
Perspectiva de género en los sindicatos. Una aproximación a los estudios internacionales

Mesa 40: Sindicatos y género: la marea verde. La y las agenda/s en contexto de avances neoliberales

Autora: Victoria Estermann, victoria.estermann@gmail.com, CISH, IdIHCS, UNLP

Resumen

El binomio sindicalismo-género tiene una larga trayectoria de investigación en el norte global. Ya desde mediados de los '70 podemos encontrar trabajos pioneros en la academia, tanto en el campo británico como el francés, donde se intentan vislumbrar las problemáticas que experimentan las sindicalistas dentro y fuera del ámbito gremial, para poder explicar si existe una forma de participación específica.

A pesar de esta rica tradición, podemos ver que en Argentina dicha temática ha tenido un desarrollo reciente y es en los últimos años donde se ha ido conformando un espacio de investigación referido a esta problemática, rescatando las particularidades del caso nacional (leyes de cupo, activa movilización feminista, gran capacidad de acción por parte de los sindicatos, etc.) y estudiando tanto la situación presente como las experiencias históricas.

Si bien es cierto que los análisis producidos en el norte académico no se pueden extrapolar acríticamente a las realidades del sur global nos interesa rescatar la bibliografía británica, que es la que más desarrollo ha tenido sobre esta temática, para reflexionar desde una perspectiva situada sobre las potencialidades y limitaciones que tienen dichos trabajos a la hora de pensar el contexto argentino en el pasado reciente y la actualidad.

Con ese objetivo en mente, se reseñarán una serie de textos icónicos de dichas producciones señalando categorías generales donde se engloban las mismas y rescatando las conclusiones a las que se ha llegado. Por último, se las intentará contrastar con el caso argentino tomando como ejemplo algunas experiencias de la actualidad intentando responder a la pregunta de si el desarrollo del sindicalismo feminista argentino puede leerse a la luz de estas producciones internacionales, o si es necesario pensar desde cero nuestras propias categorías analíticas.

Palabras claves: sindicalismo, género, feminismo

1. Introducción

El binomio sindicalismo-género tiene una larga trayectoria de investigación en el norte global. Ya desde mediados de los '70 podemos encontrar trabajos pioneros en la academia, donde se intentan vislumbrar las problemáticas que experimentan las sindicalistas dentro y fuera del ámbito gremial, para poder explicar si existe una forma de participación específica.

Podemos ver que en Argentina dicha temática ha tenido un desarrollo reciente y es en los últimos años donde se ha ido conformando un espacio de investigación referido a esta problemática, rescatando las particularidades del caso nacional (leyes de cupo, activa movilización feminista, gran capacidad de acción por parte de los sindicatos, etc.), enfocándose tanto en la situación presente como las experiencias históricas.

Si bien es cierto que los análisis producidos en el norte académico no se pueden extrapolar acríticamente a las realidades del sur global nos interesa rescatar la bibliografía británica, que es la que más desarrollo ha tenido sobre esta temática, para reflexionar desde una perspectiva situada sobre las potencialidades y limitaciones que tienen dichos trabajos a la hora de pensar el contexto argentino en el pasado reciente y la actualidad.

Para esto, hemos decidido presentar las discusiones en relación a tres grandes ejes: en primer lugar, detallaremos una serie de estudios que investigan el contexto y la coyuntura de la etapa analizada, así como las transformaciones en el mercado de trabajo. En un segundo momento presentaremos las investigaciones acerca de las estructuras sindicales y su problemática a la hora de implementar políticas de igualdad. Luego, haremos una breve exposición de los estudios que abordan las problemáticas de la agencia de las mujeres.

Para finalizar y a modo de conclusión nos preguntaremos si estos espacios de organización tienen un potencial transformador o si se dedican al mantenimiento del statu quo, rescatando algunas particularidades del caso argentino.

2. Modificaciones en el mercado de trabajo

Los estudios que analizan las modificaciones en el mercado laboral hacen un recorrido por las transformaciones que sufre la economía británica a partir de la crisis de 1970, y como esto impacta en la composición de la fuerza de trabajo. Lo más señalado por estos estudios fue los procesos de feminización y terciarización de la mano de obra, lo que implicó un cambio de poder dentro del sindicalismo (Colgan y Ledwith 1996a).

Así, podemos dividir a estos estudios en tres temáticas fundamentales: la modificación de la organización industrial, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y las

transformaciones que sufrieron los sindicatos en su composición y su estrategia organizacional.

En cuanto a los trabajos que analizan la modificación de la organización industrial, tenemos la investigación de Terese Rees (1990) quien explica que en el período de post-guerra y a lo largo de la década del '70, el aumento de la proporción del trabajo a tiempo parcial fue uno de los grandes cambios en los patrones de empleo. Otro cambio importante fue la disminución del empleo en la industria altamente masculinizada y sindicalizada como los mineros, constructores de barco y trabajadores del acero y el aumento en el empleo del sector servicios, tanto privado como público, con sus dinámicas particulares de empleo (Jenson, Hagen y Reddy; 1988).

Por el lado del aumento de las mujeres y las características con las que se insertan en la masa laboral. Los estudios que se enfocan en estas temáticas señalan la segregación horizontal y vertical por género, donde al interior de las industrias las mujeres trabajan predominantemente -o exclusivamente- con otras mujeres en un rango estrecho de industrias y son encontradas en el fondo de las jerarquías dentro de las mismas (Walby, 1988; Hakim 1981).

Asimismo, señalan la precariedad de su inserción, ya que las mujeres son mayoría en los empleos a tiempo parcial, en los servicios de personal, cuidado y salud tanto en ámbitos públicos como privados. Son situaciones donde las estructuras características de los pequeños lugares de trabajo, poca participación de la fuerza de trabajo debido a las demandas familiares, bajo salario y bajo estatus, sumado a la negativa de los empleadores a la introducción de los sindicatos en los lugares de trabajo hacen que la organización sindical de forma tradicional sea costosa y dificultosa.

Por último, tenemos las investigaciones que se han dedicado a analizar el cambio de poder de los sindicatos y las estrategias que desarrollaron para reganar poder, ya que a todo lo antes mencionado se le agregó una fuerte ofensiva de la patronal, que dio a entender que el estado de bienestar y la época dorada del capitalismo habían finalizado.

Los sindicatos de cuello azul perdieron fuerza y poder debido a la gran cantidad de despidos en ese sector, mientras que se generó un aumento en la fuerza y el poder de los sindicatos de cuello blanco, donde, como ya vimos, el ingreso de una vasta mayoría de mujeres les proporcionó una oportunidad para organizarse colectivamente, aunque con las particularidades propias del sector (Dickens, 2000). Todo esto enfrentó a estas organizaciones gremiales con el desafío de no solo lidiar con una mayor cantidad de

miembros a organizar sino también con una mayor cantidad de empleadores con quien negociar.

Las respuestas que los sindicatos desarrollaron fueron por un lado la lógica de las fusiones entre sindicatos para aumentar su poder de negociación y, por otro lado, la modificación en la forma de reclutamiento sindical para poder orientarse a esta nueva fuerza de trabajo más diversa tanto en sus intereses como en sus identidades. Los autores hablan de un nuevo imperativo organizacional orientado a reclutar grupos previamente marginalizados como las mujeres, minorías étnicas, jóvenes, lesbianas, gay y trabajadores a tiempo parcial (Heeryy Abbot 2000). No obstante, como Colgan y Ledwith señalan (1996a), si bien por un lado se intentó incorporar a una mayor cantidad de mujeres y otras minorías en estos nuevos mega sindicatos, la menor cantidad de puestos de poder que estas fusiones ocasionaron hicieron que se reduzcan las oportunidades de aumento de su representación.

En resumen, todas estas investigaciones dan cuenta en primer lugar de las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo y de la importancia que tuvo esta nueva masa de trabajadores para la organización del movimiento obrero, pero también dan cuenta de la ausencia de una verdadera respuesta por parte de los sindicatos ante las necesidades propias de este sector a representar. Por ello es por lo cual el crecimiento de las mujeres en el empleo femenino no tuvo el correlato esperado en la composición sindical. Todo esto llevó a que los sindicatos desarrollen estrategias para reconsiderar y reformar sus estructuras existentes, sus prácticas y sus políticas para lograr incorporar a estos nuevos trabajadores, que no se reconocían en la cultura de los sindicatos tradicionales.

3. Políticas para avanzar en la igualdad de oportunidades

Un segundo grupo de investigaciones se han enfocado en las políticas que han desarrollado los sindicatos. Centrándose en la estructura sindical han podido describir cómo se han organizado estas instituciones para hacer frente a las desigualdades de género.

3.a Regímenes de inequidad

El primer grupo de estos trabajos analizan la desigualdad en el mercado de trabajo en las organizaciones sindicales. Retomando el argumento de Acker acerca de los regímenes de inequidad como procesos organizacionales en los cuales se diseminan imágenes culturales de género y las identidades individuales son inventadas y reproducidas a través de la construcción de la división sexual del trabajo, la construcción de símbolos e imágenes que refuerzan estas divisiones, interacciones entre ambos sexos y los componentes generados de la identidad individual. (Acker,1990; 1992)Witzky Savage (1992) señalaron lo que ellos

llaman un paradigma de género para usar en el estudio de las organizaciones, en el cual un elemento clave es la necesidad de moverse de las nociones generales con el objetivo de reconocer histórica y espacialmente modos específicos de organización que descansan en fundamentos generizados. Para este paradigma es central la relación entre género y poder dentro de los ajustes organizacionales.

El reconocimiento de un paradigma de género para el estudio de las organizaciones permite buscar soluciones que logren transformar la naturaleza patriarcal de las organizaciones ya que, como Ferguson (1984) sugiere, muchas veces para sobrevivir en estas organizaciones masculinizadas, las mujeres aprenden a actuar “como varones” con el objetivo de funcionar efectivamente a niveles superiores de la escala laboral.

La importancia de romper con los estudios que analizan a los sindicatos como neutrales al género es que posibilita analizar las culturas sindicales al interior del entramado de las culturas masculinas que se reproducen en el interior de dichas organizaciones y demostrar la desigualdad generada en estos espacios frente a quienes no encajan dentro de estas culturas organizacionales.

3.b Políticas liberales vs. políticas radicales

Otro subgrupo de investigaciones dentro de los análisis de la estructura sindical se enfoca en las respuestas que se han dado para modificar estos regímenes de inequidad.

En su gran mayoría las políticas llevadas a cabo por los sindicatos pueden categorizarse dentro del modelo liberal que enfatiza el desarrollo de procedimientos justos y frecuentemente burocráticos, para poder brindar igualdad (Jewson y Mason, 1986). Es decir, se intenta de equilibrar el punto de partida de las mujeres con el de los varones para lograr una igualdad en las oportunidades. Las críticas que este enfoque presenta por parte de las investigaciones es que falla en el desafío o el intento de cambiar el paradigma de poder existente en las organizaciones ya que las medidas desarrolladas no cuestionan la división sexual desigual del trabajo ni la cultura interna machista de las organizaciones sindicales (Ledwith, 2012).

Por otro lado la postura radical, busca intervenir directamente en las prácticas organizacionales con el objetivo de lograr una distribución más justa de recompensas entre los grupos desde criterios éticos y morales, enfocándose en la igualdad en los resultados. (Colgan y Ledwith 1996b).

Cockburn en su artículo de 1989 discute con la propuesta de Jewson y Mason argumentando que muchas veces las propuestas liberales y radicales se entremezclan. La autora no ve en la propuesta radical una forma de transformación de las culturas organizacionales, ya que para ella ambas tienen el objetivo de que las minorías lleguen a estos espacios sin romper con la forma en la que el poder se organiza. Su planteo propone pensar agendas de temporalidades diferentes: en el corto plazo involucrar medidas para minimizar la discriminación en el reclutamiento y los procedimientos de selección, enfocándose en lo formal y burocrático, mientras que, en el largo plazo, establecer un proyecto de transformación de estas organizaciones, pensando en la modificación de las estructuras, actitudes y culturas.

3.c. Implementación de las políticas de género

Un tercer subgrupo de estudios sobre políticas sindicales de género son los estudios sobre las distintas experiencias de organización y como se han desarrollado en los distintos gremios. Fundamentalmente encontramos la discusión sobre cómo representar a las mujeres y las minorías en los distintos espacios sindicales.

Por un lado, tenemos políticas que buscan representar a las mujeres como grupo oprimido dentro del movimiento sindical desarrollando estrategias y acciones que permitan tomar en cuenta sus problemáticas y por otro lado tenemos políticas que buscan representarlas en tanto individuos, buscando aumentar su cantidad en los espacios de decisión y generar un proceso de “empoderamiento” y formación de las minorías para ocupar puestos de poder. El objetivo de todas estas medidas es el avanzar en la incorporación de las mujeres a las estructuras sindicales, avanzar en la igualdad e incrementar su afiliación sindical.

En relación con el desarrollo de políticas de género, una de las grandes discusiones que atravesaron las propuestas de esa época fue la discusión entre la construcción de espacios de mujeres o la generación de una transversalidad de género para incorporar en todas las problemáticas dicha perspectiva.

Luego del análisis de diversas experiencias las autoras reivindican la política de la creación de espacios autónomos debido a que son las que mejores resultados han demostrado, mientras que muchas veces las propuestas de transversalización han servido para cerrar los espacios de mujeres y relegar al olvido la incorporación de la perspectiva de género.

Además, estos espacios sirven muchas veces a modo de formación de liderazgos de las integrantes de estos grupos que pueden adquirir herramientas en espacios seguros y de contención, lo que a la larga permite que puedan actuar como agentes de cambio (Ledwith,

2012). Aunque las autoras también mencionan que estos espacios pueden servir a modo de enclaustramiento de estos liderazgos ya que se corren del “recorrido tradicional” de la militancia sindical, y se mantienen en estos espacios de género, o inclusive las responsables de estos espacios experimentan muchas veces aislamiento y estrés a la hora de luchar por la ampliación de sus derechos.

En cuanto a la representación de las mujeres en tanto individuos, tenemos estrategias que permiten una mayor cantidad de mujeres y otras minorías en los espacios de poder sindical. Entre las estrategias más conocidas y con mayor efectividad para lograr esto se encuentran las acciones afirmativas, como asientos reservados, cupos y representación proporcional para mujeres y otros miembros de la diversidad, que permite insertarlas en las estructuras de poder y buscan romper con los techos de cristal.

No obstante, muchas veces estos cupos o asientos reservados juegan en contra, ya que quienes acceden a estos espacios son vistas como “usurpadoras” de espacios que “corresponden a varones capaces”, a lo que se le añade que, al no modificarse las estructuras masculinas, se genera una doble presión ya que deben aprender a manejarse políticamente en espacios hostiles y a la vez lograr un mejor desempeño que sus colegas varones para demostrar que no son “dirigentes de cupo” y que se han ganado su lugar.

En resumen, todos estos estudios indican que mientras más medidas de género e igualdad son puestas en marcha, mejor es la representación y la visibilidad de las mujeres. No obstante, aunque esenciales, éstas no son aún suficientes para generar una democracia de género real ya que las mujeres continúan siendo subrepresentadas en la mayoría de los comités ejecutivos de las confederaciones sindicales, La conclusión de las autoras es tajante: mejorar el balance de género en los liderazgos femeninos y las estructuras de toma de decisiones sigue siendo un desafío fundamental para los sindicatos.

3.d. Discusión entre integración y autonomía

Por último, tenemos los trabajos que abordan las discusiones entre integración y autonomía de los espacios de mujeres. Para esto las autoras mencionan que los espacios de autoorganización pueden ser pensados como un objetivo en sí mismo o como una estrategia en un fin más amplio. (Briskin, 1993)

Como objetivo en sí mismo, significa generar estructuras integralmente de mujeres (sindicatos propios) y muchas veces incluye un rechazo explícito a trabajar con varones. Se enfoca en la construcción de comunidades alternativas como una solución y no abona a la idea de la transformación de las estructuras dominantes en los sindicatos tradicionales.

Por el contrario, como un medio para un fin, el separatismo interno puede ser visto como una estrategia para organizar separadamente a las mujeres y otros grupos oprimidos, al interior de sindicatos mixtos, con el objetivo de desarrollar una conciencia feminista colectiva y empoderar mujeres en su lucha por alterar las estructuras organizacionales tradicionales. Sindicalistas de ambos sexos ven al separatismo interno como una estrategia necesaria hasta que la igualdad sea obtenida dentro del movimiento sindical. Esto permite a las mujeres y a otras minorías a ser representados legítimamente como grupo oprimido (Cockburn, 1995) con lo que pueden explícitamente hablar por estos miembros, mientras que, en el caso de los cupos o la proporcionalidad, los miembros representan a una constitución mixta y deben hablar por todos sus electores, y esto muchas veces las frena de traer a colación los “problemas de las mujeres”. (Healey y Kirton, 2000)

Briskin (1993) plantea que el éxito de las estructuras separadas de organización depende de mantener un balance entre la autonomía y la integración. Con poca integración al sindicato, esta estructura queda marginalizada y carente de poder, mientras que, con mucha integración al sindicato, su postura radical puede verse esmerilada.

A todo esto, y ante la importancia creciente de pensar cada vez más interseccionalmente las desigualdades al interior de los sindicatos, Briskin (2006) discute una nueva forma de pensar la democracia sindical, para considerar el solapamiento múltiple de las agendas de los grupos de búsqueda de igualdad. Por ello es por lo que plantea la importancia de no decantarse por un gran comité donde se incluyan todos los grupos discriminados, sino que se debe pensar en una estructura dual donde se combinen iniciativas de equidad integrada con organizaciones separadas para varios grupos marginados. Así se evitará el riesgo de profundizar los niveles de tensión entre los distintos colectivos y se mantendrá el balance entre reconocer las problemáticas específicas y la necesidad de trabajar en conjunto a través de una cultura de alianzas para avanzar en la igualdad en los sindicatos.

4. Mujeres como agentes de cambio

El tercer eje en el que se engloban los estudios sobre sindicatos y género es en el del análisis de las mujeres como agentes de cambio, enfocándose en la agencia de quienes optan por participar en los espacios sindicales. En este sentido podemos englobar a todas las investigaciones que abordan como objeto de estudio a las mujeres, sus subjetividades, sus formas de organizarse y sus percepciones sobre liderazgo.

4.a. Problemáticas a la hora de militar

Dentro de este grupo de investigaciones hay estudios que se enfocan en las problemáticas que se enfrentan las mujeres a la hora de decidir militar. En este sentido se encara el análisis de las situaciones experimentadas por las mujeres tanto en el ingreso al sindicato, como en su participación al interior de éste junto con los obstáculos generizados que deben sortear a la hora de avanzar en su carrera sindical.

En relación con el ingreso de las mujeres a la militancia sindical y retomando lo antes visto, podemos ver que las experiencias laborales de las mujeres se encuentran en sectores y ocupaciones por lo general no sindicalizados y a tiempo parcial. A esto se le agrega que muchas trabajadoras deben encargarse de las tareas domésticas y de cuidados en los hogares, con lo que el manejo de tiempos a la hora de añadir la militancia sindical impide una dedicación a tiempo completo, en especial cuando estas tienen niños pequeños (Cunnison 1987).

Cuando a través de la organización y el apoyo por parte de su ambiente familiar las mujeres optan por participar de las reuniones, otra de las problemáticas que se encuentran es el de la cultura sindical masculina, que se ve en las formas de organización, en la disposición horaria y en los lugares y tiempos de reunión. (Beale 1982, Cockburn 1991, Cunison y Stageman 1995, Rees 1992).

Debido a la doble jornada laboral, las mujeres tienen menos tiempo libre, con lo cual muchas veces deben elegir más detenidamente en qué invertirlo. En este sentido, muchos de los estudios citados mencionan que cuando las reuniones sindicales no se presentan como espacios de fácil acceso o donde se discutan problemáticas que realmente les interesen a las participantes, será más probable que estas dejen de asistir. A esto se le suma la cultura de las "largas horas" donde está bien visto dedicarle mayor tiempo del necesario a la actividad sindical, además de la violencia machista y sexista que está presente en estos lugares.

El horario y el lugar de la reunión también se presentan como un problema a la hora de participar, tanto por lo que venimos mencionando de gestionar las tareas domésticas y de cuidado, si las mismas son por fuera del horario laboral, como por la falta de movilidad propia o la peligrosidad del transporte público si estos lugares de reunión se encuentran alejados.

A la hora de intentar continuar la carrera sindical y escalar en posiciones de poder las mujeres se enfrentan a nuevas problemáticas, también relacionadas con sus trayectorias particulares y la doble jornada laboral. Entre estas las más importantes tienen que ver con el

aprendizaje del liderazgo, donde la confianza en uno mismo es una de las más importantes, y viene dada por el aumento de autoridad y la familiarización con la organización. Si recordamos que muchas veces las trayectorias de las mujeres se ven interrumpidas, podemos observar que esto se presenta como un obstáculo a la hora de su desarrollo sindical. Es así que los estudios mencionan que las mujeres por lo general tienen casi 20 años menos de experiencia debido a los quiebres en su carrera (Crompton et al., 1982).

Por último, una de las características primordiales en los puestos más altos es el manejo de información y la creación de redes de contactos. Estos se dan en espacios por lo general informales, donde se crean lazos de camaradería y se deciden ascensos y promociones. Muchas mujeres quedan por fuera de estos espacios no solo por la doble jornada laboral sino fundamentalmente porque son espacios muchas veces exclusivos para varones.

La consecuencia de estas limitaciones da como resultado que las mujeres sindicalistas que llegan a posiciones altas en la estructura sindical británica son mujeres atípicas: por lo general sin hijos, o ya crecidos, con más de 40 años y en empleos full-time en cargos profesionales, administrativos y de supervisión (Ledwith et al., 1990; Cockburn 1995), asemejándose mucho más al modelo masculino de trabajo con un largo e ininterrumpido registro de activismo sindical y empleos pagos full-time.

Las autoras concluyen que las teorías sobre la participación sindical por lo general toman en cuenta a los patrones de comportamiento masculinos, sin tener en cuenta la complejidad de los patrones femeninos de participación y afiliación. Asimismo, hay un subdesarrollo del análisis de la interrelación entre las relaciones patriarcales en el hogar, el trabajo y el sindicalismo.

4.b. Experiencias de militancia

Un segundo subgrupo de investigaciones retrata las experiencias de quienes deciden participar de la actividad sindical y cómo ocurre este proceso, junto con las estrategias que desarrollan para afrontar, como ellas dicen, un “cambio organizacional de género”.

En este sentido las autoras mencionan que para que las mujeres se unan a los sindicatos necesitan tener tanto el interés como así la oportunidad de poder militar (Bean, 1985; Kelly 1988) Es por esto que las autoras afirman que la naturaleza patriarcal del poder sindical puede impedir el reclutamiento y la retención de las mujeres sindicalistas (Cockburn 1991, Cunnison y Stageman 1995).

En este sentido, varios estudios señalan que la interpelación hacia las mujeres viene por parte de “otros significativos” o por “eventos significativos” (Watson, 1988). En cuanto a los “otros significativos” se trata de personas que impactan en sus decisiones de militar (familiares, parejas, colegas de trabajo que ya estén militando o que las inciten a militar)¹.

Por otro lado, los “eventos significativos” son situaciones de injusticia que se presentan en los lugares de trabajo y que llevan a que los individuos vean que es importante organizarse para solucionarlas. Para el caso de las mujeres, las autoras amplían la definición de Watson (1988) y plantean que éstas por lo general atraviesan eventos significativos generizados. Estos eventos, al estar fuertemente trazados por desigualdades de género, despiertan una conciencia de generizada entre las mujeres que puede hacer que se involucren en la actividad militante ya que se identifican como un grupo oprimido (Cockburn, 1995) y ven sus preocupaciones que antes eran individuales como una problemática de grupo.

Otro grupo de investigaciones se centran en las trayectorias militantes de las mujeres y en cómo se va desarrollando en ellas una conciencia de género. (Kirton y Healy 2004, Colgan y Ledwith, 1996b) En base a sus descubrimientos elaboran una serie de categorías para pensar la toma de conciencia de las mujeres situándolas en un continuo con dos extremos. En uno de estos se presenta la conciencia tradicional mientras que en el otro extremo se sitúa la autopercepción y la acción en el feminismo.

En el extremo relacionado a la conciencia tradicional se encuentran las mujeres que aceptan el lugar generizado en el que la sociedad, la familia, el mercado y las organizaciones laborales las sitúan. Desean encajar en la organización, aceptando la forma en que las cosas son hechas, aún si va en contra de sus propios intereses.

Siguiendo con el continuo se encuentran las mujeres “welfarist” que no tienen un trasfondo familiar de participación sindical o política, y que no tienen una predisposición para participar activamente. Por lo general se acercan a la militancia por una injusticia o un problema particular en el trabajo experimentado tanto por ellas o por colegas mujeres. Sin el desarrollo de un compromiso ideológico tanto para el sindicalismo como para el feminismo su activismo tiende a mantenerse limitado.

Cuando las mujeres tradicionalistas empiezan a cuestionar su sindicato por no generar políticas de igualdad para las mujeres, o por un evento significativo generizado que han debido atravesar, empiezan a tomar conciencia aguda de los problemas que acarrea ser

¹ Cuando las mujeres entrevistadas venían de familias con fuertes vínculos con la izquierda, no necesitaron de un evento significativo para empezar a militar, ya que pensaban que la participación sindical era un imperativo como trabajadoras.

mujer y esto impacta en cómo ven sus relaciones de trabajo. Se transforman entonces en mujeres “en transición”. Su exposición al debate con las visiones de las mujeres feministas les ha abierto una oportunidad para una reevaluación y una crítica de las estructuras y las estrategias sindicales. No obstante, optan por no reconocerse como feministas, ya que en 1990 ser etiquetada como tal era visto por muchas mujeres como problemático.

En cuanto al otro extremo del continuo se encuentran dos grupos, las mujeres feministas y las mujeres conscientes de las problemáticas de género (Women-Aware). La distinción fundamental que hacen entre ambas es sobre los objetivos. Ambos grupos buscan avanzar en la igualdad entre varones y mujeres, pero las “Women-Aware” optan por abrazar un enfoque individualista y de corto término.

Las feministas son quienes ponen los derechos de las mujeres en el centro de su trabajo y para quien también el feminismo es una opción política consciente. Entonces, la conciencia y el activismo permitiría una relativa diferencia objetiva entre las feministas y las no feministas.

Al interior de las feministas, también es importante señalar que las autoras reconocen dos grupos de mujeres, de acuerdo con la trayectoria recorrida.

Las feministas socialistas son quienes inicialmente se politizaron fuera de los sindicatos y que se incorporaron a los mismos con el objetivo de introducir nuevos estilos de organización usando prácticas feministas y estilos de democracia, así como llevar igualdad y democracia a todas las secciones del movimiento trabajador.

Por otro lado, las socialistas feministas son las mujeres que han desarrollado su perspectiva feminista al interior del sindicalismo y su conciencia política se ha desarrollado en un primer momento a través de políticas socialistas. Muchas veces su compromiso con el sindicato y la unidad de la clase trabajadora no encaja con su feminismo y muchas veces se sienten incómodas siendo etiquetadas como feministas.

4.c. Espacios de formación de solo mujeres

El tercer subgrupo de estudios analiza los espacios de formación de mujeres y cómo estas estrategias impactan en el desarrollo del liderazgo femenino. Kirton y Healy (2004) en su artículo se preguntan por los espacios de formación sindical no mixtos, y la importancia de éstos en la democracia interna de los sindicatos. Mediante entrevistas a mujeres de dos grandes sindicatos británicos desarrollan las características que estos espacios presentan, así como sus ventajas y sus límites.

Estos espacios de formación no mixtos tienen el objetivo de, a través de la acción positiva, lograr la igualdad y proporcionalidad de las mujeres en las estructuras sindicales, buscando formar a las sindicalistas en distintas herramientas gremiales.

Las autoras reconocen tres características importantes de estos espacios. En primer lugar, la idea de un espacio seguro, donde las mujeres puedan construir confianza y explorar colectivamente sus necesidades como grupo oprimido (Colgany Ledwith, 2000; 2002; Parker, 2002). Los procesos de aprendizaje en estos espacios desarrollan y fomentan la confianza de las mujeres, característica que vimos como fundamental para escalar en posiciones más altas. A esto se le agrega que las autoras lo consideran como un evento significativo generizado, importante para la participación en el mundo sindical y para el fortalecimiento de la identidad personal.

Otra de las características de estos espacios es el privilegiar las “problemáticas de las mujeres”, debido a que se busca que, a partir de las experiencias personales de las participantes y sus preocupaciones, se pueda pensar una agenda sindical feminizada; con lo que se da una redefinición de los intereses gremiales, tomando en cuenta las voces de las asistentes. Esto además genera un efecto movilizador y permite la creación de una identidad sindical politizada que permite no solo terminar de convencer a las nuevas militantes sino también revitalizar a mujeres sindicalistas que estén desmotivadas.

Por último, estos encuentros generan un espacio de aprendizaje compartido, donde se pueden debatir ideas, experiencias y procesos que se hayan desarrollado en otras partes del país o en otras instancias. La experiencia particular analizada constaba de un encuentro de 5 días en un ambiente cerrado, lo que generaba una experiencia distinta a la de los encuentros o conferencias que ocurrían en un solo día porque la convivencia y el intercambio, junto con las redes que se generaban, producían o reforzaban la identidad colectiva de género de las mujeres y expandían su conocimiento de las problemáticas sindicales. Además, el trabajo y la familia no interrumpían la experiencia lo que les permitía enfocarse solamente en ellas y su aprendizaje.

La educación sindical emerge como un vehículo potencialmente poderoso a través del cual los sindicatos pueden trabajar para transformarse ellos mismos en unas organizaciones más inclusivas con la habilidad de conceptualizar un mayor set de intereses sindicales. Estos espacios de mujeres abren la posibilidad a las afiliadas que antes estaban en una posición pasiva que desarrollen una identidad sindical activa, y para las activistas experimentadas para desarrollar un compromiso revitalizado en el sindicato (Kelly 1988).

No obstante, también las autoras rescatan una serie de críticas al respecto. Por un lado, estas medidas dejan el poder de los varones intactos, e incluso muchas veces los varones desestiman las propuestas y proyectos que surgen de estos lugares. Por el otro, los cursos también colaboran a la reproducción de la cultura masculina ya que se enfocan en cambiar a las mujeres para ayudarlas a trabajar efectivamente en los espacios masculinizados.

Como conclusión las autoras mencionan que estos espacios pueden llegar a desarrollar una identidad colectiva generizada, pero que no se desprende necesariamente de estos, sino que debe hacerse un fuerte seguimiento en este sentido para evitar reproducir las problemáticas antes mencionadas.

5. ¿Agentes de cambio o mantenimiento del statu quo?

Una de las preguntas que las autoras se hacen es de si estas políticas generan efectivamente transformaciones al interior de los sindicatos o si solo sirven para mantener el statu quo sindical y aumentar sumembresía sin modificar el problema de fondo. En particular lo mencionan señalando la tensión entre generar sindicatos más “Women-friendly” y el imperativo sindical de sumar mayor cantidad de militantes por miedo a desaparecer o perder poder. Estas dos esferas de acción muchas veces colisionan y hacen que se priorice la segunda por sobre la primera, ocasionando que se genere un mantenimiento o una renovación de ese statu quo y no una verdadera transformación sindical.

Para adentrarnos en esta discusión, nos interesa pensar todo lo antes desarrollado para el caso argentino, tomando como ejemplo el caso de la Asociación Bancaria (en adelante AB)², el sindicato de los trabajadores bancarios de la Argentina. Mediante el mismo, podremos aproximarnos de manera provisoria a la pregunta que nos hicimos a principio de este trabajo, acerca de cómo estas discusiones desarrolladas en el norte global pueden rescatarse para el análisis en estas latitudes permitiéndonos reflexionar sobre los límites y las complejidades que se presentan a la hora de abordar la temática.

Para comenzar, podemos señalar que lo más importante que las autoras mencionan en relación con las políticas de género es el reconocimiento de la desigualdad en la división sexual del trabajo y la mayor carga de las tareas domésticas y de cuidado en las mujeres. Esta doble jornada laboral impide que las mujeres puedan insertarse no solo en los puestos mejores remunerados del mercado laboral sino también que puedan participar en igualdad de oportunidades con los varones en la vida sindical. Por lo tanto, una política de verdadera

² Para el estudio del caso de la Asociación Bancaria en mayor profundidad ver Estermann, 2016b; 2018; 2020.

transformación deberá enfocarse en atacar esta problemática y redistribuir las cargas de las tareas domésticas.

Para el caso de la Bancaria, no hemos encontrado el desarrollo de políticas que alteren esta división sexual del trabajo. Lo que se ha propuesto ha sido a manera de políticas de conciliación entre trabajo doméstico y empleo asalariado o actividad sindical. Siendo lo más representativo de estas políticas el porcentual por guardería que perciben por parte de sus empleadores y las licencias por maternidad y paternidad; a pesar de que sigue siendo desigual entre los sexos. No obstante, al interior de la organización familiar son las mujeres quienes siguen encargadas de los cuidados y las tareas domésticas.³

Otra de las tareas importantes a la hora de generar políticas de igualdad es el reconocimiento de los regímenes de inequidad o los paradigmas de género en las instituciones la lucha por su transformación. En ese sentido, la AB ha desarrollado una gran cantidad de actividades, materiales y normativas en relación con el acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo, desarrollando protocolos, normativas y licencias por violencia de género. No obstante, los espacios de socialización informal generizados y los espacios de discusión política y salarial siguen siendo claustros muy masculinizados donde a las mujeres les cuesta llegar. Asimismo, se siguen manteniendo niveles de violencia machista y sexista en lugares menos visibles.⁴

Por último, otra de las cuestiones que abordan los estudios internacionales es la formación de las mujeres y sus espacios de representación en cuanto grupo oprimido. En este sentido creemos que es donde más se ha ido trabajando, y donde mayor atención se ha puesto para el desarrollo de una transformación y una igualdad de género. La Argentina tiene desde 2002 una ley de cupo sindical que propone un 30% de mujeres en los secretariados y a lo largo de los años se ha discutido la paridad y el aumento de esta representación. La AB es uno de los pocos sindicatos que cumplen con este cupo, a pesar de que los espacios de poder siguen estando en manos de varones (Estermann, 2016a). Por otro lado, vemos que tampoco hay una política de formación hacia las mujeres que se incorporan a estos espacios, no pudiendo encontrar, al contrario del caso británico, espacios donde se den herramientas sindicales y políticas a las mujeres de forma institucionalizada. Esto es

³Un ejemplo de una discusión interesante en relación con la división sexual del trabajo y las tareas de cuidado se puede ver en la disputa que las mujeres sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores dieron al interior de la legislatura nacional, al presentar un contraproyecto al proyecto de ley de reforma del régimen de licencias especiales que presentó el gobierno de Mauricio Macri; al que llamaron de "Equidad de géneros e igualdad de oportunidades en el trabajo" (Para más información al respecto ver Estermann, 2020).

⁴Es de destacar en el caso de la AB que ha sido el primer sindicato en implementar la Ley Micaela de formación en género para la administración pública al interior de su secretariado nacional. No obstante esto, las culturas masculinizadas al interior del gremio siguen presentando una fortaleza arrolladora.

importante de destacar, debido a que ya vimos con Kirtony Healy(2004) que formar a las mujeres en estas temáticas permite resquebrajar un poco estos paradigmas de género y que éstas tengan mas herramientas a la hora de su desarrollo sindical.

Para finalizar, nos interesa rescatar las particularidades del caso argentino y específicamente de la AB, para pensar procesos y propuestas que no parecen estar siendo contempladas por los estudios británicos. En particular nos interesa pensar la relación que ha experimentado el sindicalismo argentino con el movimiento de mujeres y como esta relación ha generado transformaciones en las formas de acción y de discusión del poder.

Como ya han documentado varios estudios -en el que el texto de Arriaga y Medina (2018) es el más importante- las convocatorias a paros de mujeres han interpelado la participación del movimiento sindical y han generado que el mismo participe en distintas instancias de coordinación con otros espacios, como el caso de las intersindicales y en asambleas feministas. Esto ha ocasionado que se interrelacionen ambas practicas y que se generen nuevas formas de acción al interior de los espacios sindicales. (Rodríguez, 2020)

Al añadir a esta experiencia las participaciones en los Encuentros Nacionales de Mujeres/Encuentros Plurinacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans y la coordinación con otros sectores de la economía informal, podemos ver que la organización sindical se piensa más allá de su área de influencia (las trabajadoras registradas) y avanza en la construcción de un colectivo más amplio, permitiendo que se transversalice la discusión de género hacia todo un sector (el caso de las trabajadoras informales con el lema “trabajadoras somos todas”, por ejemplo) o hacia todo el colectivo de mujeres, cuando utilizan la frase “las mujeres paramos”, muy difundida en los paros nacionales e internacionales feministas.

Creemos que seguir avanzando en el estudio de estas experiencias permite documentar lo particular de la escena argentina, donde la perspectiva de género no se muestra desde una forma institucionalista, sino que moviliza e identifica a las mujeres desde un activismo de movimiento social (Rodríguez, 2020). Esta es la mayor diferencia y la particularidad que pudimos identificar, al menos en el caso bancario.

No obstante, la pregunta que volvemos a hacernos es la de si esto genera una transformación en el statu quo o si es una forma novedosa de reganar poder sindical. Podemos resumir que una agenda sindical feminista requiere que las organizaciones gremiales dejen entrar a las mujeres a las posiciones y estructuras actuales para representar y recoger las necesidades de este grupo. Es por ello que las autoras británicas

analizadas mencionan que a la hora de pensar en esta transformación hay que tener en cuenta tres elementos claves:

En primer lugar, hay que considerar las condiciones externas, que incluyen la situación política, legal, económica y social generizada dentro de la que la organización está trabajando. En segundo lugar, hay que tener en cuenta la estructura patriarcal interna de la organización junto con su cultura y la respuesta a estos cambios generizados. Por último, hay que prestar atención al activismo de las mujeres, dentro de los que se considera el nivel de conciencia, habilidad política y estrategias que éstas pueden utilizar para generar procesos de transformación social.

La fuerza de los proyectos de igualdad de las mujeres en las organizaciones depende de la dinámica de la relación entre estos tres elementos. Las estrategias individualistas propias no tienden a resultar en algún cambio significativo, ya que cuando las condiciones internas y su estructura están fuertemente masculinizadas, las mujeres optan por adquirir ellas mismas patrones de comportamiento “masculinos” para tener más posibilidades de sobrevivir en la carrera sindical. Es el activismo de las mujeres y la generación de una masa crítica que avance en la lucha por la igualdad lo que en definitiva marcará la diferencia entre un sindicato que solo busque incorporar mayor cantidad de militantes y otro que intente generar una transformación social.

6. Bibliografía

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies; a theory of gendered organizations', *Gender and Society*, vol. 4, no. 2, June.
- Acker, J. (1992) 'Gendering organizational theory' in A.J. Mills and P. Tancred (eds) *Gendering Organizational Analysis*, London: Sage
- 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. En *Pasado Abierto. Revista del CEHis*. Nro 7. Mar del Plata.
- Beale, J. (1982), *Getting it together* (London: Pluto).
- Bean, G. (1985), *Comparative Industrial Relations* (London: Croom Helm).
- Briskin, L. (1990) 'Women, unions and leadership', *Canadian Dimension*, Jan-Feb, pp.38-41.
- Briskin, L. (1993) 'Union women and separate organizing' en L. Briskin and P. McDermott (eds) *Women Challenging Unions*, University of Toronto Press

- Briskin L. (2006) *Equity Bargaining/Bargaining Equity*. Toronto: York University, Centre —
for Research on Work and Society
- Cockburn, C. (1989) *Equal Opportunities: the short and long agenda* *Industrial Relations Journal* ISSN 0019-8692 53.00
- Cockburn, C. (1991) *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan.
- Cockburn, C. (1995) *Women and the European Social Dialogue: Strategies for Gender Democracy*. V/5465/95-EN. Brussels: Commission of the European Communities, DGV V/A.3 and V/D/1.
- Cockburn, C. (1996) *Strategies for Gender Democracy: Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue*. *The European Journal of Women's Studies* & copy; SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi), Vol. 3, 1996: 7-26
- Colgan F. y Ledwith S. (1996a) *Sisters organising – women and their trade unions*. In: Ledwith S and Colgan F (eds) *Women in Organisations*. Basingstoke: Macmillan, pp.152–286.
- Colgan F. y Ledwith, S. (1996b) *Women as organisational change agents en WOMEN IN ORGANISATIONS Challenging Gender Politics* Ledwith y Colgan (eds.)
- Colgan F. y Ledwith S. (2000) 'Diversity, identities and strategies of women trade union activists', *Gender, Work and Organization* 7, 4: 242–57.
- Colgan y Ledwith (2002) 'Gender and diversity: reshaping union democracy', *Employee Relations*, 24: 2.
- Crompton, R., Jones, G. y Reid, S. (1982) 'Contemporary Clerical Work: a Case Study of Local Government' in J. West (ed.), *Work, Women and the Labour Market*, (London: Routledge & Kegan Paul) pp. 44-60.
- Cunnison, S. (1987), 'Women's Three Working Lives and Trade Union Participation', in P. Allat, T. Keil, A. Bryman and B. Bytheway *Women and lifecycle* (London: Macmillan).
- Cunnison, S. y J. Stageman (1995), *Feminising the Unions* (Aldershot: Avebury)
- Dickens L (2000) *Collective bargaining and the promotion of gender equality at work – Opportunities and challenges for trade unions*. *Transfer: European Review of Labour and Research* 6(Summer): 209–226.

Estermann, V. (2016a). *Perspectiva de género en los espacios de trabajo: el caso de la Asociación Bancaria en Argentina. IV Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género*, 13, 14 y 15 de abril de 2016, Ensenada, Argentina. EN: Actas. Ensenada : Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género

Estermann, V. (2016b). *Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016*. Trabajo final de grado (Licenciada en Sociología). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Estermann, V. (2018). De Falabella a un espacio de mujeres: análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina. *Question*, 1 (60)

Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren N. y Prieto, V. (2020) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. CLACSO, UNPAZ, Buenos Aires.

Ferguson, K. E. (1984) *The Feminist Case Against Bureaucracy*, Philadelphia: Temple University Press.

Hakim, C. (1981) 'Job segregation: trends in the 1970s', *Employment Gazette*, December, pp.521-9.

Healy, G. y Kirton, G. (2000) 'Women, Power and Trade Union Government in the UK', *British Journal of Industrial Relations* 38, 3, September: 343–60.

Heery, E. y Abbot, B. (2000) 'Trade unions and the insecure workforce', in Heery, E. and Salmon, J. (eds) *The Insecure Workforce*, London: Routledge.

Jenson, J., Hagen, E. y Reddy, C. (eds) (1988) *Feminization of the Labour Force*, Polity Press

Jewson, N. y Mason, D., (1986) 'The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches', *Sociological Review*. , Vol. 34, No. 2, March.

Kelly, J. (1988) *Trade Unions and Socialist Politics*, Verso

Kirton G y Healy G (2004) Shaping union and gender identities: a case study of women-only trade union courses. *British Journal of Industrial Relations* 42(2): 303–323

Ledwith, S. (2012) "Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion". *Transfer*. Volume 18, 2, Oxford, UK.

Ledwith, S., Colgan, F., Joyce, P. y Hayes M. (1990) *The making of women trade union leaders*. *Industrial Relations Journal*.

Palmer, A. (1993) *Less Equal Than Others: A Survey of Lesbians and Gay Men at Work*, London: Stonewall.

Parker J (2002) Women's groups in British trade unions. *British Journal of Industrial Relations* 40(1): 23–48.

Rees, T. (1990) 'Gender, power and trade union democracy' in P. Fosh and E. Heery (eds) *Trade Unions and their Members*, London: Macmillan.

Rees, T. (1992) 'The feminisation of trade unions' in *Women in the Labour Market*, London: Routledge.

Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. En *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe. Vol. 4 N°1. ISSN 1853-2713

Walby, S (1988) *Patriarchy at Work*, Polity Press

Watson, D. (1988) *Managers of Discontent*, Routledge

Witz, A. y Savage, M. (1992) 'The gender of organizations' in M. Savage and A. Witz (eds) *Gender and Bureaucracy*, Oxford: Blackwell