



Politicidades múltiples

Trabajo, organización y géneros

TANIA RODRIGUEZ (UBA)
27 DE AGOSTO DE 2019

La participación de mujeres en los sindicatos ha congregado atenciones durante los últimos años en Argentina, no sólo por el protagonismo sindical en las movilizaciones convocadas en rechazo a las políticas de ajuste, sino también por la “marea” feminista que inundó las calles, se impuso en la agenda pública y movilizó estructuras históricamente hegemonizadas por masculinidades tradicionales.

¿Cómo ha sido este encuentro entre sindicalismo y feminismos en un contexto de recomposición neoliberal y políticas regresivas en materia de derechos económicos, sociales y culturales? ¿Qué lugar tienen las feminidades en el mundo sindical? ¿Qué significa en organizaciones como las sindicales pensar la política en clave femenina? En base a

estos tres interrogantes, proponemos un recorrido para pensar la relación entre sindicalismo y feminismo en tres planos: 1) un plano institucional, referido al conjunto de leyes y normas que regulan el mercado de trabajo y la actividad sindical; 2) un plano interno de las estructuras y dinámica sindical; y 3) un plano de la articulación, referido a espacios de encuentro y convergencia entre las luchas sindicales y las luchas feministas.

También hay vida bajo las cúpulas sindicales

En Argentina, las mujeres se sumaron a las filas sindicales desde hace más de 100 años. Históricamente las mujeres conforman un tercio del total de afiliadxs, sin embargo, esta presencia no se vio reflejada en la normativa laboral sino hasta comienzos de este siglo con la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva, la creación de la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (2006); la Ley de cupo sindical (2002); y la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (2009), la cual incluye como una de sus modalidades la violencia en el ámbito laboral.

En la actualidad hay de 1,2 millones de trabajadoras registradas afiliadas a organizaciones sindicales, un tercio del total de afiliadxs según datos del ex Ministerio de Trabajo de la Nación (2017). Este porcentaje no se refleja en las cúpulas de las organizaciones, ya que sólo 18% de las secretarías y cargos directivos son ocupados por mujeres, y sólo el 5% llega a conducir un sindicato. La subrepresentación se corresponde con la invisibilización de las problemáticas específicas de trabajadoras y diversidades de género en el ámbito laboral.

Si bien la presencia de mujeres en cargos directivos es una de las condiciones necesarias para alcanzar el principio de igualdad, no es la única vía. La creación de ámbitos o actividades específicas para mujeres y diversidades, la formación política con perspectiva de género y la incorporación de estas problemáticas a la agenda sindical, pueden transformar lógicas de funcionamiento y redefinir identidades al interior del sindicato.

En este sentido, poner el foco en el incumplimiento del cupo como de otras cláusulas de promoción de igualdad sería parcializar el análisis sobre la dinámica sindical, ya que las organizaciones no se definen únicamente por sus dirigencias. Las instancias de mediación

entre cúpulas y bases, lxs cuadros intermedios y cuerpos de delegadxs, construyen y sostienen la vida cotidiana, los espacios de contención, pertenencia y afectos en los sindicatos. Muchxs de esos espacios están ocupados por mujeres sindicalistas que desarrollaron trayectorias militantes y dirigenciales en condiciones de desigualdad entre varones y mujeres.

Los sindicatos tienen género

La vida y las decisiones en una organización sindical están estructuradas sobre la división sexual del trabajo. Este proceso de segmentación del mercado de trabajo implica una distribución y reparto de tareas, cargos, espacios, la cual se extiende en el mundo sindical, reforzando los estereotipos de género. A esto último se suma una forma de discriminación no explícita hacia las mujeres sindicalistas –denominada “techo de cristal”– que añade la carga de tener que demostrar una capacidad, preparación y experiencia “extra” para ocupar cargos de dirigencia y puestos jerárquicos, que no se le solicita a varones cis adultos para el mismo puesto o cargo en la estructura organizativa.

Este *contrato sindical*, diseñado para la incorporación del sujeto trabajador hegemónico (varón cis, blanco, heterosexual), se asienta sobre un sistema de interacciones que incluyen patrones de subordinación y sumisión en la toma de la palabra, en la legitimidad para participar de espacios decisorios y en la construcción de agendas. Las reglas explícitas y tácitas de una asamblea, un plenario de delegadxs, o de una reunión de comisión directiva, son conocidas por lxs miembrxs del sindicato: para ejercer la “voz de lxs trabajadorxs” hay que tener carisma, “tener espalda”, contar con redes de contactos, saber “rosquear”, disponer de tiempo, contar con experiencia... Se debe encarnar una serie de atributos que no siempre pueden ser alcanzados por las mujeres que participan en espacios político-sindicales.

En Argentina la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal supera el 40%, y si consideramos el trabajo no remunerado (ni reconocido económica y socialmente), la participación de mujeres asciende al 90% entre tareas de cuidado y domésticas. La falta de redistribución y reconocimiento de estas tareas deriva en límites para la participación política cuando no implica, para la mayoría, una tercera jornada. De hecho, toda vez

que las actividades del sindicato se realizan durante la jornada laboral (diurna), la participación femenina aumenta, según relatan delegadas y referentes sindicales. Pero aun cuando eso sucede y muchas logran asistencia perfecta a los ámbitos deliberativos formales, se dificulta superar la barrera del capital homosocial masculino, “el poder los amigos” (redes de iguales), los ámbitos informales de toma de decisiones (el fútbol, el asado).

El tiempo, en este sentido, es una variable clave: “las limitaciones del hogar nos impiden estar en todas las reuniones”, suelen comentar las propias mujeres que integran espacios gremiales. El poder de “estar disponible” es un *status* del que los varones gozan y al que las mujeres aspiran. Igualar implica, en muchos casos, alcanzar ese *status*.

Pedagogías y contrapedagogías sindicales

La llegada al gobierno de la alianza “Cambiamos” en 2015 inauguró un período de avasallamiento de los derechos laborales, profundización de la precariedad laboral y feminización de la pobreza. Ese mismo año, unos meses antes de las elecciones presidenciales, se iniciaba en Argentina un ciclo de movilizaciones feministas inaugurado por la marcha contra las violencias machistas “Ni Una Menos” (convocada el 3 de junio de 2015). En 2016 un grupo de dirigentas y delegadas de gremios de la CGT creaba la mesa de Mujeres Sindicalistas al interior de la Corriente Federal de Trabajadores. En este contexto, la pregunta por la incorporación al sindicalismo de demandas de colectivos trans, travestis, lesbianas y de mujeres logra visibilidad ante la consolidación de los feminismos como uno de los sujetxs políticxs más dinámicos, masivos y heterogéneos en Argentina y otros países de América Latina.

No es casual la emergencia de una multiplicidad de experiencias de organización de trabajadoras, de secretarías de género, de espacios propios para mujeres y diversidades, las cuales recuperan tradiciones del movimiento obrero organizado y de las oleadas feministas para generar acciones de protesta y visibilización innovadoras que combinan la forma sindical y el carácter movimientista. La Intersindical de Mujeres da cuenta de este carácter novedoso y de articulación. Integrada por referentes de las áreas de género y directivas de sindicatos y federaciones del sector público (educación, docentes universitarias, estatales, judiciales),

privado (bancarixs, gráficxs, transporte, telecomunicaciones, curtidorxs, industria láctea, entre otros) y organizaciones sociales de trabajadorxs, esta mesa de articulación y coordinación se caracteriza por la amplitud de su convocatoria (logró la presencia de dirigentas de todas las centrales sindicales y organizaciones del trabajo).

Emergen nuevos desafíos para los sindicatos: la activación de nuevos repertorios de movilización y organización impulsados desde los movimientos feministas potencian la participación femenina en espacios políticos, sociales y sindicales, y generan oportunidades para el cuestionamiento de las condiciones desiguales entre varones y mujeres en el mundo del trabajo.

Las mujeres en los sindicatos atraviesan, a lo largo y ancho de esa experiencia, estas múltiples tensiones, derivadas de la construcción de imágenes y símbolos que ponderan la fortaleza, la voluminosidad, la ausencia de fisuras y supremacía masculina, explican y expresan esa generización de los espacios y las prácticas sindicales. De ahí que se explique el efecto irreverente del cuestionamiento a ese estado de naturaleza “a lo Carpani” y la construcción de agendas sindicales feministas. Nadie se imaginaría un cuerpo femenino arrancando el atril de la CGT en el medio de la muchedumbre que irrumpió los discursos del entonces triunvirato de la central obrera en mayo de 2017. No sólo por las dificultades físicas para un cuerpo no hegemónico de llegar hasta allí, sino fundamentalmente por la violencia latente en ese tipo de prácticas regidas por el mandato de masculinidad, un título a revalidar frente a los demás varones.

Nadie nace sindicalista, se aprende a serlo e históricamente las pedagogías de enseñanza replicaron modelos masculinizados. Pero en los últimos años, muchas mujeres, sobre todo jóvenes, se acercaron a los sindicatos a través del feminismo y de la posibilidad de discutir problemáticas propias, del encuentro con otras en el lugar de trabajo, activó irreverencias, deseos, ganas de hacerse oír. El problema de la subrepresentación en espacios laborales es, también, un problema de visibilización, de ahí que la marea verde haya sido un hito en la “aparición” de miles de mujeres que ya formaban parte de organizaciones políticas, sindicales, populares.

Los feminismos desbordaron los espacios para las cuestiones de género en los sindicatos reconocidos institucionalmente, y generaron oportunidades para el cuestionamiento de las condiciones desiguales entre varones y mujeres. Siguiendo a Tali Goldman en *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista* (2018) recuperamos la siguiente pregunta: ¿Quieren ser las mujeres en los sindicatos iguales a los varones o quieren ser ellas mismas y lograr el respeto de los varones? Los avances de la agenda de género y la visibilidad pública de las acciones protagonizadas por colectivos organizados alrededor de la temática “movieron el tablero” de las estructuras sindicales, habilitando a las mujeres a intervenir desde un lugar de poder diferente, y generando nuevas oportunidades para construir articulaciones intersindicales y sociales desde la identidad de mujeres trabajadoras / sindicalistas.

Al inicio de este trabajo planteamos el interrogante sobre la política sindical en clave femenina, no para desatender los desafíos de la praxis feminista en los sindicatos, sino para pensar además la política en los sindicatos de manera desburocratizada y humanizada en clave doméstica –como plantea Rita Segato. No se trata solamente de que más mujeres ocupen más sillas en los consejos directivos, que definitivamente alteraría el escenario sindical; se trata también de pensar la política en clave femenina. La recuperación de una domesticidad repolitizada, la generación de espacios para politicidades múltiples, puede ser un camino para desencapsular las emociones y afectos (privatizados en la modernidad) y desparticularizar las demandas femeninas para revalorizar la construcción de lazos sociales e identidades comunes.