones sindicales, y las formas de participación sindical de delegadas y activistas. Realizamos esta investigación a partir de un estudio de casos múltiples que abarcó cuatro sectores laborales: el ferroviario, el aeronáutico, el químico y el gráfico, durante el periodo 2020-2021.

La primera virtud de este planteo reside en la diversidad que presentan los casos elegidos. En ese sentido, el abordaje propuesto posibilita identificar tanto las similitudes como las diferencias que presentan los casos entre sí, dando cuenta de la heterogeneidad que caracteriza a nuestro objeto. Asimismo, permite indagar cómo ingresa el movimiento de mujeres en los lugares de trabajo, aspecto escasamente trabajado en el campo que aborda el cruce entre feminismo y sindicalismo. El eje del análisis se basó en el cruce de las dimensiones de clase, género y activismo sindical, focalizando en las prácticas y percepciones de activistas y delegadas sindicales en lugares de trabajo en relación con la organización sindical, así como en espacios del movimiento de mujeres.

Esta investigación estuvo motivada por la hipótesis siguiente: que el movimiento de mujeres (y su expresión particular a partir de 2015) ha modificado las percepciones y prácticas de las trabajadoras, generando una revalorización de la participación política, por la vía del abordaje particular de las problemáticas de género y los temas incluidos en el movimiento feminista.

Para llevar adelante nuestro objetivo, elaboramos un diseño de investigación que distingue dimensiones vinculadas a la presencia de las mujeres en el ámbito sindical y laboral, a partir de un análisis que considera la relación entre el ámbito laboral, el ámbito sindical y el ámbito de la reproducción social; y la relación entre las prácticas de las delegadas y activistas con las políticas desplegadas por la dirección sindical. A partir de ello pudimos indagar sobre la construcción de un “feminismo obrero” en lugares de

trabajo y sindicatos pertenecientes al sector ferroviario, aeronáutico, químico y gráfico y, el modo en que el movimiento de mujeres se vincula con las prácticas y percepciones de las delegadas y activistas entrevistadas.

El abordaje de fuentes de información provenientes de documentos sindicales, redes sociales sindicales y fuentes periodísticas, nos permitió enriquecer los datos aportados por las entrevistas en profundidad realizadas a delegadas, activistas, dirigentes sindicales y activistas varones de los casos estudiados.

En este sentido, la presente tesis aporta fundamentos empíricos sobre la necesidad de incorporar el estudio de la participación sindical de las mujeres en el lugar de trabajo en su relación con la organización sindical, al análisis que cruza sindicalismo con feminismo, para desarrollar una mirada más amplia sobre el impacto del movimiento de mujeres en los sindicatos.

Uno de los hallazgos de nuestra investigación es que pudimos observar la construcción de un “feminismo obrero” en los lugares de trabajo y sindicatos analizados, por tres principales motivos.

**En primer lugar**, y como observamos en el capítulo 2, en todos los casos las delegadas y activistas entrevistadas identifican *problemas propios de las mujeres asalariadas en el lugar de trabajo* que, más allá de las especificidades que presentaron los casos estudiados, nos permitió establecer *tres tipos de problemáticas que afectan la realidad de las trabajadoras asalariadas de los sectores ferroviario, aeronáutico, químico y gráfico, vinculadas con las formas específicas que adquiere la explotación femenina en el lugar de trabajo*. Estos son:

- a) Las *desigualdades sexo-genéricas laborales* expresadas en los *obstáculos* que encuentran las mujeres para acceder a puestos laborales masculinizados (asociados principalmente a una naturalización de la fuerza física como justificación de la división sexual del trabajo); en las *discriminaciones indirectas* impuestas por las empresas asociadas a la división sexual del trabajo y a la reproducción de estereotipos de género (lo cual dio lugar a la obtención de beneficios laborales por parte de los varones, tales como plus salariales y mejoras en las condiciones laborales), mientras que en el caso puntual de Madygraf, fábrica sin patrón, observamos resistencias por parte de los

trabajadores varones que dificultaron el acceso de las mujeres a las máquinas y la reproducción de estereotipos de género con respecto al trabajo reproductivo realizado dentro de la fábrica.

b) Las *desigualdades que sufren las mujeres en torno al trabajo de reproducción social*, expresadas en la negativa de las empresas para reconocer derechos reproductivos contemplados en el CCT (como las licencias por maternidad y por hijo enfermo en el caso químico); en el carácter discriminatorio de la normativa laboral vigente con respecto a las licencias por maternidad (cuestionado en el caso aeronáutico); en las dificultades particulares que atravesaron las trabajadoras madres para realizar el trabajo reproductivo durante la pandemia; y en las dificultades que encuentran cotidianamente las trabajadoras madres (lo cual motivó el reclamo por tripulaciones reforzadas y un lactario en el lugar de trabajo en el caso aeronáutico, y la puesta en pie de una juegoteca en el caso de Madygraf).

c) La *violencia de género sufrida por las mujeres trabajadoras*, manifestada en casos de violencia doméstica y psicológica ejercida en el ámbito laboral y en el hogar, en un caso de acoso sexual en la vía pública; y en un caso de abuso sexual infantil en el hogar, que, si bien no constituye estrictamente un caso de violencia de género, es una trabajadora la que se encuentra afectada al sostener una denuncia contra su ex pareja, con quien comparte el espacio laboral.

La identificación de estas tres problemáticas comunes no significa, de ningún modo, que en los casos seleccionados se haya tenido la misma respuesta de la organización sindical ante ellas. El trabajo de campo realizado nos permitió encontrar diferentes formas de responder a los obstáculos que dificultan el acceso a puestos laborales masculinizados: en el caso ferroviario vimos que las trabajadoras “demuestran” que también ellas pueden realizar ciertas tareas y que la delegada de base impulsa la inserción de las trabajadoras en dichos puestos, mientras que en el caso de Madygraf las trabajadoras implementan estrategias de solidaridad con los varones para las tareas en las que necesitan ayuda por requerir fuerza física y/o saberes técnicos. En cuanto al problema de la superposición del trabajo reproductivo y productivo durante la pandemia, en el caso aeronáutico observamos que la organización sindical logró la disminución de la presión sobre el trabajo de las trabajadoras madres con continuidad laboral, junto con la

suspensión de varias madres con niños a cargo sin afectar la remuneración; mientras que en el caso químico, este problema fue finalmente considerado un asunto privado por la empresa (para evitar el pago de una licencia) pero también por la delegada (cuyo rol consistió en comunicar la negativa de la empresa a las trabajadoras de base). En cuanto al problema de la violencia de género, observamos que los casos de violencia de género son abordados por delegadas y directivas en los casos ferroviario y aeronáutico, mientras que en el caso de Madygraf las situaciones de violencia son principalmente abordadas de manera colectiva en la CM.

**En segundo lugar**, y como vimos en los capítulos 2 y 3, muchas de estas problemáticas motivan la militancia de activistas y delegadas sindicales para intentar revertirlas, es decir que *estas desigualdades y violencias sufridas por las mujeres trabajadoras se transforman (para un sector) en motor de militancia sindical*. Esto resulta importante porque expresa una relación directa entre género y clase, permitiendo que demandas que se configuran como propias de las mujeres –y en particular de las mujeres trabajadoras-, operen revitalizando la militancia en una organización de clase.

Por su parte, a partir del análisis empírico pudo observarse que *las demandas y luchas impulsadas en el lugar de trabajo se construyen a partir de su problematización en el marco de los espacios de mujeres y/o de género intra-sindicales* –como las Secretarías pertenecientes a la comisión directiva, comisiones de mujeres y/o de género en el lugar de trabajo, asambleas de base y talleres de formación en género, encuentros de trabajadoras-, pero también *inter-sindicales* –como la Secretaría de Género de la CTA y Mujeres del Transporte-. En efecto, la militancia sindical de las delegadas y activistas alrededor de las políticas de género, se construye principalmente a partir de su participación en el marco de organizaciones colectivas de mujeres presentes a nivel del lugar de trabajo y/o a nivel de la dirección sindical, lo que refuerza la importancia de estos espacios al interior de organizaciones mixtas. Los cambios de percepción que expresaron las delegadas y activistas luego de participar en espacios de mujeres y/o de género, y/o en talleres de formación de género, evidencia que estos espacios se configuran como ámbitos propicios para la construcción de demandas colectivas; mediante un proceso de identificación y reconocimiento de las problemáticas que afectan a las mujeres, -lo cual implica un proceso de desnaturalización de las mismas, un aspecto que las delegadas y activistas llaman “aprender a ver lo que está mal”, volverse más “intolerantes frente a las injusticias”, “me di cuenta”-. Asimismo, este proceso permite que las problemáticas que

antes se sufrían individualmente, pasen a ser consideradas como problemas que afectan a un colectivo específico, las mujeres; aunque también pudimos evidenciar, -principalmente en el caso aeronáutico-, que este colectivo comienza a incluir a las disidencias, un aspecto a ser indagado en futuras investigaciones. Por último, estos espacios posibilitan el encuentro con mujeres que ya han enfrentado determinadas problemáticas, de modo que se presentan como *referencias*, en el sentido de que corporizan la posibilidad de enfrentar y cambiar las problemáticas que afectan a las mujeres, motivando iniciativas de cambio en el propio lugar de trabajo (aspecto que se resume en frases como “si se puede”).

Si la participación en estos espacios colectivos abre la posibilidad de construir demandas colectivas de las mujeres, entonces resulta importante reparar en *quiénes participan de estos espacios y cómo lo hacen*. En el capítulo 3, y a partir de la indagación de las dinámicas de organización en los espacios de mujeres y/o de género, pudimos evidenciar la *participación diferenciada* de directivas, delegadas, activistas y trabajadores de base. En general las mujeres que ocupan cargos en comisión directiva ejercen tareas de coordinación de las políticas de género, mientras que las delegadas y activistas presentan una participación más o menos activa en los espacios de mujeres y/o de género y las trabajadoras de base presentan una participación limitada en ciertas actividades convocadas por estos espacios, desde asambleas de base hasta los talleres de formación de género. Aunado a esto, a partir de algunos testimonios pertenecientes al caso ferroviario pudimos evidenciar tensiones con respecto a las convocatorias para participar en estos espacios: se cuestionó el hecho de que se excluya a ferroviarias de agrupaciones políticas opositoras de la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias, y de las delegadas en la comisión de género de la Línea Belgrano Norte.

En este terreno, otro elemento que consideramos importante destacar es la conexión *entre el espacio laboral y el sindical para la configuración de políticas de género*, aspecto que vimos reflejado principalmente en el capítulo 3. En términos generales, las delegadas y activistas actúan como el nexo entre políticas de género impulsadas por la dirección sindical, y su implementación en el lugar de trabajo; y por esa vía, median entre la dirección sindical y las trabajadoras de base. En este sentido, se vuelve necesario observar la militancia de las delegadas y activistas en el lugar de trabajo *en su conexión* con lo que sucede a nivel del sindicato; aspecto que evidencia la importancia de su militancia para impulsar las políticas de género y que éstas se integren

en la vida sindical y en la cotidianidad de los espacios laborales. En algunos de los casos estudiados, se observa una dinámica entre el accionar autónomo de las delegadas y activistas y su potenciación a partir de la existencia de espacios de género construidos a nivel de las direcciones sindicales (Secretarías de la Mujer) o de espacios intersindicales (Mujeres del Transporte, por dar un caso). Este es el caso del ferrocarril, y particularmente en la Línea Belgrano Norte, donde las mujeres comenzaron a acceder a nuevos puestos laborales –tradicionalmente ocupados por varones– una vez que la delegada de la línea participó en un espacio intersindical –Mujeres del Transporte– en el que fue abordado el problema de la discriminación de género en los lugares de trabajo. En otras ocasiones, las políticas de género se construyen a partir de la emergencia de problemáticas en instancias colectivas convocadas por la dirección sindical. Este es el caso de la asamblea de base convocada por la Asociación del Personal Aeronáutico (APA), donde surgió el problema de la ausencia de un lactario, lo cual dificulta el trabajo reproductivo de las trabajadoras madres en el lugar de trabajo. De esta manera, vemos que *las políticas de género surgen de la articulación entre tres instancias: a) las propias delegadas y activistas mujeres en el lugar de trabajo; b) los espacios de mujeres y/o de género institucionalizados a nivel sindical e inter sindical; c) instancias colectivas más informales que incluyen la participación amplia de trabajadoras de base, como las asambleas de base, los talleres de formación en género y los encuentros de trabajadoras (como el encuentro de trabajadoras ferroviarias o el encuentro de químicas y petroquímicas).*

**En tercer lugar,** las políticas de género que observamos en los casos estudiados nos permitieron, también, identificar ciertos rasgos del impacto del movimiento de mujeres en los sindicatos y lugares de trabajo. En el capítulo 3 observamos *el despliegue de nuevas políticas de género* en los años recientes, mediante la creación de espacios de mujeres y/o de género (como las comisiones de género en las líneas de ferrocarril o los talleres de masculinidad en APA), el dictado de talleres de formación en género, la incorporación de nuevas temáticas feministas en espacios de mujeres ya existentes (como la capacitación en violencia de género en el Encuentro de Químicas y Petroquímicas, o el mayor espacio otorgado a las demandas de la diversidad sexual y de las masculinidades en el caso aeronáutico). En ese marco, evidenciamos que *aumentó la participación de las delegadas y activistas en los sindicatos alrededor de políticas de género* (en espacios de mujeres y/o de género, impulsando luchas en el lugar de trabajo, y/o participando en

talleres de formación en género), y particularmente en el capítulo 4, relevamos el surgimiento de nuevos activismos de género. Tanto en el caso ferroviario como en el aeronáutico, el impulso de estos activismos de base por parte de la dirección sindical se asocia tanto al intento por promover ciertas políticas de género, como a la existencia de dificultades para que las delegadas prioricen las reivindicaciones de género en su militancia sindical de base, ya que se encuentran abocadas y/sobrecargadas con las demandas y problemas laborales.

A su vez, el trabajo de campo nos permitió observar una dinámica de militancia de las mujeres trabajadoras que resulta interesante destacar. Por una parte, algunos testimonios dan cuenta de que *el movimiento de mujeres operó como una puerta de entrada de las trabajadoras a la participación política y/o sindical*, ya sea dentro del gremio o fuera de él. Puntualmente en el caso aeronáutico, algunas delegadas y activistas sindicales presentan una trayectoria previa en el movimiento de mujeres y disidencias; mientras que los testimonios reflejan un mayor compromiso de trabajadoras en la organización sindical y en organizaciones barriales externas a ellas en el marco de la Nueva Ola Feminista. Por otra parte, observamos también otro movimiento: la participación en el sindicato como vía de contacto de las mujeres trabajadoras *con el movimiento de mujeres*. En los casos ferroviario y químico, las políticas de género desplegadas por la dirección sindical -sea en talleres de formación en género y/o en espacios de mujeres y/o de género intra o inter-sindicales-, posibilitaron que delegadas, activistas y trabajadores de base entren en contacto con demandas de género promovidas por el movimiento feminista (como el rechazo a la violencia de género) y que comiencen a participar en movilizaciones y encuentros propios del movimiento de mujeres. Como vimos por ejemplo en el caso de Madygraf, es a partir de la organización en la CM que las trabajadoras comienzan a participar por primera vez de los ENM y en otras movilizaciones feministas.

Estos hallazgos no implican, como se desarrolla en los capítulos 2 con respecto a las problemáticas del lugar de trabajo y en el capítulo 4 con respecto a la forma en que las mujeres participan sindicalmente, que la militancia sindical por parte de las mujeres trabajadoras no se encuentre, en muchas ocasiones, con prácticas caracterizadas como como “machistas” y/o “misóginas” por las propias entrevistadas, un vocabulario que ha estado presente en las denuncias impulsadas por el movimiento de mujeres. Los ejemplos más relevantes en nuestro trabajo de campo se presentan en los casos ferroviario y

químico: a pesar de su participación reciente en movilizaciones y espacios del movimiento de mujeres, las delegadas y activistas caracterizan como machistas y/o misóginas tanto a las prácticas empresariales que discriminan a las mujeres en el lugar de trabajo, como a las prácticas que las discriminan en el sindicato.

En el marco de haber identificado ciertos componentes del *impacto del movimiento de mujeres en los sindicatos*, nuestra tesis nos permite afirmar que éste no ha sido homogéneo en todos los sectores. Identificamos básicamente dos tipos de impacto: a) en aquellos sectores con participación previa en el movimiento de mujeres y b) en aquellos sectores sin participación previa en el movimiento de mujeres.

Dentro del primer grupo se encuentran los casos aeronáutico y gráfico (Madygraf) que presentan una participación en el movimiento de mujeres anterior a la primera movilización NUM, así como una mayor inserción en espacios feministas como los ENM desde los años previos a 2015. A su vez, han impulsado los Paros Internacionales de Mujeres y Disidencias, y en el caso aeronáutico en particular, la Intersindical Feminista. Esto se explica por la trayectoria previa de algunas trabajadoras en el feminismo, que posibilitó la creación y consolidación de los espacios de mujeres en las organizaciones sindicales, “plataforma” desde la cual se desarrolla y promueve esta militancia en diálogo con el movimiento de mujeres. Estos casos a su vez presentan un gran despliegue de políticas de género asociadas a la violencia de género, a las desigualdades de género en el lugar de trabajo, pero también a las demandas de la diversidad sexual, y al problema de las masculinidades, a la lucha por la ampliación de los derechos reproductivos y por el aborto legal, seguro y gratuito; así como al cuestionamiento de la desigual distribución del trabajo reproductivo y de su carácter no pago.

Dentro del segundo grupo se encuentran los sectores ferroviario y químico que presentan una escasa y reciente participación en el movimiento de mujeres, una baja incorporación de demandas de género en su agenda sindical, y una menor consolidación de los espacios de mujeres y/o de género. Asimismo, en estos sindicatos conviven tanto algunas políticas dirigidas a las mujeres trabajadoras que reproducen el rol asignado a las mujeres socialmente como madres y cuidadoras (como en las charlas dictadas en las Jornadas de Salud de la Mujer dictadas por la UF o en los Encuentros de Mujeres Químicas y Petroquímicas del SPIQyP); así como la asignación de tareas sindicales vinculadas a la reproducción social: en estos sindicatos donde la “la familia química” y

la “familia ferroviaria” adquieren un lugar central, las mujeres suelen ocuparse de tareas sindicales vinculadas con aspectos reproductivos, como la gestión de los servicios otorgados por los sindicatos a les afiliades, como la obra social y el carnet de nacimiento. Ante la ausencia de mujeres con trayectorias previas en el feminismo que integren estos sindicatos, las demandas feministas así como el conocimiento sobre las opresiones de género, ingresan por medio de especialistas en género externas a la organización sindical mediante el dictado de talleres.

En este sentido, para analizar el impacto de la Nueva Ola Feminista en los sindicatos **es necesario tener en cuenta la existencia o no de una tradición de militancia feminista dentro de la organización sindical.**

Vinculado a esto, queremos resaltar **la importancia de las instancias de articulación entre los espacios de mujeres y/o de género de los sindicatos y los espacios del movimiento de mujeres** como factor decisivo para la construcción de políticas de género en los sindicatos y en los lugares de trabajo. En los casos estudiados en los que dicha articulación está más aceitada, la incorporación de demandas que impulsa el movimiento feminista es mayor. Los casos aeronáutico y gráfico constituyen los ejemplos más relevantes de nuestro trabajo de campo, al impulsar la problematización en torno a los roles asignados socialmente a las mujeres en la familia, el cuestionamiento de la desigual distribución del trabajo reproductivo y su carácter no pago y, de la mano de estos cuestionamientos, la presencia de luchas por ampliar los derechos reproductivos de las trabajadoras (la lucha por aliviar el trabajo reproductivo en pandemia y por un lactario en el caso aeronáutico, y la creación de una juegoteca en el caso gráfico) y por el aborto legal, seguro y gratuito. En Madygraf, el llamado de las mujeres en tanto madres e integrantes de las “familias de la ex Donnelley” buscó interpelar a las compañeras de los trabajadores para incluirlas en la lucha, y se vinculó de manera paralela con un cuestionamiento al lugar que ocupaban las mujeres en la familia –promovido desde la CM-, y más concretamente, al reparto desigual de las tareas de cuidado, impulsando la puesta en pie de la juegoteca. Asimismo, en el caso aeronáutico también se incluyen las demandas de la diversidad sexual y el problema de las masculinidades.

En los casos en que dicha articulación aún es incipiente o inexistente, la incorporación de demandas aún es reducida. Este hecho se refleja en la ausencia de demandas en torno a la reproducción social (como en el caso ferroviario), o en la

ausencia de luchas por la ampliación de derechos reproductivos (como en el caso químico, que si bien presentó luchas para defender las conquistas ya logradas, -como la licencia por maternidad-, el reclamo de las trabajadoras de base por las dificultades para realizar el trabajo reproductivo ocasionadas por la pandemia, no se transformó en reclamo sindical). Asimismo, en los casos ferroviario y químico las organizaciones impulsan políticas dirigidas a las mujeres trabajadoras que buscan otorgar herramientas a las mujeres para que ejerzan el rol asignado a las mujeres socialmente como madres y cuidadoras -como en las Jornadas de Salud de la Mujer de la UF o en las charlas realizadas en el marco del Encuentro de Químicas y Petroquímicas del SPIQyP-, aunque sin cuestionar que éstas sean las principales y únicas responsables del cuidado. La conexión entre la ausencia de debate sobre la sobrecarga de trabajo reproductivo, y la ausencia de demandas y/o avances en cuanto a los derechos de las trabajadoras, ya había sido un punto reparado por otras autoras<sup>155</sup>. Luego del presente estudio de casos múltiples, con esta tesis podemos afirmar que dicha ausencia de debates y demandas puede estar también vinculada con la debilidad de los vínculos entre los sindicatos y el movimiento de mujeres; así como con la ausencia de espacios de debate específicos para tratar las problemáticas de género. Por otro lado, tanto la ausencia de demandas que amplíen los derechos reproductivos de las trabajadoras madres, así como la existencia de políticas y tareas sindicales que refuerzan el rol adjudicado socialmente a las mujeres en la familia, evidencian que estos aspectos que refuerzan el rol tradicional de la mujer en la familia convive con discursos sindicales que promueven la participación igualitaria de las trabajadoras, por lo cual podríamos retomar aquí una de las tensiones del feminismo obrero, entre la reproducción del rol de las mujeres como esposas/madres y a su vez como activistas laborales (que también en el caso histórico del feminismo obrero se vinculó con la ausencia de cuestionamientos hacia la división sexual del trabajo doméstico). Estos aspectos conviven más allá del grado de formalidad que presentan los espacios de mujeres: mientras que en el SPIQyP la Secretaría de la Mujer y la Familia integra la Comisión Directiva, en la UF los espacios de mujeres de la UF son de carácter informal. En ese sentido, el caso químico nos permite sostener que el rango formal de su espacio de mujeres –un aspecto considerado relevante para medir el grado de avance de las

---

<sup>155</sup> Como vimos en el capítulo 1, distintas autoras reconocen que las políticas orientadas a las mujeres trabajadoras conviven con una serie de estereotipos de género reproducidos en las organizaciones sindicales (Aspiazu, 2019; Goren y Prieto, 2020; Godinho, 2020). Aspiazu (2019) trata este tema a partir del estudio de sindicatos de la salud, una rama con alta presencia de trabajadoras.

políticas de género en los sindicatos, no dio lugar en este caso a avances sustanciales en las políticas de género.

Los desarrollos antes expuestos nos permiten realizar la siguiente serie de reflexiones, como punto de partida para plantear nuevas preguntas de futuras investigaciones. En primer lugar, que para intentar cruzar las dimensiones de género, clase y activismo político/sindical (dimensiones inscriptas en la noción de “feminismo obrero”) es necesario una mirada analítica que conecte el espacio laboral, el de la reproducción social, el de la militancia sindical y el de la militancia extra sindical, particularmente en los múltiples ámbitos en que se desarrolla el movimiento de mujeres. Si bien en nuestra investigación nos concentramos en las percepciones y prácticas de las delegadas y activistas sindicales en el lugar de trabajo, lo hicimos tratando de establecer las relaciones entre estos diversos espacios a partir de considerar que constituyen ámbitos diferenciados pero inescindibles de la práctica social de las y los trabajadores.

En segundo lugar, que dada la importancia que asumen los espacios colectivos de mujeres trabajadoras dentro de las organizaciones sindicales para la configuración de las políticas de género, se vuelve necesario indagar con mayor profundidad en las dinámicas de construcción de estos espacios y sus métodos de decisión: ¿motorizan la participación de las trabajadoras de base de modo de constituirse en espacios de politización? ¿de qué manera afectan sus dinámicas de organización la construcción de demandas colectivas?

En tercer lugar, que dada la tensión (presente también en el “feminismo obrero”) entre la valoración positiva de la participación de las mujeres en organizaciones sindicales y ciertas resistencias a que las trabajadoras se integren plenamente en pie de igualdad con los varones, se observa el peligro recurrente de una división de la militancia dentro de la organización sindical entre “tareas de género” (llevadas a cabo principalmente por mujeres) y “tareas propiamente sindicales” (llevadas a cabo principalmente por varones), división que se replica en la estructura de cargos directivos.

En cuarto lugar, que dada la diversidad político-ideológica de las organizaciones sindicales en los casos estudiados, cobra interés la pregunta por la forma en la que inciden los diferentes orientaciones político-ideológicas de las organizaciones sindicales en la construcción del “feminismo obrero” en lugares de trabajo y sindicatos: ¿de qué manera

la existencia de diversas estrategias político-sindicales inciden en la construcción de un “feminismo obrero”? ¿es posible hablar de “feminismos obreros” *en plural*?

Por último, teniendo en cuenta que esta tesis nos permitió identificar políticas de género que empiezan a estar dirigidas también a los trabajadores varones, -por medio de talleres de formación mixtos, comisiones de género mixtas y talleres de masculinidad-, esta tesis abre preguntas para futuras indagaciones: ¿qué lugar ocupan los varones en las políticas de género en sindicatos y lugares de trabajo? ¿cuál es la conexión entre los espacios de mujeres y otras instancias de organización sindical mixtas, como son las asambleas, los congresos sindicales, los plenarios?

\*\*\*\*

## Bibliografía

- Alma, A. y Lorenzo, P. (2009). *Mujeres que se encuentran. Una recuperación histórica de los Encuentros Nacionales de Mujeres en Argentina (1986-2005)*. Buenos Aires: Feminaria.
- Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin. Mujeres, política y piquetes, 1996-2001*. Luxemburg.
- Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020). "Chicas como tú"... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, 16, 93-110. Recuperado de: <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.246>.
- Anigstein, C. (2012). *Fabriqueras: Trabajo, familia y sindicalismo en la industria química y cosmética, Gran Buenos Aires, 2007-2011*. (Tesis de grado). Instituto de Desarrollo Económico y Social, UNGS. Buenos Aires.
- Arecco, M. (2019) La industria química y petroquímica. Centralización, extranjerización y monopolio en la subrama de gases industriales. *H-industri@*, 26: 127-145.
- Arecco, M. y Montes Cató, J. (2018). Militancia sindical en una empresa multinacional: recomposición gremial en la fábrica y proyecciones sobre el territorio. En P. Ventrici (comps.) *El trabajo y las empresas multinacionales hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad* (pp. 261-280). Buenos Aires: UNGS.
- Arecco, M. y Rossi, C. (2018). Organización sindical de los trabajadores y respuesta patronal: análisis de distintos casos en el conurbano norte y noroeste. En N. Goren y P. Isacovich (comps.) *El trabajo en el conurbano bonaerense* (pp. 117-149). Buenos Aires: EDUN-PAZ.
- Arruzza, C. (2010). *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Madrid: Crítica & Alternativa.
- Arruzza, C.; Bhattacharya, T; Fraser, N. (2019). *Feminismo para el 99%. Un manifiesto*. Buenos Aires: Rara Avis.
- Arruzza, C. y Varela, P. (2019). Long Live the Women's Committee, *Jacobine Magazine*. Recuperado de: <https://www.jacobinmag.com/2019/04/argentina-worker-run-factory-feminism>
- Arriaga, A. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto. Revista del CEHis*, 4 (7), 188-207.
- Arriaga, A. y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 34, XXI, 155-178.
- Aspiazu, E. (2013). La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e

internacional. (Ponencia) 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. Buenos Aires.

Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Revista Realidad económica*, 10-36.

Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, 27 (53), 1-24.

Ballesteros Doncel, E. (2016) Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, 119-137.

Belloti, M. (1989). 1984/1989: El feminismo y el movimiento de mujeres. *Cuadernos del Sur*, 10, 11-42.

Bhattacharya, T. (ed.). (2017). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression*. Londres: Pluto Press.

Bhattacharya, T. (2018). Reproducción social del trabajo y clase obrera global. *Marxismo Crítico*. Recuperado de <https://marxismocritico.com/2018/03/05/reproduccion-social-del-trabajo-y-clase-obrera-global/>

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. un cambio cultural. *La Aljaba*, 16, 125-140.

Calderaro, M. L. (2017). Relaciones entre hombres y mujeres y participación política en una gráfica sin patrón, Madygraf. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires.

Calderaro, L. (2019). El paro internacional de mujeres y su dimensión de clase: ¿Por qué paramos? (Ponencia). XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires.

Cambiasso, M. y Chaves, M. (2017). Paro por acoso sexual en una empresa multinacional norteamericana. Aportes para el estudio de la relación entre sindicalismo de base y género en la Argentina actual. *Pilquen*, 20 (2), 56-67.

Cambiasso, M; Nogueira, L; Calderaro, L. (2020). La Comisión de Mujeres de Madygraf: organización, género y militancia en una fábrica gráfica recuperada. En P. Varela (Coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista* (pp. 166-218). Buenos Aires: CEIL CONICET.

Cambiasso, M., Longo, J. y Tonani, J. (2016) ¿Peronistas? ¿de izquierda? Tensiones entre las tradiciones políticas en el sindicalismo de base en la actualidad. En P. Varela (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 181-242). Buenos Aires: Final Abierto.

Cambiasso, M., Longo, J. y Tonani, J. (2017) Sindicalismo y tradiciones políticas de izquierda: un estudio cualitativo a partir de tres experiencias del sindicalismo de base en la Argentina del kirchnerismo. *Izquierdas*, 36, 126-155.

- Cambiasso, M., y Yantorno, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda*, 17, 123-142.
- Cambiasso, M., Yantorno, J., Posse, C., Loustaunau A. y González Vilas, M. (2020). La militancia de la clase trabajadora en un contexto de ascenso del Movimiento de Mujeres: espacios, percepciones y prácticas. En P. Varela (Coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista* (pp. 114-165). Buenos Aires: CEIL CONICET.
- Cavallero, L. y Gago, V. (2019). Diez tesis sobre la economía feminista (o sobre el antagonismo entre huelga y finanzas). *Viento Sur*, 164, 71-83.
- Chaves, M. (2014). “No vamos atrás de nadie. La experiencia de las obreras de la multinacional Kraft (Mondelez) en Argentina”. En A. Carosio (coord.) *Feminismos para un cambio civilizatorio* (pp. 175-212). Venezuela: CLACSO.
- Cufre, S. (2018). La seguridad en disputa. El conflicto laboral en Aerolíneas Argentinas entre los años 2008 y 2015. (Tesis Doctoral). Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Cufre, S (2019). La familia aeronáutica y sus tensiones internas. Un análisis de la configuración del colectivo laboral en Aerolíneas Argentinas. *Revista Astrolabio. Nueva Época*, 23, 223-244.
- Di Marco, G. (2003). Movimientos sociales emergentes en la sociedad argentina y protagonismo de las mujeres. *La Aljaba*, 8.
- Dunezat (2017), Dominación masculina y feminismo en los movimientos sociales. *Política y Sociedad*, 54 (2), 399-419.
- Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En N. Goren y V. Prieto (eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. CLACSO-UNPAZ.
- Faur, E. y Tizziani, A. (2017). Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, Eleonor (Comp.) *Mujeres y varones en la Argentina de hoy* (pp.75-98). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 17-36. Fraser (2017)
- Frega, M. (2019). Que el capitalismo y el patriarcado caigan juntos. Apuntes sobre las potencialidades, límites y desafíos de los feminismos en la experiencia argentina reciente. *Theomai*, 39.
- Gago, V. (2018). “Nosotras paramos”: notas hacia una teoría política de la huelga feminista. En *8M/ Constelación feminista. ¿Cuál es tu lucha? ¿Cuál es tu huelga?* Buenos Aires: Tinta Limón.

- Gago, V. (2019). *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Gago, V., Gutiérrez Aguilar, R., Draper, S., Menéndez Díaz, M., Montanelli, M., Rolnik S. (2018). *#8M Constelación Feminista*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas*. F. Ebert-Stiftung.
- Godinho Delgado, D. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En Goren N. y Prieto, V. (eds) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp.27-65). Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Octubre.
- Goren, N. y Prieto, V. (eds.) (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 67-96). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.
- Goren N. y Trajtemberg D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, 32, 1-24.
- Guber, R. (2005). La entrevista antropológica: Introducción a la no directividad; La entrevista antropológica: Preguntas para abrir los sentidos. En R. Guber, *El Salvaje Metropolitano: A la vuelta de la Antropología Postmoderna*. Buenos Aires: Editorial Legasa S.A.
- Hutchinson, E. (2014). *Labores propias de su sexo: Género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- James, D. (2004). *Doña María: Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Manantiales.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.
- Lenguita, P. (2019). La trama feminista en los sindicatos argentinos. *Revista da RET*, 23, 96-108.
- Lenta, M.; Longo, R. y Zaldúa, G. (2018). “Trabajadoras ferroviarias. Del mundo masculino a La Casa que Abraza”. En Zaldúa, G., Longo, R., Lenta, M. y Bottinelli, M. (comps.) *Dispositivos instituyentes sobre géneros y violencias* (págs. 27-44). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Lenta, M., Zaldúa, G. y Longo, R. (2018). *Dispositivos Instituyentes en géneros y violencias*. CABA: Teseo.
- Lenta, M., Longo R. y Zaldúa, G. (2019). Mujeres y sindicalismo: Estrategias de participación social en contextos de precarización. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Facultad de Psicología, UBA.

- León, S. (2015) *Las mujeres de ATE: participación, luchas y desafíos (1984-2015)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CTA Ediciones.
- Martínez, J; y Burgueño, C. (2020). *Patriarcado y capitalismo. Feminismo, clase y diversidad*. España. Editorial Akal. A fondo.
- Marticorena, C. (2017). Contribución al debate sobre la organización de base en la Argentina reciente a partir de la dinámica sindical en el sector químico. *Conflicto social*, 10 (18).
- Miguel, A. (2019). Relaciones laborales en empresas del estado: el caso de Aerolíneas Argentinas durante la posconvertibilidad (2002-2015). (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Mileo, A. (2017). El “día femenino” en el ambiente de trabajo: una breve revisión de las licencias laborales por menstruación. En XIII Jornadas Nacionales. VIII Congreso Iberoamericano de estudios de género. Recuperado de: <http://eventosacademicos.filo.uba.ar/index.php/JNHM/XIII-VIII-2017/paper/view/1666>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Presidencia de la Nación.
- Natalucci, A., Ríos, V. y Vaccari, S. (2019). ¿Feminismo y sindicalismo van de la mano? Las acciones colectivas de Mujeres Sindicalistas (2016-2019). 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro. San Martín: UNSAM.
- Nogueira, L., Salazar, V. y Calderaro, L. (2020). Reproducción social en la gráfica recuperada Madygraf. El hogar, la fábrica y la lucha. En P. Varela (Coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista* (pp. 219-256). Buenos Aires: CEIL CONICET.
- Pérez, V. y Hernández, C. (2020). Moviéndose por la igualdad: la participación de las mujeres en el sector del transporte público masivo de pasajeros. Informe de situación N° 1. Secretaría de Ciencia y Técnica, UBA.
- Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño IEALC*, 4 (NI), 161-178.
- Rodríguez, T. y Cuéllar Camarena, M. (2019). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20, 33-47.
- Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16, 241-258.

- Trebisacce Marchand, C. (2020). Un nacimiento situado para la violencia de género. Indagaciones sobre la militancia feminista porteña de los años 80. *Anacronismo e Irrupción*, 10 (18), 118-138.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi/Colección Archivos. ISBN 978-950-793-192-5.
- Varela, P. (coord.) (2016a). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final abierto. Varela, P. (2016b). La resistencia de los trabajadores precarizados
- Varela, P. (2016b). La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen*, 19(3), 66-78.
- Varela, P. (2018). Sobre la relación entre género y clase, entrevista a Tithi Bhattacharya. *Ideas de Izquierda*, 44, 16-20.
- Varela, P. (2019a). ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Theomai*, 39, 4-20.
- Varela, P. (2019b). “Te trataban de puta” Género, clase y una huelga por acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 23, 197-214.
- Varela P. (2020a). Dossier: “El trabajo de las mujeres: feminismos, marxismos y reproducción social”, Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, 16.
- Varela, P. (2020b) Feminismo y sindicatos entre 2015-2018 en Argentina: articulaciones y tensiones. Una lectura desde la pregunta por el cruce entre género y clase. *Revista Plaza Pública*, 17. Tandil: UNCPBA.
- Varela, P (2020c). Paro Internacional de Mujeres: ¿nueva tradición de lucha en el movimiento feminista? *Revista Conflicto Social*, 13 (24). Buenos Aires: Instituto de Investigación Gino Germani.
- Varela (coord.) (2020d). *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista*. Buenos Aires: CEIL CONICET.
- Varela, P., Lazcano Simoniello, J. y Pandolfo Greco, L. (2020). Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 13 (16), 141-175.
- Varela, P. (2021). “La Nueva Ola Feminista y las luchas de las mujeres trabajadoras ¿Por qué luchamos?” *Revista O Social em Questao*. 24(49). Recuperado de: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/rev\\_OSQ.php?strSecao=Artigos&secao=11&FASC=50909&nrSeqCon=51125](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/rev_OSQ.php?strSecao=Artigos&secao=11&FASC=50909&nrSeqCon=51125)

*Artículos en plataformas digitales de noticias:*

AM 750 (9 de marzo 2020). Voces de la cuarta marcha internacional de mujeres. Recuperado de: <https://750.am/2020/03/09/voces-de-la-cuarta-marcha-internacional-de-mujeres/>

FM La Patriada (6 de marzo de 2020). Natalia Fontana, en "Me gustas cuando callas". Recuperado de: <https://radiocut.fm/audiocut/natalia-fontana-en-me-gusta-cuando-callas>

Gago, V. (3 de marzo de 2017). Una creación colectiva. Página 12. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/23401-una-creacion-colectiva>

Izquierda Diario (15 de febrero de 2017). Elecciones sindicales. "En la Unión Ferroviaria vamos por una Secretaría de la Mujer". Izquierda Diario. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/En-la-Union-Feroviaria-vamos-por-una-Secretaria-de-la-Mujer>

Lobo Suelto (8 de marzo de 2017). El paro de las que no pueden parar: entrevista a Verónica Gago y Natalia Fontana sobre el 8 de marzo en Argentina. Lobo, Suelto Anarquía Coronada. Recuperada de: <http://anarqui coronada.blogspot.com/2017/03/el-paro-de-las-que-no-pueden-parar.html>

Mansilla, M. (21 de octubre de 2016). Ni para un caramelo. Página 12. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-10960-2016-10-21.html>

MST (10 de noviembre de 2018). Elecciones ferroviarias, crisis y división en la Verde. Surge un polo democrático y combativo. Movimiento Socialista de los Trabajadores (MST). Recuperado de: <https://mst.org.ar/2018/11/10/elecciones-ferroviarias-crisis-division-en-verde-surge-polo-democratico-combativo/>

Rapallini, O. (29 de julio de 2015). "Si una mujer puede ser Presidenta, ¿por qué no puede conducir un tren?". ANCCom. Recuperado de: <http://anccom.sociales.uba.ar/2015/07/29/si-una-mujer-puede-ser-presidenta-por-que-no-puede-conducir-un-tren/>

*Documentos y publicaciones sindicales:*

Asociación del Personal Aeronáutico (2018). Declaración del Primer Plenario de Mujeres aeronáuticas. Aerogremial Revista de los trabajadores aeronáuticos. Recuperado de: <https://aerogremial.org.ar/documentos/aerogremial-4.pdf>

Asociación del Personal Aeronáutico (10 de mayo de 2019). #8M Hermanadas en una gran columna sindical. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/8m-hermanadas-en-una-gran-columna-sindical>

Asociación del Personal Aeronáutico (11 de octubre de 2019). La secretaría de género en la conferencia de mujeres de la CSA. Recuperado de:

<https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/la-secretaria-de-genero-en-la-conferencia-de-mujeres-de-la-csa>

Asociación del Personal Aeronáutico (5 de noviembre 2019). APA presente en la marcha del orgullo LGTBTI. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/apa-presente-en-la-marcha-del-orgullo-lgbti>

Asociación del Personal Aeronáutico (11 de febrero de 2020). Taller políticas de género igualdad y violencias. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-politicas-de-genero-igualdad-y-violencias-0>

Asociación del Personal Aeronáutico (6 de marzo de 2020). Aerolíneas Argentinas y Austral presente el Área de coordinación de géneros y diversidad. Recuperado e: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/aerolineas-argentinas-y-austral-presentaron-el-area-de-coordinacion-de-generos-y-diversidad>

Asociación del Personal Aeronáutico (24 de agosto de 2020) Tercer encuentro: Mujeres aeronáuticas en tiempos de pandemia. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/tercer-encuentro-mujeres-aeronauticas-en-tiempos-de-pandemia>

Asociación del Personal Aeronáutico (7 de septiembre de 2020). 5° Charla federal de la Secretaría de género. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/5deg-charla-federal-de-la-secretaria-de-genero>

Asociación del Personal Aeronáutico (14 de septiembre de 2020). Encuentro con trabajadorxs aeronáuticos diversxs. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/encuentro-con-trabajadorxs-aeronautics-diversxs>

Asociación del Personal Aeronáutico (21 de septiembre de 2020). Taller de masculinidades organizado por la Secretaría de Géneros. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-de-masculinidades-organizado-por-la-secretaria-de-generos>

Asociación del Personal Aeronáutico (22 de septiembre de 2020). Encuentro de género con APA regional centro. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/encuentro-de-genero-con-apa-regional-centro>

Asociación del Personal Aeronáutico (24 de septiembre de 2020). Taller de masculinidades. Aerolíneas-Aeroparque-Rampa. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-de-masculinidades-aerolineas-aeroparque-rampa>

Asociación del Personal Aeronáutico (1 de octubre de 2020). Taller de masculinidades-Aerolíneas Argentinas aeroparque –cargas. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-de-masculinidades-aerolineas-argentinas-aeroparque-cargas>

Asociación del Personal Aeronáutico (5 de octubre de 2020). Reunión virtual con call center de Aerolíneas Argentinas. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/reunion-virtual-con-call-center-aerolineas-argentinas>

Asociación del Personal Aeronáutico (6 de octubre de 2020). Reunión de la secretaria nacional de géneros de la CTA de los trabajadores. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/reunion-de-la-secretaria-nacional-de-generos-de-la-cta-de-los-trabajadores>

Asociación del Personal Aeronáutico (12 de octubre de 2020). Taller de masculinidades Interbaires y Duty Paid-Aeroparque. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-de-masculinidades-interbaires-y-duty-paid-aeroparque>

Asociación del Personal Aeronáutico (24 de noviembre de 2020). Encuentro con compañeros de la diversidad. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/encuentro-con-companeres-de-la-diversidad>

Asociación del Personal Aeronáutico (4 de diciembre de 2020). Interrupción voluntaria del embarazo: ¡Sera ley, es ahora, es urgente! Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/interrupcion-voluntaria-del-embarazo-sera-ley-es-ahora-es-urgente>

Asociación del Personal Aeronáutico (12 de abril de 2021). Taller virtual de la CSA: Justicia de género y hacia dónde va el sindicalismo. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-virtual-de-la-csa-justicia-de-genero-y-hacia-donde-va-el-sindicalismo>

Asociación del Personal Aeronáutico (13 de abril de 2021). Reunión virtual nacional de género. Recuperado de: <https://www.apaeronauticos.org.ar/reunion-virtual-nacional-de-genero>

Asociación del Personal Aeronáutico (3 de junio de 2021). 3J 2021 Una vez más decimos ¡Ni Una Menos! Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/3j-2021-una-vez-mas-decimos-ni-una-menos>

Asociación del Personal Aeronáutico (10 de julio de 2021). Cupo laboral travesti-trans: sumamos otra ley, ampliamos derechos. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/cupo-laboral-travesti-trans-sumamos-otra-ley-ampliamos-derechos>

Asociación del Personal Aeronáutico (1 de septiembre de 2021). Último encuentro del “Taller de formación en perspectiva de género”. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/ultimo-encuentro-del-taller-de-formacion-en-perspectiva-de-genero>

Asociación del Personal Aeronáutico (16 de septiembre de 2021). Taller sobre violencia laboral en shop gallery. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/taller-sobre-violencia-laboral-en-shop-gallery>

Asociación del Personal Aeronáutico (17 de noviembre de 2021). Jornada de debate de políticas de género. Recuperado de: <https://www.aeronauticosapa.org.ar/index.php/jornada-de-debate-de-politicas-de-genero>

Comisión de Género Secc. GBA Belgrano Norte (19 de junio de 2020). Publicación virtual, “Primer encuentro virtual “Estereotipos, mandatos y violencia”. Recuperado de: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=118276206592889&id=106900037730506](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=118276206592889&id=106900037730506)

Comisión de Género Secc. GBA Belgrano Norte (17 de julio de 2020). Publicación sindical, “Capacitación Ley Micaela”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/page/106900037730506/search/?q=capacitaci%C3%B3n>

Comisión de Género Secc. GBA Belgrano Norte (4 de agosto de 2020). Publicación sindical, “Difusión de la línea 144 con el Ministerio de Género y Diversidad”. Recuperado de: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=142650767488766&id=106900037730506](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=142650767488766&id=106900037730506)

Comisión de Género Secc. GBA Belgrano Norte (5 de agosto de 2020). Publicación sindical, Encuentro virtual “Educación Sexual Integral”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/106900037730506/photos/a.118314433255733/143007310786445/>

Comisión de Género Secc. GBA Belgrano Norte (30 de agosto de 2020). Publicación Sindical, “Charla debate con la compañera miembro miembro del Secretariado de la Unión Ferroviaria y Coordinadora de la Mesa de Mujeres Ferroviarias [Karina Fabiana Benemerito](#)”. Recuperado de: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=151671263253383&id=106900037730506](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=151671263253383&id=106900037730506)

Comunicación Aeronavegante (6 de marzo de 2017). #8M #TrabajadorasSomosTodas. Recuperado de: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=1809142559410369&id=1574994209491873](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1809142559410369&id=1574994209491873)

Comunicación Aeronavegante (25 de junio de 2019). No a la quita de moratorias. Recuperado de: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=2394543987536887&id=1574994209491873](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2394543987536887&id=1574994209491873)

Comunicación Aeronavegante (25 de febrero de 2021). #TrabajadorasSomosTodas. Recuperado de: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=2962314700759810&id=1574994209491873](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2962314700759810&id=1574994209491873)

Comunicación Aeronavegante (6 de marzo de 2021). #8M Día Internacional de la Mujer Trabajadora. #BastaDe Femicidios. Salarios, Derechos, Igualdad. Recuperado de: [https://m.facebook.com/watch/?v=345069923462797&\\_rdr](https://m.facebook.com/watch/?v=345069923462797&_rdr)

Comunicación Aeronavegante (8 de marzo de 2021). Video: Ley Nro 26.485 de Protección Integral a las Mujeres. Recuperado de: <https://www.facebook.com/watch/?v=234619248356202>

Comunicación Aeronavegante (30 de marzo de 2021). Encuentros Virtuales en el Mes de la Mujer. Recuperado de: [https://www.youtube.com/playlist?list=PLz-tkbAS7jPeJJS\\_aLGOvxwSEhFw2EvpW](https://www.youtube.com/playlist?list=PLz-tkbAS7jPeJJS_aLGOvxwSEhFw2EvpW)

Ferrocarril Urquiza-UF (5 de junio de 2020). Capacitación vía Zoom. “Con otros ojos. Mirarnos en clave de géneros”. Recuperado de: <https://ufurquiza.com.ar/2020/06/05/capacitacion-via-zoom/>

Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde (22 de octubre de 2019). Publicación sindical “Capacitación sobre violencia de Género”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/MujeresFerroviariasUF.ListaVerde/>

Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde (3 de diciembre de 2019). Publicación sindical, “2º Encuentro de Mujeres Ferroviarias en la Seccional Gran Buenos Aires Norte”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/watch/?v=613172209353854>

Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde (18 de diciembre de 2019). Publicación sindical, “Última reunión del año sobre Género en la Unión Ferroviaria”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/MujeresFerroviariasUF.ListaVerde/>

Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde (26 de diciembre de 2019). Video sobre la violencia de género. Recuperado de: <https://www.facebook.com/watch/?v=577049389753634>

Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde (3 de junio de 2020). Publicación sindical, “3 de Junio a 5 años de la primera marcha sigamos avanzando por nuestros derechos”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/MujeresFerroviariasUF.ListaVerde/>

Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde (9 de septiembre de 2020). Video “Mujeres Ferroviarias juntas por la igualdad”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/watch/?v=3976111975739370>

OSFE (8 de marzo de 2018). Publicación sindical “Encuentro de Mujeres- Seccional Retiro-UF”. Recuperado de: <https://www.osfe.org.ar/%e2%80%a2encuentro-de-mujeres-seccional-retiro-uf%e2%80%a2/>

SICONARA (2019). Documento sindical, “Primera jornada mujeres del Transporte ITF” 2019. Recuperado de: <https://siconara.org.ar/primera-jornada-mujeres-del-transporte-itf/>

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (16 de agosto de 2016) 3º Encuentro de la Mujer Química y Petroquímica. Recuperado de: [https://m.facebook.com/spiqyp.org.ar/photos/a.1247292325302963/1247293658636163/?type=3&source=54&ref=page\\_internal](https://m.facebook.com/spiqyp.org.ar/photos/a.1247292325302963/1247293658636163/?type=3&source=54&ref=page_internal)

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (17 de noviembre de 2017) 4º Encuentro de la Mujer Química y Petroquímica. Recuperado de: [https://m.facebook.com/spiqyp.org.ar/photos/?tab=album&album\\_id=1767334206632103&ref=page\\_internal](https://m.facebook.com/spiqyp.org.ar/photos/?tab=album&album_id=1767334206632103&ref=page_internal)

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (5 de noviembre de 2019) 6º Encuentro de Mujeres Trabajadoras de la Industria Química. Recuperado de:

[https://m.facebook.com/spiqyp.org.ar/photos/?tab=album&album\\_id=2868894309809415&ref=page\\_internal](https://m.facebook.com/spiqyp.org.ar/photos/?tab=album&album_id=2868894309809415&ref=page_internal)

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (2020). Convención Colectiva de Trabajo N° 77/89.

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (7 de mayo de 2020) Evita guía espiritual de los trabajadores. Recuperado de: <https://www.facebook.com/page/833571970008336/search/?q=EVA%20PERON>

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (30 de julio de 2020) Día mundial contra la trata de personas. Un sufrimiento que no tiene precio. Recuperado de: <https://www.facebook.com/spiqyp.org.ar/posts/3552092288156277>

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (25 de noviembre de 2020) Día internacional contra la violencia de género. Vivas nos queremos. Recuperado de: <https://www.facebook.com/spiqyp.org.ar/posts/4200716513293848>

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (2021). Secretarías. Recuperado de: <https://spiqyp.org.ar/secretarias/>

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (8 de marzo de 2021) Día internacional de la mujer. Recuperado de: <https://www.facebook.com/spiqyp.org.ar/posts/4200716513293848>

Sindicato del Personal Químico y Petroquímico (9 de septiembre de 2021) Se sanciona la ley de voto femenino: las mujeres votando por primera vez. Recuperado de: <https://www.facebook.com/page/833571970008336/search/?q=EVA%20PERON>

Unión Ferroviaria (2006). Estatuto Social de la Unión Ferroviaria.

Unión Ferroviaria (22 de noviembre de 2011). La formación sindical y profesional. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/la-formacion-sindical-y-profesional/>

Unión Ferroviaria (16 de abril de 2013). Sergio Sasia asumió como secretario general de la Unión Ferroviaria. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/sergio-sasia-asumio-como-secretario-general-de-la-union-ferroviaria/>

Unión Ferroviaria (27 de junio de 2013). Boletín sindical, “64° Congreso Ordinario y el 16° Congreso Extraordinario de Delegados. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/64o-congreso-general-ordinario-de-delegados-y-16-congreso-general-extraordinario/>

Unión Ferroviaria (26 de junio de 2014). Boletín sindical, “65° Congreso ordinario de delegados. Junio, 2014. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/65-congreso-ordinario-de-delegados/>

Unión Ferroviaria (8 de julio de 2015). 5° Jornada de la Mujer y 11° Jornada de capacitación en prevención de salud y hábitos de vida saludable para agentes sanitarios ferroviarios. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/5-jornada-de-la-mujer->

[y-11-jornada-de-capacitacion-en-prevencion-de-salud-y-habitos-de-vida-saludable-para-agentes-sanitarios-ferroviarios/](#)

Unión Ferroviaria (27 de noviembre de 2015). 7° Jornada de la Mujer en la Unión Ferroviaria. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/7-jornada-de-la-mujer-en-la-union-ferroviaria/>

Unión Ferroviaria (8 de marzo de 2015). Día Internacional de la Mujer. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer-2/>

Unión Ferroviaria (8 de marzo de 2016). Día Internacional de la Mujer. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer/>

Unión Ferroviaria (16 de noviembre de 2017). 11° Jornada de la mujer. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/11-jornada-de-la-mujer/>

Unión Ferroviaria (29 de junio de 2017). 68° Congreso ordinario de delegados. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/68-congreso-ordinario-de-delegados/>

Unión Ferroviaria (8 de marzo de 2018). Día internacional de la mujer: una lucha de género que honra la vida de toda la humanidad. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/circular-general-n-3-2/>

Unión Ferroviaria (28 de noviembre de 2019). 15° Jornada de la Mujer y 21° de Capacitación sobre Prevención en Salud y Hábitos de Vida Saludable. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/27-11-19-15-jornada-de-la-mujer-y-21-de-capacitacion-sobre-prevencion-en-salud-y-habitos-de-vida-saludable/>

Unión Ferroviaria (8 de marzo de 2019). 8 de marzo. Día internacional de la mujer. Recuperado de: <https://www.unionferroviaria.org.ar/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer-3/>

Unión Ferroviaria (2 de octubre de 2020). Video “Episodio N°2 de nuestra historia: La creación y labor de la Juventud Nacional Unión Ferroviaria-Lista Verde”. Recuperado de: [https://touch.facebook.com/watch/?v=671557500149880&\\_rdr](https://touch.facebook.com/watch/?v=671557500149880&_rdr)

Unión Ferroviaria (3 de octubre de 2020). Video: “Episodio N°3 de nuestra historia: el trabajo de la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias en pos de la igualdad de género en el ámbito laboral”. Recuperado de: <https://www.facebook.com/watch/?v=613172209353854>

## Anexos

### Anexo N° 1: entrevistas

- **Caso Ferroviario**

Se realizaron un total de 5 entrevistas:

Nombre	Edad	Empresa	Línea	Sector	Tipo de participación sindical	Sindicato	Fecha de la entrevista
Rosa	43	Ferrovías	Belgrano Norte	Boletería	Delegada	UF	13/6/20
Mónica	42	Ferrovías	Belgrano Norte	Boletería	Activista	UF	25/6/20
Carolina	24	Ferrovías	Belgrano Norte	Auxiliar B	Activista	UF	24/11/20
Daniel	50	Ferrovías	Belgrano Norte	Limpieza	Activista	UF	25/11/20
Agustina	38	SOF.SE	San Martín	Limpieza	Delegada suplente	UF	8/7/20

- **Caso químico**

Se realizaron un total de 4 entrevistas:

Nombre	Edad	Empresa	Lugar	Sector	Tipo de participación sindical	Sindicato	Fecha de la entrevista
Paola	41	Excelencia Química Argentina S.R.L.	Ciudadela	Logística	Delegada	SPIQyP	25/6/20
Sofía	42	Reopen SA	Ituzaingó	Empaque	Delegada	SPIQyP	9/7/20
Irene	29	Punch	Ciudadela	Empaque	Delegada	SPIQyP	13/7/20
Clara	40	JBisdel	Martínez	Empaque	Delegada	SPIQyP	10/12/20

- **Caso aeronáutico**

Se realizaron un total de 6 entrevistas:

Nombre	Edad	Empresa	Sector	Tipo de participación sindical	Sindicato	Fecha de la entrevista
Luisa	37	Andes	TCP	Delegada	AAA	2/6/20
Natalia Fontana	43		TCP	Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades	AAA	9/11/20
Laura	39	AR	Atención al pasajero	Delegada	APA	1/7/20
Carla	31	AR	Call Center	Activista	APA	15/7/20
Lucía	55	-	-	Secretaria de Igualdad de Género y Discriminación en el Trabajo	APA	4/11/20
Cristian	26	AR	Atención al pasajero	Activista	APA	27/11/20

- **Caso gráfico**

Se realizaron un total de 6 entrevistas:

Nombre	Edad	Empresa	Sector	Tipo de participación sindical	Sindicato	Fecha de la entrevista
Martina	41	Madygraf	Encuadernación	Activista	FGB	28/5/20
María	40	Madygraf	Juegoteca	Activista	FGB	15/5/20
Lucila	30	Madygraf	Encuadernación	Activista	FGB	27/5/20
Eliana	40	Madygraf	Encuadernación	Activista	FGB	22/5/20 y 13/11/20
Silvia	35	Madygraf	Cocina	Activista	FGB	2/6/20
Alicia Yanczuk	51	-	-	Asesora Gremial	FGB	20/10/20

## Anexo N° 2: Espacios propios de las mujeres y de género

Nombre	Instancias de mujeres y/o de género	Quiénes participan	Dinámica	Tareas
<b>UF (CGT)</b>	Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias (2019)**	Directivas y referentes de las líneas con cercanía a la dirección sindical	Coordinación a cargo de directivas. ***Participación restringida de delegadas, activistas.	Definir temas a tratar, elaborar proyectos, formación de las referentes
	Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades (JNF) (2019)**	Referentes de las líneas y de la JNF con cercanía a la dirección sindical	Coordinación a cargo de referentes de la JNF.	Impulsar talleres de formación para trabajadores de base y las comisiones de género en las líneas
	Departamento de la Mujer (2020)**	Directivas y psicóloga social	Coordinación a cargo de directivas y psicóloga social	Abordar situaciones de violencia de género
	Comisión de Género Línea Belgrano Norte-Seccionales (2020)**	Referentes de las líneas y activistas con cercanía a la dirección sindical. No participan delegadas	Coordinación a cargo de referentes de las líneas. Participación restringida de activistas.	Implementar las políticas elaboradas en la MF, identificar problemas que surjan de las bases y detectar situaciones de violencia de género.
<b>APA (CTA)</b>	Secretaría de Igualdad de Géneros y Discriminación en el Trabajo (2008) Secretaría de Género y Diversidad (2021)*	Directivas, delegadas y en menor medida, activistas afines a la dirección sindical	Coordinación a cargo de directivas. Participación restringida de delegadas, activistas y/o trabajadoras de base, en reuniones y asambleas de base convocadas por las directivas. Charlas en salas de descanso.	Luchar contra toda forma de discriminación, lograr el cumplimiento del cupo femenino en cargos electivos, y aumentar la representación de las trabajadoras, realizar asambleas, reuniones y talleres de formación.
<b>AAA (CGT)</b>	Comisión de género (2014); Secretaría de Género (2018)*	Directiva, delegadas y trabajadores de base a fines a la dirección sindical	Coordinación a cargo de la secretaria de Género. Participación restringida de delegadas y activistas en dos grupos: uno dedicado a las mujeres y otro a la diversidad.	Incorporar de cláusulas con perspectiva de género a los CCT, luchar contra la discriminación a la diversidad sexual en el lugar de trabajo; discusión de propuestas.
<b>SPIQyP (CGT)</b>	Secretaría de la Mujer y la Familia (2006)*	Directivas y delegadas de base	Coordinación a cargo de la secretaria de la Mujer y la Familia. Participación restringida de delegadas.	Velar por la no discriminación de la mujer en el lugar de trabajo; difundir programas asistencia de salud en lo relativo a la mujer y la familia; socializar conocimientos sobre cuestiones laborales ligadas al rol sindical
<b>Madygraf (FGB-CGT)</b>	Comisión de Mujeres (2011)	Trabajadoras, ex trabajadoras, y parejas/familiares de trabajadores. Convocatoria abierta.	No hay coordinadora. Cualquier integrante puede presentar propuestas. Charlas grupales y/o individuales. Reparto de tareas.	Definir actividades asociadas a la agenda de género, presentar propuestas/demandas propias en la asamblea de la fábrica, realizar informes para Madygraf, discutir sobre la política nacional, participar en actividades externas a la fábrica, apoyar otras luchas.

Fuente: elaboración propia.

\*Formal: el espacio de mujeres se encuentra reconocido en los estatutos e integra la comisión directiva.

**\*\*Informal:** nos referimos a que el espacio de mujeres y/o de género no integra la comisión directiva y no se encuentran reconocidas en los estatutos.

**\*\*\* Participación restringida de delegadas, activistas y/o trabajadoras de base:** nos referimos a que las políticas de género son delineadas en principio por quienes están a cargo y/o coordinan los espacios de género, mientras que las delegadas y activistas y/o trabajadoras de base son consultadas de manera más o menos esporádica sobre sus opiniones, intereses y/o preocupaciones.