

ARK: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/fk611l6f5>

Políticas de género de las centrales sindicales en la Argentina reciente. Una aproximación a las experiencias de la Confederación General del Trabajo y la Central de Trabajadores de la Argentina

Tania Rodríguez

<https://orcid.org/0000-0003-3321-9917>

Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género-UBA/CONICET, Argentina
rodriguezraniaj@gmail.com

Recibido: 18.06.2024

Aceptado: 28.10.2024

Resumen. En este trabajo partimos del interrogante acerca de la participación histórica de las mujeres en el ámbito sindical y, en particular, de las iniciativas y acciones impulsadas para promover la política de género en las centrales obreras argentinas. El objetivo es reconstruir estas experiencias en diálogo con las contribuciones de las investigaciones y los debates del campo de los estudios de género y trabajo para identificar cuáles han sido los avances y cómo se relacionan estos procesos con los regímenes de género en las organizaciones. Para ello, se efectúa un recorrido por las políticas de género de las centrales sindicales argentinas que comprende el periodo que va de los años ochenta a 2010 en el caso de la CGT, y, en el caso de CTA, desde su fundación en 1991 hasta 2010. El trabajo adopta un diseño de análisis cualitativo a partir de fuentes documentales de organizaciones sindicales, informes técnicos y entrevistas a dirigentes de las centrales obreras. Si bien los avances de las últimas décadas distan de haber equiparado las condiciones de desigualdad y segregación que estructuran los ámbitos de poder dentro de las confederaciones sindicales, marcan precedentes significativos para la construcción de organizaciones más igualitarias. Los principales hallazgos



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

indican que las políticas de género en las centrales sindicales se consolidaron a partir de algunas modificaciones en las reglas que sostienen los regímenes de desigualdad que se verifican en logros dentro de las instituciones: creación de secretarías específicas, políticas afirmativas y políticas de reconocimiento de derechos para las trabajadoras.

Palabras clave: política de género, mujeres sindicalistas, centrales sindicales

Gender policies of trade union centers in recent Argentina. An approach to the experiences of the Confederación General del Trabajo and the Central de Trabajadores de la Argentina

Abstract. This paper is based on the question about the historical participation of women in labor unions, in particular, the initiatives and actions developed to promote gender policy in Argentine union confederations. The objective is to review these experiences dialoguing with labor and gender studies to identify what were the advances in this field and how these processes are related to gender regimes in organizations. For this purpose, we study the gender policies of Argentine union confederations which covers the period from the 1980s to 2010 in the case of the CGT and, in the case of the CTA, from its foundation in 1991 to 2010. The paper presents a qualitative analysis design based on documentary sources from union organizations, technical reports and interviews with union leaders. Although the advances of recent decades are far from having equalized the conditions of inequality and segregation that structure the spheres of power within union confederations, they set significant precedents for the construction of more egalitarian organizations. The main findings are that gender policies in union confederations were achieved from some modifications on inequality regimes rules that are verified at the institutional level: creation of specific secretariats, affirmative policies and policies of recognition of rights for women workers. Although the advances of recent decades are far from having equalized the conditions of inequality and segregation that structure the spheres of power within union confederations, they are significant precedents for building more egalitarian organizations.

Keywords: gender policy, union women, union confederations

Políticas de gênero das centrais sindicais na Argentina recente. Uma abordagem das experiências da Confederación General del Trabajo e da Central de Trabajadores de la Argentina

Resumo. Neste trabalho partimos da questão sobre a participação histórica das mulheres na esfera sindical, em particular, das iniciativas e ações promovidas para

promover a política de gênero nos sindicatos argentinos. O objetivo é reconstruir essas experiências em diálogo com as contribuições das pesquisas e debates do campo dos estudos de gênero e do trabalho para identificar quais têm sido os avanços e como esses processos se relacionam com os regimes de gênero nas organizações. Para isso, realizamos um percurso pelas políticas de gênero de três centrais sindicais argentinas que abrange o período de 1980 a 2010 no caso da CGT e, no caso da CTA, de sua fundação em 1991 a 2010. O trabalho adota um desenho de análise qualitativa baseado em fontes documentais de organizações sindicais, relatórios técnicos e entrevistas com dirigentes sindicais. Embora os avanços das últimas décadas estejam longe de ter equalizado as condições de desigualdade e segregação que estruturam as esferas de poder nas confederações sindicais, eles marcam precedentes significativos para a construção de organizações mais igualitárias. Os principais achados indicam que as políticas de gênero nas centrais sindicais foram consolidadas a partir de algumas modificações nas regras que sustentam os regimes de desigualdade que se verificam em conquistas no nível institucional: criação de secretarias específicas, políticas afirmativas e políticas de reconhecimento de direitos das trabalhadoras.

Palavras chaves: política de gênero, mulheres sindicais, centrais sindicais

INTRODUCCIÓN

En este trabajo partimos del interrogante acerca de la participación histórica de las mujeres en el ámbito sindical y, en particular, de las iniciativas y acciones impulsadas para promover política de género en las centrales obreras argentinas. Recurrimos a las herramientas teóricas del feminismo institucionalista para analizar las políticas de género en las organizaciones sindicales. Este enfoque se inscribe en la tradición del nuevo institucionalismo e incorpora la perspectiva de género para el estudio de los procesos y las instituciones políticas. En los estudios clásicos sobre instituciones se analizaban las reglas, procedimientos y organizaciones que estructuran la vida política y social (Rhodes, 1997). Las perspectivas feministas adoptaron el nuevo institucionalismo para responder una serie de preguntas sobre las desigualdades de poder en la vida pública e identificar los efectos y repercusiones que tienen las instituciones políticas, aparentemente neutrales, en el ejercicio del poder y la capacidad para la toma de decisiones de mujeres y hombres en las organizaciones (Mackay y Waylen, 2009; Chappell y Waylen, 2013). A partir de la visibilización de los efectos del género en las instituciones políticas y en los procesos y mecanismos de distribución del poder (Acker, 1992; Freidenberg y Gilas, 2020), el institucionalismo feminista amplía las dimensiones de análisis más allá de las reglas e instituciones formales e in-

corpora otras variables como las instituciones informales y la acción de los actores.

Desde esta perspectiva, definimos *política de género* como la construcción de institucionalidad para el tratamiento de agendas y demandas de igualdad en el sindicato. Entendemos al conjunto de normas, acciones, espacios y recursos dispuestos para modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y sindical como institucionalidad de género, como la creación de áreas para el tratamiento de la agenda de igualdad y no discriminación (secretarías de la mujer y secretarías de género e igualdad de oportunidades), la instauración de políticas de discriminación positiva (cupos femeninos, paridad en los órganos de representación sindical, cupo laboral transgénero), la promoción de políticas para la prevención de la violencia machista (como los protocolos para la prevención y erradicación de la violencia por razón de género) y las iniciativas laborales para garantizar la igualdad de género (como políticas de equidad salarial, capacitación profesional para mujeres y diversidades trabajadoras, políticas de tiempo e infraestructura para el cuidado).

En esta línea, otro concepto clave es el de *regímenes de género*, que alude a los componentes institucionales y a los procesos sociales que producen y reproducen la desigualdad mediante prácticas cotidianas. Connell ([1987] 2013) define el régimen de género (*gender order*) como un patrón histórico de relaciones de poder entre hombres y mujeres en una institución determinada que repercute en las definiciones de masculinidad y feminidad y genera experiencias generizadas a nivel macro. Desde una perspectiva relacional, multidimensional y procesal de la noción de género, Connell propone analizar los regímenes de género a partir de distintos factores entre los que menciona los procesos organizativos y la división sexual del trabajo, el ejercicio del poder y la autoridad, las emociones y las representaciones de género que circulan en distintas instituciones. Posteriormente, Acker (2006) amplía esta perspectiva y utiliza el concepto de *regímenes de desigualdad* para analizar la relación entre las estructuras organizativas, prácticas, acciones y discursos que producen desigualdades de clase, género, raza y etnia, y afirma que los regímenes de género dan lugar a procesos institucionales de organización del trabajo y de exclusión/inclusión de los sujetos.

Con base en este marco conceptual, el objetivo de este escrito es reconstruir el desarrollo de políticas de género en las centrales sindicales argentinas en diálogo con las contribuciones de investigaciones y debates del campo de los estudios de género y trabajo, esto con el fin de identificar cuáles han sido los avances y cómo se relacionan estos procesos con los regímenes de género en las organizaciones. Para ello, se indaga en la experiencia de la Confederación General del

Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina. En este recorrido se repasan un conjunto de acciones vinculadas con la organización y las luchas contra las desigualdades de género en el ámbito laboral y sindical impulsadas por las centrales sindicales en la Argentina democrática. Aunque estas acciones se inscriben en una trama histórica que atraviesa el siglo XX, adquieren visibilidad en la producción académica y de divulgación en las últimas dos décadas, lapso en que estas experiencias de organización y participación se caracterizan por un dinamismo particular (Andújar y D'Antonio, 2020). El período definido abarca desde los años ochenta hasta la primera década del siglo XXI en el caso de la CGT y, en el caso de CTA, desde su fundación en 1991 hasta 2010, año en que se fractura en dos nucleamientos sindicales.¹ La decisión de abordar la experiencia de las centrales sindicales responde a que fueron pioneras en materia de políticas de género en el ámbito sindical. Los primeros antecedentes sobre avances respecto a la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género se encuentran en la creación de espacios institucionalizados en CGT y en sindicatos adheridos a esta central en la década de los ochenta, y en CTA a partir de su creación, en los años noventa. En ambos casos indagamos en las acciones y estrategias desplegadas frente a un contexto de profundización del neoliberalismo, las agendas impulsadas durante esos años y sus vínculos con el movimiento feminista. Se incluyen avances en las agendas de género de las distintas centrales que abarcan la construcción de redes de apoyo y alianzas entre mujeres sindicalistas, la creación de áreas específicas para el tratamiento de la igualdad de género y su jerarquización como secretaría, así como la incorporación de mujeres en los cargos representativos. A partir de estos ejes se organizó la sistematización bibliográfica y el análisis que se presenta en estas páginas.²

Entre las fuentes de información utilizadas se incluyen documentos sindicales, notas de prensa gráfica³ y entrevistas a mujeres sindicalistas. Los documentos consultados incluyen estatutos de las centrales sindicales, material sindical de formación y divulgación para delegadas y delegados del archivo digital de CGT,

¹ A partir de la elección de autoridades nacionales de la CTA en 2010, la central se dividió en CTA-Autónoma y CTA-Trabajadores.

² Este trabajo recupera hallazgos de la investigación realizada para mi tesis doctoral. El trabajo de relevamiento documental se llevó a cabo entre 2017 y 2019. Los datos relativos a cargos de las personas entrevistadas se presentan actualizados a noviembre de 2024.

³ Se consultaron notas de prensa en los sitios web del diario Página 12 (www.pagina12.com.ar), del archivo digital de la biblioteca de CTA (www.bibliotecacta.org.ar) y de la sección notas del sitio de SUTEBA (www.suteba.org.ar).

CTA y organizaciones adheridas a estas centrales (como UPCN, ATE y CTERA), e informes del Ministerio de Trabajo de la Nación sobre participación laboral y sindical de mujeres en Argentina. Además se incluyen en este trabajo fragmentos de cuatro entrevistas realizadas en el marco de mi investigación doctoral⁴ a mujeres sindicalistas de CGT y CTA: Susana Stochero, dirigente del gremio de sanidad y primera mujer en llegar a la Secretaría General de la CGT; Noemí Ruiz, dirigente del gremio de modelos y secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la CGT (desde la creación de la secretaria en 2003); Estela Díaz, secretaria de género de la CTA (período 2003-2006y posteriormente secretaria de género de CTA-T 2010-2019); Clarisa Gambera, secretaria de Género de la CTA-Autónoma de la seccional Capital (2018-2022) y actual secretaria de ATE nacional (período 2023-2027). La selección de las entrevistadas se definió a partir de una muestra intencional en la búsqueda por conocer diversas experiencias de militancia sindical y percepciones sobre la agenda de género en los sindicatos, y de identificar aspectos característicos de cada experiencia en relación con la temática. Los núcleos temáticos abordados en las entrevistas abarcaron sus trayectorias sindicales, experiencias en distintos niveles de la estructura organizativa del sindicato y la central obrera, espacios de participación de mujeres y acceso a cargos de representación sindical, así como experiencias de movilización de demandas de género en el ámbito sindical.

El artículo se estructura en cuatro partes. A esta introducción le sigue el segundo apartado que presenta el marco conceptual que guía las indagaciones de este trabajo y que recupera las contribuciones de las investigaciones sobre relaciones de clase y género en el mundo del trabajo. En la tercera parte se hace una caracterización histórica de los avances en materia de participación sindical de las mujeres en la Argentina reciente. En esta sección se incluyen dos subapartados que profundizan en la reconstrucción de las políticas de género de las centrales sindicales. En la cuarta parte se presentan las reflexiones finales.

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SINDICAL. APORTES CONCEPTUALES

Partimos de un abordaje que se sitúa en los debates sobre el mundo del trabajo con perspectiva de género y el institucionalismo feminista para dar cuenta de los factores que reproducen las desigualdades de género en los ámbitos laborales y

⁴ Las entrevistas se efectuaron en diciembre de 2017 (a Estela Díaz), septiembre de 2019 (a Clarisa Gambera), noviembre de 2020 (a Susana Stochero) y mayo de 2021 (a Noemí Ruiz).

sindicales. Históricamente, las organizaciones de trabajadorxs han reflejado la separación dicotómica entre la esfera pública y la esfera privada, así como el paradigma de instituciones laborales erigido sobre la base de un modelo de trabajador varón, regular, a tiempo completo. Dentro de los sindicatos, las relaciones de poder se estructuraron con base en la división sexual del trabajo y procesos de segregación vertical y horizontal, infravaloración e infrarrepresentación (Torns y Recio, 2011). Estas dinámicas pueden entenderse a partir de conceptos como *relaciones sociales de sexo* y *regímenes de desigualdad* en las organizaciones sindicales.

Kergoat (2003) comprende las *relaciones sociales de sexo* como relaciones desiguales, jerarquizadas, antagónicas, de explotación y de presión entre dos categorías de sexo construidas socialmente. La autora afirma que como las relaciones sexuales de género articulan de manera *coextensiva* las relaciones de sexo y las relaciones de clase, la explotación en el trabajo asalariado y la opresión de sexo son indisolubles, por tanto, la esfera de la explotación económica es simultáneamente aquella donde se ejerce el poder machista sobre las mujeres. Este concepto se vincula de manera estrecha con el de *división sexual del trabajo* (DST) definido como una forma de organización del trabajo social que surge de las relaciones de género, moduladas histórica y socialmente. A la vez, dicha división se caracteriza por asignar a los hombres roles en la esfera productiva y a las mujeres en la esfera reproductiva, al mismo tiempo que los hombres asumen funciones con un alto valor social, como las políticas, religiosas y militares (Kergoat, 2003: 33). Desde esta perspectiva, las diferencias en la participación laboral de mujeres y varones no se explican por factores biológicos o de preferencias de los sujetos, sino por una relación social de dominación que asigna a las mujeres tareas domésticas y de cuidado, excluyéndolas de la producción remunerada, mientras que los hombres acceden a roles con mayor valor social. Kergoat sostiene que la opresión de las mujeres por parte de los varones se fundamenta en esta organización y división del trabajo, que actúa como un pilar en las relaciones sociales de género.

Sobre los procesos internos de las organizaciones que producen estructuras sexuadas y que acompañan las trayectorias laborales y sindicales de varones y mujeres, recuperamos el concepto de *estructuras de género* que Acker (2012) define como los “procesos a menudo invisibles en la vida cotidiana de las organizaciones en los que las suposiciones de género sobre mujeres y hombres, feminidad y masculinidad, están arraigadas y reproducidas, y las desigualdades de género se perpetúan” (p.215). La autora identifica un conjunto de elementos que inciden en la subestructura de género, como el subtexto de género, la lógica organizacional de género y la figura del “trabajador ideal” al que se le exige una dedica-

ción temporal absoluta que no considera el tiempo que conlleva el trabajo reproductivo. Además, propone el término *regímenes de desigualdad* para analizar cómo las reglas, identidades y cultura organizacional promovidas sobre la división sexual del trabajo excluyen no sólo a las mujeres, sino a todos los sujetos que quedan fuera del patrón de comportamiento de los hombres, blancos, ricos y heterosexuales (Acker, 2006).

Recuperando este planteo en el análisis de las estructuras sindicales, sostenemos que, al igual que en los ámbitos laborales, la neutralidad de género no es tal y que, al igual que en el ámbito laboral, predominan estructuras de masculinidad hegemónica que reproducen la segregación de las mujeres en el funcionamiento y la toma de decisiones de las organizaciones sindicales. Dicha neutralidad de género es, en realidad, la adopción de los comportamientos y las perspectivas masculinas como propias de la organización que se imponen como “patrones universales”. La noción de régimen de desigualdad se ha utilizado para el estudio de las prácticas, procesos y discursos que producen y sostienen las desigualdades de clase, género y raza en el seno de determinadas organizaciones. En relación con las organizaciones del trabajo, Acker (2006) señala que estas desigualdades entre sus miembros se establecen en torno al control de las metas o agendas, los recursos y resultados, las decisiones sobre la organización del trabajo, las oportunidades de promoción o ascenso, la seguridad laboral, los salarios, la respetabilidad y las relaciones en el trabajo. El sostenimiento de estas dinámicas organizacionales puede entenderse a partir de la noción *reglas formales e informales sexuadas*, esto es, normas, prácticas y hábitos de instituciones aparentemente neutrales, que privilegian a ciertos grupos por sobre otros (Chappell y Waylen, 2013). En las organizaciones sindicales, estas reglas se observan en las formas de ejercer liderazgos, en la conformación de circuitos de toma de decisiones, en la asignación de tareas y distribución de cargos de representación, entre otros.

Estas aproximaciones teóricas son el punto de partida para comprender las condiciones que entranan la definición de sujetos sindicales y las dimensiones que estructuran y permean el funcionamiento de las organizaciones gremiales. Sin dudas, las contribuciones de los estudios de género y trabajo han promovido reconsideraciones conceptuales y metodológicas que van desde la revisión de paradigmas clásicos convencionales en los estudios laborales, a la visibilización de las desigualdades de género que acompañan las trayectorias laborales y sindicales de varones y mujeres.

A la luz de estos conceptos, delimitamos en el siguiente apartado los procesos históricos de construcción de políticas de género en las centrales obreras como procesos permeados por tensiones que derivan de las relaciones de poder y los

regímenes de género de los sindicatos. Lejos de un proceso lineal y libre de contradicciones, la institucionalización de políticas de género discurrió por una diversidad de escenarios y a través de distintas estrategias orientadas a revertir la desigualdad y visibilizar la presencia de mujeres en las filas sindicales.

PARTICIPACIÓN SINDICAL DE MUJERES EN LA ARGENTINA RECIENTE

Desde el retorno a la democracia hasta inicios del siglo XXI, la presencia de las mujeres en ámbitos laborales y políticos ha atravesado distintas etapas que reflejan las transformaciones de la clase trabajadora en un contexto de profundización del neoliberalismo. En relación con las condiciones para la igualdad en el mundo del trabajo en las últimas cuatro décadas, cabe destacar que el incremento de la tasa de actividad femenina no logró revertir los principales rasgos de inequidad. El proceso de feminización de la fuerza de trabajo en Argentina que se profundizó durante la década de los noventa convivió con un deterioro general de la fuerza de trabajo y el desplazamiento progresivo del trabajo industrial sindicalizado por un trabajo precario y mal remunerado. La situación de las trabajadoras en este régimen laboral se expresa en dos tendencias respecto a la organización de la producción y reproducción social. Mientras se consolida el ideal de “familia de dos proveedores” que desplaza al modelo anterior de “salario familiar”, la ocupación femenina se asocia a la figura del “trabajador complementario” (Carrario, 2014) que se incorpora al mercado de trabajo para compensar la caída del salario del jefe de hogar.

En el campo de las luchas por la ampliación de derechos, la recuperación democrática fue escenario del retorno de la actividad política, con participación de partidos políticos, la convocatoria a elecciones democráticas y el ejercicio de derechos políticos, así como la visibilización de las luchas por los derechos humanos, derechos de las mujeres y derechos de la comunidad LGBTIQ+. Bajo la influencia de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1985, el movimiento de mujeres en Argentina impulsó acciones para promover condiciones de igualdad real en el terreno político que se tradujeron en medidas de discriminación positiva. Estas medidas parten del reconocimiento de la desigualdad existente entre géneros y buscan garantizar “pisos” de representatividad para la conformación de una “minoría crítica” en los ámbitos de toma de decisiones, o bien apelan a un criterio de representatividad por semejanza para que las listas electorales reflejen la composición genérica del electorado (Aspiazu, 2015). Uno de los hitos de estas acciones fue la sanción de la ley 24.012 de

Cupo Femenino en 1991, que establecía una participación de un 30 % de mujeres en las listas partidarias para cargos electivos legislativos.

En el terreno sindical, la presencia de mujeres atravesó también una serie de desafíos y obstáculos entre las que se reconocen la discriminación en organizaciones permeadas por lógicas androcéntricas, la segregación y los “techos de cristal” para acceder a cargos representativos, así como la falta de tiempo para la participación sindical (producto de la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el hogar) y la exclusión de espacios de socialización no formales (actividades que a menudo tienen lugar después de las reuniones oficiales, en horarios nocturnos). Ante esta situación, una respuesta para fomentar la participación de mujeres en el ámbito sindical fue la creación de espacios institucionales específicos.

En los años ochenta, tras el retorno de la democracia, se conformaron las primeras “mesas de mujeres sindicalistas” y se crearon los primeros espacios específicos de “igualdad de oportunidades” y “de género” en los sindicatos. En la experiencia de las centrales sindicales, la creación de departamentos de la mujer y más tarde de secretarías de género implicó la posibilidad de consolidar institucionalmente un área para el tratamiento de la agenda de las mujeres en ámbitos permeados por la perspectiva androcéntrica y poder disponer de márgenes de decisión respecto a la administración de tiempos y espacios de encuentro. Es común referirse a estos espacios como el “cuarto propio” en alusión a la metáfora de la escritora Virginia Wolf.⁵ En línea con las medidas de acción positiva instauradas en los partidos políticos, se promovieron modificaciones estatutarias que establecieron una base porcentual de representatividad femenina en las estructuras organizativas y, más adelante, la promulgación de la Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino en 2002, que estableció que en las estructuras sindicales un mínimo del 30% de los cargos debía estar ocupado por mujeres.

Las iniciativas de creación de espacios para tratar las agendas de género, las reformas estatutarias y la incorporación de más mujeres a las estructuras organizativas en distintos niveles fueron abordadas por la literatura académica de comienzos del siglo XXI (Chejter y Laudano, 2002; Bonaccorsi y Carrario, 2012;

⁵ En su ensayo “Un cuarto propio” (1929), la escritora británica Virginia Woolf utiliza la metáfora de la “habitación propia” o espacio personal para referirse a la independencia económica, social y de tiempo que una mujer necesita para poder escribir. Esta referencia se ha utilizado en espacios feministas para hacer referencia a la necesidad de contar con espacios de libertad e independencia para las mujeres.

Aspiazu, 2015). Ésta albergó también debates y expresiones sobre la conflictividad laboral y social frente a las transformaciones socioeconómicas que produjo la crisis neoliberal de fines de la década de 1990 y comienzos de la actual centuria (Andújar, 2014; Partenio, 2008; Andújar y D'Antonio, 2020).

En las siguientes páginas reconstruimos los avances en la institucionalización de políticas de género en las centrales sindicales y los procesos de incorporación de las mujeres a las estructuras directivas de las centrales obreras argentinas. Para el desarrollo de la política de género de las centrales obreras se aborda la dimensión organizativa que abarca la existencia de espacios, áreas o secretarías de género y la presencia de mujeres en instancias de representación en las centrales obreras.

Confederación General del Trabajo

La Confederación General del Trabajo se fundó el 27 de septiembre de 1930 como resultado de un acuerdo de unidad entre dirigentes de sindicatos socialistas y anarquistas, a los que después se sumaron dirigentes de sindicatos comunistas. En 1935 se produjo una división que dio lugar a una CGT integrada por socialistas y comunistas, y otra integrada por los anarquistas. Con la llegada de Perón a la Secretaría de Trabajo, en 1943, se inició un proceso de reunificación que se sostuvo hasta el golpe militar de 1955, cuando la CGT fue intervenida. Con el regreso a la democracia, en 1983, se restituyó la unidad por un breve período hasta el surgimiento de la CGT San Martín y la CGT Brasil, esta última conducida por el líder cervecero Saúl Ubaldini.

Por esos años, algunos gremios ya habían creado departamentos y espacios específicos para las mujeres (como UPCN y algunas regionales de CGT), y existía el Departamento de la Mujer (DM) de la CGT desde 1973. El DM tenía como función el desarrollo de acciones diferenciadas para “las mujeres trabajadoras” y la coordinación de departamentos similares en los sindicatos. Según Damín (2013), la creación de este departamento había formado parte de un conjunto de cambios organizacionales que la CGT realizó a comienzos de 1970 como parte del proceso de normalización y unificación del sindicalismo peronista ante el inminente regreso de Perón al país. En ese marco, su incorporación a la Secretaría de Acción Social de la CGT en 1986 puede interpretarse como un retroceso en términos de reconocimiento institucional, al perder especificidad y quedar asociado a temáticas relativas a dicha secretaría, como infancia, juventud, tercera edad, ayuda social y servicios de asesoramiento laboral.

Otra experiencia que destaca entre los antecedentes de organización de mujeres de sindicatos adheridos a la CGT fue la conformación de mesas intersindicales. En 1984 se conformó la Mesa de Mujeres Sindicalistas integrada por distintas organizaciones pertenecientes a la línea más progresista del sindicalismo peronista y organizaciones independientes. El objetivo de este espacio era impulsar la participación de las mujeres, denunciar y visibilizar la marginación y reclamar presencia equitativa en cargos directivos en todos los niveles. En paralelo a esta experiencia surgió el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, integrado por organizaciones de las corrientes ortodoxas y tradicionales del sindicalismo justicialista.⁶ Ese mismo año, la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) creó la Secretaría de la Mujer con el objetivo de tratar la discriminación en los ámbitos laborales y sociales. Fue una de las primeras secretarías específicas para dar atención a estos temas impulsada por un sindicato adherido a la CGT, y su creación coincidió además con la realización del primer Plenario Nacional de la Mujer de la Administración Pública organizado por UPCN. Zunilda Valenziano, sindicalista impulsora de la creación de esta secretaría e integrante de la Mesa de Mujeres Sindicalistas en la década de 1980, describe las diferencias entre la Mesa y el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical:

“Nosotras [mujeres de UPCN] pertenecíamos a la Mesa y veíamos la discriminación que sufríamos las mujeres en el ámbito laboral/ sindical y social, destacábamos la existencia de la doble jornada de trabajo de las mujeres y la no afiliación de las mujeres en los sindicatos. Decidimos que para comenzar el cambio debíamos incorporar más mujeres. Debíamos afiliarlas y luego interesarlas en participar sindicalmente. [...] El Movimiento Nacional de Mujeres Sindicalistas, en cambio, partía del reconocimiento de que las mujeres habían estado siempre integradas a la vida sindical, que no existía discriminación, que existía igualdad de oportunidades en las organizaciones sindicales y en la CGT. Creían que ya se había logrado todo” (UPCN, 2015: 98-99).

Valenziano fue una de las históricas militantes sindicalistas del gremio de trabajadores estatales que participaron del Primer Plenario Nacional de la Mujer de la Administración Pública en marzo de 1984 y promovieron la creación de la Secretaría de la Mujer. En dicho plenario, celebrado en la ciudad de Mar del Plata, designaron una Comisión Coordinadora Femenina de la Agrupación Azul y Blanca de UPCN y conformaron una Comisión Transitoria de la Mujer con el propósito de avanzar hacia la Secretaría de la Mujer. En julio de ese año, se

⁶ La creación de estos dos agrupamientos de mujeres sindicalistas se menciona en distintos artículos académicos (Chejter y Laudano, 2002; Arriaga y Medina, 2018; 2020). Sin embargo, no se encontraron registros acerca de la emergencia y disolución de estas experiencias y sobre los alcances de las acciones impulsadas en materia de equidad.

incorporó la Secretaría de la Mujer a la estructura del secretariado nacional. Sin embargo, durante los primeros años, la secretaría funcionó como “subsecretaría”, según señalan las integrantes de la comisión:

“Debido a la natural resistencia de los compañeros que integraban la Comisión Directiva a que el espacio de la mujer se institucionalizara con jerarquía de secretaría, de hecho, se transformó en subsecretaría y después de varios años por la fuerza de los hechos volvió a ser Secretaría de la Mujer” (Cuaderno de Igualdad de Oportunidades/2, 2010: 18).

La lectura de las integrantes de la comisión que impulsó la creación de la Secretaría de la Mujer en UPCN es que la resistencia de los varones del sindicato, y la consecuente desjerarquización, se fundaba en la incomodidad que generaba la presencia de mujeres en esos ámbitos y en la falta de conocimiento de estas respecto a la vida sindical: *“Era normal que esto sucediera, ellos siempre estuvieron cómodos, ninguna compañera osaba disentirle nada [...] no esperábamos que nos contaran o nos informaran. Nosotras lo averiguábamos”* (Cuaderno de Igualdad de Oportunidades/2, 2010: 26).

En otro fragmento del “Cuaderno de Igualdad de Oportunidades” compilado por la Secretaría de la Mujer de UPCN⁷ se señala:

“La situación era abrumadora, descubrimos un mundo maravilloso, las posibilidades eran innumerables... El lenguaje cambiaba, la apertura era increíble... Aceptar la diversidad, interactuar con todas, y no todos, pues nos rechazaban, pocos aceptaban la integración de las mujeres en ámbitos hegemónicamente masculinos, como el sindicato, nos desbordaba” (2010: 23).

Además de lo mencionado respecto a la construcción de alianzas entre dirigentes, los testimonios recopilados en el documento aluden a las resistencias que había a la modificación de reglas y regímenes de género establecidos. Particularmente, refieren el rechazo de sus compañeros varones en relación con las acciones para promover la igualdad de género en el sindicato, con excepción de la figura del secretario general, en quien reconocen “apoyo” y “acompañamiento”.

Otras experiencias destacadas en los trabajos sobre los avances en la institucionalización de la participación sindical femenina fueron la creación del Departamento

⁷ Se trata de un material de difusión dirigido a afiliados al gremio y público en general que recopila la trayectoria de la Secretaría de la Mujer de UPCN desde su creación en 1984 hasta 2010, y reconstruye la incorporación de mujeres en los cuerpos orgánicos de dicho sindicato. El documento, compilado por Zunilda Valenciano y editado por UPCN reconstruye, a través de material de archivo fotográfico y testimonios de mujeres lideresas del sindicato, las primeras acciones impulsadas para crear la Secretaría de la Mujer, las iniciativas y temas abordados por este espacio y los vínculos con mujeres de otras organizaciones en el marco de la CGT.

mento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT en 1987, y la realización del Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (FOCAI) en 1988, con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los sindicatos (MTEySS-Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva, 2014). Estas iniciativas confluyeron en la creación del Instituto de la Mujer (IM) en 1992, un hito para las sindicalistas de la CGT por tratarse de la primera instancia de representación institucional de las mujeres en la histórica central, ya que hasta ese momento las mujeres prácticamente no habían ocupado cargos máximos en la central obrera. Los datos relevados indican que en 1992 la Mesa Ejecutiva del IM estaba compuesto por mujeres de cinco gremios⁸ y contaba con áreas de trabajo en las que participaban dos mujeres representantes de cada gremio. La agenda de temas del IM incluía violencia doméstica y laboral, salud y sexualidad y acciones de formación y capacitación y sus funciones eran:

“Atender lo concerniente a la problemática de la Mujer Trabajadora; b) Promover los estudios pertinentes y desarrollar las iniciativas respectivas para la modificación de la legislación vigente; c) Procurar la participación de la Mujer Trabajadora en la sede sindical; d) Participar en representación de la Confederación General del Trabajo en Congresos Nacionales e Internacionales que traten la problemática de la Mujer; e) Impulsar una política que tienda a integrarla en iguales condiciones” (Artículo 61 de los Estatutos Sociales de CGT, 1994).

En relación con el acceso a cargos de representatividad, más allá del IM, la situación en la CGT no mostró avances durante la década de los noventa. La participación femenina se limitó a las dos instancias antes mencionadas: el Departamento de la Mujer, en el que participaban dieciséis sindicatos, y el IM, con la presencia de diez mujeres en la mesa directiva. Los 24 cargos del Consejo Directivo de ese entonces eran ejercidos por hombres, mientras que las tres mujeres que integraban el listado ocupaban los cargos de revisoras de cuentas (una titular y dos suplentes) de los siguientes gremios: Trabajadores de Casas Particulares, Trabajadores de Espectáculos Públicos y Modelos Argentinos (Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, 1994: 28).

En las elecciones de Consejo Directivo de la CGT en el año 2000, Rodolfo Daer es reelecto como secretario general junto a otros 24 dirigentes que componen la dirección de la central sindical. Una sola mujer integra la lista, en el puesto de

⁸ El informe “La situación de la mujer en la República Argentina” no especifica qué gremios conformaban este órgano de capacitación. Fuente: Centro Nacional de Coordinación Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (1994). La situación de la mujer en la República Argentina: un informe nacional (96 páginas).

tercera vocal: Elena Palmucci del gremio de seguros. En la CGT “disidente”, conformada por el núcleo del Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) liderado por Hugo Moyano (Camioneros), una mujer ocupa una secretaría en la Comisión Directiva: Alicia Castro, del sindicato de Aeronavegantes, a cargo de la Secretaría Administrativa (Bertolini, 2018). Cuatro años después, en la elección en la que se reunificó la CGT, se conformó un triunvirato para ejercer la secretaría general integrado por Hugo Moyano, Jorge Lingieri (Obras Sanitarias) y Susana Stochero (FATSA-Sanidad).

Stochero es dirigente sindical del gremio de trabajadores de sanidad de Santa Fe (ATSA Santa Fe) y de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA). Inició su carrera sindical como secretaria gremial en ATSA Santa Fe en 1983 y en 1987 llegó a la Secretaría General del sindicato, cargo que desempeñó durante tres períodos consecutivos (de 1987 a 1998). En 2004 llegó a la Secretaría General de la CGT para integrar la conducción junto con Hugo Moyano y José Luis Lingieri, como parte del acuerdo de reunificación de la histórica central.⁹ Fue la única vez que una mujer llegó a ocupar el máximo cargo sindical en la Argentina y fue la primera en el movimiento sindical en América Latina.

Stochero recuerda aquel año como un momento de “apertura” del recién iniciado gobierno de Néstor Kirchner, atravesado, a la vez, por tensiones y negociaciones internas entre las tres líneas de la CGT:

“Fue un año duro porque se trataba de la unidad de tres sectores y uno de esos sectores lo representaba una mujer. Eran Moyano, Lingieri y yo. Era una situación difícil porque Moyano y los suyos nos querían reventar, y los otros querían mantener el equilibrio sólo para mantenerse ellos. A nivel político, te digo, fue apasionante porque yo discutía con Moyano, pero después con todos los camioneros me llevaba bárbaro... La impronta de Moyano era fuerte. Venía además con la imposición de que él se iba a quedar con la CGT después de un año. Entonces había que luchar contra eso en el marco del inicio de un nuevo gobierno, el de Néstor Kirchner, que nos abría las puertas y nos convocaba a debatir distintos temas. Fue un momento maravilloso”. (Entrevista a Susana Stochero, 2020).

En 2005, la dirigente de sanidad dejó el cargo de secretaria general de CGT para regresar a la actividad sindical en Santa Fe. Su renuncia se encuadró en una retirada colectiva que hizo FATSA en los cargos ocupados en la central. La experiencia del triunvirato cegetista se disolvió y la Secretaría General pasó a ser

⁹ En 2004, Susana Stochero era conocida como Susana Rueda, que era el apellido de su exmarido. En 2006, tras divorciarse, la dirigente volvió a utilizar el apellido de nacimiento.

ejercida por Hugo Moyano. Desde entonces, no hubo otra mujer que ocupara el máximo cargo en una central sindical.

En la elección de CGT de 2003 se creó la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, a cargo de Noemí Ruiz, secretaria de la Asociación de Modelos de Argentina (AMA).¹⁰ Esta secretaria reemplazó al Departamento de la Mujer y se planteó como objetivos:

“Crear conciencia acerca de las cuestiones de género; conocer y analizar los contextos en los que se desenvuelven las mujeres; incrementar la organización y participación de las mujeres en los sindicatos; incorporar el análisis de género en las estructuras sindicales, en el área de trabajo y empleo y en las instituciones de la sociedad y proponer proyectos y planes interinstitucionales que tengan una perspectiva estratégica para la equidad de género en las organizaciones de la sociedad”. (MTEySS, 2014).

Además de la incorporación de Ruiz, otras dos mujeres se sumaron al secretariado nacional cegetista en la elección de ese año: Lidia Juárez (AOTRA Textiles), en la Secretaría de Formación y Capacitación Profesional, y Marina Brignolo (UTEDYC), a cargo de Estadísticas.

Una característica de la distribución de secretarías es la asignación de mujeres al frente de áreas asociadas a temáticas definidas como específicas “de las mujeres”, cuyas tareas son consideradas atributos “femeninos”, como la provisión de servicios sociales (una extensión de las tareas de cuidado en el ámbito sindical) y la capacitación (asociada a tareas de enseñanza). Estas secretarías son, en general, menos disputadas que aquellas con funciones de conducción y decisión sobre distribución de recursos sindicales¹¹económicos, organizativos y movilizatorios.

A pesar de la vigencia de la Ley de Cupo Sindical en 2002, la presencia de mujeres en cargos directivos a nivel confederación no alcanzó el tercio previsto por la norma en comicios sucesivos. En las elecciones nacionales de 2016, de los 37 cargos que conformaban el Consejo Directivo (tres secretarios generales, 24 secretarías, 10 vocalías), sólo dos fueron ocupados por mujeres. Éstas fueron la Secretaría de Salud, a cargo de Sandra Maiorana (Asociación de Médicos), y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, que continuó a cargo de Noemí Ruiz

¹⁰ En relación con el proceso de creación de esta secretaria, no se encontraron investigaciones ni documentos oficiales. Tampoco las entrevistadas refirieron a esta experiencia, más allá de señalar la modificación estatutaria necesaria para su reconocimiento.

¹¹ La noción de “recursos de poder” o “recursos sindicales” en Argentina puede rastrearse en Murillo, M. V. (1997); Duhalde, S. (2015).

(Asociación de Modelos Argentinos). En relación con la distribución de secretarías nacionales, se mantuvo la tendencia de asignar a mujeres en secretarías que se consideran sin peso político en la toma de decisiones. Sobre este punto, Ruiz señala:

“Es una pelea con género. Los secretarios generales te dicen que tienen género... Yo hice la estadística en los gremios. Vos ves que hay algunos que no te ponen a una mujer. Y otros que sí. Te ponen siete mujeres en lugares de decisión. Unas con menos, otras con más, pero después ves que no son de decisión dentro de lo que es el gremio. No. Las mandan a alguna reunión internacional pero no en están en las decisiones. O le dan un puestito en la fundación del gremio, ¿qué registro tiene una fundación?” (Entrevista a Noe Ruiz, 2021).

Un cambio fundamental se produjo en la elección de 2021, en la que se impulsó una reforma estatutaria con el objetivo de establecer la paridad de género en cargos electivos a escala nacional.¹² En el marco del Congreso Nacional previo a la votación, se aprobó una modificación que establecía que el 50% de las secretarías y prosecretarías de la central deben ser ocupadas por mujeres. La reforma se realizó con una ampliación de la cantidad de secretarías, que pasó de 25 a 34.

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

El 17 de diciembre de 1991, un grupo de 164 dirigentes sindicales que se oponían a las reformas neoliberales impulsadas por el gobierno de Carlos Menem¹³ se reunió en la localidad de Burzaco a debatir y organizar la resistencia al plan económico y el avance de los sectores hegemónicos. Del encuentro surgió la declaración “El Grito de Burzaco” con la propuesta de trabajar por un nuevo modelo sindical que se basaría en cuatro prácticas que rompían con el viejo sindicalismo: autonomía, democracia sindical, apertura a otros sectores sociales para expresar sus demandas y revalorización de la ética gremial. En abril de 1992 se realizó un segundo encuentro convocado por los mismos sectores, con una convocatoria para constituir el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA). Esto implicaba la ruptura definitiva con la CGT de los gremios participantes, puesto que el paso siguiente era la construcción de una central de trabajadores

¹² La experiencia de la reforma estatutaria de 2021 no se analiza en estas páginas debido a que la realización de trabajo de campo que sustenta este escrito abarca las políticas de género de las centrales hasta 2010.

¹³ En 1989, Carlos Menem llegó a la Presidencia de la Nación como candidato del Partido Justicialista. Durante la campaña electoral había planteado retornar a las políticas industrialistas y de distribución de ingresos, pero tras asumir la presidencia ejecutó un programa económico ortodoxo, alineado con el Consenso de Washington. En 1995 logró la reelección presidencial.

alternativa como modo de intervención política (Retamozo y Morris, 2015). El 4 de noviembre de 1996, el Congreso de Trabajadores se transformó en una nueva central sindical con simple inscripción, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Desde entonces, no ha logrado el reconocimiento oficial mediante la personería gremial.

El modelo de organización de la CTA introdujo aspectos innovadores en términos de representatividad al convocar, además de sindicatos, a otras organizaciones de trabajadores, cooperativas y organizaciones sociales que representaban diferentes demandas en la lucha contra el neoliberalismo (derechos humanos, juventud, vivienda, pueblos originarios, organizaciones de mujeres y feministas, entre otras). En esta convocatoria para organizar a lxs trabajadorxs “de la fábrica al barrio”, la CTA amplió la afiliación a personas con trabajos precarios, desempleadas, jubiladas y militantes de las organizaciones sociales.

Otro elemento característico es que, desde su conformación, la central sindical tuvo una marcada afiliación femenina. Entre los gremios mayoritarios que la integraron (hasta 2010) se encuentran los sindicatos de trabajadores docentes, donde las mujeres configuran el 75% de las personas afiliadas, y trabajadores estatales con una tasa de afiliación de mujeres del 46% (Libchaber, 2011). Estos datos se corresponden con la participación de varones y mujeres en ambas ramas de actividad, no obstante, no se reflejan en la ocupación de cargos de representatividad sindical donde se observa una predominancia masculina.

El otro aspecto innovador respecto al modelo sindical que se propuso para la CTA fue habilitar la afiliación directa a cualquier persona trabajadora ocupada o desocupada, autónoma o en relación de dependencia, sin tener en cuenta su vínculo con una organización sindical o social (CTA, 1992). Desde esta definición se articuló la relación de la CTA con los movimientos sociales, sobre todo con la Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat (FTV) que integra las filas de la central.

Estas definiciones respecto a la forma que adoptó la central sindical no sólo constituyeron una novedad frente al debilitamiento de poder asociativo de las organizaciones sindicales en un contexto de aumento de la desocupación y la precarización laboral, sino que, además posibilitaron la incorporación de organizaciones sociales y asociaciones gremiales no tradicionales como AMMAR (Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina) y organizaciones de trabajadores desocupados en cuyas filas se encontraban trabajadoras de comedores y merenderos (Millán, 2018; Rovetto y Millán, 2019).

En esta línea, la afiliación directa a una organización de tercer grado permitió también la incorporación de feministas a las filas sindicales, que progresivamente conformaron, junto a trabajadoras de distintas organizaciones de CTA, espacios informales de militancia y encuentro entre mujeres sindicalistas y el movimiento feminista. En esas reuniones se compartían iniciativas y demandas que se visibilizaban en los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM), como el reclamo por salud sexual y reproductiva, la eliminación de la violencia contra la mujer, además de las demandas de representación política, autonomía económica y equidad laboral. Entre estas acciones de articulación se destaca el compromiso con la despenalización del aborto planteada en el Congreso Nacional de CTA en 1999¹⁴ y, posteriormente, la consolidación de la política de alianzas de la CTA con participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres, la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, y la Marcha Mundial de Mujeres. Años más tarde, en 2005, la CTA definió integrar el conjunto de organizaciones impulsoras de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Seguro, Legal y Gratuito. Algunas de las entrevistadas recuerdan estos posicionamientos como un “puntapié” para la creación de puentes entre el movimiento sindical y el feminismo en los inicios de la actual centuria.

Clarisa Gambera, docente, trabajadora estatal y secretaria de Género de la CTA Autónoma de la seccional Capital (2018-2022) repasa aquel período. La experiencia sindical de Gambera en la CTA se inicia entre 2003 y 2004, siendo una trabajadora precarizada en la Dirección de Niñez del Gobierno de la Ciudad: *“En ese momento, teníamos una mirada muy crítica respecto al sindicato. Veníamos de los noventa y el sindicalismo ocupaba el lugar del desprestigio absoluto para trabajadorxs que estábamos en condiciones de mucha precariedad”* (entrevista a Gambera, 2019). Su participación política estaba orientada a la militancia barrial y por esos años se acercó a la militancia feminista en el sindicato a través de la participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres. Durante el período 2019-2023 integró el Consejo Directivo de ATE Nacional y participó en el Departamento de Género, además de integrar la mesa intersindical de mujeres conformada por mujeres dirigentes de las distintas centrales obreras argentinas.¹⁵

¹⁴ Resoluciones del Segundo Congreso Nacional de delegados, Mar del Plata, 28 y 29 de mayo de 1999.

¹⁵ En las elecciones nacionales de ATE de 2023, Clarisa Gambera fue elegida secretaria de Género luego de que el gremio reformara su estatuto para modificar de departamento a secretaría esta área e incluir la paridad en todos los cargos electivos.

Gambera relata aquel período de “activación” de la militancia de género en la CTA a comienzos de los 2000 como una experiencia de poca visibilidad para quienes fueron las pioneras de esta agenda:

“Nosotras empezábamos a participar de los encuentros medio en soledad, íbamos llegando y acercándonos a la CTA, que en ese momento era parte de la Campaña [por el Derecho al Aborto]. Con el tiempo me entero de que incluso avanzaron con la posibilidad de votar a favor del derecho al aborto en un congreso de la central. Es grosso... Hoy me doy cuenta de que esas compañeras estaban no en soledad, en recontra soledad. Imaginate que no fue un debate masivo, pero todo ese colectivo de compañeras abrió un camino, dejó bases de institucionalidad que nosotras pudimos retomar ahora frente a los debates o a los retrocesos, frente al intento de reenviarnos a posturas más conservadoras, tenemos votado en un congreso de CTA que somos parte de la defensa de la legalidad del aborto, eso es muy fuerte. Ahora, en perspectiva, me doy cuenta” (Entrevista a Clarisa Gambera, 2019).

En la elección nacional de CTA del año 2000, tras la reforma de su estatuto, se creó la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la central a cargo de la abogada feminista Mabel Gabarra,¹⁶ afiliada directa. La secretaria pasó a formar parte de la Comisión Ejecutiva Nacional y se replicó en las mesas directivas de las provincias. Antes de la creación de la secretaria, la experiencia de militancia de género entre las filas de la CTA se había generado en espacios informales. A partir de la creación de la secretaria en el año 2000, se definió participar orgánicamente en los ENM.¹⁷ Esta definición marcó una nueva etapa en la política de género de la CTA por cuanto institucionalizó posiciones que hasta ese momento sostenían las militantes feministas afiliadas y las mujeres en los sindicatos. No obstante, si bien las propias dirigentes reconocían la falta de recursos e infraestructura para impulsar políticas de género, destacaban en ese momento el compromiso de la dirigencia respecto a tratar la dimensión de género de manera transversal y no solamente como política focalizada (Aspiazú, 2015).

A partir de la reforma del estatuto social (CTA, 2000), se definieron como funciones de la secretaria de género:

¹⁶ Mabel Gabarra es militante feminista, integrante de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, y fue parte de las comisiones organizadoras de los encuentros nacionales de mujeres en la ciudad de Rosario.

¹⁷ Algunos trabajos abordaron las experiencias de trabajadoras piqueteras que participaron de los ENM en los inicios de los 2000 y cómo esta convergencia en los encuentros propició, en distintas organizaciones sindicales, la incorporación de demandas de género en las distintas acciones de protesta, como en los cortes de ruta y las manifestaciones sindicales de los trabajadores docentes en Neuquén (Andújar, 2014; Arriaga y Medina, 2020).

“a) elaborar las políticas de la central que tiendan a igualar los derechos de los hombres y mujeres trabajadoras, b) generar programas de formación para mujeres, c) generar programas tendientes a la equiparación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, d) representar a la central en todos los organismos, congresos y/o eventos que tiendan a reivindicar la igualdad de género y los derechos de la mujer, e) elaborar propuestas de lucha contra toda discriminación y particularmente la de género” (p. 4).

La reforma estatutaria estableció además un cupo femenino del 20% para los cargos de conducción (cargos directivos de todos los niveles: local, provincial y nacional). La medida se anticipó a la ley nacional que se sancionó dos años después y significó, junto con el acceso de mujeres a la mesa ejecutiva de la central, un avance para el cupo femenino en los sindicatos adheridos a la central.

Estela Díaz es integrante de la CTA desde los comienzos de la central. Militante social y política, afiliada directa, es una de las militantes feministas sindicalistas que promovió la inclusión del cupo en la CTA. Asumió la Secretaría de Género de 2003 a 2006. Tras la ruptura y división de la CTA en 2010, volvió a ejercer el cargo en la CTA-Trabajadores durante los mandatos de 2010-2012, 2012-2016 y renovó en la última elección en 2018 hasta diciembre de 2019, cuando fue designada ministra de las Mujeres de la provincia de Buenos Aires. En su histórico recorrido, identificó entre 2000 y 2002 un momento clave para los movimientos sociales y para la agenda feminista en el sindicalismo:

“El proceso de la crisis 2000/2001 fue un momento bisagra en el feminismo en la Argentina y en el crecimiento de los movimientos populares. Empieza a aparecer la agenda de género en los congresos de la CTA, la llamábamos “de género” porque era más soportable que “feminista” en el sindicalismo. La CTA nace con el postulado “El sindicalismo tiene que poder ser articulador de los movimientos sociales”. Entonces la agenda de derechos humanos, la de género, la medioambiental, la de pueblos originarios, es una agenda que tiene que abrazar el movimiento obrero en su conjunto. Esta es la formulación teórica, después hay un montón de dificultades orgánicas concretas. Todavía hoy no está saldado, es un debate vigente a nivel mundial y latinoamericano. Incluso los problemas que nosotr@s tuvimos y que no pudimos resolver como CTA en ese sentido... Pero esto ¿qué posibilidad? Que haya una agenda, que además en el movimiento de desocupad@s, contra el hambre, posibilitaba que empezáramos a discutir la violencia de género, los derechos sociales y reproductivos... Si se quiere más como una agenda más acuciante de la vida cotidiana. Entonces discutir que no se caguen a trompadas era fundamental. Discutir que vos necesitabas cajas de alimentos, pero necesitaban métodos anticonceptivos también porque eso es la vida... Entonces este primer momento está mucho más ligado a la participación de las compañeras, pero no con la intensidad que tienen en estos últimos años. Y es una agenda que un poco acompaña lo que pasa más con el movimiento de mujeres en general”.(Entrevista a Estela Díaz, 2017).

La agenda de género que referencia Díaz se institucionaliza en la central con la reforma del Estatuto y otorga no sólo mayor visibilidad a las mujeres que inte-

graban la central, sino a la propia política de género que muchas de ellas desarrollaban en ámbitos informales:

“En el 2000, la CTA dicta una reforma estatutaria que incluye la Secretaría de Género y que incluye un cupo mínimo del 20%. Después, en el 2003, sale la ley sindical, que lo amplía. Pero eso es como el período más incipiente. Yo pienso en mi primer período en la mesa nacional de la CTA, era levantar la mano para decir: ‘Las trabajadoras también existen y estos temas es necesario incorporarlos. Es necesario que en tal acto se vea que hay mujeres’. Para mí tiene una diferencia notable respecto a lo que empieza a pasar desde el 2010 en adelante cuando yo vuelvo a la mesa nacional de la CTA”.(Entrevista a Estela Díaz, 2017).

Respecto a la participación en cargos jerárquicos, estuvieron presentes en la conformación de CTA mujeres referentes sindicales de reconocida trayectoria, entre las que se encuentran Mary Sánchez¹⁸ y Marta Maffei,¹⁹ dos de las dirigentes más recordadas por su participación en la resistencia a las políticas neoliberales durante la década de los noventa y la crisis de 2001. Sin embargo, la participación en los cargos decisorios de acuerdo con el cupo no se vio reflejada en la mesa nacional hasta la elección de 2006.

Las primeras elecciones de CTA se realizaron en 1995 con la participación de dos listas: la Núm. 1 “Germán Abdala”, encabezada por Víctor De Gennaro y Marta Maffei, y la Núm. 2 “Agustín Tosco”, con Eduardo Oroño y Teodoro Llamas, resultando ganadora la lista 1. En la composición de aquel primer secretariado nacional electo, tres cargos de un total de quince fueron ocupados por mujeres: la secretaría adjunta a cargo de Marta Maffei, la secretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a cargo de Telma León, y la secretaría de Relaciones Internacionales a cargo de Delia Bisutti. En 1997, luego del reconocimiento de la inscripción gremial de la CTA en el Ministerio de Trabajo de la

¹⁸ Mary Sánchez fue la primera mujer en integrar la mesa de conducción de la CGT, liderada por Saúl Ubaldini. En marzo de 1988, la CTERA convocó a un paro por tiempo indeterminado en reclamo por salario único, Paritaria Nacional Docente y Ley de Financiamiento Educativo y Ley Nacional de Educación. La medida logró el acatamiento del 100% en las escuelas públicas que sostuvieron el paro hasta mayo de ese año con la realización de la Marcha Blanca. Tras el paro y la marcha, la CTERA fue reconocida por la conducción de la CGT a través de la designación de Mary Sánchez como integrante del Consejo Directivo a cargo de la Secretaría de la Mujer. En 1990, Sánchez impulsó junto a otros dirigentes docentes como Hugo Yasky la salida de CTERA de la CGT. Posteriormente, junto a otros gremios que siguen esta definición (como ATE) conformaron la CTA. Fuente: www.suteba.org.ar/download/suteba-present-el-libro-clase-trabajadora-nuestra-historia-64194.pdf

¹⁹ Entrevista/perfil de Marta Maffei en la que se refiere a la inclusión del cupo femenino en la CTA (cuando era la única mujer en la Comisión Directiva): www.pagina12.com.ar/2000/suple/las12/00-08-18/nota1.htm

Nación se realizaron elecciones directas con la ratificación de la conducción elegida dos años antes, De Gennaro en la Secretaría General y Maffei en la adjunta. En dicha oportunidad, los 13 cargos restantes fueron ocupados por varones (Actas CTA 1997). Las elecciones de 2000 y 2003 llevaron nuevamente a la fórmula De Gennaro y Marta Maffei²⁰ y, como se mencionó anteriormente, se incorporaron mujeres a los cargos directivos en todos los niveles a través del cupo que definió la central. Además de la incorporación de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, a cargo de Estela Díaz, se crearon 120 secretarías de género en todo el país (CTA, 2006, citado en Millán, 2018). La sanción de la Ley de Cupo Sindical (2002) reforzó la histórica demanda por ampliar la presencia femenina en los espacios de representación de la central y tuvo un gran impacto en la consolidación de la presencia de mujeres en el secretariado nacional y los secretariados provinciales. Para los comicios sindicales de 2006, la lista 1 llevó a Hugo Yasky (en lugar de De Gennaro) en la Secretaría General y Pablo Micheli y Pedro Wasiejsko ocuparon dos secretarías adjuntas. El secretariado nacional se amplió a un total de 20 sillal, seis de estas a cargo de mujeres: Secretaría de Asistencia Social, Milagro Salas; Secretaría de Previsión Social, Matilde Meza; Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, Alejandra Angriman; Secretaría de Actas, Elena Reynaga; Secretaría de la Juventud, Silvia Rodríguez; Secretaría de Formación, Investigación, Proyectos y Estadísticas, Estela Maldonado (Millán, 2018).

La información disponible sobre la composición de las mesas ejecutivas nacionales de CTA²¹ desde 1992 a 2006 indica que, con excepción de un breve período, la presencia de mujeres en los cargos directivos se mantuvo por debajo del 20%. En la comisión ejecutiva inicial para el período 1992-1995 fue del 8,3%; en el período 1995-1997 fue del 20%; entre 1997 y 2000 bajó al 7%; de 2000 a 2003, reforma de estatuto mediante, alcanzó el 19%, y en el período de 2003 a 2006, el 14 por ciento.

Tras la división de la central en 2010 y la conformación de la CTA de los Trabajadores y la CTA-Autónoma, cada sector mantuvo una secretaría de género en la mesa ejecutiva nacional, y la participación femenina en cargos directivos se mantuvo acorde al piso establecido por ley. Sin embargo, en los hechos, la distribución de los cargos se organizó de manera segmentada por cuanto las secre-

²⁰ De Gennaro revalidó su título”, Página/12. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-24109-2003-08-14.html>

²¹ Véase Millán (2018).

tarías que ocuparon *ellas* fueron mayormente aquellas asociadas a temáticas de género y tareas administrativas (acción social, actas), además de otras temáticas como juventud y formación.

REFLEXIONES FINALES

A lo largo de estas páginas analizamos el desarrollo de políticas de género en las centrales sindicales argentinas desde el retorno de la democracia hasta la primera década del siglo XXI. En este recorrido, y a partir de las contribuciones de los estudios de género y trabajo, así como de la perspectiva del institucionalismo feminista, fue posible identificar algunas pistas para reconocer avances y obstáculos en la consolidación de estas políticas en los casos estudiados.

En primer lugar, es posible reconocer la influencia del contexto de visibilización de derechos políticos y avance de políticas de acción afirmativa, de fines de la década de 1980 y comienzos de la década de 1990, en la creación de espacios para las agendas de género en las centrales sindicales. En el caso de CGT, se destaca la conformación de redes de mujeres sindicalistas en los años ochenta, así como la visibilización de agendas “de las mujeres” y los intentos, en los inicios de la década de los noventa, por promover la incorporación de mujeres en cargos de representación en la cúpula cegetista. En el caso de la CTA, las acciones para promover agendas de género durante los primeros años estuvieron movilizadas mayormente por feministas que se incorporaron a la central en el marco de un compromiso de la central por transversalizar la perspectiva de género. Posteriormente, la creación de la secretaría de género y la promoción del cupo femenino del 20 % revitalizaron el despliegue de políticas de género y, a la vez, potenciaron las redes y alianzas de las mujeres de CTA con el movimiento de mujeres y feminista.

En segundo lugar, se destaca que, aún con los avances en materia de políticas afirmativas y de reconocimiento de las políticas de género, se vivencian situaciones de desigualdad y violencia de género que repercuten en las posibilidades y recursos con los que cuentan las mujeres al momento de proyectar sus carreras sindicales. La modificación de reglas formales parece no bastar para una transformación de los regímenes de desigualdad que prevalecen en el ámbito sindical. Bajo este paradigma, la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales convive con tensiones excluyentes que se manifiestan en los procesos de institucionalización de la participación sindical femenina, como en la segregación al momento del reparto de secretarías (las mujeres tienden a concentrarse en secretarías consideradas “femeninas” y “sin peso político”) y en la gestión del tiempo y la reproducción organizativa bajo lógicas androcéntricas, aun cuando, como en

el caso de CTA, representan gremios con tasas de afiliación de mujeres altas o por arriba del promedio.

Para finalizar, destacamos que durante la primera década del siglo XXI se ha registrado un mayor protagonismo de las mujeres sindicalistas en distintos planos y, particularmente, en las instancias representativas, proceso que se consolidó sobre todo en los últimos años con la marea feminista. No sólo son más las mujeres que logran acceder a cargos directivos en las centrales, federaciones y sindicatos de base, sino que además se observa un aumento de la institucionalidad de género en organizaciones de distinto grado a través de la creación del “cuarto propio”, junto con una renovación de estrategias para promover la igualdad de género en las organizaciones. Consideramos que se trata de procesos sinuosos en los que los avances de las últimas décadas distan de haber equiparado las condiciones de desigualdad y segregación que estructuran los ámbitos de poder dentro de las confederaciones sindicales, pero marcan precedentes significativos para la construcción de organizaciones más igualitarias.

REFERENCIAS

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary sociology*, 21(5), 565-569.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin: mujeres, política y piquetes, 1996-2001*. Ediciones 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.
- Arriaga, A. E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7).
- 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(21).

- Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Bertolini, J. (2018). *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)*. Universidad Torcuato Di Tella.
- Bonaccorsi, N. y Carrario, M. L. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical: un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, 16.
- Carrario, M. L. (2014). *Políticas públicas de acción positiva: la Ley de Cupo Sindical femenino, en Neuquén-Argentina (1991-2012): itinerarios de experiencias sindicales de mujeres*. Universidad de Granada.
- Chappell, L., y Waylen, G. (2013). Gender and the hidden life of institutions. *Public administration*, 91(3), 599-615.
- Chejter, S. y Laudano, C. (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*, CECYM.
- Connell, R. (2013 [1987]). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. John Wiley & Sons.
- Damin, N. (2013). La transformación organizacional en el justicialismo de lossetenta: La Juventud Sindical Peronista (1973-1976). *Nuevo Mundo. Mundos Nuevos*. <http://journals.openedition.org/nuevomundo/65399>
- Duhalde, S. (2015). El recurso organizativo como base de la acción sindical: Una aproximación a su estudio. *Estudios del trabajo*, (49), pp. 5-30.
- Freidenberg, F. y Gilas, K. M. (2020). “Neoinstitucionalismo feminista”, en K. M. Gilas y L. M. Cruz Parceros (eds), *Construyendo Ciencia Política con perspectiva de género*. México: FCPyS-UNAM, pp. 9-19.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, (4).
- Libchaber, M. (2011). Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales. Proyecto PNUD/ARG/09/016, Consejo Nacional de las Mujeres.
- Mackay, F. y Waylen, G. (2009). “Critical perspectives on feminist institutionalism”. *Politics & Gender*, 5(2), 237-280.
- Millán, C. (2018). *Sindicalismo y género: una historización de la Central de Trabajadores de la Argentina*. Tesis de grado, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario.
- Murillo, M. V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo económico*, 147(37), pp. 419-446.

- Partenio, F. (2008). *Género y participación política: Los desafíos de la organización de las mujeres dentro de los movimientos piqueteros en Argentina*. Informe final del concurso: Las deudas abiertas en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO.
- Retamozo, M. y Morris, M. B. (2015). Sindicalismo y política. La Central de Trabajadores de la Argentina en tiempos kirchneristas. *Estudios Sociológicos*, 33(97), pp. 63-87.
- Rhodes, R. A. W. (1997). El institucionalismo. En D. Marsh y G. Stoker, *Teoría y métodos de la ciencia política* (J. C. Menezo, trad., págs. 53-68). Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Rovetto, F. L. y Millán, C. S. (2019). Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un periodo de demandas y reivindicaciones para la transformación social. *La Manzana de la Discordia*, 14(2), pp. 5-27.
- 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), pp. 241-258.
- Valenziano, Z. (2015). 30 años construyendo igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En Pérez Gallart, S. (comp.), *Las conquistas de las mujeres en los 30 años de la democracia*. ADPH, pp. 95-106.

Informes y documentos

- Central de Trabajadores de la Argentina. Estatuto del Congreso de los Trabajadores Argentinos, (1992) (Archivo CTA).
- Central de Trabajadores de la Argentina (2000). Estatuto Social. Recuperado de: <https://www.bibliotecacta.org.ar/25a/lib/exe/fetch.php?media=estatuto06.pdf>
- Confederación General del Trabajo (1994). Estatuto Social. (Archivo CGT).
- Cuaderno de Igualdad de Oportunidades/2 (2010). Secretaría de la Mujer UPCN.
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (1994). La situación de la mujer en la República Argentina: un informe nacional, 96 páginas. Recuperado de: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000258.pdf>
- MTEySS (2014). Género y Negociación Colectiva. Módulo 1, Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva. www.ctmargentina.org/wp-content/uploads/2020/03/2.1-MTEySS-M%C3%B3dulo-1-Genero-y-Negociacion-Colectiva.pdf