



**ASOCIACIÓN GREMIAL DEL MAGISTERIO DE ENTRE RÍOS
« COMISIÓN DIRECTIVA CENTRAL »**

Memoria del Encuentro Provincial “Mujeres Trabajadoras en la Educación Pública”

Paraná; 29 de abril de 2019.

Convoca: Secretaría de Educación – AGMER C.D.C.

Atento al mandato del CLXXXIV Congreso Extraordinario de AGMER, desarrollado en la ciudad de Rosario del Tala el día 23 de agosto de 2018, referido a la necesidad de convocatoria a un Congreso Provincial Educativo, desde la Secretaría de Educación de la Comisión Directiva Central de AGMER hemos comenzado a delinear actividades de preparación para esta instancia, marco en el que quedó incluido el Encuentro Provincial “Mujeres Trabajadoras en la Educación Pública” que se desarrolló el día 29 de abril de 2019 en la sede de la Seccional Paraná de AGMER.

El encuentro contó con la presencia de Secretarios de las Seccionales y con referentes provinciales que han venido abordando las problemáticas de la Mujer Trabajadora en sus localidades. Estuvieron presentes por la Comisión Directiva Central: el Secretario General, Marcelo Pagani; la Secretaría Adjunta, Ana Delaloye y el Secretario de Derechos Humanos, Capacitación Sindical y Perfeccionamiento Docente, Mario Bernasconi. Como responsables de la actividad y a cargo de las comisiones de debate y reflexión nos acompañaron: la Vocal Gremial por AGMER en el CGE, Perla Florentín; la Secretaría General y la Secretaría de Género y Diversidad de la Seccional Paraná, Susana Cogno y Carolina Acuña; y las compañeras María de los Ángeles Zárate, Carolina Heis, Alejandra María Silvestre, Ivanna Rezzett, Laura Benedetti, Renata Galarza, Verónica Veik y María José Chapitel.

La presentación del encuentro estuvo a cargo de la profesora Verónica Veik quien agradeció la presencia de un grupo importantes de participantes (noventa docentes participaron del encuentro) e invitó a Ana Delaloye y Susana Cogno a dirigir unas palabras de encuadre y bienvenida.

Por su parte, la Secretaria General de la Seccional Paraná expresó que nos encontramos en un momento importante de la lucha de las mujeres y que estamos comprometidos con dar un debate serio y profundo. Comentó que la Seccional Paraná tiene una Secretaría de Género y Diversidad, que se arrojan el derecho de ser una de las primeras en el sindicato y que a futuro tenemos que tener en todas las Seccionales de AGMER. Además, señaló que el rostro de la pobreza en América Latina es de mujer y que el desafío es que todos los movimientos sociales se constituyan con anclajes en todas las organizaciones y sobre todo en el ámbito sindical, y que los hombres tienen la tarea importante de sacarse



años de patriarcado. Para cerrar agradeció la presencia de todos y se refirió a la compañera “Peta” Acevedo, quien fue pionera en las luchas de las mujeres y le hubiera gustado estar en estos momentos debatiendo.

A continuación Ana Delaloye adhirió a las palabras de Susana Cogno y a la convicción de generar estos debates. Además, encuadró la actividad en el Congreso Educativo que AGMER está asumiendo desde 2018 y que están construyendo con su trabajo Mario Bernasconi, Liliana Forastieri desde la CDC y el compañero Federico Tálamo. Agregó que esta instancia es una de las actividades preparatorias del Congreso que estamos transitando y desde el cuál intentaremos poner ante la sociedad la perspectiva sindical de AGMER respecto de las políticas educativas, para una escuela pública, popular, laica y para la liberación de los pueblos. Expresó que este encuentro de compañeras trabajadoras de la educación, es un encuentro fundamentalmente de mujeres poniendo el cuerpo, luchando por diferentes aspectos.

A modo de cierre, Ana Delaloye señaló que en estos días hubo un grupo de representantes participando de la Conferencia Regional de la Internacional de la Educación en América Latina donde uno de los ejes abordados fue la mercantilización de la educación y las condiciones de mercado que se imponen y donde las mujeres disputan sus lugares. Debate que será recuperado en el Congreso Educativo el 23 y 24 de mayo y en el que estarán convocados docentes de toda la provincia, otros sindicatos y de América Latina.

A continuación, Verónica Veik agradeció a las compañeras por las palabras de bienvenida y explicó la dinámica pensada para el encuentro. Un primero momento para la presentación y encuadre, un segundo espacio para el trabajo en comisiones y una instancia final de plenario. Agregó que el trabajo de las comisiones se desarrollaría con los siguientes ejes:

- » **Comisión 1.** *La salud de las trabajadoras de la educación.* A cargo de Perla Florentín y María de los Ángeles Zárate.
- » **Comisión 2.** *Mujeres y disidencias trabajadoras, perspectiva de género y educación.* A cargo de Carolina Heis y Alejandra María Silvestre.
- » **Comisión 3.** *La participación sindical de las mujeres trabajadoras.* A cargo de Ivanna Rezzett y Laura Benedetti.
- » **Comisión 4.** *Las mujeres y el trabajo remunerado y no remunerado.* A cargo de Renata Galarza y Susana Cogno.

Luego de comentar la dinámica de trabajo, la profesora Veik dio lugar a la instancia general de presentación y encuadre del encuentro.



1. Presentación y encuadre

En esta instancia, Verónica Veik tomó la palabra primero y expresó su postura respecto del movimiento de mujeres. Señaló la necesidad de constituirse en dirigentes del pueblo, como lo hizo Eva Perón, reclamando justicia social y siendo desobediente del poder. Hoy miles de mujeres le dan sentido al “8M”, corriéndose del “feminismo liberal” que nos muestran los programas de TV de la tarde, dijo. En este mismo sentido, se posicionó respecto a las políticas del actual gobierno nacional. Macri se muestra feminista pero le quitó presupuesto a las políticas para las mujeres. Hoy, el presupuesto para mujeres es solamente un 3% del destinado a Inteligencia. *“No nos confundamos, compañeras: la pobreza, los sueldos más bajos, las áreas de cuidado, de salud y educación, son donde trabajamos las mujeres y ahí, los sueldos son más bajos”*, señaló.

Somos feministas y trabajadoras, continuó Veik, y desde el ámbito sindical tenemos cosas que decir. El sindicato ha sido objeto de críticas, pero no hay que tenerles miedo a las críticas, éstas movilizan a los sindicatos. No somos una isla, a los sindicatos les pasa lo que pasa en la sociedad. Mayoritariamente somos compañeras mujeres, más del 80% y eso merece un análisis. La educación es un trabajo asignado como rol femenino y de cuidado. Eso deja una huella de patriarcado en nuestro sindicato. También pasa en el ámbito de la salud, las enfermeras son mayoritariamente compañeras. Y en ámbito de lo público, los trabajos de limpieza y maestranza son de mujeres, así como en lo privado la mayoría somos mujeres en trabajos textiles y de limpieza. Debemos, como mujeres, llegar a lugares de ascenso, de conducción. No sólo en porcentajes, sino desde el contenido, desde el conocimiento. El lugar de la mujer es una disputa por el conocimiento, enfatizó Veik. Como sindicato somos defensores de la Educación Sexual Integral (ESI), lo hacemos con más convicción que las autoridades educativas. La aplicación de la Ley de ESI es una disputa de conocimiento, expresó.

A modo de cierre de su presentación, Verónica Veik invitó a pensar cómo vemos la cuestión del género; a trascender las miradas fragmentadas y liberales y a pensar todo en clave de género, transversalizando las acciones, la comunicación, las resoluciones; haciendo que el género sea parte fundante de nuestro trabajo.

A continuación, tomó la palabra Carolina Acuña, compañera a cargo de la Secretaría de Género y Diversidad de la Seccional Paraná, quien expresó la necesidad de contar con espacios formales en todas las Seccionales de AGMER e invitó a las interesadas a promover esta iniciativa para las próximas elecciones del sindicato. Además, señaló la necesidad de abrir este debate en el Congreso Educativo a desarrollarse en mayo. Los derechos de las mujeres los hemos ido conquistando. Nada nos fue regalado, fueron luchas sostenidas y concretas. Hoy “todes” somos conscientes de la situación política, social y económica. Al gobierno actual, al Presidente Macri, no le interesa la vida de los sectores populares y las mujeres sufren doble opresión. Opresión de clase y de género. Las mujeres luchan para que sus hijos tengan qué comer, para que vayan a la escuela; y son las mujeres, las



travestis y las trans las asesinadas. Estas vidas no le interesan al gobierno, enfatizó Carolina.

Luego de esta intervención, María José Chapitel agradeció la presencia de todos y dijo que “estaba bueno” que las Seccionales las eligieran para estar ahí, para pensar en las comisiones sobre lo que les pasa como mujeres, como varones, como identidades disidentes. Para construir conocimiento, para transformar el sentido común, para saber qué nos pasa adentro y volcarlo hacia afuera para modificar la sociedad.

A continuación tomó la palabra la Vocal Gremial por AGMER en el CGE, Perla Florentin, quien se manifestó entusiasta por el encuentro, por lo productivo del espacio y por saber que saldría fortalecida del mismo. Luego comentó el trabajo realizado en torno a la **licencia por violencia de género** desde su lugar como Vocal desde 2016 en el CGE. Perla Florentín contó que la licencia no quedó estructurada como el sindicato pretendía. Relató que la solicitud tuvo lugar desde el propio sindicato, durante su gestión como Secretaria de Educación, y que luego en 2016 la volvió a presentar al presidente del CGE, el licenciado Panozzo. En este contexto ya se tenía la Ley Nacional que identifica y sanciona los distintos tipos de violencia y también la adhesión de la provincia. Sin embargo, los legisladores de la provincia desempolvaron un viejo proyecto que no tenía nada que ver con lo propuesto por AGMER. En este proyecto no se señala cómo se encuadra la violencia de género en el Régimen de Licencias, y se queda corto. Es la Ley 10571, siguió relatando Perla Florentin. Ya en 2018 esta Vocal rearma el proyecto y solicita reglamentarlo con una Resolución CGE. Se sigue esperando, todavía no se dio y la lucha va a ser bastante dura para lograr se incorpore al menos con la reglamentación de la Ley 26.685 que regula la discriminación y el derecho a una vida sin violencia, señaló Florentin.

Además mostró diversos artículos del texto de la Ley 26.685 y enfatizó la necesidad de procurar la ley pero también, lograr el acompañamiento y que se incorpore de manera integrada al Régimen de Licencias vigente. Perla Florentin cerró diciendo que le parecía importante compartir lo que tenemos avanzado y seguir peleando para hacer que se reglamente. Además, comentó la participación de AGMER en espacios de CTERA y CTA donde se trabajó en la letra de un protocolo de actuación ante la violencia de género. La del “golpe” pero también la violencia institucional que se instala y naturaliza, expresó.

A continuación María José Chapitel invitó al trabajo en comisiones. Propuso que los participantes se inscribieran según sus intereses en cada uno de los ejes, procurando organizar grupos de entre 15 y 20 participantes.

2. Trabajo en comisiones



Esta instancia de trabajo se desarrolló con consignas diferenciadas según los ejes de debate, promoviendo la participación, el intercambio de ideas y la producción de conclusiones para la presentación en el espacio plenario.

En la Comisión 1, a cargo de Perla Florentin y María de los Ángeles Zárate, se abordó la problemática **de la salud de las trabajadoras de la educación** utilizando como material la “Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo de las/os Trabajadoras/es de la Educación de la Argentina” realizada por la CTERA en 2017 en catorce provincias del país, encuestando a 2.283 docentes de todos los cargos, niveles y modalidades de enseñanza.¹

En la Comisión 2, a cargo de Carolina Heis y Alejandra María Silvestre, se trabajó el eje **Mujeres y disidencias trabajadoras, perspectiva de género y educación**, recuperando la experiencia de los participantes con una consigna abierta para promover el diálogo y la participación desde la vivencia de cada uno de los integrantes de la comisión.

En la Comisión 3, a cargo de Ivanna Rezzett y Laura Benedetti, se abordó la **participación sindical de las mujeres trabajadoras**, recuperando la lectura de un ensayo de 2018 de Tania Rodríguez, investigadora de temas de género y sindicalismo, titulado “El feminismo está imparabile: ¿la hora de los sindicatos?”.²

En la Comisión 4, a cargo de Renata Galarza y Susana Cogno, se trabajó en torno al tema de **las mujeres y el trabajo remunerado y no remunerado**. Se usaron consignas para la sensibilización y el reconocimiento de las representaciones que constituyen la subjetividad de las mujeres. Se abordaron los conceptos de la economía feminista: “techo de cristal”, “piso pegajoso” y “doble jornada”.³

3. Plenario

En la puesta en común cada comisión presentó al plenario general sus producciones, destacando el debate y el ánimo con el que se trabajó en cada grupo.

La comisión 1 señaló que partieron de la pregunta disparadora: ¿de qué hablamos cuando hablamos de salud laboral? A partir de la cual, se explicitó que el trabajo en sí mismo no enferma, sino que son las condiciones de ese trabajo las que lo hacen. Debatieron que las condiciones de infraestructura, las condiciones humanas conflictivas son lo que enferma. Como necesidad plantearon que el compañero trabajador debe, no sólo acceder a

¹ Se adjunta la encuesta referida. Disponible también en <http://mediateca.ctera.org.ar/files/original/1b214dd7d0237d1f903e26c98f9c4d2a.pdf>

² Se adjunta el texto referido. Disponible también en <http://lanaciontrabajadora.com.ar/el-feminismo-esta-imparable-la-hora-de-los-sindicatos/>

³ Se incluyen en el Anexo I las preguntas realizadas para la instancia de sensibilización y la descripción de los conceptos.



la licencia que necesite por enfermedad, sino también a la atención que su salud precise, que se requiere influir para cambiar las condiciones laborales que hicieron que el compañero se enfermara. Además, expresaron que muchas veces se encubren las enfermedades laborales con enfermedades personales (orgánicas) y no se hacen las denuncias pertinentes a la ART para cambiar las condiciones de trabajo que están enfermando; o, al menos, para que las mismas sean inspeccionadas por los agentes de control. Por otro lado, la comisión 1 planteó que el Estado visibiliza a la sociedad que las licencias psiquiátricas no son reales, desconociendo cuáles son las condiciones que provocan estas dolencias. Desde el Estado no se asume que es el ambiente institucional el que las provoca. No se asume lo que conlleva la función docente. Como trabajadores tenemos que visualizar a la comunidad educativa estas cuestiones. Mostrar al contexto, al barrio, a las familias, a los vecinos y a la sociedad, que las condiciones enferman, para que todos podamos pelear por lo mismo: por una educación pública digna. Tenemos que ser conscientes que la organización del sistema de trabajo, las relaciones interpersonales, la organización de los tiempos, las implicaciones de la función docente y el contexto de crisis económica y social, son lo que nos enferma como trabajadores. Para concluir, la comisión 1 señaló que tenemos que tratar de transformar nuestro trabajo en un sistema saludable.

La comisión 2 señaló al plenario, como primera conclusión, que trabajo y género no pueden ir separados. Que las trabajadoras de la educación son agentes del Estado y que deben garantizar la aplicación de las leyes y normativas referidas al género, la diversidad y las disidencias. Ya que como sujetos políticos defendemos estos discursos porque los hemos conquistado, pero además, tenemos que garantizar la aplicación de la ley y los derechos de género en nuestro contexto de trabajo. Respecto de la ESI se dijo que es una ley de vanguardia, que hace doce años que se sancionó pero que todavía no se aplica. Que el CGE recién ahora la está reglamentando (Resolución 5063/18 crea equipos de referentes de ESI por niveles), pero que la relación con la iglesia católica y los espacios evangélicos dificulta su aplicación (en la comisión se abordó la necesidad de la separación iglesia-Estado). En la comisión se abordó además, que el lenguaje inclusivo es una herramienta pedagógica y fuertemente política, que genera disputas sociales cotidianas. Que el cuerpo y la sexualidad están silenciados en la sociedad y en la escuela; y que este silencio está abonado por estructuras políticas, religiosas, del sistema patriarcal y del neofascismo. Que el abordaje integral de la ESI significa construir conocimientos sobre la identidad, la salud sexual y reproductiva, las disidencias, y la dimensión socio-afectiva. La comisión cerró señalando que los docentes, los adultos, las madres, los padres, los tutores, debemos prepararnos porque en breve los jóvenes nos van a interpelar y exigir posicionamiento, no nosotros a ellos.

La comisión 3 presentó las conclusiones de su debate a través de una dramatización que puso en escena la participación política en una reunión sindical de armado de lista (junta ejecutiva). En la misma, se ubica el lugar de los hombres respecto del asignado a las mujeres. Se muestra discriminación, descalificación, burla, calificativos y no escucha. Se otorga la palabra a las mujeres nombrándolas como “la feminista”, anticipando respues-



tas desde lugares de género estereotipados. Luego de la presentación, las participantes de la comisión, explicaron que estas prácticas están naturalizadas en los sindicatos, y que será nuestro accionar y la capacitación la que las cambie. Se jugó con ironías y sonrisas que se trataba de un sindicato que no era el nuestro. Tenemos que ocupar lugares de dirigencia, y que los hombres entiendan que reunimos las condiciones, sostuvieron. Hay que feminizar la resistencia al neoliberalismo. Plantearon además, que en la comisión abordaron el documento de Tania Rodríguez que presenta la realidad sindical respecto de la problemática de género de manera conceptual, y con ejemplos que permitieron al grupo sentirse representado. El nuevo sindicalismo requiere igualdad de derechos y representación de “todes”. Señalaron que la dramatización intentó hacer grotescas las situaciones cotidianas en las organizaciones sindicales donde se vive la cultura patriarcal para evidenciar los posicionamientos que hay que cambiar. Además, expresaron que debemos tener una mirada al interior del sindicato para no ceder los espacios, que los lugares de jerarquía los ocupa siempre un varón y que esos espacios no están pensados para ser ocupados por mujeres. Enfatizaron que el sistema patriarcal tiene que ser revisado, que de a poco lo vamos deconstruyendo, pero que el cambio es paulatino; que debemos generar espacios, formas de relación, modos de formarnos, de perfeccionarnos para acceder a estos espacios, que tenemos como mujeres que resistir la culpa (la iglesia es una institución instauradora de la culpa, desde ahí estamos formadas) en la que nos coloca el sistema patriarcal como método de dominación al asignarnos responsabilidades de género. Señalaron que tenemos que trabajar en el empoderamiento frente a la acción, que tenemos que construir sororidad, la lucha es global y en unidad. Tenemos que lograr el objetivo dejando los egoísmos personales para pensar una acción futura, cuidándonos, escuchándonos, capacitándonos; tenemos que ejercer la palabra, empoderarnos con la palabra, animarnos a transitar el lugar, a interrumpir, a no pedir permiso, sostuvieron. Afirmaron que ejercer el liderazgo es posicionarnos, “todes”⁴ tenemos lugar y debemos ocuparlo. La comisión cerró señalando la necesidad de reconocer que fuimos “matrizadas” con la convicción de que las mujeres tenemos el mandato de ser madres y esposas y siempre ceder el lugar al hombre, dándole la última palabra. Como mujeres debemos comenzar a animarnos a ser más fuertes, debemos demostrar nuestra capacidad, tener coraje y perderle el miedo al empoderamiento, entender que para transformar la política sindical tenemos que tener la paciencia de esperar el cambio, compartir nuestro pensar y no boicotearnos, ser más sororas, dijeron.

La comisión 4 presentó sus conclusiones por medio de un afiche. En el mismo indicaron las diferencias entre trabajo remunerado y no remunerado, entre trabajo doméstico y trabajo voluntario. Defendieron la idea de doble jornada laboral, expresando que en relación al trabajo docente la jornada implica cuatro jornadas de trabajo: el trabajo frente a estudiante, el trabajo donde pensamos nuestra clase y trabajamos sobre los materiales, el trabajo en casa, la militancia sindical. Durante la presentación expresaron que el 92%

⁴ Se usa “todes” con “e” y no con “x” para destacar el esfuerzo que le significó a las comisiones utilizar el lenguaje inclusivo como acción política durante todo el encuentro.



de las mujeres sigue postergando actividades y se cuestiona los lugares que podría ocupar. Comentaron que en el debate de la comisión trabajaron sobre la diferencia entre las ideas de “colaborar” y “compartir” las actividades hogareñas, con las que se sigue solapando el lugar asignado a las mujeres como rol de género. Además señalaron que abordaron las diferencias de los ingresos femeninos y los modos en que las mujeres buscan solventar los gastos hogareños o darse un gusto con trabajo extra porque ya pusieron todo el ingreso formal en la casa. Señalaron que abordaron la brecha salarial de las trabajadoras de Educación Primaria e Inicial en relación con los docentes de Secundaria y Superior, donde la tendencia es que haya más varones. La comisión socializó que discutieron sobre la idea de trabajo feminizado (cuidar, criar, limpiar) y las representaciones que los participantes del grupo tienen asumidas por razones culturales. Como cierre se presentaron los conceptos de la economía feminista “techo de cristal”, “suelo pegajoso” y “doble jornada”.⁵

A partir de la presentación de las comisiones se abrió una instancia general de socialización de preguntas y reflexiones. Se explicó el concepto de “techo de cristal” como las limitaciones que no se ven, que se suponen igualitarias, pero que para las mujeres son más difíciles, como estudiar o formarse, por ejemplo. Se expresó que la idea de suelo pegajoso tiene que ver con preferir quedarse en espacios menores de jerarquía para seguir asumiendo o no dejar de asumir tareas y responsabilidades culturales que implican concepciones de género. Renata Galarza comentó, como ejemplo de los conceptos analizados, que en una reunión de la Comisión de Mujeres Trabajadoras Sindicalizadas en ATE se sorprendió a sí misma porque asumió una “posición corporal masculinizada” para tomar la palabra porque los compañeros varones no la dejaban intervenir. Una participante intervino señalando que en la Comisión de Salud se hicieron precisiones sobre el trato en las obras sociales, comentó que por ejemplo existen restricciones sobre la cantidad de mamografías que pueden hacerse por año y los trámites que implica hacer un estudio extra vulneran los derechos de las mujeres. Otra participante, preguntó ¿cuántas compañeras se presentan al proceso de formación de los exámenes de oposición y cuántas logran terminarlo?, reflexionando sobre la idea de suelo pegajoso. Otras intervenciones plantearon la necesidad de correrse del lugar de la cultura y generar estrategias para que las compañeras no regresen a sus casas, para que ocupen cargos y tiempos en el sindicato. Se propuso además, para próximos debates, la temática de las mujeres trabajadoras con discapacidad, ya que se consideró que se da una doble discriminación: la de género y la de discapacidad. Se señaló que IOSPER y OSPLAD deben construir respuestas ante situaciones de violencia de género que superen lo punitivo; ya que poder decir es valiente, pero después las mujeres quedan desprotegidas. Otra intervención señaló que hay que enfrentar las desigualdades patriarcales en lo cotidiano y que hay que pensar la interseccionalidad de la problemática; que no es lo mismo la desigualdad para una mujer blanca, que para una negra, una gorda o una trans, por lo que es imprescindible militar la ESI en el aula y hacerla carne.

⁵ Se incluyen en el Anexo I las definiciones trabajadas.



Por último, se invitó a participar en el Encuentro Nacional de Mujeres que este año será en la ciudad de La Plata. Se propuso solicitar al sindicato el apoyo para la participación. Se dijo que había que pensar que el sindicato pueda promover que participe la mayor cantidad posible de mujeres, porque nadie regresa igual después de estas experiencias.

Carolina Heis señaló que a la comisión en la que trabajó le faltó tiempo para el debate por la riqueza de los aportes y la necesidad de contar con espacios para tomar la palabra y compartir experiencias. Además enfatizó que la conclusión del grupo fue que: **“hay que ponerse los lentes violetas”** porque después no podemos ver de otra manera. Los cambios los vamos a hacer las mujeres y las disidencias, hay que llevar el debate a los compañeros, a la sala de profesores y fortalecer el Congreso Educativo con esta problemática, señaló. La problemática es transversal y debe atravesar los niveles y modalidades educativas y al sindicato por completo, concluyó Heis.

Verónica Veik, cerró el encuentro afirmando que estamos “todes” atravesados por un momento histórico de tremendas batallas de sentido, porque del otro lado hay una línea discursiva y prácticas que dan cuenta de un pensamiento conservador, fascista y neoliberal difícil de enfrentar.

Ese pensamiento, plantea por ejemplo, respecto de la **salud de las trabajadoras de la educación** que las licencias son porque los docentes quieren faltar, y el aparato mediático lo avala. No podemos dejar que se instalen estos discursos como verdades, tenemos que salir al debate, afirmó.

Con respecto a la ESI, tema abordado en la comisión sobre **mujeres y disidencias, trabajadoras, perspectiva de género y educación**, se la presenta como un tema de talleristas, sin embargo sabemos que es una obligación del cuerpo docente y la institución en su conjunto y, que además, es un contenido transversal. Tenemos que construir sentidos que atraviesen nuestro ser docente, para reconocernos y construir desde el género, señaló.

En la **participación sindical de las mujeres trabajadoras**, por ejemplo, tenemos que problematizar los roles asignados: hacer actos, convocatorias, tomar decisiones. Ocupar lugares y movilizar en los varones la cultura patriarcal.

Respecto de las **mujeres y el trabajo remunerado y no remunerado**, la importancia de este debate fue poner en escena el trabajo no remunerado: como el de preparar clases (doble jornada). Sin embargo, en la comisión nos costó mucho que saliera el trabajo del hogar asignado por género a las mujeres. Hacer la limpieza y cuidar no aparecen en nuestra representación como trabajo no remunerado. Hay que ir caminando ese proceso para que se reconozca esta diferencia. No transitar “con culpa” es parte de lo que hay que desandar. La batalla es deconstruir sentidos instalados y ser cada uno multiplicador, en la escuela, en la sala de profesores, en el sindicato, concluyó Verónica Veik y agradeció a “todes” la participación.



El establecimiento de la presente memoria del Encuentro Provincial de referentes de Educación Especial constituye una síntesis general de los aspectos más relevantes de la exposición de los coordinadores y el intercambio e intervenciones realizadas por los participantes.

**Memoria del Encuentro Provincial de referentes de Educación Especial
« ANEXO I »**

Comisión 4. Las mujeres y el trabajo remunerado y no remunerado.

Encuesta:⁶

1. ¿Cómo se autopercibe?
 - a. Varón
 - b. Mujer
 - c. Otro género no binario
2. Edad:
3. Rol que desempeña dentro de la docencia:
 - a. Maestra/o de Grado
 - b. Profesor/a frente a alumne
 - c. Preceptor/a
 - d. Cargos directivos
 - e. Otros:
4. Vinculación con el sindicato:
 - a. Delegade
 - b. Dirigente u ocupando algún cargo dentro de la estructura del sindicato
 - c. Afiliade
 - d. Afiliade y Militante con participación activa
5. ¿Crees que dentro de la docencia hay reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual?
 - a. Sí
 - b. No
6. El concepto “techo de cristal” hace referencia a una superficie superior invisible en la carrera laboral del género femenino que les impide avanzar hasta ocupar los puestos jerárquicos más elevados. Se la denomina “de cristal” para connotar que en su construcción no hay leyes ni códigos visibles que impongan semejante límite, sino que éste se observa al analizar el entramado laboral de las carreras laborales de las mujeres.
Atendiendo este concepto, ¿crees que varones y mujeres tienen la misma posibilidad de acceso a los puestos jerárquicos en la carrera docente?
 - a. Sí tienen las mismas posibilidades
 - b. No tienen las mismas posibilidades
 - c. Tal vez
7. El concepto “doble jornada” hace referencia a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que se realizan por fuera de la jornada de trabajo habitual. Estas tareas son realizadas mayormente por mujeres. Teniendo en cuenta esta información, ¿crees que esto afecta de alguna manera sus posibilidades de perfeccionamiento o formación?
 - a. Sí

⁶ Galarza, Renata – Mazzucco, Exequiel (2018). Género-trabajo-sindicato. Una aproximación a las percepciones en torno a la perspectiva de género de afiliadas al AGMER a partir de una encuesta digital. Trabajo final Diplomatura en Género desde la perspectiva de los Derechos Humanos, UTN (Paraná, Entre Ríos)

- b. No
8. El concepto “pisos pegajosos” hace referencia al proceso mediante el cual las mujeres tienden a quedar “estancadas” en los puestos de trabajo de menor calificación, ya que para muchas ésta constituye la única posibilidad de “conciliar” sus “obligaciones hogareñas” con la necesidad de acceder a algún tipo de ingreso. ¿Tenías conocimiento de este concepto o habías oído hablar de él? ¿Crees que esto se puede dar dentro de la carrera docente?
- a. Conozco o escuché sobre el concepto y creo que sucede dentro de la carrera docente
 - b. Conozco o escuché sobre el concepto, pero no creo que suceda dentro de la carrera docente
 - c. No conocía el concepto, pero creo que sí sucede dentro de la carrera docente
 - d. No conocía el concepto, pero no creo que suceda dentro de la carrera docente
9. ¿Existen en tu lugar de trabajo o en el sindicato medidas de ayuda a las personas trabajadoras para el cuidado de familiares a cargo o niños, como por ejemplo jardines de infantes?
- a. Sí
 - b. No
10. ¿A quién crees que se atribuyen más los derechos y los beneficios vinculados con el cuidado de niños y familiares dependientes?
- a. A las mujeres
 - b. A los varones
 - c. A ambos por igual
11. ¿Crees que el salario docente refleja desigualdad entre varones y mujeres?
- a. Sí
 - b. No
 - c. Tal vez
12. ¿Conocés el concepto “brecha salarial”?
- a. Sí
 - b. No
13. Pensando en género o economía, ¿por qué crees que en la sala de maestros son las compañeras las que venden diversos productos?
14. Retomando el concepto sobre jornadas, ¿crees que podríamos reconocer una tercera jornada?
- a. Sí
 - b. No
15. ¿En qué crees que puede consistir esa tercera jornada?

Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo de las/os Trabajadoras/es de la Educación de la Argentina



¡Exigimos escuelas seguras!

Sandra y Rubén
¡PRESENTES!

Ctera

[2]

Desde CTERA hemos elaborado esta Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo como una continuidad del plan de lucha que venimos llevando adelante en defensa de la Educación Pública.

En este trabajo de investigación quisimos poner de relieve las condiciones de trabajo así como su incidencia en la salud de las y los docentes, a partir de la producción colectiva de conocimientos desde la perspectiva de las trabajadoras y trabajadores de la educación.

Es evidente que la derogación de la Paritaria Nacional Docente, la subejecución del Presupuesto Educativo y el ajuste en educación han desmejorado notablemente nuestros salarios, así como las condiciones materiales y simbólicas para enseñar.

El desfinanciamiento de la Educación Pública perjudica el salario docente y todo aquello que hace al Sistema Público de Enseñanza.

El retiro del Estado del financiamiento educativo es claramente el incumplimiento de la Ley de Educación Nacional que afirma que *“la Educación Pública es un derecho social que debe garantizar el Estado”*.

La tragedia ocurrida en la

Escuela N° 49 de Moreno, Provincia de Buenos Aires, que se cobró la vida de Sandra Calamano -Vicedirectora- y Rubén Rodríguez -Auxiliar-, dejó al desnudo el abandono del Estado y consecuentemente el deterioro de la infraestructura de la Escuela Pública.

El presente y el futuro de millones de niñas/os, jóvenes y adultos se ve amenazado por esta desidia y las políticas educativas que socaban la Educación Pública.

Esta situación se ve agravada por el acuerdo que el Gobierno Nacional ha realizado con el FMI, cuyos coletazos serán letales para la Escuela Pública Argentina.

Desde CTERA exigimos justicia por Sandra y Rubén. Exigimos que se realice una investigación profunda que abarque a todos los responsables del gobierno que debieron intervenir, prevenir y/o resolver las demandas. Seguiremos luchando por un Estado que sea garante de la Educación Pública, por la Paritaria Nacional Docente y por una nueva Ley de Financiamiento Educativo que garantice el derecho social a la educación, en condiciones dignas de enseñar y aprender para todas las y los estudiantes y docentes.



La Encuesta se llevó adelante durante los meses de octubre y noviembre de 2017 en catorce provincias del país: Formosa, Chaco, Corrientes, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Córdoba, Entre Ríos, Santa Fe, CABA, Provincia de Buenos Aires, San Juan, Tucumán y La Rioja.

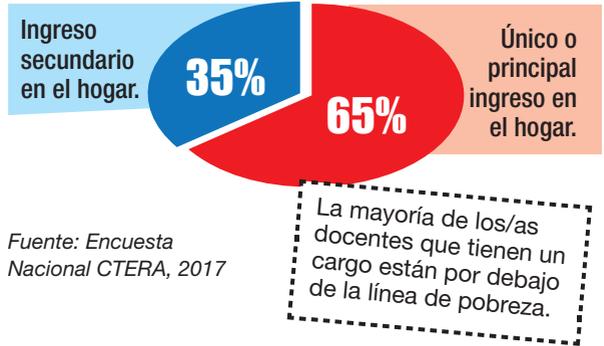
Se encuestaron 2.283 docentes de todos los cargos, niveles y modalidades de enseñanza.

El 65 % de las/os docentes encuestados son el único o principal sostén económico de sus hogares

Actualmente, en la mayoría de los hogares de las/os trabajadoras/es de la educación, el salario docente constituye el principal sostén económico y en muchos casos el único ingreso familiar.

El salario docente de quienes están en los primeros años de su carrera no alcanza a cubrir la Canasta Básica Total, situándolos por debajo de la línea de la pobreza, que en agosto de 2018 era de \$ 20.869, mientras que el piso salarial docente es de \$12.840 (fijado de forma unilateral por el Gobierno).

[Gráfico 1: Docentes por tipo de ingreso]

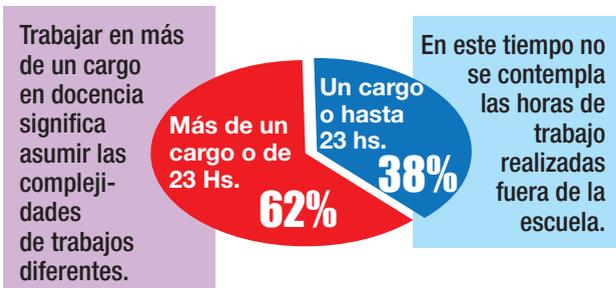


Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

La mayoría de las/os docentes trabajan en más de un cargo y dedican horas al trabajo fuera de la escuela

El 54% de las/os docentes trabaja entre 24 y 45 horas semanales, mientras que un 8% trabaja más de 45 horas (reloj). Sólo el 38% de las/os docentes cuenta con un único cargo (o sus equivalentes de hasta 15 horas cátedra o 23 horas semanales). La amplia mayoría trabaja en más de un cargo, condición que expone a una sobrecarga laboral que impacta en la salud y en la posibilidad de desarrollar adecuadamente el trabajo de enseñar.

[Gráfico 2: Docentes por cantidad de horas de trabajo semanales]



Es importante destacar que en estas horas de trabajo reconocidas formalmente no se considera el tiempo que las/os docentes necesitan dedicarle a su trabajo por fuera de la escuela.

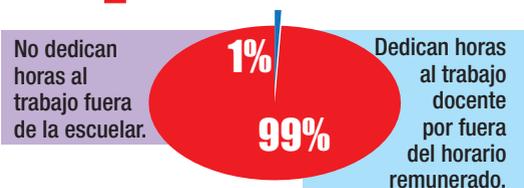
La Encuesta muestra un mayor uso de licencias a mayor cantidad de horas de trabajo semanales. Esta asociación no resulta sorprendente, dado que trabajar más horas supone más tiempo de exposición a los riesgos derivados del trabajo, agravados si estas condiciones son inadecuadas.

Tener más de un cargo significa para los docentes tratar con las exigencias de varios trabajos, que implican diferentes comunidades educativas, distintos equipos de conducción y numerosos grupos heterogéneos de estudiantes. Esto representa un obstáculo para que establezcan un anclaje institucional y puedan desarrollar colectivamente proyectos educativos.

Trabajo invisibilizado a la hora de discutir salarios

El 99% de las/os docentes dedica tiempo por fuera de su horario de trabajo formal; el 59% entre 3 y 9 horas, el 21% más de 9 horas semanales, incluyendo casos en que dedican más de 12 hs (11%). Este trabajo invisibilizado tiene un doble impacto: falta de reconocimiento social y salarial.

Gráfico 3: Docentes por horas de trabajo fuera de la escuela



Principales actividades de trabajo que los/as docentes hacen fuera de su horario laboral

- Planificación
- Preparación de materiales didácticos
- Elaboración de informes
- Corrección y diseño de evaluaciones
- Reuniones con otros docentes
- Tareas administrativas
- Actividades de formación docente.

Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

Nota: este gráfico refiere a maestros/as, profesores/as y directivos/as.

El 54% de las/os docentes trabajan en dos o más escuelas

El alto porcentaje de docentes que trabaja en dos o más escuelas (en algunos casos llegan a más de siete) significa jornadas laborales fragmentadas, que agravadas por la falta de tiempos institucionales produce aislamiento en el trabajo que impacta en la salud de las y los trabajadores y en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Gráfico 4: Docentes por cantidad de escuelas en las que trabajan



Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

Docentes mujeres y la Doble Presencia

La población docente mayoritariamente se encuentra bajo las exigencias de lo que se denomina doble presencia, ya que está conformada en un 78% por mujeres. Las mujeres trabajadoras son todavía quienes a su vez organizan y llevan a cabo el trabajo doméstico-familiar, respondiendo de manera simultánea a estos requerimientos y a los del trabajo.

Gráfico 5: Docentes por sexo



Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

Una de las cuestiones centrales de las condiciones del trabajo docente es la carga adicional

que representan las tareas que se tienen que realizar fuera del horario escolar, que son indis-

pensables para el desarrollo del trabajo en la escuela y que aún hoy no se encuentran reconocidas ni remuneradas.

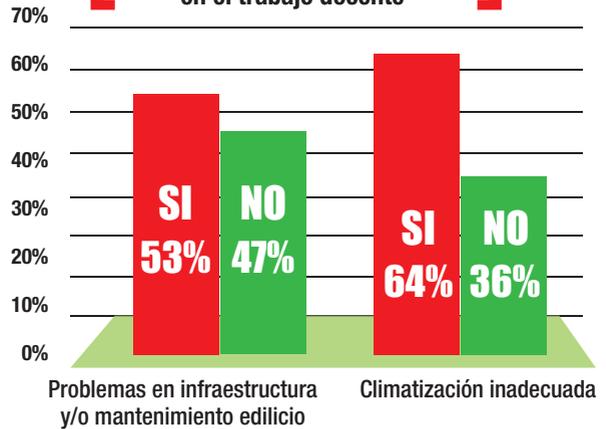
Esta sobrecarga laboral se expresa en un triple

sentido: el trabajo remunerado, el trabajo docente en el hogar no remunerado e invisibilizado, y el trabajo doméstico-familiar (el cuidado y atención de familiares constituye la segunda causa de licencia laboral).

La infraestructura, el mantenimiento y la climatización de las escuelas son un problema en el trabajo cotidiano

Más de la mitad de las/os docentes (53%) señalan que los problemas de infraestructura y mantenimiento son un obstáculo en su trabajo cotidiano. Abarcan situaciones de diversa gravedad, que conllevan un esfuerzo para trabajar y ayudar a las/os estudiantes a transitar su escolaridad en esas condiciones inadecuadas. Dos tercios de las/os docentes declaran que la climatización en las escuelas es inadecuada por falta de calefacción y/o sistemas de refrigeración o ventilación, por lo cual padecen frío o calor.

Gráfico 6: Problemas cotidianos en el trabajo docente



Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

Principales problemáticas señaladas por las/os docentes en su trabajo cotidiano

Con el objetivo de identificar las principales problemáticas de las condiciones y medioambiente de trabajo, se les pidió a las/os docentes que indicaran dentro de un extenso listado las tres problemáticas de mayor peso en su trabajo cotidiano. Las que fueron señaladas en primer lugar son: la falta de espacios de trabajo colectivo en las escuelas (tiempos institucionales) y la posibilidad de articulación real con áreas y equipos de apoyo.

En segundo lugar se señalaron los problemas sociales, económicos y familiares de las/os estudiantes. Estas problemáticas suponen una exigencia emocional y pedagógica importante, que hacen nece-

Gráfico 7: Problemáticas señaladas por los/as docentes como las principales en su trabajo cotidiano

- La falta de espacios de trabajo colectivo dentro del horario laboral y de posibilidad de articulación real con las áreas de psicología y social.
- Los problemas sociales, económicos y familiares de los alumnos.
- Los problemas de infraestructura y mantenimiento edilicio de las escuelas.

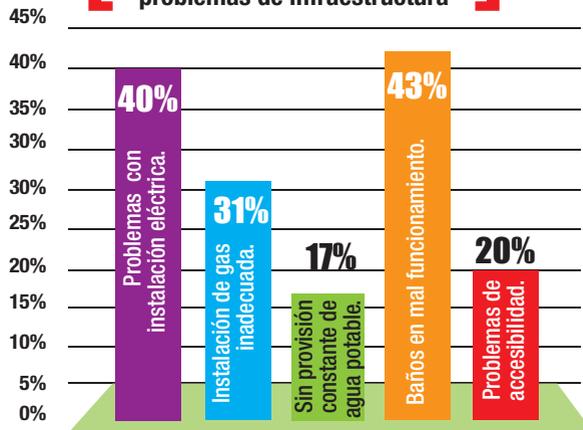
Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

[6]

sario contar con recursos específicos: organizacionales, institucionales y formativos. Estos recursos incluyen, entre otros, espacios de trabajo colectivo, puestos de trabajo de apoyo (tales como psicopedagogos/as, psicólogos/as y trabajadores/as sociales), acciones de formación permanente y continua. Sin embargo, actualmente el Estado no garantiza ninguno de estos recursos y espacios. De hecho, la gestión de la Provincia de Buenos Aires está en un proceso de reducción sistemática de los equipos de orientación y apoyo escolar.

En tercer lugar fue destacado el problema de infraestructura y mantenimiento de las escuelas. Las/os docentes desarrollan su tarea en espacios que no cumplen las condiciones físicas y ambientales necesarias, con consecuencias fatales como el caso de la Escuela N°49 de Moreno, Provincia de Buenos Aires, donde fallecieron dos compañeros/as trabajadores/as de la educación.

Gráfico 8: Escuelas con problemas de infraestructura



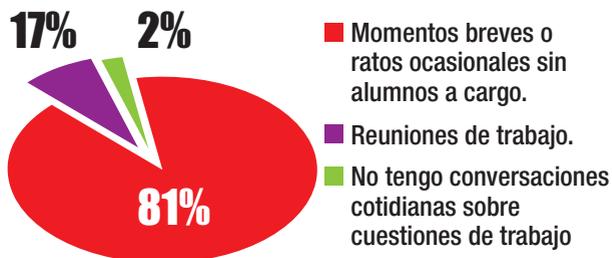
Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

Desde CTERA venimos exigiendo el cumplimiento de las 12 condiciones mínimas de funcionamiento de los Edificios Escolares para que las escuelas se constituyan en lugares seguros, actuando desde la prevención.

Falta de espacios y tiempos institucionales

La falta de espacios y tiempos institucionales fue señalada como una de las principales problemáticas que se viven en el trabajo cotidiano. Disponer de ellos es la condición indispensable para poder desarrollar y sostener una propuesta pedagógica que contemple las complejidades de la tarea de enseñanza y de la vida institucional escolar. El 81% de las/os docentes manifiesta que realiza los intercambios necesarios para el trabajo en momentos breves y ocasionales no institucionalizados. Estos datos preocupan a la hora de hablar tanto de educación de calidad como de salud laboral.

Gráfico 9: Momentos en que los/as docentes tienen mayormente los intercambios necesarios para el trabajo con otros/as docentes dentro de la escuela



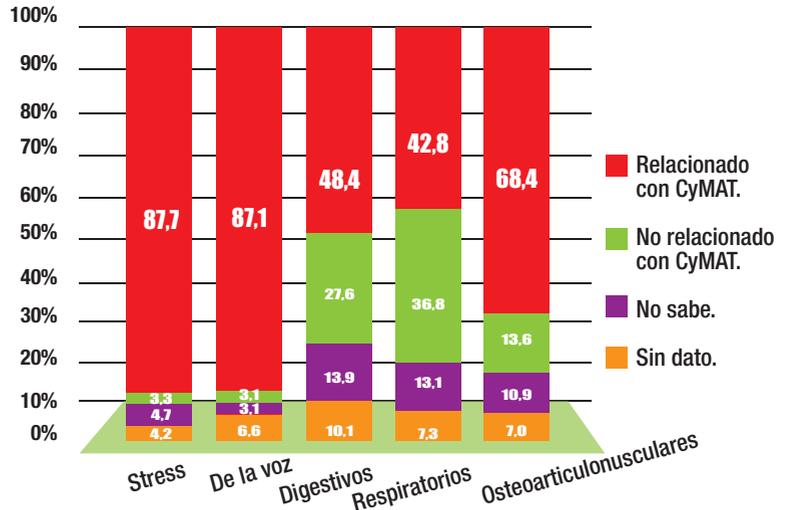
Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

Problemas de salud y su relación con las condiciones y medioambiente de trabajo

Las/os docentes encuestadas/os han relacionado en forma categórica (por encima del 80%) ciertos problemas de salud con sus condiciones de trabajo: el stress y las disfonías.

La patología que siempre se ha relacionado con la actividad docente es la disfonía, y los datos que arroja esta Encuesta reafirman esta vinculación. Sin embargo, llama la atención que el stress haya resultado la primera dolencia percibida y, adicionalmente, que la hayan relacionado fuertemente con las condiciones y medioambiente de trabajo (un 87%). Algunas de las condiciones que podrían asociarse con este padecimiento o sufrimiento psíquico ligado al trabajo, se han presentado a lo largo de

Gráfico 10: Docentes con problemas de salud en los últimos 12 meses, según su percepción de la relación de estos problemas con las condiciones y medioambiente de trabajo



Fuente: Encuesta Nacional CTERA, 2017

este informe: salario insuficiente, doble presencia, cargo múltiple, fragmentación del trabajo en diversas escuelas, falta de espacios institucionales y de áreas de apoyo, problemas socioeconómicos y familiares de los estudiantes.



Consideraciones finales

La Encuesta Nacional de CTERA es la continuidad de la acción gremial dirigida a visibilizar las condiciones y medioambiente de trabajo y su incidencia en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Hasta el año 2016, en la Paritaria Nacional Docente y su correlato en las provincias, se discutía el salario mínimo para todo el país y las condiciones dignas de enseñar y aprender para desarrollar un trabajo sano y seguro, en tanto responsabilidad indelegable del Estado Nacional y los estados provinciales. El Decreto N° 52/2018 firmado por el Poder Ejecutivo Nacional (que estableció en forma unilateral el salario docente desvirtuando los objetivos de la Ley N° 26.075 de Financiamiento Educativo del año 2005 y su Decreto Reglamentario N° 457/07) es un retroceso en derechos laborales. Reduce la participación de las organizaciones sindicales a una mesa de negociación sin intervención del Ministerio de Trabajo, excluyendo la discusión del salario mínimo, condición indispensable en la lucha por trabajo decente, violando el derecho nacional e internacional en lo referido a Convenciones Colectivas de Trabajo.

Nuestra incesante lucha combina entonces el reclamo persistente por una Nueva Ley de Financiamiento Educativo que compense las desigualdades regionales y garantice el derecho social a la Educación, con el reclamo por la Paritaria Nacional Docente que permita mejorar y sostener salarios dignos, condiciones laborales, sistema de ingreso, formación perma-

nente y en ejercicio, carrera docente, en todo el país.

La perspectiva que define nuestro sindicato respecto a la valoración del trabajo docente no sólo considera la dimensión salarial-reivindicativa, sino que también tiene en cuenta, y de manera integrada, las condiciones laborales que resultan necesarias para garantizar los procesos de producción de conocimientos sobre el propio trabajo docente que realizan los educadores, en el marco de una disputa más amplia e integral, que implica la defensa de la educación pública como derecho social. Y con este horizonte seguimos trabajando, exigiendo Escuelas seguras y Justicia por Sandra y Rubén.

En palabras de Stella Maldonado, es fundamental que:

“...una compañera, un compañero trabajador de la educación pueda vivir dignamente con un salario por un puesto de trabajo, y que además pueda acceder a los bienes culturales que son necesarios para todos los trabajadores, pero mucho más para nosotros que somos trabajadores intelectuales, trabajadores de la cultura, trabajadores de la construcción del conocimiento. Por eso es que vamos a seguir peleando...”



PERSPECTIVA

Por Tania Rodríguez

El feminismo está imparabile: ¿la hora de los sindicatos?

La politóloga Tania Rodríguez advierte en este ensayo que las movilizaciones feministas empujan transformaciones adentro de los sindicatos. Pero el punto de partida es el infierno: cuando hay mujeres en las comisiones directivas, los estereotipos de género definen cuáles ocupan. Hay tareas para los referentes gremiales y "tareas para las compañeras".

Autora: Tania Rodríguez Foto: Paula Abal Medina*



La reunión de comisión directiva de una federación sindical transcurrió en mayo de este año. En la mesa oval se sentaron quince personas, tres de ellas mujeres. Enfática, una de las dirigentas reclamó que no había que esperar al final de la reunión para pronunciarse por #NiUnaMenos y que el secretariado debía levantar esa bandera como símbolo de la jornada que continuaba con un plenario abierto a lxs afiliadxs. Mientras la distracción de los celulares se llevaba la atención de la mesa, una de las autoridades se interpuso restringiendo la moción: "Acá estamos todos de acuerdo, compañera" y dio por superado el tema al agregar: "Está en el orden del día, antes hay diez compañeros anotados para hablar".

En el lapso de tiempo que va del Paro Nacional de Mujeres de octubre de 2016 al 8 de marzo de 2018, las secretarías de género, comisiones, asambleas, pañuelazos de trabajadoras, sindicalistas y sindicalizadas se multiplicaron y congregaron demandas del campo gremial y experiencias de luchas por la igualdad de género como estrategia de visibilización interior y de ejercicio de poder. En las movilizaciones se escucharon relatos de mujeres gremialistas que comparten el recorrido con frases como: "Tenía que llegar nuestro momento", "es difícil adentro de la organización pero es un tiempo histórico".

Invertir la carga de la prueba

En Argentina hay 10 millones de trabajadorxs registradxs según datos del Ministerio de Trabajo, de los cuales 4 millones están afiliadxs a un sindicato. Dentro del universo de trabajadorxs sindicalizadxs, 1.240.000 son mujeres. En este contexto, solamente Susana Rueda, dirigente gremial de Sanidad, alcanzó en 2004-2005 la secretaría general de la CGTRA en el marco de un triunvirato de conducción. Más allá de ella, ninguna otra compañera llegó a conducir una central sindical y menos del 5% llega a conducir un sindicato.

La participación de las mujeres en los sindicatos argentinos puede rastrearse desde comienzos del siglo XX y sin embargo, un siglo después, las estructuras organizacionales de los gremios mantienen una rotunda conducción masculina. Pese a que la Ley de cupo sindical en Argentina (N° 25.674), sancionada en 2002, establece un 30% de los puestos en las listas de autoridades, sólo el 18% de las secretarías están ocupadas por mujeres. Tampoco se garantiza el cupo en las actividades "feminizadas" donde las trabajadoras son mayoría, como en salud y educación.

Si hilamos más fino, a partir de las cifras de la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, del Ministerio de Trabajo de 2017 constatamos que el 74% de las secretarías sindicales ocupadas por mujeres están vinculadas con problemáticas asociadas a "lo femenino": género, mujer y familia, acción social, discapacidad[1]. Por eso las divisiones de tareas que se establecen al interior de los sindicatos suelen reforzar estereotipos de género en las identidades individuales: hay secretarías y hay "secretarías para las mujeres", tareas para los referentes sindicales y tareas "para las compañeras".

“

En Argentina hay 10 millones de trabajadorxs registradxs según datos del Ministerio de Trabajo, de los cuales 4 millones están afiliadxs a un sindicato. Dentro de ese universo, 1.240.000 son mujeres. Ninguna llegó jamás a conducir una central sindical y menos del 5% llega a conducir un sindicato.

En este sentido, cuando la representación en los espacios sindicales es como resultado de políticas afirmativas o cupos, quienes llegan a integrar las listas y cargos se enfrentan al deber de tener que reconfirmar su posición a través de acciones que las legitimen, exigencia que no se manifiesta para con los liderazgos masculinos y que cristaliza en una carga extra: "Tener que demostrar que podemos".



La invisibilización de las mujeres en el mundo del trabajo productivo, a partir de la división sexual del trabajo, se materializó en leyes e imaginarios culturales masculinos que no se vieron alterados con la incorporación masiva de trabajadoras al mercado laboral asalariado.

Aún cuando se trata de un colectivo laboral con fuerte presencia de trabajo femenino, la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones genera resistencias frente a las cuales las compañeras deben tener determinación. La virtud de saber ocupar *lugares* es una práctica que se adquiere con la confrontación, la retórica, la negociación, en general, atributos que se asignan a los varones.

La falta de reconocimiento de las mujeres en el espacio público y, por tanto, en las esferas de poder, se traduce también en dificultades para poder investir las y que éstas puedan hacerlo con otras -"hacer piecito a otras"- para que el propio poder pueda reproducirse. Se *necesita* la legitimación masculina.

Con regularidad se escuchan en la voz de mujeres que intervienen en una reunión política mixta, preámbulos como: "Voy a ser breve", "lo mío es muy cortito", "quería agregar una cosita". Ser concreta, sucinta y concisa es una estrategia de supervivencia en ámbitos que suelen ser estrechos y expulsivos para quienes no encarnan el sujeto universal hegemónico a la hora de explayar discursos.

Nadie nace dirigente, se llega a serlo. Se aprende en recorridos diversos, con práctica sostenida en el tiempo para lo que se requiere dedicación. Las dificultades con que algunas mujeres interpretan su voz en reuniones políticas revelan estos síntomas y ponen de manifiesto sociabilidades sexistas y machistas que alejan a las trabajadoras del sindicato que suele ser visto como un "espacio de rosca" donde "no te dejan meter bocado" y en general "son todos jefes".

La presencia de mujeres en las estructuras sindicales desafía la valoración construida en torno a qué se consideran atributos políticos con características aceptadas y visibiliza un sistema de relaciones de alianza entre varones que se adecúan a relaciones de jerarquías hacia un *otro*, en este caso, hacia las mujeres. Las jerarquías no representan necesariamente lógicas de organización del sindicato sino que se traducen en modos cotidianos de habitar los espacios y reflejan disponibilidades para ocuparlos.

Tanto delegadas de base como directivas comparten un punto de vista: "Las limitaciones del hogar nos impiden estar en todas las reuniones". Las responsabilidades de cuidados definen en gran medida las trayectorias y carreras laborales y sindicales.

De ahí que muchas sindicalistas inicien su recorrido en los márgenes del campo sindical y logren avanzar en la medida en que se abren intersticios que vuelven permeables, tanto el sindicato como sus propias vidas, a la agenda *de las mujeres*.

“

Las divisiones de tareas que se establecen al interior de los sindicatos, con frecuencia refuerzan estereotipos de género en las identidades individuales: hay secretarías y hay *secretarías para las mujeres*, tareas para los referentes sindicales y tareas *para las compañeras*.



De casa al trabajo, del trabajo a las calles

Si hablamos de feminización del ajuste a partir de que el impacto de políticas de recesión, flexibilización laboral y despidos afecta en mayor medida a las mujeres, podemos decir también que hay una feminización de la resistencia al neoliberalismo. En lo que va del año, las protestas más masivas fueron las convocadas por el sindicalismo y por el movimiento de mujeres: 500.000 mujeres, lesbianas, travestis y trans en las calles el 8 de marzo, 500.000 el 4 de junio por Ni Una Menos, 1.000.000 de personas el pasado 13 de junio en apoyo a la legalización del aborto. A este calendario, debemos agregar las protestas de las organizaciones sociales que nuclean a trabajadoras de la economía popular. La presencia de las organizaciones sindicales en todas las movilizaciones mencionadas ha avivado las tensiones entre viejas y nuevas lógicas de participación sindical, en particular por las demandas de las bases y del movimiento de mujeres. Por un lado, el carácter diverso y heterogéneo de estas protestas y del propio movimiento obrero en la Argentina actual, desafía al modelo tradicional de organización y dirigencia sindical y dificulta una síntesis de liderazgos que encarne los reclamos. Por el otro, el protagonismo político del movimiento de mujeres, lesbianas, travestis y trans constituye un acto transgresor para los sindicatos. Trabajadoras de la industria, de servicios, estatales, cooperativistas, trabajadoras domésticas, rurales, de la economía popular constituyen un heterogéneo universo de identidades y experiencias organizativas que articulan acciones de resistencia y reclaman el derecho a la aparición.

¿Llegará la marea feminista hasta los sindicatos para empujar un proceso profundo de democratización?

**Politóloga (UBA), Mg. en Sociología Económica (IDAES/UNSAM), doctoranda en Ciencias Sociales. Investigadora en temas de género y sindicalismo.*

Notas relacionadas



Por Horacio González
Lula, en la encrucijada



Por Martín Rodríguez y Paula Abal Medina
El dedo en la llaga



Por Paula Abal Medina
#EstoNoPuedeSer

INTEGRANTES PERSPECTIVA ENSAYO CULTURA VISUALES

LNT La Nación Trabajadora. Todos los derechos reservados. Muñoz 3611, Ciudadela, Tres de Febrero. Provincia de Buenos Aires. CP: 1702 | ISSN 2618-3102