

MUJERES TRABAJADORAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL: PROBLEMÁTICAS, ITERACIONES E INNOVACIONES

WORKING WOMEN AND SOCIAL PARTICIPATION: PROBLEMS, ITERATIONS AND INNOVATIONS

Longo, Roxana¹; Lenta, M. Malena²; Zaldúa, Graciela³

RESUMEN

Las dinámicas estructurales de globalización y deslocalización de los centros de producción inciden en procesos de flexibilización del trabajo y distribución desigual de la precarización de la vida que afectan particularmente a las mujeres. La división sexual patriarcal del trabajo naturaliza la organización de las prácticas de cuidado y genera tensiones en la participación social de las mujeres. Desde el enfoque de la psicología social comunitaria, se desarrolló el objetivo de analizar las transformaciones subjetivas y colectivas de mujeres trabajadoras participantes en espacios sindicales en la Área Metropolitana de Buenos Aires. Con un diseño exploratorio-descriptivo se implementó una investigación cualitativa con enfoque biográfico donde participaron 15 trabajadoras sindicalistas de las áreas de salud, educación, transporte e industria. Se identificaron problemáticas específicas de las trabajadoras basadas en jerarquías de género, se abordaron dinámicas de la participación social-sindical y se describieron estrategias innovadoras de capacitación, organización, reflexión y empoderamiento colectivo.

Palabras clave:

Género - Psicología Social Comunitaria - Participación

ABSTRACT

The globalization dynamics and the production centers relocation affect the processes of labor flexibility and the unequal distribution of the precariousness life. The labor patriarchal sexual division naturalizes the organization of care practices and produce tensions in women social participation. From community social psychology, the aims are to analyzing the subjective and collective transformations of working women participating in union spaces in Buenos Aires metropolitan area. With an exploratory-descriptive design, a qualitative research was implemented with a biographical approach involving 15 union workers from the health, education, transport and industry areas. Problems related to tasks based on gender hierarchies were identified, dynamics of social-union participation were addressed and innovative strategies of training, organization, reflection and collective empowerment were described.

Keywords:

Gender - Community Social Psychology - Participation

¹Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones. E-mail: longoroxana@gmail.com

²Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones.

³Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones.

1. Introducción

En las últimas décadas, los procesos globales de deslocalización de los centros de producción y la flexibilización del mercado de trabajo y las condiciones laborales han conducido el avance de la precarización de la vida de las/os trabajadoras/es (Antúnes, 2003; Bauman, 2012). Sin embargo, aun en este marco, el sistema económico ejerce una explotación mayor hacia las mujeres producto de su condición social subordinada (Fraser, 2009; Arruzza, Bhattacharya, Fraser, 2019). La naturalización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado a cargo de las mujeres, a pesar de su progresiva participación en el trabajo realizado en el ámbito público desde la década de 1960, constituye un núcleo duro de la desigualdad social (Federici, 2016, 2018; Fraser, 2009) que restringe las aspiraciones laborales de las mujeres en tanto en la esfera mercantil como fuera de ella.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2016), tanto en los países de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres trabajan menos horas en empleos remunerados, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, que suelen ser invisibilizadas como trabajo. También son mujeres las que ayudan a otras mujeres en el cuidado. Son ellas las que siguen haciéndose cargo tanto del cuidado formal en el ámbito público –donde habitualmente son legitimadas como trabajadoras asalariadas–, como del cuidado informal en el ámbito doméstico, desarrollando allí una tarea que aún no está socialmente puesta en valor (García Calvente, Mateo Rodríguez y Eguiguren, 2004). Las diferencias de género relacionadas con el trabajo no han experimentado una mejora significativa durante los últimos veinte años (OIT, 2019). La mayoría de los nuevos trabajos de las mujeres corresponden a expresiones flexibles, a través de puestos temporales o a tiempo parciales, y/o a quehaceres informales variados, con frecuencia bajo la exigencia de jornadas horarias excesivas. Los contratos temporales, a tiempo parcial, el pluriempleo, el subempleo, el teletrabajo, entre otras, son modalidades que encuentran una mayor predominancia de mujeres que los empleos tradicionales con mayor protección social (Valverde, 2018). De hecho, un estudio de Global Wage Report (2018) señala que, si bien las mujeres representan el 40 por ciento de la fuerza laboral en el mercado de trabajo desde hace 20 años, constituyen el 57,3 por ciento en el ámbito del trabajo informal.

Según Halperin Weisburd (2009) el género femenino experimenta obstáculos culturales arraigados que inciden por ejemplo en la falta de cobertura jurídico-legal en cuanto a sus derechos sociolaborales integrales. En este sentido, un informe del Banco Mundial (2019) señala que a nivel global a las mujeres solo se les reconoce tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres. Y cobran un 20 por ciento menos que los hombres en promedio. A nivel local, dicha brecha salarial alcanza incluso el 25 por ciento (OIT, 2018, 2019).

Según un informe del Ministerio de Empleo Trabajo y Seguridad Social (METySS, 2018), si bien las brechas de género en la participación laboral de las mujeres han dis-

minuido en los últimos 10 años en todo el mundo, la tasa de participación de los varones sigue siendo un 31 por ciento mayor que la de las mujeres. Lo que se expresa en menores oportunidades laborales y una segregación tanto vertical como horizontal en el mercado de trabajo. Las mujeres que trabajan están sobrerrepresentadas en las áreas de trabajo de limpieza en casas particulares, salud y educación, mientras que presentan una participación reducida en las áreas de construcción, transporte e industria. Y esto ocurre aun cuando las mujeres han avanzado en sus logros educativos (OIT, 2016). Pues las lógicas patriarcales que operan como estructura de poder subordinando a las mujeres a partir de relaciones socialmente instituidas, se expresan en la persistencia de la organización sexual-patriarcal del campo del trabajo. Allí no solo se relega a las mujeres hacia el desarrollo de tareas reproductivas y de cuidado en el ámbito doméstico, sino que plantea una distribución desigual de los trabajos productivos (Longo, Lenta y Zaldúa, 2018; Maruani, 1998).

Frente a este panorama se puede sostener que existe una alta dosis de precariedad laboral femenina que se mantiene y, en algunos aspectos, empeora, teniendo en cuenta el contexto general de precarización del trabajo que afecta más a las mujeres en esta órbita neoliberal (Lazo, 2009). La habitual rigidez determinada por los tiempos dedicados a trabajo de mercado, junto con las necesidades de tiempos de cuidados, tiene como resultado que, en general, las mujeres intensifiquen notablemente su tiempo de trabajo total (Carrasco, 2003; Lenta, Longo y Zaldúa, 2018b). En este sentido, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC, 2019) mientras que las mujeres que realizan trabajo no remunerado dedican en promedio 6,4 horas diarias a las actividades domésticas, los varones que destinan 3,4 horas por día. Asimismo, resulta clave resaltar que la tasa de participación de las mujeres en el trabajo doméstico alcanza casi al 90 por ciento, frente al 58 por ciento de los hombres que declara hacerlo. Y aun, cuando las mujeres desocupadas o inactivas dedican más cantidad de tiempo, las mujeres ocupadas destinan un tiempo sustantivo (7,6 y 6,7 horas, respectivamente). Lo cual genera largas jornadas de trabajo total y limita la disponibilidad de tiempo “para sí”, dedicadas al autocuidado, al esparcimiento o la capacitación.

Otro aspecto a resaltar del informe (INDEC, 2019) es que la situación ocupacional, el nivel de ingreso, la posición en el hogar, el nivel educativo o la edad, no cambia significativamente la cantidad de tiempo que mujeres y varones destinan al trabajo no remunerado. La única condición por la cual los varones incrementan moderadamente su dedicación es la presencia de niños o niñas menores de seis años en el hogar, pero siempre en proporciones sustantivamente menores a las mujeres.

A su vez, las mujeres de hogares de menores ingresos son las que más tiempo destinan al trabajo no remunerado, ya que enfrentan las mayores demandas de cuidado, tienen pocas alternativas para su organización, y acceden a débiles oportunidades de trabajo remunerado (INDEC, 2019).

2. El trabajo y la participación sindical de las mujeres

En el mundo del trabajo el reclamo de una mayor participación de mujeres en los espacios sindicales estuvo presente desde el comienzo de la organización del sindicalismo argentino hacia finales del siglo XIX. Históricamente, las pioneras en la lucha feminista como Flora Tristán en Europa en el siglo XIX o Virginia Bolten, Carolina Muzzilli y Salvadora Medina Onrubia en Argentina a comienzos del siglo XX, hicieron foco en la denuncia de la doble subordinación de las trabajadoras: por la explotación de clase social y la opresión de género. Cuestionaban las autoridades eclesiásticas, patronales, estatales y familiares que buscaban dominar el cuerpo y la vida de las mujeres y restringían la posibilidad de decidir sobre sus propias vidas, participar libremente en los espacios sociales y organizarse colectivamente con sus pares mujeres y/o trabajadores (Lenta, Longo y Zaldúa, 2018a). Por ello, los debates en torno a la necesidad de incorporar las demandas del movimiento feminista en los programas y estrategias sindicales históricamente implicaron conflictos y resistencias impuestas tanto desde el poder estatal, patronal o eclesiásticos como por los propios pares de clase quienes las veían como enemigas o amenazas para la pérdida del puesto de trabajo (Bonacorsi y Carrario, 2012; Carrario, 2012).

Los sindicatos, como otras instituciones sociales, son organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre los géneros, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. En ese contexto, la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización, como la cuestión subjetiva del reconocimiento de la problemática por parte de los actores sindicales (Aspiazu, 2014, 2019; Barrancos, 2014).

La ley 25.674/2002 sobre cupo sindical femenino fue una ley de acción afirmativa que en Argentina buscó favorecer la participación de las mujeres en las estructuras sindicales. Propone establecer un mínimo del 30 por ciento de participación femenina en los cargos electivos de los sindicatos y la participación de las mismas en las comisiones de negociación. Sin embargo, según un estudio del MTEySS (2017) no hay mujeres ocupando cargos en las comisiones directivas de las ramas tradicionalmente asociadas al trabajo masculino como el transporte, la metalurgia y la construcción. A su vez, en otro informe del MTEySS (2018) se señala una relación entre la tasa de actividad de las mujeres y la participación en los cargos sindicales. Sin embargo, pocas mujeres se encuentran en los cargos de mayor responsabilidad como secretarías generales (18 por ciento) y la mayoría ocupa cargos tradicionalmente asociados a las problemáticas de las mujeres como las secretarías de género o desarrollo social (74 por ciento). En este marco, nos interrogamos en torno a ¿cómo se caracteriza la participación social de las mujeres que desempeñan cargos sindicales en Argentina? ¿Cuáles son los obstáculos y facilitadores de la participación de las mujeres en los espacios sindicales? ¿Qué afectaciones subjetivas se observan? ¿Cuáles son las estrategias colectivas implementadas en la participación?

3. Psicología social comunitaria, género y participación

Desde la experiencia y el desarrollo de la psicología social comunitaria en Latinoamérica se ha puesto énfasis en las prácticas de investigación e intervención en el valor de los procesos psico-sociales como espacio que permite articular e integrar los procesos y transformaciones subjetivas y colectivas, acentuando en el poder-hacer colectivo de las comunidades (Longo, Lenta y Zaldúa, 2018). Especialmente, se ha trabajado en lo que respecta a la deconstrucción de las ideologías de sumisión y resignación, que dan lugar a una actitud fatalista de la realidad y a una identidad de “oprimido” y “explotado” que obstaculizan los procesos psicosociales de concientización y problematización de la vida cotidiana para el empoderamiento (Góis, 2008, 2012). Tanto en los trabajos de psicología social comunitaria desarrollados en Latinoamérica como en otros lugares del mundo, resulta clave la concepción de los procesos de empoderamiento y de transformación mediados por la participación y el compromiso de los grupos organizados y de las personas interesadas en una comunidad (Montero, 2010; Lenta, Longo y Zaldúa, 2018a). La psicología social comunitaria requiere de un sujeto activo con el potencial de solucionar los problemas de la comunidad, a partir de pensar críticamente su realidad, de organizarse y articular respuestas colectivas y creativas ante situaciones de adversidad (Giorgi, Rodríguez y Rudolf, 2011).

El género como categoría explicativa que permite elucidar la imposición de las categorías sociales sobre los cuerpos sexuados (Scott, 1986, Lagarde, 2007, Lamas, 2002) permite connotar las relaciones de poder construidas socio-históricamente a través de un orden que es el patriarcado en los diferentes espacios sociales. De este modo, el territorio de lo comunitario y la participación aparecen potenciados y restringidos por las relaciones de poder generizadas. En tanto institución social, más allá de sus formas, el patriarcado cumple la función de jerarquizar y controlar socialmente los cuerpos, lo que produce desigualdades sobre las diferencias. Es decir, produce la subalternización política y la precarización de ciertos sujetos sociales: las mujeres y las personas con identidades no heteronormativas (Plummer, 2013; Fernández, 2009). Desde la psicología social comunitaria, la participación social de las mujeres ha sido estudiada a partir de la organización en movimientos sociales y políticos en las últimas décadas a partir de la ruptura y potencialidades de los estereotipos, restricciones e innovaciones de las relaciones sociales de género. Sin embargo, son escasos los estudios que se han preocupado por la participación de las mujeres, adoptando una perspectiva feminista en el análisis de las organizaciones sindicales desde la perspectiva de la psicología social comunitaria (Longo, Lenta y Zaldúa, 2017). Es un desafío para la psicología social comunitaria abordar las dificultades que se presentan a las mujeres para mantener una participación sostenida en los espacios sindicales, producto de su inserción desigual en el mercado de trabajo, de la sobrecarga de las tareas reproductivas y de cuidados, y de las relaciones de pareja (Migliaro y otros, 2019). Y al mismo tiempo analizar las diferentes estrategias y experiencias innovadoras y colectivas que son

promovidas por las mujeres para enfrentar contextos de desventajas en los sindicatos. Unos de los retos es profundizar el diálogo con la teoría y epistemología feminista y ahondar en lo que respecta a la crítica estructural del androcentrismo que permite vislumbrar la operatoria de dos tipos de poder: el poder patriarcal doméstico, por un lado, y el poder patriarcal burocrático, por otro que incide en la vida cotidiana de las mujeres y en las trayectorias laborales actuales (Fraser, 2015).

4. Estrategia metodológica

Desde un paradigma de investigación social cualitativa y crítica, este trabajo delimita al problema de estudio en un entramado histórico-social que es moldeado por valores y prácticas sociales, económicas, culturales, étnicas y de género. La metodología propuesta considera que todo proceso de producción de conocimiento es una construcción teórica que surge a partir de la acción desde una dialéctica de subjetivación y de objetivación de la realidad que se busca conocer. La creatividad, la reflexividad y el compromiso asumido con la realidad estudiada son aspectos clave de este enfoque investigativo (Minayo, 2009, 2010). Y se cuestiona la posibilidad y el deseo de la objetividad como una meta de la investigación, así como la relación que se establece entre la persona que conoce y aquello que busca conocer, entre la persona que investiga y la que es investigada. Asimismo, desde la epistemología feminista se critica la utilización de la objetividad como medio patriarcal de control, el desapego emocional y la suposición de que hay un mundo social que puede ser observado de manera externa a la conciencia de las personas (Blázquez, 2012).

En consistencia con esta mirada, en este estudio intenta contribuir en la autonomía de pensamiento y acción de los colectivos sociales con los que se emprenden procesos de investigación cogestionados. Partimos de procesos de investigación en lo que rescatamos las prácticas del campo psicosocial y proponemos una praxis crítica, dialógica, participativa, reflexiva y problematizadora de las situaciones de desigualdad, opresión y las violencias. Asimismo, se espera que del proceso surjan dispositivos innovadores y socializadores de técnicas, propósito que contempla la reflexividad sobre los objetivos para investigar, intervenir y validar contextualmente (Zaldúa, Longo, Lenta y Sopransi, 2014).

Desde este marco y en función del problema planteado, se desarrolló un diseño de investigación de tipo exploratorio-descriptivo que permitió desarrollar el objetivo de: analizar las transformaciones subjetivas y colectivas de mujeres participantes en espacios sindicales. Además, se estableció una conexión entre los estudios cualitativos y la epistemología feminista, ya que existen evidencias de que las desigualdades de género impactan negativamente en la calidad de la investigación científica y, por lo tanto, de la existencia de una necesidad imperante de desplazar los modelos de producción de conocimiento tradicionales (European Gender Summit, 2011) y transformarlos. Supone develar las formas, maneras, estrategias, discursos que van definiendo a ciertos grupos sociales como “otros”

y “otras” desde lugares de poder y dominación (Curiel, 2013). La investigación está teñida por una preocupación específica por los aspectos teóricos, políticos y éticos en la investigación social, siendo ésta su característica distintiva (Ramazanoglu y Holland, 2002). El trabajo de campo se llevó adelante entre diciembre de 2018 y marzo de 2019. A partir de una lógica cualitativa se intentó, mediante las narrativas de las participantes, interpretar las dinámicas de las prácticas y los significados de las historias que reconstruyen las mujeres sobre su vida cotidiana en relación al trabajo y a la participación sindical. En el proceso de investigación se apeló a la reflexividad -como atención vigilante sobre los modos de construcción del conocimiento- permite desdoblamiento metodológicos al poner en discusión las modalidades de relación que se establecen con los y las participantes de una investigación y, en este sentido, posibilita un cuestionamiento a los procedimientos investigativos adoptados, interpelando y demandando el enfrentamiento de la violencia epistémica a través de la recuperación de informaciones en áreas silenciadas (Sivak, 2010). En este sentido, experiencia, vivencia, sentido común, acción social, intencionalidad y significado constituyen la superficie en la cual se alza la posibilidad de la comprensión, actitud que es al mismo tiempo arte y ciencia de la investigación cualitativa (Minayo, 2010).

Participantes y muestra: participaron 15 mujeres trabajadoras de diferentes áreas de inserción (5 de salud, 5 de educación, 4 de transporte y 1 de la industria textil) con participación sindical y cargos sindicales (6 cargos de base/delegadas y 9 de comisiones directivas de las cuales 5 pertenecía al área de género y/o mujeres y 4 a otras áreas).

Tipo de muestreo: se implementó una muestra de tipo intencional no probabilística de casos típicos con la modalidad de bola de nieve. Los criterios de inclusión-exclusión fueron: pertinencia, accesibilidad, voluntariedad, ejercicio actual de cargo sindical y ubicación en el territorio del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Se buscó que la muestra fuera heterogénea en cuanto al tipo de cargo sindical (cargo de base y comisión directiva) y área (salud, educación, transporte e industria). El tamaño de la muestra estuvo sujeto a criterios de saturación conceptual.

Fuentes e instrumentos: se implementaron relatos de vida a un conjunto de trabajadoras que se encontraban participando en organizaciones sindicales en el momento del estudio, en la región del AMBA. A partir del desarrollo de entrevistas biográficas (Chase, 2015), se indagaron los siguientes tópicos propuestos por las investigadoras: trayectoria laboral, características de las relaciones afectivas y vinculares en el trabajo, modalidades de participación sindical y de género y afectaciones subjetivas y colectivas de la participación. Se buscó producir datos de mayor intensidad a partir de la producción de narrativas singulares sobre la experiencia colectiva.

Sistematización e interpretación de los datos: a partir de la desgrabación de las entrevistas biográficas se procedió a la organización de las mismas según las dimensiones de análisis de la investigación y de categorías analíticas emergentes de los datos. El trabajo de análisis que se presenta priorizó una exégesis transversal de las narrativas de las participantes por sobre la exégesis singular, en función del problema de estudio.

Ética de la investigación: en cuanto a las consideraciones éticas, desde una perspectiva de la ética relacional y crítica (Dussel, 1998), se buscó considerar a las participantes como sujetas activas en el proceso de investigación con capacidad producir conocimientos. Se instó a la participación activa y comprometida en el proceso de indagación e interpretación de los datos, tanto desde las investigadoras como de las participantes con el objetivo de producir conocimiento relevante para la acción social de las propias mujeres trabajadoras.

Asimismo, se implementó un consentimiento libre e informado acerca del tipo y modalidad de participación propuesto para el desarrollo del estudio.

5. Resultados

5.a. Los problemas de las mujeres en el trabajo

A las transformaciones en las relaciones del trabajo con la precarización y flexibilización laboral para las mujeres trabajadoras se añade la emergencia de las problemáticas específicas en base a las desigualdades de género. Según la OIT (2017) quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, son quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso y distintas violencias. Este es el caso de las mujeres quienes son acosadas sexualmente por sus superiores jerárquicos o pares, asediadas por su condición de madres o situación de embarazo y discriminadas para el acceso a determinados puestos y categorías laborales y sindicales por su condición de género:

“(...) se privilegian por ejemplo en la guardia que sean varones porque hay situaciones agudas, un varón puede resolver mejor (...)”. Alba, sector salud, comisión directiva.

“(...) yo me acuerdo que después del accidente, empezamos a viajar en las cabinas nosotros (...). Y siempre había un guarda desubicado que te invitaba a tomar un café, yo creo que esa es una de las problemáticas (...)” Melina, sector transporte, comisión directiva

“También otras dificultades que tenemos (...) es la violencia que también se vive dentro de los tipos de conducción, y bueno en eso estamos cada vez ayudando más a las compañeras a que se puedan empoderar y que puedan denunciar (...)”. María, sector salud, directiva.

“(...) a todos nos insultan los usuarios, pero a nosotras nos dicen ‘puta’ o ‘andá a lavar los platos’ o te quieren ayudar a levantar la barrera (...). En la pelea entre listas se ve porque

a una compañera para agredirla, un viejo de la [nombre de la lista sindical] encerró y la quiso besar y toquetear para asustar. A un tipo le pega”. Luana, sector transporte, delegada de base.

“(...) hay un vasto sector que empieza a reconocerse en esa situación, por ejemplo en los sectores de trabajo, en los ministerios, en los hospitales, empieza a reconocerse porque vos te das cuenta por el eco, porque llegan y comentan “Tuve que venir corriendo, porque tuve que dar al nene, al final esto no es vida” esos comentarios, yo pienso que la mujer trabajadora hace eso más potente en la cuestión de que a mí me toca peor que a los varones, mi situación laboral es peor, mi situación salarial es peor”. Diana, sector salud, comisión directiva área género.

Como resulta en las narrativas, las mujeres sufren formas específicas de subordinación de estatus y discriminación laboral y sindical aun cuando las normativas laborales hayan establecido la igualdad de género en las condiciones laborales. Se destacan entonces dos modalidades visibles de configuración de las problemáticas de las mujeres en el trabajo. Por un lado, aquellas directamente vinculadas a los estereotipos tradicionales de género en donde se supone a las mujeres incapaces (débiles o frágiles) para realizar ciertas tareas como se observa en el espacio del transporte o en donde se naturaliza su rol como cuidadoras de las cargas familiares en contraposición del mundo del trabajo asalariado.

Por otro lado, se identifica que muchas de las situaciones de violencia que viven el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores en el espacio del trabajo adquieren una particularidad exacerbada en función del género y la objetualización o cosificación del cuerpo femenino. De este modo, el asedio o acoso laboral tiende a adquirir una connotación sexual hacia las mujeres, lo mismo que los insultos y las formas que alcanza cualquier otra práctica de violencia.

A su vez, existen otra modalidad en donde las problemáticas específicas de las mujeres en el trabajo resultan mayormente invisibilizadas:

“Entonces una compañera se tomó licencia por maternidad y perdió. Perdió porque se fue rezagando. Son como dos años en los que no podés estar al cien por cien, en los que no producís como los demás y ya después no podés concursar, pelear por el ascenso. No es una traba. Es una elección que tiene muchas consecuencias para nosotras, pero para los hombres, nada”. Irina, sector educación, comisión directiva.

“Cuando trabajaba en la otra fábrica que cerró, en Morón ¿Por qué cerró? El patrón, el dueño tenía tres fábricas, dos en la que eran todos varones y una solo de mujeres las obreras en la planta (...) cuando la crisis estuvo con todo, tenía que cerrar una planta y decidió cerra la de mujeres ¿Por qué? ¿Por qué la nuestra si nosotras incluso producíamos más, mejor y con menos problemas que la de los tipos? El argumento patronal era que ellos tenían que mantener familias. Y nosotras ¿no? Pero a eso nadie lo veía. Nadie lo

ve como discriminación". Macarena, sector industrial textil, delegada de base.

La naturalización de la división sexual patriarcal del trabajo que ubica a las mujeres como responsables del trabajo de cuidado en el espacio doméstico opera invisibilizando su lugar de proveedoras -incluso únicas en muchos hogares- al mismo tiempo en que desresponsabiliza a los varones respecto del cuidado. Como consecuencia, en el espacio social del trabajo las decisiones sobre la maternidad y paternidad presentan consecuencias divergentes. Mientras que para las mujeres puede implicar un rezago en cuanto a la carrera profesional-laboral, en el caso de los varones puede constituirse en un factor de protección ante los avatares de la crisis económica y de las elecciones sobre quienes deben conservar el puesto de trabajo.

5.b. La iteración participativa y las transformaciones subjetivas y colectivas

La desnaturalización de los problemas en el trabajo en base a las desigualdades de género, constituyen un hito en las trayectorias de vida y participación sindical de las mujeres entrevistadas. Sin embargo, dicho proceso psicosocial de desnaturalización no acontece ni de manera aislada ni única. La participación en espacios de organización sindical favorece el reconocimiento de obstáculos y desigualdades de género no visibilizadas de manera individual:

"(...) si te ponés a pensar desde este lado ves es que los varones tienen más lugares en los espacios porque para ellos es más fácil militar (...) es un hecho que nos cuesta más participar en muchas actividades si nos hacemos cargo de la familia, de los hijos y esas cosas (...) a nosotras nos cuesta un poco más dejar la casa de lado por el sindicato o por el estar en algunos lugares". Nancy, educación, mesa directiva.

"Es un clásico, lo que a vos te cuesta diez, a los tipos les cuesta uno para llegar al mismo lugar. Antes yo no me habilitaba, pensaba que tenía que saber más, hacer más. Pero después me fui dando cuenta de que, aunque sean un queso los tipos, ellos se la creen. Creen que les corresponde estar ahí mandando en el sindicato. Si yo soy tu compañera, tu igual ¿Por qué tengo que yo escribir siempre el acta si no soy la secretaria o el secretario de nadie? Pero yo lo hacía y contenta ¿Eh? Pensaba que así iba ganando experiencia. En cambio, los tipos van de protagonistas de una. No necesitan demostrar nada a nadie o a sí mismos". Giuliana, área educación, comisión directiva.

"No era un tema que fuera tan iluminado en relación a las prácticas cotidianas. En el gremio siempre los oradores, los que conducían las marchas, eran los hombres. En algún momento yo empecé a tener ciertos conflictos en relación a cómo eran también considerada las compañeras. Siempre era algo muy..., una lectura interna, tuve agarradas con algún compañero gremialista (...) me di cuenta de que era discriminador, no solo por mi etnia sino por ser mujer y se lo planteé". Alba, sector salud, comisión directiva.

En las entrevistas realizadas, la desnaturalización y problematización de los problemas específicos de las mujeres en el trabajo emergieron como correlato de la visibilización y organización por los problemas generales como parte de la clase trabajadora. Ante ello, la participación social en espacios colectivos de organización sindical mixtos, habilitaron la posibilidad de repensar los problemas de la vida cotidiana en la medida en que otros problemas nuevos fueron emergiendo ante el intento de participación, especialmente los que restringían la participación de las mujeres en los espacios de mayor poder o visibilidad en las organizaciones. Las modalidades de habitar los espacios de participación sindical se observan diferenciadas por las condiciones y subjetivación de género que opera como barrera hetero o auto impuesta para el ejercicio equitativo de los roles en las organizaciones. Las narrativas señalan tanto los límites que las propias mujeres le daban a su participación al no considerarse suficientemente capacitadas para ocupar ciertos espacios como las restricciones provenientes del entorno: descalificaciones de compañeros o realización de tareas de cuidado. En todos los casos, el cercenamiento de la participación de las mujeres en los espacios sindicales, aparecen sostenidas en el orden patriarcal de género que busca ubicar a las mujeres siempre en un orden secundario y subalterno.

No obstante, las narrativas también dan cuenta de que la participación de las mujeres en espacios sociales y sindicales no-mixtos favorecieron la desnaturalización de dichos problemas de la vida cotidiana como no poder asistir a reuniones por la carga del cuidado, la desvalorización de la palabra de las mujeres en asambleas y otros espacios, la ausencia de mujeres en espacios de conducción:

"(...) [al conocer experiencias de otras trabajadoras] nos empezó a hacer un poco de ruido porque en el ferrocarril tenemos compañeras en limpieza en su gran mayoría, evasión y la que llegaban a boletería era como listo, ya está, terminó tu carrera ahí y en el Subte ya tenían compañeras guardas, conductoras". Marcia, sector transporte, comisión directiva

"(...) el primer Ni Una Menos, el primer 3 de junio, fuimos con una bandera de cartón fue una improvisación total. Bueno y después empezamos a consolidarnos un poco con eso, con esto de Ni una Menos, con los casos de violencia hacia las mujeres que empezaban a crecer, empezaban a crecer también (...)". Melina, sector transporte, comisión directiva

"Empezar a hablar de acoso sexual fue muy importante para nosotras. Con lo de Thelma [Fardín] se puso todo a flor de piel acá ¿Quién de nosotras no vivió una cosa que no te gustaba en la familia? En el trabajo, miles. En el rubro es muy común [que te acose] el capataz cuando sos piba, cuando entrás (...) Nos ayudó a ser más unidas, a ser más... menos dura con la otra y eso nos ayuda a defendernos cuando nos atacan o nos quieren correr de lado incluso digamos en lo sindical". Macarena, sector industrial textil, delegada de base

“(...) en Ni Una Menos, el 8A, los encuentros nacionales de mujeres, los encuentros regionales muy interesantes. Después fue llevado al San Martín, al encuentro regional de Zona Norte, en regionales de Zona Sur y de CABA, entonces fuimos participando y yendo con propuestas de intervención y con talleres (...). Llevamos el tema de la precarización laboral (...) estamos debatiendo porque queremos una salud distinta, como llevamos la salud pública, pensarla como un proyecto de salud distinto. Me parece que eso fue muy interesante con los talleres”. Verónica, sector salud (...). Verónica, sector salud, delegada de base

Especialmente la participación en los Encuentro Nacionales de Mujeres y en las movilizaciones y procesos sociales como el #NiUnaMenos, #MareaVerde, #ParoMundialdeMujeres y #MiráCómoNosPonemos vuelven sobre los espacios mixtos aportando a la problematización y conciencia crítica de las violencias de género que atraviesan de modo particular los espacios del trabajo. La participación social y sindical moldea transformaciones subjetivas y colectivas que reconfigura trayectorias vitales e interpela las estructuras de poder en los espacios de trabajo y también en los sindicatos. Iterativamente, la participación sindical de las mujeres para organizarse por sus derechos con el conjunto de sus compañeros trabajadores les permite lograr una mejora en sus condiciones laborales y ocupar nuevos espacios sociales. Al mismo tiempo las confronta a nuevas trabas y obstáculos basadas en las jerarquías de género muchas de las cuales fueron desencadenantes para iniciar la participación organizada. A su vez, el encontrarse con otras mujeres en otros espacios sociales o resignificar sus propias vivencias en función de movimientos colectivos antipatriarcales, se vuelve sobre las organizaciones interpelando las lógicas tradicionales que segregan la participación de las mujeres y requiere inventar nuevas estrategias para democratizar los espacios de organización en el mundo del trabajo.

5.c. Estrategias innovadoras de organización de las mujeres trabajadoras

Las mujeres desde diferentes proyectos e iniciativas ponen en juego estrategias colectivas en las que van encontrando diferentes formas de afrontar situaciones de inequidades al interior de sus trabajos, en sus propias organizaciones sindicales y en sus trayectorias personales. En primer lugar, van creando alianzas entre mujeres, puntos de encuentros y prácticas innovadoras en las que crean y recrean nuevas lógicas sindicales en clave de inclusión y simultáneamente promueven transformaciones personales. Las modalidades de organización, resistencia y afrontamiento de las mujeres en colectivos de trabajo con culturas dominantes patriarcales propiciaron, en contextos particulares de participación política y gremial, la constitución de vínculos de sororidad e implementación de estrategias de cuidado de sí y de las otras frente a situaciones de múltiples violencias (Laudano, 2006). En las narrativas se resaltan los espacios que fueron creando en los procesos de participación social y sindical para desarrollar actividades de reflexión, estudio,

contención y acompañamiento:

“Nosotras apoyamos cualquier iniciativa que tenga que ver con el género y afrontamos todo lo que nos queda, de hechos son muchas tareas. Hoy ya estamos pensando colectivamente un protocolo. Y eso es maravilloso, porque en tan poco tiempo de secretaria de género ya estamos pensando en un protocolo. Estamos pensando el tema de las disidencias, ya dejar de ser el espacio de género o el espacio de mujeres, es de mujeres, lesbianas, travestis, trans toda una concepción política que la estamos debatiendo también hacia adentro, el tema del ILE, el tema del aborto”. Verónica, sector salud, delegada de base

“La secretaria de género y los feminismos fueron importante, agradezco a las mujeres feministas que me abrieron la puerta para ayudarme a crecer a formarme, yo hice la escuela de sociopolítica en la UBA, que eso fue una propuesta política de las feministas, para mujeres territoriales sindicalistas, y había también compañeras académicas. Eso fue en Sociales, en el año 2010. Creo que sí, por ahí tengo el diplomita, que fue enriquecedor”, María, sector salud, comisión directiva.

“(...) lanzamos ahora después del 25 de noviembre una nueva campaña, como ya lo veníamos haciendo, una nueva campaña con documentos, con videos, con flyers, con figuras donde nosotros hablamos que la deuda es violencia, el tema de los cuidados y la responsabilidad de los cuidados recae solamente sobre las mujeres es violencia”. (...) En el 2018 inauguramos la Diplomatura en Feminismo, Trabajo y Políticas Públicas articulada entre el Instituto Interdisciplinario de Género de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA”. Marcela, sector educación, comisión directiva.

“La Casa que Abraza el proyecto de un espacio de contención y asesoramiento para mujeres que están atravesando situaciones de violencia de género en la seccional Haedo de la línea Sarmiento. (...) también abarca también dar talleres, También es para empezar a abrir debates también con los varones, también hay muchos que están bastante integrados, pero también empezar a dar debates”. Laura, sector transporte, delegada de base”. Luana, sector transporte, delegada de base.

Las estrategias desarrolladas por las mujeres dan cuenta de la construcción de un poder colectivo que les permite crear diferentes propuestas y proyectos que desafían las dinámicas laborales permeadas por lógicas patriarcales. Sin lugar a dudas las mujeres vienen dando un dinamismo particular en la configuración de los sindicatos y en ese proceso van generando desde diversas iniciativas y procesos de equidad y mejoramiento de la situación de las mujeres.

6. Conclusiones

Las mujeres en el espacio sindical han lidiado históricamente con procesos de invisibilización y no reconocimiento por parte de las estructuras de funcionamiento de los sindicatos. En ese camino han propiciado dinámicas instituyentes tendientes a la ruptura del silenciamiento y discriminación histórica de las mujeres en el mundo del trabajo. En la actualidad, las mujeres siguen encontrando diversos obstáculos en lo que respecta a la participación activa en el mundo sindical, particularmente en sus estructuras de dirección, pero también en la organización de la vida cotidiana, lo que implica al espacio del trabajo y a la combinación de éste con las demandas del espacio familiar.

El avance del movimiento de mujeres, del feminismo y los vínculos y diálogos de ambos con mujeres sindicalistas ha propiciado un proceso enriquecimiento alianzas y elaboración de estrategias colectivas desplegadas por las mujeres que participan activamente en el mundo sindical. Las apuestas colectivas de las mujeres en el mundo del trabajo han producido dinámicas instituyentes que han incidido positivamente en su devenir laboral, pero también en sus dinámicas personales y vinculares. Las mujeres asumen desde sus trayectorias sindicales, laborales y personales la necesidad de quebrar con lógicas de silenciamiento e invisibilización históricas por las que atravesaron en el mundo del trabajo, en el espacio público.

El campo de la investigación y el devenir de la psicología social comunitaria -que se caracteriza por procesos de intervención social y estudios cualitativos críticos-, deben ser constantemente reformulados en función del momento histórico. Actualmente resulta relevante la tarea de visibilizar la incidencia del androcentrismo como mirada hegemónica en la producción de ciencia. Ya que la ciencia y la tecnología históricamente han sido campos definidos como masculinos.

Las experiencias desarrolladas por el movimiento de mujeres y el actual protagonismo desenvuelto por las mismas en diferentes espacios sociales invitan a la problematización, el análisis y profundización de la relación de lo político y lo personal, lo privado y lo público, lo pedagógico y lo ético y la vida cotidiana y la acción colectiva. Los procesos de desnaturalización, poder y transformación social constituyen categorías analíticas centrales de ambos campos que podrían propender a la retroalimentación de los dos territorios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antúnes, R. (2003). *Trabajo y superfluidad*. Buenos Aires, Argentina: Herramienta.

Arruzza, C., Bhattacharya, T. y Fraser, N. (2019). *Feminismo para el 99%*. Buenos Aires, Argentina: Para Avis.

Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. En *Realidad Económica*, (284), 10:36.

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

Banco Mundial (2019). *A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales*. En https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work?cid=EXT_WBTweetableSocialShare_EXT vía @BancoMundial

Barrancos, D. (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por derechos a la legislación positiva. En *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe* 11(2), 17-46.

Bauman, Z. (2012). *La globalización*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Blázquez, N., Flores, F. y Ríos Everardo, M. (2012). *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. Ciudad de México, México: UNAM.

Bonacorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. En *La Alijaba*, 16 (2), 125:140.

Carrario, M. (2010). *Políticas Públicas de Acción Positiva. Mujeres y representación sindical. La ley de cupo sindical femenino en Argentina*. Trabajo presentado para obtener el Diplomado de Estudios Avanzados (DEA), Universidad de Granada, España.

Carrasco, C. (2003). *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre, Brasil: Veraz Comunicação.

Chase, S. (2015). Investigación narrativa. En T. Denzin, & I. Lincoln, *Manual de investigación cualitativa. Volumen IV. Métodos de recolección y análisis de datos* (págs. 58-112). Buenos Aires, Argentina: Gedisa.

Curriel, O. (2013). La nación heterosexual. Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación, Brecha lésbica y en la Frontera, Bogotá.

Dussel, E. (1998). *Ética de la liberación*. Barcelona, Estado Español: Península.

European Gender Summit (2011). *Manifiesto for Integrated Action on the Gender Dimension in Research and Innovation*. Recuperado el 27 de noviembre de 2014, de http://www.gender-summit.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=278&Itemid=42

Federici, S. (2016). *Calibán y la bruja*. Buenos Aires, Argentina: Tinta Limón.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Buenos Aires, Argentina: Tinta Limón.

Fraser, N. (2015). Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el estado a la crisis neoliberal. Madrid y Quito: Traficantes de Sueños.

Fraser, N. (2009). El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia. En *New Left Review* 56, 41:58.

García-Calvente, M., Mateo-Rodríguez, I. y Eguiguren, A. (2004). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad. En *Gac Sanit* 18 (4), 35:44.

García (Comps.), *Historias de la Psicología Comunitaria en América Latina. Participación y transformación* (pp.399-421), Buenos Aires: Editorial Paidós

Giorgi, V., Rodríguez, A. & Rudolf, S. (2011). La Psicología Comunitaria en el Uruguay. Herencias y rupturas en relación con su historia. En M. Montero & I. Serrano

Global Wage Report (2018). *Informe mundial sobre salarios 2016/2017*. Ginebra, Suiza: ILO.

- Góis, C.W.L. (2008). *Saúde Comunitária: Pensar e fazer*. São Paulo: HUCITEC.
- Góis, C.W.L. (2012). *Psicología Clínico-Comunitária*. Fortaleza: Banco do Nordeste.
- Halperin Weisburd, L. (dir.) (2009). *Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso Argentino. Documentos de Trabajo N° 13*. Buenos Aires, Argentina: CEPED-UBA.
- Indec (2019). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto cuatrimestre de 2018*. Buenos Aires, Argentina: Indec. Visitado en https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajoeph_4trim18.pdf
- Kamberelis, G., y Dimitriadis, G. (2015). Grupos Focales. En T. Denzin, & Y. Lincoln, *Manual de investigación cualitativa. Volumen IV. Métodos de recolección y análisis de datos* (págs. 494-452). Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- Lagarde, M. (2007). *Los cautiverios de las mujeres: madres, esposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo, diferencia sexual y género*. Ciudad de México, México: Taurus.
- Lazo, N.G. (2009). "Los trabajos invisibles: reflexiones feministas sobre el trabajo de las mujeres. Defender y repensar los derechos sociales en tiempo de crisis" en Conferencia de las Jornadas organizadas por Surt el 13 de mayo en Barcelona. Visitado en <http://observatoridesc.org/files/09%20-%20Gemma%20Nicolas%20-%20Trabajos...>
- Lenta, M., Longo, R. y Zaldúa, G. (2018a). "El movimiento feminista. Breve genealogía de las demandas de las mujeres". En Zaldúa, G., Longo, R., Lenta, M. y Bottinelli, M. (comps.) *Dispositivos instituyentes sobre géneros y violencias* (págs. 13-16). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Lenta, M., Longo, R. y Zaldúa, G. (2018b). "Trabajadoras ferroviarias. Del mundo masculino a La Casa que Abraza". En Zaldúa, G., Longo, R., Lenta, M. y Bottinelli, M. (comps.) *Dispositivos instituyentes sobre géneros y violencias* (págs. 27-44). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Longo, R., Lenta, M. y Zaldúa, G. (2018). "Dispositivos de prevención y asistencia frente a las violencias de género". En Zaldúa, G., Longo, R., Lenta, M. y Bottinelli, M. (comps.) *Dispositivos instituyentes sobre géneros y violencias* (págs. 45-62). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Longo, R., Lenta, M. Zaldúa, G. (2017). Mujeres ferroviarias: participación, estrategias de cuidado y sororidad, en *Anuario de investigaciones* 23, 159:168.
- Minayo, M. (2009). *La artesanía de la investigación cualitativa*. Buenos Aires, Argentina: Lugar.
- Minayo, M. (2010). Los conceptos estructurantes de la investigación cualitativa. En *Revista Salud Colectiva* 6(3), 251:261.
- Migliaro, A., Rodríguez L., Krapovickas, J., y Cardeillac, J. (2019) Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo. *ReLaER Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 2019
- Montero, M. (2010). Fortalecimiento de la Ciudadanía y Transformación Social: Área de Encuentro entre la Psicología, en *Psiché* (19)2, 51:63.
- MTESyS (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: MTESyS.
- MTESyS (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Buenos Aires, Argentina: MTESyS.
- OIT (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 – Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Informe: las mujeres en el trabajo*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2017) *Acoso laboral hacia las mujeres*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Visitado el 11/5/2018, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Ramazanoglu, C. y Holland, J. (2002). *Feminist methodology: Challenges and Choices* Londres: Sage.
- Sopransi, M.B. (2011). Criticidad y relación: Dimensiones necesarias de la ética en la psicología comunitaria. En Zaldúa, G. (ed.) *Epistemes y prácticas en Psicología Preventiva* (pp. 113-120). Buenos Aires: Eudeba.
- Scott, J. (1986). Gender: a Useful Category of Historical Analysis. En *American Historical Review* 91, 1053:1075.
- Valverde, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI*. Tesis de doctorado. Universidad Complutense de Madrid.
- Zaldúa, G., Longo, R., Lenta, M. y Sopransi, M. (2014). Exigibilidad de derechos de personas en situación de prostitución y dispositivos comunitarios en CABA. En *Anuario de Investigaciones* (19)2, 1-23.

Fecha de recepción: 8 de marzo de 2019

Fecha de aceptación: 10 de septiembre de 2019