

La tormenta perfecta. Revisitando, una vez más, los estudios sobre cupo sindical en Argentina.

Victoria Estermann, CInIG, IdIHCS, UNLP/CONICET

victoria.estermann@gmail.com

Introducción

La sanción del cupo femenino al interior de los sindicatos generó un gran intercambio entre diversas posiciones. En un primer momento, se separaba entre quienes señalaban que era una buena forma de incorporar mujeres a los espacios de decisión y quienes lo criticaban porque era una propuesta foránea, instalada por fuera de los sindicatos y sin sustento en las bases. A medida que pasó el tiempo, se hicieron evaluaciones en torno a la situación de las mujeres en los espacios de decisión y el impacto de estas propuestas.

En este trabajo nos proponemos analizar cómo impacta el cupo sindical en las trayectorias de mujeres sindicalistas de la Asociación Bancaria, sindicato de trabajadores de bancos de Argentina, en espacios de conducción, intermedios y nacionales, contrastando ese primer momento de ingreso de las mujeres a los espacios de decisión con las transformaciones ocurridas a partir del inicio del ciclo de movilizaciones feministas en 2015-2019.

Consideramos que, si bien estas incorporaciones reproducen la división sexual del trabajo al interior de los secretariados y se generan estrategias informales de retaceo de información; el incorporar a una “masa crítica” de mujeres en estos espacios ocasiona que las mismas desarrollen estrategias y complicidades para afrontar estos desafíos.

Cuando esto se conjuga con el proceso de apertura de la sociedad en relación con las discusiones feministas, se produce un proceso de transformación en la percepción de las trayectorias de estas mujeres así como resignificación de sus militancias.

Este trabajo se desprende de una investigación más amplia que busca analizar las tensiones y potencialidades entre las narrativas feministas que conviven al interior de la Asociación Bancaria en el período 2013-2023 y el proceso de construcción del sindicalismo feminista en tanto narrativa oficial. Para ello encaramos una investigación cualitativa donde realizamos 30 entrevistas en profundidad a sindicalistas bancarias en instancias de base, de conducción medias y a dirigentes nacionales y provinciales en 2022, 2023 y 2024, además de observación participante en eventos, marchas y actividades organizadas por el sindicato. A esto

lo complementamos con el relevo de entrevistas radiales a la secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad.

2. Las políticas de acción positiva: Los asientos reservados

Lo que hoy conocemos como “acción positiva” tiene su origen como reacción a las protestas protagonizadas por la población afroamericana, en los años '60 en Estados Unidos. En términos generales abarcan una serie de medidas o planes en relación con la legislación, que buscan eliminar la desigualdad de representación de grupos considerados en minoría. Analizando la situación desventajosa que corren las mujeres a la hora de insertarse en los espacios de poder, se han desarrollado distintos tipos de políticas, destinadas a acortar cada vez más esta brecha.

Las medidas de acción positiva y de paridad se aplicaron en varios países con el objetivo de fomentar la inserción de las mujeres en los ámbitos de representación política y de toma de decisiones públicas. Entre ellas, los tipos de medidas más utilizadas son los sistemas de cupos para cargos electivos, que buscan garantizar la conformación de una cantidad de mujeres, en alrededor del 30% del total de cargos, o bien un criterio de “representación especular” de la sociedad que refleje la proporción por sexo del electorado que lo elige. Se busca con esto generar una “masa crítica” de mujeres que permitan ampliar la discusión hacia diversos horizontes (Osborne, 2005:176).

En la Argentina hay dos leyes que influyen, como medidas de discriminación positiva, en romper las desigualdades de género. Estas son la ley de cupo femenino (Nº 24.012)¹ y la llamada ley de cupo sindical femenino (Nº 25.674).

La ley de cupo femenino, promulgada el 6 de noviembre de 1991 se basó en el proyecto presentado en el Senado por Margarita Malharro de Torres, perteneciente a la Unión Cívica Radical. Su contenido establece que las listas de partidos políticos para cargos electivos nacionales deben tener como mínimo un 30% de candidatas mujeres. La Argentina fue el primer país del mundo que estableció un cupo femenino de cumplimiento obligatorio.

La ley de cupo sindical femenino se sancionó el 6 de noviembre de 2002. Establece que las listas sindicales deben incorporar un 30% de mujeres en puestos donde sea posible su elección.

¹ En noviembre de 2017 se sancionó la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (Ley 27.412). La misma modifica el Artículo 60 bis del Código Electoral estableciendo como requisito para la oficialización de listas de Senadores/as y Diputados/as nacionales, como Parlamentarios/as del Mercosur, la obligatoriedad de ubicar de manera intercalada mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a hasta el/la último/a candidato/a suplente.

Y cuando la cantidad de mujeres no alcanzase el 30% del total de trabajadores, el cupo debe ser proporcional a dicha cantidad. Además incorpora la necesidad de que haya en cada unidad de negociación colectiva una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

2.1 El cupo sindical y sus discusiones

A la hora de reconstruir las discusiones en torno a la importancia de esta ley, podemos ver que las sindicalistas presentaban, en ese entonces, visiones encontradas. Quienes fueron parte de las negociaciones políticas, se hicieron eco de los reclamos desde distintos espacios de mujeres en los 90's y avanzaron en la búsqueda de incorporar una medida de acción positiva en las listas sindicales, ya que esto permitiría el avance de las mujeres en los espacios de decisión sindical. (Bonnacorsi y Carrario, 2012; Arriaga y Monterisi, 2021)

Por otro lado, un grupo de sindicalistas planteaban que en realidad el cupo era una medida foránea, incorporada desde afuera y sin una participación efectiva de las bases sindicales, lo que hacía que no fuese una ley que se militase y defendiese desde las mujeres sindicalistas. Al mismo tiempo, estaba desacoplado de la capacidad de agencia de las trabajadoras sindicalizadas. (Carrario y Freire, 2010; Arriaga y Medina, 2022).

Arriaga y Medina (2022) señalan que para 1997, en los Encuentros Nacionales de mujeres empieza a discutirse la eficacia del cupo femenino para favorecer a las mujeres en el ámbito sindical. Las autoras se encuentran con estas dos posiciones reseñadas anteriormente. Se expresaban quienes lo veían como una garantía para mayor participación de las mujeres y por otro lado quienes lo veían como externo respecto de la dinámica institucional de los sindicatos, a la par del señalar la preocupación de que pueda funcionar como techo. Por otro lado, también se señalaba como peligroso para la autonomía sindical que el Estado pueda intervenir en las formas mediante las cuales se eligen a los representantes sindicales, a partir de la imposición de estas cuotas.

Para el 7 de marzo de 2003 se consigue su reglamentación lo que implica que a partir de ese momento, en las elecciones sindicales se debería de cumplir con la incorporación del 30% de mujeres en espacios expectantes. A más de 20 años de su reglamentación, los balances que se han realizado al respecto dan cuenta que las problemáticas de desigualdad al interior de los espacios de poder no pueden ser solucionadas solamente mediante la legislación, sino que debe

haber un cambio cultural al respecto (Carrario y Freire, 2010; Bonnacorsi y Carrario, 2012; Aspiazu, 2015).

Es por ello que nos interesa pensar como estos factores (legislación, incorporación de mujeres en los espacios de decisión) se conjugan con el nuevo ciclo de movilizaciones feministas en el período 2015-2020 para dar pie a una transformación de estas trayectorias laborales y de las formas de pensar el sindicalismo por parte de las “mujeres de cupo”. Para ello pasaremos a definir brevemente el caso de la Asociación Bancaria, y detallar las particularidades que hemos reconocido en este espacio.

3. El caso de la Asociación Bancaria

La Asociación Bancaria es el nombre del sindicato donde están organizados los trabajadores de las empresas bancarias de la Argentina, tanto del sector público (Banco Central, Banco Nación y Bancos Provinciales estatales) como del sector privado, lo que le otorga el monopolio de la representación sindical de todos los trabajadores de esta rama. Esta característica, representativa del “modelo sindical argentino” le permiten organizarse como una unión de rama nacional, y está afiliada a la Confederación General del Trabajo (CGT).

Los trabajadores bancarios poseen una de las medias salariales más altas del país, y a pesar de que la actividad viene perdiendo empleo debido a la digitalización y la recesión, exacerbado por la pandemia, aún se mantiene en el 4to lugar de los sectores mejores pagos de la Argentina.

El sindicato bancario comienza a introducir de manera más sistemática las discusiones feministas con la creación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad en 2013-2014, anterior al inicio del ciclo de movilizaciones de 2015 lo que le permite posicionarse dentro del arco sindical como referente en la temática. Tal es así que es uno de los conformadores de la Corriente Federal de Trabajadores, espacio que busca disputarle poder al interior de la CGT. Desde la CFT se crea Mujeres Sindicalistas, un espacio de género donde las trabajadoras han desarrollado una agenda de actividades y reclamos relacionados con la situación de las mujeres trabajadoras sindicalizadas, y han tenido asimismo relevancia y peso político a la hora de plantear estrategias y disputas.

Por otro lado, su extensión, capacidad económica, simbólica y de movilización lo hacen un sindicato con un gran poder de negociación, y con las herramientas para poder desarrollar

políticas y actividades a escala nacional, que lo posicionan más fácilmente en el concierto sindical argentino.

Por último, es uno de los pocos sindicatos que han cumplido en todo el período analizado (2004-2024) con el cupo sindical, por lo cual siempre se encontró presente un grupo de mujeres en el secretariado nacional en torno al 30%, lo que permite analizar el proceso de incorporación de estas mujeres de cupo al secretariado y las estrategias que fueron desarrollando.

3.1 La implementación del cupo

Las primeras elecciones en las cuales se empieza a aplicar el cupo sindical son las que ocurren en 2004. En esta, el secretario general en ese entonces Juan José Zanola convoca a mujeres que estaban siendo parte de las militancias seccionales o regionales a incorporarse al secretariado nacional en tanto parte de ese 30% de mujeres necesarios. Es decir, si bien se señala que habían mujeres que eran “familiares o parejas de..” también es cierto que fue una oportunidad para muchas mujeres militantes, que venían desarrollando su trayectoria en sus lugares de trabajo, de tomar tareas de conducción y liderazgo a nivel nacional. A pesar de esto, muchas señalan que fue un camino arduo y que al principio era difícil que las tomen en tanto pares. Seguía primando esta idea de que la política es “cosa de varones” y que el cupo estaba sólo para ser cumplido en tanto normativa.

Como señala Claudia Ormachea:

“Cuando yo entro al Secretariado Nacional, yo lo relato porque fue así, éramos 6 mujeres. ¿De cuántos? De 21. El 30%. El cupo. Y, no, no, nada, no existíamos, éramos como un florero. Eran re amables con nosotras, re educados, ¿viste? Pero no nos daban ni una gota de información.”

(Entrevista Claudia en el programa radial “Un cuarto propio” 14-10-19)

Un evento ocurrirá en 2009 que trastocará la vida política del sindicato, cuando encarcelan al secretario general, Juan José Zanola, por la causa de la “mafia de los medicamentos”, acusado junto con la Obra Social Bancaria, la Droguería San Javier, el Policlínico Bancario y el sindicato de camioneros de falsificar y adulterar medicamentos, así como de estafar al Estado con el cobro de tratamientos médicos inexistentes.

Este proceso ocasiona una pérdida de poder y legitimidad del sindicato bancario y se traducirá en un proceso de renovación sindical impulsado por quien queda a cargo de la conducción del

gremio, el secretario adjunto Sergio Palazzo. Si bien en un primer momento continúa manteniendo la composición mayoritaria de la lista zanolista, a medida que fue pasando el tiempo buscó avanzar en diversas estrategias de reorganización gremial, convocando a seccionales opositoras a Zanola, pero que veían en el proceso que llevaba adelante Palazzo otra forma de construir el gremio.

En esta nueva etapa del sindicato (iniciada en 2013 con las nuevas elecciones donde Palazzo es refrendado como secretario general) se conforma la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad a nivel nacional, asignada a Claudia Ormachea, y se busca su réplica en todas las seccionales, lo que también posibilita el ingreso de mujeres jóvenes a los espacios seccionales de decisión.

Por último, en las elecciones del 2022 se lleva adelante la propuesta de presentar una lista de paridad, incorporando nuevamente a mujeres a los espacios de decisión. En particular quienes venían desarrollando militancias sindicales en las seccionales. No obstante, el 50% se tomó en el total de la lista (incluyendo a los congresales a CGT, vocales y consejo directivo) con lo que el Secretariado Nacional continúa siendo conformado por 8 mujeres y 15 varones.

3.2. Las experiencias “de cupo”

A contramano de lo que muchas veces se denuncia desde el sentido común, como ya mencionamos, las primeras incorporaciones de mujeres a las listas por cupo, en el caso de la Asociación Bancaria, han sido ocupadas por mujeres que vienen de trayectoria militante, con reconocimiento en sus bancos o en las seccionales. La gran mayoría de las entrevistadas señala esta situación como un desafío, o como algo para lo cual no estaban preparadas. A pesar de esto, todas aceptaron la propuesta y se sintieron interpeladas en esta participación.

Aún así, hay denuncias por parte de estas mismas sindicalistas, de que en las listas de algunas seccionales, en particular las que eran más reacias a la participación de las mujeres, ponía en estos lugares a “parejas de”, “familiares de”, etc. que les eran funcionales a algunos secretarios o a la misma conducción del secretariado y que no iban a presentar discusiones o planteos contrarios. En mayor o menor medida se caracteriza su falta de formación o de interés en la participación política, así como la falta de solidaridad con las otras compañeras mujeres. Y se mencionan en contraste con sus propias trayectorias, en tanto mujeres militantes.

A pesar de esto se presentan algunas reflexiones en torno a la posibilidad de aprendizaje para estas compañeras y la importancia de que hayan más trabajadoras militando.

“...y al lado de ella había una tucumana, una señora grande, y esa mujer dice que no había estado ni siquiera en una comisión interna, no sabía lo que era una comisión interna (...) en ese momento yo creo, cuando se dejó pasar algo por alto, era para poder cumplir con el cupo porque si no... Zanola lo aplicó como era él, político, el 30% tenían que ser mujeres, y la verdad que fue interesante, porque empezó como una cosa obligada, pero después se fueron formando y participando de esos espacios... no deja de ser valioso, porque comenzaron a militar compañeras gracias a esto y gracias a este cupo, militan compañeras...”

(Entrevista a Margarita, Seccional Rosario)

Lo que también pudimos observar en la situación de estas primeras mujeres “de cupo”, es que las entrevistadas siempre tienen presente, por un lado, la experiencia de complicidad que se tenía en sus primeros pasos por el secretariado nacional, la forma de organizarse y de ir para adelante. El poder encontrarse con otras mujeres y verse acompañadas hacía que tengan un primer espacio de resistencia desde donde contenerse y pensarse en esta situación.

Por ejemplo, una de las estrategias que desarrollaron fue la de juntarse entre ellas “a tomar un café” y a hablar de diversas temáticas. En muchos casos no relacionadas con la militancia, sino con la vida cotidiana, las familias, etc. Este primer espacio propio generó una cercanía entre estas mujeres, pero a la vez curiosidad e inquietud por parte de los varones, como señala Claudia:

“Entonces dijimos, nos pusimos de acuerdo y dijimos, nosotras tenemos que estar siempre juntas y no tenemos que pelearnos. Íbamos a todos lados juntas. Íbamos al bar, hablábamos boludeces, si nadie nos daba información...Pero en el bar, estábamos las 6 juntas. Todos íbamos las 6 juntas, y los varones, no sólo empezaron a tener curiosidad de lo que hablábamos, sino que creo que lo que se jugó era que uno de los varones pudiera decir que esas seis mujeres le respondían. Medio la historia vino por ese lado. Pero a nosotros nos sirvió. Porque realmente nos fortalecimos mucho.”

(Entrevista Claudia en el programa radial “Un cuarto propio” 14-10-19)

Por otro lado, las entrevistadas señalan la construcción de los Encuentros de Mujeres Bancarias, realizados desde 2004, como otro de los espacios en donde se gestaba esta complicidad. En

estos encuentros no solo aprendían y dialogaban entre ellas, sino que también se dieron estrategias para gestionar la organización del evento sin necesidad de “pedirle permiso a los varones”.

“Nosotros teníamos como sindicato un encuentro de mujeres, que siempre lo hacía la Secretaría de la Mujer. Entonces, por ahí venían algunas compañeras del interior, o a veces lo hacíamos solo en Buenos Aires, porque por ahí no había muchos medios para que se trasladaran a las compañeras, y cuando nosotras asumimos, cada compañera que estaba en cada sector aportó desde su lugar el trabajo para que ese encuentro saliera. Yo estaba en seccionales, me encargaba de las licencias. Claudia estaba en administración, se encargaba de contratar el lugar donde se hacía, el almuerzo. Otras compañeras estaban en acción social, entonces manejaba el tema de los hoteles. Entonces nos pusimos cada cual desde su sector a trabajar por ese encuentro. O sea, no quedó en manos de los varones (...) Hacíamos todo eso, pero además nos sirvió para como potenciar el tema de en los encuentros de mujeres, fortalecernos ahí. Y la verdad que eso fue re importante y lindo, lindos momentos.”

(Entrevista a Patricia, Secretariado Nacional)

Pero también, al sentirse en su derecho de participar de estas listas en un 30%, se generaba una necesidad de defender esos espacios y de fogonear a los dirigentes para exigirles que se incorporen mujeres. Por ejemplo, Margarita, de la seccional Rosario, señala que la encarga del Departamento de la Mujer, en los primeros encuentros que se organizaban, le decía a las seccionales “no me trajiste ninguna mujer, ¡ni una!”.

Y tenían su parte en la vigilancia del cierre de listas, como también recuerda la santafesina:

“Por ejemplo, aquí en la seccional mismo, hay compañeros varones que les cuesta poner mujeres, acá la seccional ya hace muchísimos años que te obliga a tener el cupo, digamos, le devuelve la lista antes que pase por la junta electoral, si no se cumple el cupo, porque cuesta, inclusive en esta seccional que se cumpla. Y te digo, esa noche, nos quedamos para asegurar los cargos, bueno, nos quedamos un grupo, esa noche la única mujer que se quedó fui yo, y las cosas que escuchaba... y me quedé garantizando que se cumplan, a pesar de que decían barbaridades.”

(Entrevista a Margarita, seccional Rosario)

Por último, transitar por esas experiencias les sirvió para poder verse en una situación de desigualdad frente a los varones y pensar estrategias propias para poder ocupar el lugar que les correspondía, “alzando la voz”.

“Yo estuve una de mis primeras reuniones y levantaba la mano, yo levantaba la mano para hablar y nadie me daba la palabra, entonces hablaban los varones por encima y entre ellos se respondían y yo estaba ahí con la mano levantada... entonces es como que tuve que dejar de levantar la mano y empezar a levantar la voz, mi propia voz, para poder hacerme escuchar, ¿no?”

(Entrevista a Alejandra, seccional Buenos Aires).

4. La tormenta perfecta

Estas experiencias que retomamos en las entrevistas realizadas nos permiten ver cómo, en un proceso de cumplimiento del cupo sindical femenino desde su reglamentación, se han incorporado mujeres a los espacios de decisión. A pesar de que las mismas han ocupado espacios que reproducen la división sexual del trabajo (Estermann, 2016) esto no imposibilita que haya un proceso no solo de resignificación de esas secretarías, sino también de construcción de complicidades a la par de formación y consolidación de militancias.

Ahora bien, al observar el proceso ocurrido a través del nuevo ciclo de movilizaciones feministas lo que vemos es que hay una transformación a la hora de pensarse en relación con las discusiones de género. Muchas de estas mujeres no tenían trayectoria política antes del sindicato. En el proceso de incorporación a los secretariados, tampoco tenían una gran experiencia a nivel sindical, y mucho menos contacto con las discusiones feministas.

Esta cuestión empieza a modificarse cuando el feminismo deja de “ser una mala palabra” y estas mujeres empiezan, junto a una labor por parte de la Secretaría de Derechos Humanos e Igualdad, a mencionarse como tales.

“Pero yo reconozco que fue a partir de la irrupción, con Ni Una Menos, con la salida de las mujeres a la calle, con empezar a decir... decirse feminista y por qué feminista, que se produce, a mi parecer, un atravesamiento no sólo en los sindicatos, yo creo que en la sociedad toda, que produce un cambio muy grande. Y es lo que decían ustedes, la gente empieza a animarse a hablar, no sólo ¿por qué yo me considero feminista, si nunca me dije feminista? ¿Qué es ser

feminista? O sentirse que uno, aún desde su casa, desde su hogar, uno actúa siendo de esta manera. A mí me parece que es un cambio muy grande el que se ha producido y las jóvenes en los sindicatos, en los bancos, están colmados de gente joven. Ellas ya lo viven naturalmente.”

(Entrevista a Claudia en el programa “Un cuarto propio” 14-10-19)

Este proceso también se da al interior del sindicato, ellas mismas empiezan a amigarse con el feminismo, pero también con las discusiones en torno a la disputa del poder y la transformación de la cultura organizacional del gremio.

“Y en realidad nosotros estamos convencidos de que no existe justicia social sin feminismo, sin esa intervención, sin esa mirada, sin la cuestión democratizadora y horizontalizadora que tiene la mujer, sin una perspectiva de género, sin que las mujeres puedan estar en esos lugares donde se toman decisiones”

(Entrevista a Claudia en el programa radial “La excepción a la regla” 19-10-2019)

El caso más concreto es el de Claudia Ormachea, como muestran los extractos de las entrevistas, pero también vemos el caso de Patricia, Alejandra o Analía que si bien no se encuentran en la SDHGI, también realizan retrospectivamente un análisis de su vida y su trayectoria a través de esta perspectiva, reconociendo las problemáticas a las que se enfrentaron en tanto mujeres y cómo las fueron resolviendo. Son posibles de analizar su situación de desigualdad, de comentar sus anécdotas en torno a la violencia sufrida al interior del sindicato y de las desigualdades a la hora de incidir en los espacios de poder desde una perspectiva de género, en la cual analizan que su experiencia no es individual, sino que está atravesada por estas relaciones de poder.

“el otro día justo pasaban un vídeo de una compañera que fue consejo directivo y que ya falleció una señora mayor y yo me acuerdo que ella estaba recontenta que nosotros fuéramos secretarías nacionales venía nos saludaba y decía ¡ay mi secretaria, cómo la quiero! porque ella veía reflejada ahí su trabajo de muchos años de militancia y como... quizá de base o dirigente en la seccional, pero ella veía que todo ese laburo había llevado a que otras compañeras podían estar ahí y siempre me acuerdo de esa señora”

(Entrevista a Patricia, Secretariado Nacional).

Es así que vemos que en la mayoría de los casos se reiteran dos cuestiones. En primer lugar, se han consolidado como referentes de las mujeres más jóvenes, las que ingresaron más tempranamente al sindicato, y muchas veces siendo apadrinadas por las primeras. Son vistas como quienes abrieron el camino a que más mujeres ingresen a estos espacios de decisión, o bien muestran una forma de hacer política que tiene que ver con el respeto y el compañerismo hacia otras personas.

Ellas mismas dan cuenta de esto cuando, por ejemplo, señalan que en esta época donde hay mayor cantidad de mujeres en estos espacios son vistas como referentes, no solo de la militancia sindical sino también en cuanto a la posibilidad de llegar a los espacios de decisión.

“Yo considero que estar en el secretariado en ese momento, después posibilito que las compañeras vean, ah, mira, hay compañeras que pueden estar en esos lugares. Para nosotras, este momento de como llegada al secretariado nacional, yo creo que fue muy importante.”

(Entrevista a Patricia, Secretariado Nacional)

Al mismo tiempo, las mujeres más jóvenes las reconocen en este sentido, aún cuando ellas no se consideran feministas.

“Si, Alejandra la verdad que es una fuente de inspiración es una guía, una mujer bastante abierta también y bastante, bastante solidaria y bastante humilde”

(Entrevista a Griselda, Santa Cruz)

Pero, por otro lado, también son vistas como referentes de las temáticas de género, a pesar de que se hayan discutido en un período anterior al inicio del nuevo ciclo de movilizaciones feministas.

“Bueno, y no me acuerdo bien en qué momento, pero sale Alejandra Stoup, Secretaria General de la Seccional Buenos Aires, que, bueno, era como una mujer, obviamente, que estaba en cabeza de la seccional, y ahí sí se empezaba a mencionar esto de, bueno, que era una mujer que estaba en el ámbito político, y ella era la que más mencionaba el tema.”

(Entrevista a Veronica, CABA).

Al mismo tiempo, las mismas mujeres de cupo se reconocen entre ellas como parte de una forma diferente de pensar el sindicato y de ver esta problemática en la incorporación de las mujeres, a pesar de que luego tengan sus encuentros y tensiones en la discusión política.

“la secretaria de la seccional Buenos Aires Alejandra es una compañera que yo no solo la veo acá nosotros también participamos en el ámbito internacional con nuestro sindicato dentro del sindicato UNI global que maneja 200 sindicatos en todo el mundo de servicios (...) y Alejandra en ese lugar es una compañera que vos te das cuenta que ayuda todo el mundo porque hay compañeras que por ahí en su sindicato, por ahí el secretario general no la mandaba en la reunión en representación del sindicato entonces ella trataba de hacer para que la compañera pudiera venir entonces viste cuando vos no solo en tu sindicato sino en los demás espacios la ves que es una compañera que le da lugar a otras compañeras que creen lo que hace obviamente es un como espejo donde vos te podes ver y con ellas por ahí aprender y crecer un poquito más es como que vamos todas aprendiendo de lo que hacen las otras compañeras”

(Entrevista a Patricia, Secretariado Nacional)

En resumen, vemos que estas mujeres son parte de la conformación de esta “masa crítica” necesaria para avanzar en las discusiones sobre género, y que la mayor cantidad en estos espacios de decisión posibilitan que no se realice una “tokenización” (Osborne, 2005) de quienes se encuentran en estos lugares. Participar del secretariado nacional hace que se vean varias experiencias de mujeres, con sus particularidades y sus diferencias a la hora de liderar y de construir al interior de los sindicatos.

Paro también lo que podemos ver es que en estos casos se reitera también una tensión que subyace las discusiones en torno a la disputa por los espacios de poder y lo que ellas mismas enuncian que implica ser feministas. Cuando se les pregunta “¿Qué es el feminismo para vos?” o “¿Cómo definirías al feminismo?” las entrevistadas responden en su mayoría, que el feminismo es la lucha por la igualdad entre varones y mujeres, y que ellas no buscan estar “por encima de los varones”, sino que todos podamos ser iguales.

Pero a la par, estas mismas dirigentes se encuentran en espacios de discusión con otras mujeres y participan de instancias colectivas en las cuales reclaman, de manera aguerrida, que las mujeres ocupen espacios de decisión, que hayan más secretarías generales y que se empiece a pensar en una forma de hacer política sindical que también las incluya, discusiones fogueadas por la apertura del ciclo de movilizaciones feministas de 2015. A esto en muchos casos se les

añaden la crítica a la división sexual del trabajo y las tareas de cuidado, la preocupación por las mujeres de la economía popular, o en algunos casos a los procesos de endeudamiento del capital financiero y cómo esto recae en su mayoría en las mujeres más pobres. Se genera entonces un proceso de conciencia en torno a su desigualdad en tanto que mujeres, atravesado por estas experiencias que han transitado, no solo en términos de adversidad y compañerismo en las primeras etapas de conformación del cupo, sino también en el intercambio y la explosión de las discusiones feministas en la sociedad, donde colectivamente se puso voz a las desigualdades experimentadas de manera invisible, y donde se pudo plantear una agenda en común para las trabajadoras bancarias. A pesar de esto, las disputas que se presentan en términos concretos por parte de estas mujeres siguen centrándose en reclamos gremiales, como las paritarias, aumento de licencias por cuidados, garantizar el “día femenino” en los lugares de trabajo, elaboración de protocolos de violencia de género y cuestiones que siguen teniendo que ver con las relaciones laborales y el mundo del trabajo, o a lo sumo en la crítica del poder patriarcal al interior de los espacios de decisión (en el ámbito laboral tanto como el sindical) pero por fuera de una crítica profunda a las formas de organización del capital.

5. Conclusiones

En conclusión, estas mujeres que hoy en día ocupan lugares de decisión en los secretariados nacionales y provinciales, a pesar de reproducir la división sexual del trabajo en las secretarías que les son asignadas, a pesar de ser excluidas de los espacios de decisión y a pesar de sufrir violencias y ninguneos por parte de sus compañeros varones; encontraron, a partir del proceso de discusiones y movilizaciones iniciados por el ciclo de movilizaciones feministas, una forma de resignificar estas experiencias de manera colectiva. Esto les brinda la posibilidad no solo de poder construir una explicación a partir de la cual poder verlo como una injusticia a reparar, sino también de pensar formas de organizarse y luchar para poder transformar estas cuestiones, al menos, en una primera instancia, de manera discursiva.

Es así que coincidimos con los estudios que analizan el cupo sindical en Argentina desde su implementación, cuando señalan que solo brindar asientos reservados, sin ningún tipo de discusión o formación al respecto ocasiona que estos espacios que se les designan sean en posiciones que reproducen la división sexual del trabajo y que se alejan de los lugares donde se tiene poder. Pero al mismo tiempo, nos interesa destacar que cuando estas políticas de representación estadística se conjugan con experiencias colectivas significativas, puede

conllevar a transformaciones al interior del sindicato, no solamente en cada una de las integrantes de estos espacios de decisión, sino también en las estrategias que se llevan a cabo para avanzar en las discusiones en torno a la igualdad entre varones y mujeres al interior de las organizaciones sindicales. Esto es así, porque cuando hay pocas mujeres en estos espacios se tienden a atomizar o a tokenizar de manera que tienen una mayor presión y carga a la hora de ejecutar sus tareas y es más difícil realizar estas discusiones. Por otro lado, cuando hay una “masa crítica” de mujeres que se encuentran en estos espacios de decisión y que ven que su experiencia es compartida por otras mujeres, les es posible identificarse de manera colectiva y, sumado al contexto en el que se empiezan a discutir estas cuestiones al interior del sindicato, tienen más eco para empezar a pensar estas problemáticas y generar complicidades no solo entre mujeres, sino también con otros varones.

6. Bibliografía

- Arriaga, Ana Elisa y Medina, Leticia (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 21(34), 155-178.
- Arriaga, Ana Elisa y Monterisi, María Celeste (2021) “Entre Nosotras: un periódico feminista en el mundo sindical de los primeros años 90s”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 18, 385-412.
- Aspiazu, Eliana (2015). La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Quilmes.
- Bonaccorsi, Nélica y Carrario, Marta. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, 16, 125-140.
- Carrario Marta y Freire, Jorgelina (2010). La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009). *La Aljaba*, XIV, 103-120.
- Estermann, Victoria (2016). Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016. Tesis de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Osborne, Raquel. (2005) Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad, *Política y Sociedad*, Vol. 42, N°2