

Las mujeres de ATE

Participación, luchas
y desafíos (1984-2015)

Silvia León



León, Silvia
Mujeres de ATE : participación, luchas y desafíos 1984-2015 . - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CTA Ediciones, 2015.
168 p. : il. ; 23x15 cm.

ISBN 978-987-3824-03-6

1. Sindicatos. 2. Mujeres. I. Título
CDD 331.88

Fecha de catalogación: 01/04/2015

© 2015 Asociación Trabajadores del Estado
© 2015 Central de los Trabajadores de la Argentina

ISBN: 978-987-3824-03-6

Asociación Trabajadores del Estado
Miembro de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales -CLATE-
Av. Belgrano 2527. Capital Federal
www.ateargentina.org.ar

CTA Ediciones. Lima 609, (1073) CABA. Tel. 4383-3305/3349/3426
Director: Marcelo Paredes
Edición: Cora Rojo

Diseño de tapa: Carolina Toledo
toledocar@hotmail.com

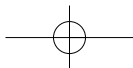
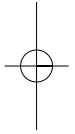
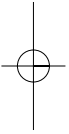
Diagramación: Yolanda Padilla
yolandapucci@yahoo.com.ar

Impreso en: Gráfica Laf SRL, Monteagudo 741 (B1672AFO), Villa Lynch, en el mes de abril de 2015

Todos los derechos reservados.
Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

Índice

PRÓLOGO	9
1. INTRODUCCIÓN	13
2. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ATE. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE ESTE TRABAJO	17
3. LA ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO. INSTRUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y LUCHA	25
4. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES	31
5. PRESENCIA/AUSENCIA DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA DE ATE	51
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO	61
7. ANÁLISIS CUALITATIVO	107
8. DISCUSIÓN Y COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS	129
9. CONSIDERACIONES FINALES	149
ILUSTRACIONES	I a VIII

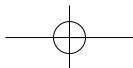
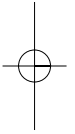
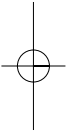


Dedicatoria

*A todas las mujeres, y en especial a mis
compañeras de la
Asociación de Trabajadores del Estado y de la
Central de Trabajadores de la
Argentina Autónoma, que a lo largo de la vida me
han enseñado y me enseñan cada día el valor de la
dignidad, el trabajo, la coherencia y la fortaleza en la
lucha de la clase trabajadora por un país
con equidad y justicia social.*

*Gracias por el sostén en los momentos difíciles, por
ayudar a pensarnos, repensarnos y transformarnos.*

Por los momentos de alegría y fraternidad.



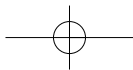
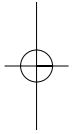
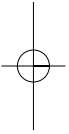
Agradecimientos

*A todos y todas mis compañeros y compañeras,
que colaboraron para que este trabajo pueda
concretarse. Con sus aportes estadísticos e
históricos, sus ricas opiniones, ideas, debates y la
continua esperanza
en el cambio y en la construcción de la organización
de los/as trabajadores/as como motor de la historia.*

*A mi directora de tesis Anahí Sy por su importante
guía y confianza.*

*A mi familia y a mis hijos Carolina, Santiago y
Gonzalo, que me enseñan cada día el camino de ser
madre, por su “aguante”, amor y ayuda permanente.*

*A Vicente por ser el “solcito” que alumbra esta bella
experiencia de ser mujer/abuela.*



Prólogo Hermanados

Cuando Silvia me comentó su decisión de realizar su tesis de magistratura investigando la participación de las mujeres en nuestro gremio desde su recuperación en 1984 hasta nuestros días, inmediatamente le dije que una vez terminado debíamos hacerlo público.

Hoy, ya finalizado el trabajo y habiéndolo leído, me reafirmo en la idea y celebro su publicación pues corroboro que es un extraordinario espejo para que nos miremos los y las militantes de ATE y nos analicemos individual y organizativamente.

Especialmente para “los” militantes pues somos a quienes más nos cuesta desnaturalizar las relaciones de poder asimétricas con las mujeres, asumir la inequidad existente y pensarlas como un par en igualdad plena de condiciones para hacer y decidir juntos, *hermanados*.

Y digo *hermanados* porque es un término utilizado en el texto que me permito tomar porque invita a adoptar una nueva actitud, una forma distinta de relacionarnos.

Las mujeres de ATE es también un magnífico aporte al conjunto de las organizaciones de la clase trabajadora pues a partir de la experiencia concreta de nuestro sindicato permite visualizar, analizar y pensar nuevos caminos para el funcionamiento democrático interno de cualquier organización sindical. Caminos que permitirán

mejorar la eficiencia a la hora de producir las transformaciones concretas que mejoren la vida y las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores. Sin dudas, el principal objetivo que nos guía.

El trabajo académico de Silvia nos permite apreciar como han crecido los roles de la mujer en la sociedad y en el mundo del trabajo durante el período analizado. Un reflejo de este avance es, por primera vez en nuestra historia, la elección de una mujer al cargo de presidenta de la Nación y de dos mujeres a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, máximos cargos institucionales del país.

Avances en el protagonismo de la mujer que no siempre tienen correlato en el mundo laboral y sindical donde, parafraseando a nuestro querido compañero Jorge Acedo, ex Secretario gremial nacional de ATE, es mas fácil ser candidato a Presidente de la Nación que delegado gremial en una empresa privada, pues en la practica concreta, mas allá de las formalidades de la institucionalidad democrática, se limita la organización de los y las trabajadoras para restarnos poder en la vida de la sociedad.

Crecimiento dado a partir de un incremento del esfuerzo en sus roles de cuidadoras y formadoras en la organización familiar y de una mayor formación para atender las exigencias laborales y combatir la precarización laboral –que la tiene como victima principal–. Sin hablar de las exigencias, puertas adentro del sindicato, para darle autoridad a su palabra y ocupar los espacios que les corresponden sin que se vean limitadas por el rol y el modo de participación que se les asigna en la vida familiar y laboral.

Se hace necesario modificar estas cuestiones para que la mujer trabajadora tenga no solo mayores derechos sino también mayores y mejores posibilidades de ejercerlos. Modificaciones que necesariamente tendrán que incluir conductas y formas de relación de los varones en su doble condición de compañero de vida y de trabajo.

Lo novedoso y exhaustivo del estudio y la profundidad del análisis nos ayuda a repensar nuestras prácticas y nuestras formas de relación, de organización y de participación. Pero también nos cuestiona a fondo y nos desafía a imaginarnos formas nuevas, a abrimos al cambio.

La mujer trabajadora, la doble explotación que sufre (de clase y de género), sus reivindicaciones, sus modos y formas de participación al interior de la organización sindical son temas de muy alta significación y sensibilidad pues nos impactan y conmueven fuertemente en lo cultural, en nuestros modos de relación, de conducta, en la mirada “de la otra”.

Se cumplieron hace poco 30 años de la recuperación del gremio de las garras de la dictadura cívico-militar y sus cómplices internos. Treinta años desde que ATE se comprometió con la lucha por dignidad y justicia para los trabajadores y las trabajadoras en general y los estatales en particular y por la construcción de un Estado mas fuerte, democrático y soberano al servicio de las mayorías populares para hacer efectiva la liberación de nuestra Nación. Pero también se cumplen tres décadas del compromiso del sindicato por ser ejemplo de participación y democracia en su funcionamiento interno.

Durante todo ese tiempo, según muestra la investigación, las mujeres de ATE no solo han crecido en

número, hoy son la mayoría del padrón, sino que ha crecido fundamentalmente su participación y protagonismo en las luchas callejeras, en la militancia cotidiana. Y si en esos senderos mujeres y hombres estamos hermanados, también lo debemos estar en la toma de decisiones pues es allí, en ese terreno donde la participación se hace plena.

Por esa razón no alcanza con una “legalidad de cupo”, mas allá de valorar los cambios concretos que se pudieron verificar con la nueva ley. Es necesario también obtener reivindicaciones concretas en las relaciones laborales que jerarquicen a la mujer trabajadora y amplíen sus posibilidades de crecimiento y participación (formación en servicio y creación de jardines paternos y maternos, entre otras reivindicaciones).

Nuevas formas de organización, formación y participación que necesariamente deberán tener su correlato en el funcionamiento cotidiano del sindicato y en las conductas de nosotros, los hombres, en nuestra múltiple responsabilidad de compañeros de vida, de trabajo y de lucha sindical.

Los cambios culturales, tanto a nivel individual como colectivo, son lentos y difíciles de producir pero una vez alcanzados se convierten en sólidos pilares para mejorar las relaciones humanas y construir nuevas instituciones en camino a una nueva sociedad.

Marchemos, entonces, hermanados en la construcción de ese sueño.

Hugo Godoy
Secretario General Adjunto
Asociación Trabajadores del Estado CDN

1. Introducción

La participación de las mujeres se acrecienta permanentemente en la vida social, política, sindical y cultural de nuestro país y de toda Latinoamérica.

Mujeres trabajadoras, empresarias, políticas, sindicalistas, feministas, militantes barriales, defensoras de los derechos humanos, del medio ambiente, mujeres campesinas, de los pueblos originarios. Mujeres madres, abuelas, hijas, hermanas, amigas, tías, madrinas, amas de casa, compañeras. Guerreras, apasionadas, revoltosas, charlatanas, inquietas, cuidadoras, provocadoras... brujas.

Mujeres defensoras de los derechos, insertas en la lucha de la clase trabajadora por un país con equidad y justicia social.

Sin embargo, esta notable presencia no guarda relación con los cargos de representación formal que ocupan, ni con su participación en la toma de decisiones en los sindicatos.

Una de las razones podría encontrarse en su relativamente reciente incorporación masiva al ámbito laboral en los años 70, y su aún más reciente irrupción en el mundo sindical, lugar históricamente reservado a los varones.

La Ley de Cupo Sindical Femenino –Ley Nº 25.674, aprobada el 6 de noviembre de 2002 y reglamentada por el Decreto 514 (Anexo1) del 7 de marzo de 2003– sin dudas, aportó cambios positivos en la representación formal de las mujeres en los sindicatos al establecer que “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”.

Dicha reglamentación evidenció la desigualdad entre varones y mujeres en las representaciones orgánicas de los sindicatos. Fue necesario modificar el artículo 18 de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales aprobada en 1988, redactada en términos de género masculino, “los trabajadores”, por la explícita obligatoriedad de ocupación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, la que “será de un mínimo del 30%, cuando el número de *mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores*”.

A diez años de su aprobación, es importante evaluar qué impacto tuvo esta ley en los niveles de participación formal de las mujeres en los cargos en los sindicatos. Sin perder de vista que, una mayor participación en los cargos en forma individual, no expresa, por sí sola, mayor poder de las mujeres como grupo.

La percepción de paridad con el varón, la naturalización de las prácticas y la experiencia en la pelea personal por mayor participación, obstaculizan la construcción de ese poder de las mujeres, necesario en la lucha por la equidad de derechos.

La función de reproducción, el rol de cuidadoras históricamente asignado a las mujeres y el que actualmente han tenido que asumir como jefas de hogar,

dificultan, entre otras variables, su práctica sindical plena caracterizada ésta por la dedicación de tiempo completo: los horarios de las actividades, la extensión de las jornadas, las características de los conflictos, los viajes y traslados lejanos del hogar por actividades gremiales, no contemplan las distintas realidades de género.

El modelo patriarcal, andamiaje del capitalismo, atraviesa todos los aspectos de la vida privada y pública tanto de varones como de mujeres; asimismo, da forma y estructura las relaciones de poder en las organizaciones de todo tipo. También de los sindicatos, organización de clase de los “trabajadores”, que se conforman históricamente en el ejercicio de poder de los varones y en los pactos entre ellos, con formas de conducción jerarquizadas, basadas en liderazgos personales; aunque en las últimas décadas, en algunos casos hubo avances en cuanto a la democratización y a los grados de participación.

Existe una importante valoración de la “palabra”, el discurso, la competencia y la centralización de las decisiones; como así también una gran dificultad en la construcción de prácticas horizontales y en el armado de equipos, modalidad más frecuente en las prácticas de las mujeres. Un análisis de la ocupación de cargos por parte de varones y mujeres así como los tipos de cargos ocupados, nos dará cuenta de cómo se expresan algunas de las dimensiones del patriarcado en los sindicatos.

¿En qué medida esta creciente irrupción de mujeres, con particulares estrategias de organización, aportan cambios a las prácticas tradicionales de los sindicatos e incorporan a las luchas sindicales temáticas y reivindicaciones propias?

Si bien la lucha de las mujeres ha aportado profundos cambios cualitativos y cuantitativos, todavía estamos hoy ante un proceso de construcción de esa fuerza colectiva que permita aportar al cambio cultural que transforme las relaciones de poder patriarcal.

El mayor poder de las mujeres implica una profunda transformación cultural, política y económica. Implica un proceso de ruptura personal y colectivo, que problematice la particular situación de la mujer y su relación con el varón, tanto en el mundo doméstico, como en el laboral, el político y el sindical.

En la práctica sindical, supone un proceso de valoración y fortalecimiento de las mujeres, que haga visible el particular impacto que las políticas tienen sobre las trabajadoras en el contexto de la lucha de la clase y, a la vez, permita transformar las relaciones de poder patriarcal y construir organizaciones y sociedades más democráticas y participativas.

2. La participación de las mujeres en ATE. Objetivos y metodología

Objetivos

En la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) observamos una participación creciente de las mujeres en la vida sindical desde su recuperación luego a la dictadura militar en el año 1984 hasta la fecha. Hoy, el 54% de las afiliaciones al sindicato son mujeres trabajadoras estatales.

De acuerdo a su Estatuto, ATE “agrupa en su seno a los trabajadores estatales que tengan relación de dependencia o presten servicios para cualquiera de los poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal, entes autárquicos, entes públicos no estatales, empresas estatales, sociedades de economía mixta, sociedades anónimas, sociedades estatales y con participación de capital estatal, servicios de cuentas especiales, y todo otro organismo centralizado o descentralizado en el orden nacional, provincial, municipal o mixto.

También agrupa al personal jubilado, retirado o pensionado, que haya guardado relación de dependencia con los entes mencionados en el párrafo anterior”.

Es escaso el material que trate sobre la inclusión y participación de las mujeres en el sindicato antes del retorno a la democracia. Tampoco se han conservado

boletas electorales que den cuenta de la conformación de las conducciones anteriores al año 1984.

Por estas razones, vamos a acotar nuestra investigación al período que se inicia en 1984 hasta la actualidad, al cumplirse treinta años de su recuperación democrática de la mano de su principal agrupación interna, la ANUSATE (Agrupación Nacional, Unidad y Solidaridad de ATE).

E incluiremos el análisis de la participación de las mujeres en dicha agrupación fundada el 10 de diciembre de 1977, en la Casa de Nazareth de la Iglesia Santa Cruz, en plena dictadura militar, como un aporte más al debate sobre los cambios que necesitamos en las relaciones de poder entre varones y mujeres. Con la intención de promover modificaciones en las prácticas sindicales y en las reivindicaciones gremiales que permitan el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras en una organización sindical, faro en la lucha por los derechos de los/as trabajadores/as en nuestro país y en Latinoamérica.

Los objetivos que nos proponemos en este trabajo son:

En primer lugar, conocer cómo se expresan en ATE las relaciones de poder entre varones y mujeres. Para ello analizaremos los porcentajes de varones y mujeres en el secretariado, en las vocalías y entre los congresales, identificando también qué cargos son mayoritariamente ocupados por mujeres, tomando ambas cuestiones como variables a través de las cuales se expresan las relaciones de poder entre mujeres y varones.

En segundo término, conocer, desde la opinión de los/as afiliados/as de la ATE en la actualidad, si la parti-

participación de las mujeres introduce cambios en las prácticas organizacionales y en las relaciones de poder entre mujeres y varones. Y en tercer lugar, visualizar las ideas circulantes en varones y mujeres acerca de estrategias que aporten al mayor empoderamiento de las mujeres en la vida sindical. En estos puntos, analizaremos la percepción que varones y mujeres de la ATE tienen respecto de la participación de las mujeres en el sindicato:

¿advierten cambios en las prácticas organizacionales ocasionados por la participación de las mujeres?,

¿han logrado incorporar reivindicaciones propias?,

¿qué opiniones existen acerca de las estrategias para lograr un mayor empoderamiento de las mujeres en la vida sindical?

Para orientar el análisis nos planteamos algunas hipótesis:

- ◇ Existe una participación creciente de la mujer en las instancias orgánicas de representación del sindicato.
- ◇ La ocupación de cargos en la conducción por parte de las mujeres no guarda relación proporcional con la cantidad de mujeres trabajadoras en el sector que representan ni con la cantidad de afiliadas al sindicato.
- ◇ Es mayor la participación de las mujeres en los cuerpos orgánicos más cercanos a los lugares de trabajo como las juntas internas de delegados y seccionales, menor en los consejos directivos provinciales, y se respeta el cupo mínimo en el Consejo Directivo Nacional.

- ◇ Los cargos de conducción ocupados por las mujeres en el sindicato están relacionados con su rol social, histórica y culturalmente asignado, de cuidadoras y formadoras.
- ◇ La participación de las mujeres continúa su proceso hacia la construcción del poder que les permita transformar las prácticas y construir mayor equidad de género.

Metodología

Herramientas

Para llevar adelante esta investigación, nos hemos valido de diferentes herramientas, a saber:

- ◇ **Análisis de registros históricos y libros** que recopilan la historia de la organización buscando documentación sobre la participación de las mujeres previa al año 1984.
- ◇ **Entrevistas a informantes claves de la historia**
 - ✓ Genoveva Gil. Jubilada Trabajadora del INDEC. Militante histórica de ATE. Integrante del Departamento de la Mujer de la Asociación de Trabajadores del Estado. Entrevista de 2012. Fue la primera mujer que estuvo al frente del Departamento.
 - ✓ Víctor De Gennaro. Co-fundador de la Agrupación Unidad y Solidaridad de la Asociación Trabajadores del Estado, ANUSATE. Secretario General de la ATE períodos: 1984/1987, 1987/1991, 1991/1995, 1995/1999. Entrevista de 2012.

- ✓ María Terragno. Abogada de la Asociación Trabajadores del Estado. Entrevista de 2012.
- ◇ Encuesta. Dirigida a una muestra de mujeres y varones de la organización, en su mayoría con cargos directivos, realizada mediante cuestionario escrito en forma personal y/o enviado por correo electrónico.
- ◇ Análisis las boletas electorales. Desde el año 1984, periodo de llegada al sindicato de la Agrupación ANUSATE.

Análisis cuantitativo y cualitativo

Análisis cuantitativo

- ✓ De la participación de mujeres y varones en los cargos de representación orgánica en la ATE desde el año 1984 hasta la fecha.
- ✓ De los cargos ocupados mayoritariamente por mujeres y de la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado.
- ✓ Se analizó la relación de ocupación de cargos entre varones (V) y mujeres (M) en cada segmento de conducción (CDN, CDCF y CDP). Asimismo, en cada segmento, se tomó cada período electoral (cuatro años), particularizando los porcentajes de ocupación V/M en cada tramo de la conducción (Secretariado, Vocalías, Comisión Revisora de Cuentas) así como los Delegados a los Congresos (Congresales).

Se tomaron como unidad de análisis las boletas electorales de la Agrupación ANUSATE (agrupación interna

de la ATE que se constituye como conducción Nacional del gremio con la recuperación de la democracia, cuyos referentes políticos sindicales son Víctor De Gennaro y Germán Abdala entre otros).

Para este análisis se definieron dos niveles de instancias orgánicas de representación:

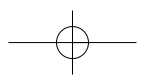
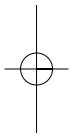
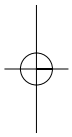
- ✓ A nivel nacional: el Consejo Directivo Nacional (CDN), representación legal, jurídica y gremial del sindicato (Estatuto ATE, Art. 22: pág. 17) tomando las listas presentadas por la agrupación ANUSATE. El CDN está conformado actualmente por una comisión de 9 secretarios/as, 21 vocales y una comisión revisora de cuentas elegida por el voto directo y secreto de los/as afiliados/as de todo el país con un mandato de 4 años (Estatuto A.T.E. Art.24: pág. 19). A esta conducción se incorporan los/as secretarios/as generales electos/as en cada Consejo Directivo Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los que no fueron incluidos en el estudio.
- ✓ A nivel provincial: los Consejos Directivos Provinciales (CDP) según conformación estatutaria (Estatuto A.T.E.- Art. 39: pg. 35 y Art. 42: pg. 36-37). Su conformación estatutaria es de un secretariado de entre 10 y 15 miembros, en relación proporcional con la cantidad de afiliados y 25 vocales. Hoy existen 23 CDP.

Se suma a este nivel el Consejo Directivo de la Capital Federal actualmente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CDCABA) con la misma conformación que los CDP.

En el nivel provincial se seleccionó una muestra tomando en cuenta dos criterios: la mayor cantidad de afiliados/as y la territorialidad. Es decir que se tomó 1 (un) CDP por cada región del país definidas por la organización. A saber: CABA, Provincia de Buenos Aires, Córdoba, Jujuy, Entre Ríos, Mendoza y Neuquén.

Análisis cualitativo

- ✓ Se indagó acerca de la percepción que mujeres y varones de la organización tienen sobre la participación de las mujeres en el acceso a los cargos y en las decisiones.
- ✓ Sobre qué cargos son ocupados mayoritariamente por ellas.
- ✓ Si se observan cambios en las prácticas de la organización y en las reivindicaciones del sindicato.
- ✓ Se recogieron opiniones sobre posibles caminos para lograr una mayor equidad de género.



3. La Asociación Trabajadores del Estado. Instrumento de organización y lucha

La ATE nace el 15 de enero de 1925, con trabajadores del sector de Construcciones Portuarias –hombres en su totalidad–, dependiente del Ministerio de Obras y Servicios Públicos. Agrupa, organiza y representa a los/as trabajadores/as del Estado. Su concepción de Estado resulta muy representativa del proyecto de esta organización sindical:

“El Estado es el conjunto de instituciones que definen las condiciones de reproducción de una sociedad en un determinado momento histórico de su desarrollo. Por ende, incluye tanto a los tres poderes políticos formales del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) así como al conjunto de organizaciones de la sociedad (partidos políticos, cámaras empresariales, sindicatos, iglesias, universidades, medios de comunicación, etc.) que contribuyen a garantizar el modo de reproducción social vigente. Hoy, son las condiciones de reproducción del régimen capitalista bajo el cual se organizan las relaciones económicas de los hombres en este tiempo histórico. Desde esta definición el Estado actual es el conjunto de instituciones que tienden a profundizar y ampliar las condiciones de dominación (económicas, políticas, jurídicas y simbólicas) entre las clases sociales en que se sostiene el régimen capitalista”.¹

¹ Entrevista a Víctor De Gennaro, referente histórico de la ATE y fundador de ANUSATE.

Desde esta concepción, la ATE considera al sindicato como el instrumento de organización de los trabajadores en una doble lucha: por la defensa de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as –salarios, condiciones laborales, estabilidad laboral, salud laboral, etc.– y por la transformación del Estado en función de una mayor distribución del poder y de la riqueza a favor de la clase trabajadora. En ese marco, la organización sindical se constituye como sujeto social ideologizado², como instrumento de organización y de lucha de los trabajadores.

Los años previos a la dictadura militar de 1976, fueron un período caracterizado por una fuerte participación popular y de organización autónoma del movimiento obrero y estudiantil. En esos años se produjeron en el país importantes manifestaciones obreras y estudiantiles como el Cordobazo, el Rosariazo y el Vivorazo que sentaron las bases de lucha para la recuperación democrática de 1973. Pero será en el tiempo de interrupción democrática, en 1977, cuando se funda la Agrupación Nacional por la Unidad y Solidaridad de la ATE, ANUSATE. Desde la mirada de sus iniciadores, fue el canal que abrió la incorporación y participación de miles de trabajadores/as estatales para la recuperación del sindicato luego de la dictadura cívico militar (1976/1983).

En las elecciones de noviembre de 1984, la Agrupación Verde-Anusate gana el Consejo Directivo Nacional y la Seccional Buenos Aires (Capital Federal), encabezados por Víctor De Gennaro y Germán Abdala respectivamente, así como también algunas seccionales.

A partir de ese hecho, caracterizado por un contexto socio-político de apertura democrática en el país, se da

² Testa, Mario, *Op. cit.*

un proceso de crecimiento político-gremial de la organización, sustentado en el fuerte liderazgo de los citados referentes, basado en una sólida convicción ideológica desde la clase trabajadora y en una militancia de base que llevó a los dirigentes a recorrer todos los sectores de trabajo del país. *“No teníamos un mango, había una pobreza terrible porque nos habían dejado el sindicato embargado, con 55 mil afiliados cuando había llegado a ser el sindicato más grande del país. El tema de la institucionalidad fue un tránsito del que se pudo salir rápidamente porque ATE entró en una mística de crecimiento y recuperación. Se hizo todo lo contrario a lo que venían haciendo, la forma de conducir no tenía nada que ver con los burócratas que estaban antes y los traidores como Horvarth y compañía. Esto produjo un avance enorme en el sindicato que en un año o año y medio pasó a tener más de 100 mil afiliados y a recuperarse económicamente”*, recuerda Pablo Micheli, Secretario General del CDN entre el 2003 y el 2011 y actual Secretario General de la CTA.³

“Fortalecer el Estado para Liberar la Nación, fue nuestra consigna apenas recuperamos la democracia. Hoy es más necesario que nunca reconstruir un Estado que al servicio de los intereses de la Nación garantice la soberanía y el bienestar de nuestro pueblo”, afirma Julio Fuentes, actual Secretario General del CDN de la ATE, al referirse a la consigna que sintetizaba la mística presente entre los trabajadores del Estado de aquellos años.⁴

“La definición ideológica fundamental que tuvo ANUSATE desde siempre, desde su nacimiento, de que somos trabajadores del Estado, –pero que somos parte de

³ ATE. *Manual de delegados/as*. 2011, pág. 43.

⁴ ATE. *Manual de delegados/as*. 2011, pág. 3.

la clase trabajadora y de una nación a liberar-, marca de manera indelegable a todos los cuadros y a la política misma de la organización... Y vos decís ATE, y eso quiere decir construir poder de los trabajadores para resolver los problemas de la sociedad en la que vivimos”, apunta Hugo Godoy, actual Secretario Adjunto del CDN.⁵

En su origen, ATE representó a los trabajadores del Estado nacional; a partir de 1984 se toma la decisión política de incorporar trabajadores de los estados provinciales y, en los últimos años, de avanzar en la incorporación de los/as trabajadores/as de estados municipales, históricamente organizados en sindicatos locales. En la actualidad está constituida por el Consejo Directivo Nacional (CDN), el Consejo Directivo de la Capital Federal (CDCF), 24 Consejos Directivos Provinciales (CDP), 129 seccionales en todo el país y cientos de cuerpos de delegados en los distintos lugares de trabajo.

Las sucesivas modificaciones estatutarias debatidas y aprobadas en los congresos de delegados de todo el país, definieron nuevas formas organizativas que profundizaron la democracia sindical y el federalismo. Se basan en el voto directo y secreto de cada afiliado/a en todos los niveles de representación y en la reglamentación de la elección de delegados/as de base y Juntas Internas, integrándolos a los cuerpos orgánicos de la organización como los verdaderos constructores del poder cotidiano de la ATE. El Estatuto aprobado en 1988 durante el XXVIII Congreso Extraordinario de la organización, e implementado a partir de las elecciones de 1991, expresa:

⁵ ATE. *Manual de delegados/as*. 2011, pág. 44.

“Para nosotros el poder no es un sindicato con un aparato fuerte y económicamente poderoso sino, la expresión de los trabajadores que, organizadamente, disputan palmo a palmo el proyecto y el modelo de país que quieren construir”. Consejo Directivo Central de ATE, enero de 1991.⁶ Este nuevo Estatuto Nacional produce una profunda transformación en la organización sindical dando origen a la formación de los CDP, los que junto al CDCF y al Consejo Directivo Territorial “Constituyen la base de la ATE, gozando dentro de su nivel y sin comprometer el patrimonio de la Asociación, autonomía administrativa y gremial en sus actividades y gestiones de carácter provincial, municipal y local”.⁷

Antes de esta reforma, sólo existían seccionales locales que abarcaban el territorio de una capital provincial o municipal, relacionadas radialmente con el CDN. Las modificaciones introducidas por el nuevo Estatuto, permitieron estructurar una mayor unidad política y un crecimiento de la organización, lo que posibilitó dar una fuerte respuesta durante la dura etapa de destrucción del Estado y el despido de miles de trabajadores/as estatales en la década del 90.

Una nueva modificación estatutaria del año 2006,⁸ incorpora en el artículo 26 la norma del cupo femenino en todas y cada una de las instancias y tramos de representación sindical, en consonancia con los términos de la Ley de Cupo Sindical Femenino. Este artículo es un hito en la incorporación de la mujer como tal en nuestros estatutos, y desde entonces a la fecha, el único que hace referencia explícita a las “trabajadoras”.

⁶ ATE. Estatuto 1989, pág. 7.

⁷ ATE. Estatuto. 1989, art. 37, pág. 39.

⁸ ATE. Estatuto 2006, art. 26.

Fin del unicato de la CGT. Nace la Central de Trabajadores de Argentina

A fines de 1991, ATE profundiza las transformaciones que viene realizando al interior del sindicalismo y asume, junto a otras organizaciones sindicales, el desafío de constituir una nueva central sindical, para romper con el unicato de la CGT, ese *“viejo modelo sindical sostenido por su dependencia del poder político, y su grado de complicidad con el poder económico, que no sirve para canalizar las demandas de sus representados ni defender sus conquistas e intereses”*.⁹

Esta nueva organización sindical de nuevo tipo, además de sus sindicatos incorpora organizaciones sociales y de trabajadores. Y el 14 de noviembre de 1992, a once meses de su encuentro fundacional en el llamado Encuentro de Burzaco, nace el Congreso de los Trabajadores Argentinos, que más adelante se transformará en la CTA, Central de los Trabajadores de Argentina. Una central de lucha y organización de la clase trabajadora, caracterizada por un modelo de organización democrático y participativo, que sostiene como principios ideológicos la autonomía de los gobiernos, los partidos políticos y los grupos económicos. Esta nueva iniciativa significó para varones y mujeres una nueva experiencia de democracia participativa y de avance de la conciencia política de la clase.

⁹ Declaración de Burzaco, 1991.

4. Herramientas conceptuales

(Des) igualdad de género y patriarcado

Siguiendo a Nuria Varela, podemos afirmar que la noción de género surge a partir de la idea de que “lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales”; que género no es sinónimo de sexo, que “al hablar de sexo nos referimos a la biología y al hablar de género a las normas y conductas asignadas a hombres y mujeres en función de su sexo”.

A su vez los géneros están jerarquizados: “el masculino es el dominante y el femenino el subordinado”.¹

El concepto de igualdad de género implica el riesgo de concebir que varones y mujeres tienen igualdad de oportunidades para alcanzar iguales derechos.

“La igualdad de género es positiva, pero para que ésta se dé, debe haber una equidad de género, entendiendo que se deben tomar en cuenta las condiciones diferentes de las que parten mujeres y hombres y plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades”.²

¹ Varela, Nuria. *Feminismo para principiantes*, S.A. Ediciones B, Barcelona, 2005.

² Instituto Nacional de Mujeres de Gobierno Federal de Méjico, 1969.

En este sentido es importante debatir qué reclamos perseguimos cuando hablamos de “igualdad” entre mujeres y varones. El concepto de igualdad puede no tener en cuenta las condiciones diferentes entre varones y mujeres y sin desearlo, hacer que las mismas se ajusten a normas sociales u organizacionales hechas por y para los varones, que no tienen en cuenta la particular realidad de la multiplicidad de roles y de condiciones específicas de las mujeres. “Las normas nunca han sido de género neutro”.³

¿Es en este sentido que deberíamos pensar esta cuestión en términos de diversidad de género y hablar de los derechos básicos que la contengan y respeten, avanzando hacia relaciones de equidad que contemplen las particularidades propias de cada género?

Considerando a la igualdad como “la ausencia de relaciones de poder”,⁴ y a la democratización como un proceso que modifique las relaciones de poder existentes hasta alcanzar mayores niveles de equidad, el sindicato, mirado desde las relaciones de género puede ser analizado en función de las relaciones de poder que lo atraviesan: entre pares, entre varones y mujeres, la construcción de prácticas sindicales en función de esas relaciones de poder, en cómo se expresan los roles culturalmente asignados a varones y mujeres. Visibilizar y desnaturalizar las relaciones de poder, fortaleciendo el poder del grupo históricamente subordinado, puede ser parte del camino en la construcción de nuevas prácticas que den lugar a organizaciones y sociedades con mayor equidad.

³ Phillips, Anne. *Las pretensiones universales del pensamiento político*. Paidós, México, 2002.

⁴ Testa, Mario. *Pensamiento Estratégico y Lógica de Programación*. Lugar Editorial, Buenos Aires, 1995.

Las normas de garantía de representación de las mujeres, por sí solas, no aportan cambios cualitativos⁵ en la medida que no expresen la representación real del “grupo” de mujeres, no aporten cambios en las prácticas e incluyan los propios reclamos tendientes a modificar las desiguales relaciones de poder generadas por el patriarcado.

En este trabajo el patriarcado es definido como

“una forma de organización política, económica, religiosa y social, (agregaría cultural) basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres”

“(...) surge de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible”.⁶

Este sistema previo al capitalismo, es la forma de organización sobre la que éste se asienta y perpetúa. Los movimientos feministas que en los años sesenta iluminaron la conciencia de lucha contra la opresión de las mujeres, han representado una bisagra en las transformaciones individuales y colectivas por la emancipación. Sin embargo, como lo señala Varela, si bien la vida de las mujeres se ha transformado “el patriarcado aún goza de buena salud”.⁷

⁵ Varela, Nuria. *Op. cit.*

⁶ Reguant, Dolores. *La mujer no existe*. Maite Canal, Bilbao, 1996.

⁷ Varela, Nuria. *Op. cit.*

Como todo sistema de dominación utiliza la coerción y la violencia para perpetuarse. Su máxima expresión se manifiesta en los crecientes niveles de mujeres asesinadas por violencia de género o feminicidios en nuestro país, lo que en forma alarmante se hizo extensivo a los/as niños/as. Estos asesinatos aumentaron un 12,5% entre los años 2009 y 2010,⁸ una mujer cada 30 horas.

Una de las características del patriarcado es su adaptación en el tiempo, como repuesta al avance de la lucha de las mujeres organizadas. Las primeras reacciones frente a la lucha por igual representación en política fue colocar a las mujeres en los últimos lugares de las listas, sabiendo que no iban a ser elegidas.⁹

Desde el punto de vista de las mujeres de la ATE

“...el concepto de discriminación positiva o acciones positivas se encuentra íntimamente ligado con el concepto de igualdad, no ya con la igualdad formal –todos somos iguales ante la ley– (que establece el Art. 16 de la Constitución Nacional), sino con la Igualdad de Oportunidades y Trato, concepto que se incorpora a nuestra Constitución Nacional a través del Art. 75 Inc. 22 (que da rango constitucional a numerosos tratados internacionales de derechos humanos y aquellos que contemplan específicamente la situación de la mujer, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, Convención de Belem do Pará). Contempla una dimensión social y real sobre la situación de las mujeres y permite la eliminación de barreras de modo que tanto mujeres como hombres tengan el mismo punto de partida para acceder a derechos, por ejemplo en el acceso al poder y a la política específica-

⁸ Casa del Encuentro. Documentos estadísticos. Argentina, 2011.

⁹ Varela, Nuria. *Op. cit.*

mente (que es el espacio natural donde se realiza el patriarcado). El sistema de cupos es la medida concreta y positiva de estos dos conceptos (discriminación positiva e igualdad de oportunidades y trato)".¹⁰

Género y trabajo

El capitalismo produce profundas inequidades y desigualdades. En su seno, el modelo patriarcal establece vínculos de poder desigual entre varones y mujeres que se imprimen en las relaciones interpersonales, familiares, laborales, económicas, culturales y comunicacionales entre otras.

Estas diferencias se expresan cuando:

(...) seis de cada diez de las personas más pobres del mundo son mujeres y niñas; menos del 16% de las personas ocupando curules parlamentarios son mujeres; dos terceras partes de la niñez excluida de la educación tiene cara de niña; y en todos los países, en todos los grupos de ingreso, en situaciones de conflicto y situaciones de paz, las mujeres siguen siendo víctimas de la violencia. La equidad de género y el empoderamiento de la mujer son derechos humanos esenciales para el desarrollo y para el logro de los objetivos del Milenio.¹¹

Podemos agregar que, a pesar del avance en la conquista de los derechos a la educación y al trabajo asalariado, los salarios de las mujeres son menores que

¹⁰ Entrevista a María Terragno, abogada de la ATE, 2012.

¹¹ Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres. PNUD. 1995.

los de los varones y que, inversamente, la precarización laboral es mayor en las trabajadoras.¹²

La historiadora Mirta Lobato sostiene en sus investigaciones sobre el trabajo femenino entre 1860 y 1960, que a pesar de los grandes avances que hubo, la discriminación respecto de los salarios y de la capacitación laboral siguió siendo una constante. Señala que la inserción laboral de la mujer fue concebida como algo circunstancial y como complemento del ingreso masculino, lo que constituyó un patrón que naturalizó la desigualdad. Sin embargo, rescata que las mujeres no fueron sujetos pasivos en un mundo laboral sexualmente jerarquizado.¹³

En la década de 1990 la desocupación que golpeó a las jefaturas masculinas de los hogares, motivó que las mujeres (parejas o hijas mayores) salieran a procurar empleo. Desde los años 80 hasta fines de los 90 se registró una notable expansión de la presencia femenina en la actividad económica, en una enorme proporción como fuerza de trabajo sin calificación, absorbida por el sector servicios (25 % en servicio doméstico). En este período, los salarios de las mujeres representaban una magnitud de un 25% más bajos que los de los varones.¹⁴

Para la CTA, el trabajo en nuestro país continúa con altos niveles de precarización, con sueldos que no alcanzan a cubrir la canasta familiar, flexibilización laboral, pasantías y salarios en negro. Según datos de esa central sindical la situación empeora para las mujeres.

¹² CTA. Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades. Documento "Sobre trabajo y mujer". Argentina. 2011.

¹³ Palermo, Silvana. Reseña "Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869/1960)". Lobato Mirta Zaida. Mora. Buenos Aires. 2008.

¹⁴ Barrancos, Dora. "Mujeres en la sociedad Argentina" una historia de cinco siglos. Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 2007.

Afirma que en el contexto económico iniciado en el 2003, las desigualdades hacia las mujeres aún existen en la mayoría de los sectores económicos.

Refiere, que, de acuerdo a información tomada del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Comisión Económica para América Latina y el Caribe, MTEYSS/CEPAL:

- ◇ Sólo el 44% de los puestos de trabajo creados en 2006 fueron ocupados por mujeres.
- ◇ Las mujeres suelen ser empleadas en áreas de apoyo en algunas ramas de la actividad, con sueldos más bajos y menos posibilidades de progreso.
- ◇ En el rubro de los servicios el 41,7% es empleo femenino y la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 26%.
- ◇ Es menor la afiliación sindical de las mujeres en el total de trabajadores/as afiliados/as en el país, alcanzando el 31%.
- ◇ Aún en aquellas organizaciones que agrupan mayoritariamente a mujeres, el porcentaje de su participación en las conducciones sindicales es minoritaria o lo es en cargos de menor jerarquía. “Es decir que subsiste un problema de subordinación y poder”.¹⁵

En nuestro país existen 1.200.000 mujeres trabajadoras en casas particulares, siendo el sector de la actividad laboral con mayor mano de obra precaria, niveles elevados de informalidad y bajos salarios, “pese a las iniciativas gubernamentales para regular la actividad”.

¹⁵ CTA. Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades. *Op. cit.*

Debemos añadir que la mayoría de las asalariadas que trabajan fuera de sus casas, continúan ocupándose del trabajo doméstico en sus propios hogares, además del cuidado y atención de los hijos, padres y otros familiares.

Esto es la así llamada “doble jornada laboral” que sostiene la reproducción social del trabajo que representa las dos terceras partes del trabajo mundial, sostenido gratuitamente por las mujeres. Simultáneamente, las mujeres sólo reciben el 10% de las remuneraciones mundiales y poseen sólo del 1% de la propiedad.¹⁶

En caso de que los cuidados se deleguen, se lo hace en otras mujeres, siempre pobres o mayores –abuelas–, formando una cadena de cuidados femeninos.

Género y sindicalismo

En la particular situación de las mujeres militantes, –en el caso que analizamos sindicalistas–, se suma una tercer jornada laboral, ya que casi siempre la mayor carga de participación sindical se realiza fuera del horario del trabajo asalariado.

Sumado a lo anterior, la ausencia de negociación colectiva, de la que según el Observatorio del Derecho Social de la CTA sólo gozan poco más del 20% de los trabajadores/as, negando el goce de la licencia gremial paga, entre otros derechos, afecta de forma diferenciada a varones y mujeres.

¹⁶ Asociación de Trabajadores del Estado. Documento Mujeres "25 de Noviembre en Rosario: A la calle contra las formas de violencia hacia las mujeres". Rosario. 2011.

Hay una minoría de casos que cuentan con licencias gremiales reconocidas por el Estado; pero la dinámica de la actividad sindical obliga a las mujeres a estar la mayor parte del día fuera de la casa, debiendo ocuparse simultáneamente del sostenimiento del hogar y el cuidado de la familia.

Sindicalismo y género, son aún hoy, dos conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo) como un todo indivisible, tropieza con prejuicios a menudo también de algunas mujeres, que no tienen conciencia feminista, del mismo modo que no todos los obreros tienen conciencia de clase.¹⁷

Luis Vitale aborda el debate acerca de la conciencia. Se interroga si entre las mujeres existe una cabal conciencia del régimen de dominación patriarcal, y establece un paralelo entre los niveles de conciencia de género y la conciencia de clase.¹⁸

En Brasil, según datos recogidos en investigaciones realizadas en sindicatos de la educación, se concluye que la cultura "machista" es la que determina que en un sector donde el 90% de las trabajadoras son mujeres, el presidente sea un varón. La primera y más simple cuestión que plantean es que el machismo también atraviesa a las mujeres. A pesar de ser sindicatos formados prácticamente por mujeres, afirman que existe un "machismo cultural" muy fuerte.

¹⁷ Urrutia, Carmen. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Sindicalismo, Mujeres en red. Página web.

¹⁸ Vitale, Luis. "Aportes para una teoría de la opresión y protagonismo de la mujer latinoamericana", Parte 3. Chile. Archivo Chile. CEME. 2008.

Según el educador y filósofo brasileiro Moacir Gadoti, “las propias mujeres por cuestión de formación y cultura, a veces prestan mucha más atención a un dirigente sindical hombre que a una dirigente femenina”.¹⁹

Los sindicatos, por origen e historia, son organizaciones de “trabajadores”. El concepto de trabajador nunca ha sido de género neutro; es masculino. La incorporación de la diferenciación de género en los discursos, documentos y reclamos comenzó recientemente, en los últimos años, fruto de la lucha de las mujeres en la vida política y sindical.

Michèle Barrett y Anne Phillips en su compilación de debates feministas plantean:

“Quienes piensan que no debería haber ninguna diferencia por el hecho de que esos individuos sean mujeres u hombres, escribirán como norma a partir de un solo sexo, el masculino. La mujer puede englobarse en una igualdad con el hombre sólo si primero se reconoce la diferencia sexual”.

Y agregan:

“Cuando el individuo mismo del discurso político ha sido durante tanto tiempo un hombre, entonces resulta demasiado arriesgado seguir adelante acríticamente como si estas abstracciones de viejo corte pudieran expresar los objetivos más elevados de las mujeres”.²⁰

¹⁹ Gadoti, Moacir. *Perspectivas actuales de la educación*. Siglo XXI. México, 2003.

²⁰ Barrett, Michèle y Phillips, Anne. *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*, Paidós, México, 2002.

En las décadas de los 80 y los 90, como consecuencia de su inclusión masiva en el mercado laboral, las mujeres organizadas se incorporan al movimiento sindical, integrándose así a organizaciones estructuradas en base al orden masculino.

“El movimiento sindical tiene enormes dificultades para entrever los nexos reales entre explotación de clase y la opresión sexual”.²¹

Según María Godinho Delgado, la creencia –incluso entre muchas mujeres–, de que varones y mujeres participan en igualdad de condiciones en el sindicato, es decir, que hay una relación de paridad de derechos entre ambos, avala esta dificultad. Esta perspectiva no reconoce ni visualiza la doble pelea a la que se enfrentan las mujeres: terminar con la opresión de género inmersa en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Desde esta mirada, la organización de las mujeres es devaluada, desvalorizada y boicoteada –muchas veces por las propias mujeres–, con la ilusión de que la sola participación o el acceso a los cargos pueden cambiar la inequidad en las relaciones de poder. Pero, como dice Victoria Sau, esta “negación es el más mórbido y peligroso de los mecanismos de defensa, que se vuelve irremediabilmente contra la persona que lo emplea”.²²

O acaso, más temprano que tarde, ¿no sufren la mayoría de las mujeres, en la militancia o en sus vidas, algún tipo de cercenamiento o de violencia por la sola condición de ser mujer?

²¹ Godinho Delgado, María B. "Sindicalismo, cosa de varones". En: *Nueva Sociedad*, Nº 110. Brasil, noviembre-diciembre, 1990.

²² Sau, Victoria. *Reflexiones feministas para principio de siglo*. Madrid. 2002.

Para María Berenice Godinho Delgado, todavía es fuerte en la izquierda latinoamericana la interpretación de que la lucha de las mujeres divide y amenaza a la organización de los trabajadores, distrayendo a las mujeres de la lucha de clases. El movimiento sindical, agrega, tiene en esta cuestión una de sus contradicciones fundamentales; no valora ni incorpora plenamente las demandas presentadas por las mujeres y revela poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas sufridas por ellas en el mundo del trabajo.

Esto da como resultado que las conducciones del movimiento sindical, dirigidas mayoritariamente por varones, actúan muy poco en defensa de las trabajadoras en aquellos aspectos que derivan de su condición de género: salario desigual, falta de profesionalización y calificación, discriminaciones en la admisión del empleo debido a la maternidad, abuso o acoso sexual por parte de los jefes, entre otros.

Estos temas, en la práctica, siguen siendo “de las mujeres” pero no de los sindicatos. “Temas marginales, considerados irrelevantes desde el punto de vista sindical, aunque afecten a casi un 50% de la fuerza de trabajo asalariado y tengan repercusión en la situación del conjunto de los trabajadores”.²³

¿Esto explicará –al menos en parte– la casi nula participación de los hombres en las secretarías de Género e Igualdad de Oportunidades?

Para Carmen Urrutia Pérez, Secretaria General del Departamento Confederal de la Mujer de la U.S.O. –entre otros cargos–, los departamentos de la Mujer en los

²³ Godinho Delgado, María B. *Op. cit.*

sindicatos enfrentaron la invisibilización, la exclusión, la subordinación y la desvalorización, lo que según la autora nos estaría indicando que las mujeres no tienen poder propio, sino un poder delegado por los hombres que dicen representarlas.

Sin embargo, Marcela Cerruti plantea que ninguna mujer va a ser igual si avanzó en la conquista de esos espacios que le son vedados, si conflictuaron en algún nivel su vida personal, comienzan, sin darse cuenta a politizar lo cotidiano, lo naturalizado.

La misma autora afirma que las mujeres no pelean cargos en las conducciones porque saben de antemano que carecen de base para salir exitosas, de modo que las cuotas establecidas en la Ley evitan esas peleas.

La Ley de Cupo Sindical Femenino, Ley Nº 25.674, en su Art. 1 establece que “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”. Para constatarlo el decreto reglamentario Nº 514/2003, en el Art. 1, aclara que cada organización sindical deberá “denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente”. Sería importante investigar si este requisito se exige realmente.

¿Se busca la igualdad entre varones y mujeres?

Nuria Varela aclara que lo que se reclama no es la igualdad para ser iguales a los hombres en el sentido de ejercer el poder o interpretar los cargos igual que ellos. En cambio se aspira a la igualdad en derechos equiva-

lentes, en el acceso a los cargos de conducción, en las decisiones pero conforme al criterio de cada mujer.²⁴

Es en este sentido que se habla de equidad. El concepto de equidad, concibe la eliminación de las barreras que impiden la participación de la mujer en condiciones de igualdad en la vida social, cultural, económica y política.²⁵

Desde la experiencia de las mujeres de ATE, María Terragno señala:

... "hace algunos años, cuando había negociación colectiva en el Estado y se firmaron la mayor parte de los CCT sectoriales, de los que yo había participado como abogada mujer, una consultora que estaba haciendo un relevamiento sobre equidad laboral me hizo una encuesta, y lo paradójico fue que la entrevistadora me dijo que luego de recorrer más de 20 sindicatos ¡era la primera vez que se encontraba con una mujer que había participado en negociaciones colectivas!"

Claro, no alcanza solamente con la ley para transformar las prácticas. Como desarrollamos anteriormente, no son iguales las condiciones para varones y mujeres en lo que respecta al ejercicio de la actividad político-sindical.

El/la buen/buena militante exigido/a por el movimiento debe dedicarse a él integralmente, sin límites: las mujeres que asumen casa e hijos no pueden responder a este papel en la misma medida que los hombres. La responsabilidad de éstos para con la familia no impi-

²⁴ Varela, Nuria. *Op. cit.*

²⁵ ONU, 2005.

de su ausencia de las tareas sindicales, al contrario de lo que ocurre con las mujeres.²⁶

Según lo planteado por esta autora, existe un reconocimiento explícito de la militancia integral de las mujeres, de su combatividad en las luchas y del crecimiento de su organización. Pero los sindicatos no elaboran políticas específicas, destinadas a promover y estimular la participación sindical permanente de las mujeres. Afirma que las políticas de sindicalización son indiferenciadas, orientadas uniformemente a la categoría “trabajador”, “desconociendo que esta categoría está compuesta por personas que, además de los intereses generales que poseen en común, tienen intereses y situaciones diferentes que necesitan ser considerados”.²⁷

En este marco, ¿cómo pensar las organizaciones, la participación de mujeres y varones en función de mayor equidad de género, profundizando la democracia participativa?

Política, Poder y Estrategia: el lugar de la mujer

Mario Testa hace una pregunta pertinente para este punto: “¿Puede usarse el poder para destruir las relaciones de poder?”²⁸

Es con referencia a este tema que se habla del proceso de “empoderamiento” aplicado a la idea de construcción de poder de las mujeres. Este término, tomado de la Teoría de la Educación Popular de Paulo Freire,

²⁶ Godinho Delgado, María B. *Op. cit.*

²⁷ Godinho Delgado, María B. *Op. cit.*

²⁸ Testa, Mario. *Pensamiento Estratégico y Lógica de Programación*. Lugar Editorial. Buenos Aires. 1995.

fue utilizado por el feminismo en la década del 80, para referirse al:

[...] proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos. El empoderamiento de las mujeres incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.²⁹

Retomando la idea de los niveles de conciencia planteados por Luis Vitale, se abre un interesante camino para la reflexión.

Él dice que:

[...] así como en la conciencia de clase trabajadora puede hablarse de una conciencia primaria o sindical en la lucha contra el patrón, de una conciencia política de clase cuando los trabajadores visualizan al enemigo expresado en los partidos burgueses y el Estado, de una conciencia política revolucionaria cuando los explotados comprenden la necesidad de derrotar el sistema que los oprime, también en las mujeres hay distintos niveles de conciencia con respecto a la dominación patriarcal.³⁰

Plantea además que, “podría detectarse una conciencia feminista primaria al comprender el significado social de su opresión en el hogar, una conciencia feminista

²⁹ Murguialday-Armiño-Eizagirre.

³⁰ Vitale, Luis. *Op. cit.*

superior cuando las mujeres se organizan y luchan contra las leyes discriminatorias del patriarcado”.³¹

Afirma que habría “conciencia feminista revolucionaria cuando la mujer emprende la lucha frontal para derribar conjuntamente el sistema patriarcal y de clase”.

Por eso, el feminismo llevado hasta las últimas consecuencias es fundamentalmente revolucionario, cuestionador y transgresor permanente del capitalismo y del patriarcado. Constreñido a la conciencia feminista primaria y, por consiguiente, a la sola lucha reivindicativista puede lograr importantes reformas, pero no elimina lo sustancial del patriarcado y, por ende, del capitalismo, que son eslabones de la misma cadena opresora.³²

En esta misma dirección, Marcela Cerrutti señala que la potencia de los movimientos de mujeres revela la parcialidad con la que la totalidad masculina organiza el mundo, poniendo en cuestión toda la lógica con la que la sociedad está estructurada.

El feminismo tiene en claro la idea “de que el poder de una mujer individual está condicionado al de las mujeres como genérico”, expresa Celia Amorós.³³

O acaso la Ley de Cupo de representación sindical, ¿no deja al descubierto que aún hoy, en pleno siglo XXI, las mujeres acceden a los cargos de mayor representación no sólo por sus aptitudes y cualidades militantes, sino también en representación del universo de “mujer-

³¹ Vitale, Luis. *Op. cit.*

³² Vitale, Luis. *Op. cit.*

³³ Varela, Nuria. *Op. cit.*

res”? Simultáneamente, estas leyes que promueven el alcance de una paridad en el ejercicio del poder, para algunas autoras encubren una situación poco visibilizada: a medida que avanza la participación numérica de las mujeres, disminuye su tiempo de permanencia en los cargos o en el órgano de representación. “Parece que los varones son insustituibles y las mujeres intercambiables”.³⁴

Según opina Luisa Posada Kubissa, de esta forma, las mujeres devienen en una identidad/totalidad amorfa, sin individualidades, como si todo el género femenino fuera una sola mujer. La pelea por la paridad conlleva también cuestiones más profundas.³⁵

La representación en igualdad entre varones y mujeres en los cargos electos es planteada como una condición obligada para profundizar la democracia. Como lo señala Varela

(...) la desigualdad de los sexos en la representación cuestiona los fundamentos de la democracia representativa, la paridad debería contribuir a refundar un sistema democrático que es todavía deficiente, ya que no ha podido integrar a la mitad de los ciudadanos, es decir, las ciudadanas.³⁶

¿Cuáles deberían ser la política y las estrategias en una organización sindical para cambiar las relaciones de poder entre varones y mujeres y avanzar hacia modelos más participativos y democráticos?

³⁴ Varela, Nuria. *Op. cit.*

³⁵ Posada, Luisa y Amorós, Celia. *Pacto entre Mujeres*. Ediciones del Orto, Biblioteca de mujeres. Madrid. 2000.

³⁶ Varela, Nuria. *Op. cit.*

Para apuntalar este análisis resultará de utilidad profundizar los conceptos de poder y política. Testa realiza un extenso análisis del poder como central en el pensamiento estratégico; como categoría analítica, considera al poder como una ideología, “como un saber y una práctica que autoconstruye sujetos y en consecuencia, consolida su práctica, prácticas hegemónicas o de dominación”,³⁷ o prácticas que construyen poder democrático y participativo.

Desde el feminismo, se entiende que “tener un cargo no significa tener poder y que el poder se construye en grupo”.³⁸

Ciertos dirigentes, en su mayoría varones, aunque también algunas dirigentas, apuntan que entre las mujeres con cargos de conducción existen rivalidades, competencias y desencuentros. Tal vez esto se deba a que uno de los pilares del patriarcado –que atraviesa a varones y mujeres– es el aislamiento de las mujeres.

Con las mujeres peleándose, desautorizándose no hay oposición al poder del varón. Respetarse, darse crédito unas a otras y trabajar juntas es la fórmula más eficaz para acabar con el dominio patriarcal, y de paso, mejorar la autoestima como colectivo y como personas; una fórmula que además tiene impacto político.³⁹

Entonces, ¿qué política llevar adelante?

Tomaremos la definición de Testa con respecto a la *política* como “una propuesta de distribución del poder”

³⁷ Testa, Mario. *Op. cit.*

³⁸ Varela, Nuria. *Op. cit.*

³⁹ Varela, Nuria. *Op. cit.*

y a la *estrategia* como “la forma de implementación de una *política*”. La definición misma de *política* refiere a una de las categorías analíticas centrales de la dinámica social como es el poder.

La experiencia de los llamados “pactos entre mujeres” vividos en distintos países en las luchas reivindicativas, son considerados por algunas autoras como estrategias eficaces para su constitución en sujetos políticos. Al pacto entre las mujeres se lo llama sororidad, proveniente de “sor”, hermanas. Hermanas en la misma situación de opresión histórica de mujeres.

Carmen Urrutia Pérez apunta que el cambio de los estereotipos y del modelo masculino que prevalece, es una conquista que deben realizar ineludiblemente las mujeres, pero agrega que debe hacerse en alianza con otras organizaciones comprometidas sean feministas o mixtas, incluyendo el pacto con los varones desde el respeto y la diversidad. Afirma que el sindicato, desde la condición de trabajadoras, es un espacio a conquistar.

Seguramente queda aún por elaborarse una estrategia general del poder que ataque tanto las relaciones de poder en la pareja, como las relaciones de poder en el trabajo, en la política y en todos los aspectos de la vida cotidiana, tomando en cuenta la praxis liberadora de la mujer latinoamericana en consonancia con nuestro continente indo-afro-latino.⁴⁰

⁴⁰ Vitale, Luis. *Op. cit.*

5. Presencia/ausencia de las mujeres en la historia de ATE

En las décadas posteriores a la fundación de nuestra organización sindical, la temática de la mujer constituía una línea de acción en el movimiento obrero del país.

Las luchas de las mujeres feministas, nativas e inmigrantes fueron el telón de fondo a lo largo del siglo XX por la equidad de derechos civiles, laborales, políticos con los varones. La reforma del Código Civil de 1926 (un año después de la fundación de la ATE) significó un paso adelante en los derechos de las mujeres.

Las luchas por igualdad de salarios con los varones, por condiciones de trabajo dignas para mujeres y menores y contra la exposición de las trabajadoras al acoso sexual son algunas de las reivindicaciones de género de las primeras décadas aporta la autora Dora Barrancos (2007).

El primer congreso de la CGT en 1939 se pronuncia en defensa de la mujer obrera, considerando que es "víctima de una explotación despiadada mediante salarios miserables y jornadas de labor extremas" y faculta a su Comité Confederal Central a formar una "comisión femenina" con el objetivo de buscar la forma de defensa de sus intereses.¹

¹ Asociación de Trabajadores del Estado. *Manual para delegados y delegadas*. Argentina, 2011.

Respecto a la participación de las mujeres en la ATE, casi no existen documentos sobre sus primeras incursiones en el sindicato, tal vez, por tratarse de una historia escrita y protagonizada inicialmente por varones.

En la recuperación de la historia de ATE (Calello-Parcero, 2008: ilus. XIII), vemos que en los primeros años de vida del gremio, las mujeres aparecen graciosamente, en su lugar de novias y esposas: convocadas a "El gran pic-nic de la ATE" a divertirse con la actividad pensada para ellas, la "carrera de enhebrar agujas".

En el tomo 3 de la Historia de ATE, el investigador halla que el 16 de enero de 1945 nace la Seccional Bahía Blanca integrada y conducida (por dos períodos) integralmente por mujeres costureras organizadas de la Subintendencia del Ministerio de Guerra, de cuya experiencia no hay mayores referencias.

La primer reseña escrita de las mujeres organizadas en el sindicato data de junio de 1973, cuando en ATE se crea el Departamento de la Mujer, que tenía entre sus propósitos:

- ◇ Lograr la incorporación de la mujer en los niveles de decisión gremial (comisiones administrativas, juntas internas de delegados, etc.).
- ◇ Extender y propagandizar la existencia del Departamento de la mujer organizándose alrededor de sus objetivos y misión.
- ◇ Tratar de que dicho departamento sea expresión de las necesidades concretas de la mujer trabajadora estatal en sus diferentes ramas."²

² Asociación de Trabajadores del Estado. *Manual para delegados y delegadas*. Argentina, 2011.

Según consta en archivos, publicaba un boletín informativo cuyos objetivos eran, entre otros, coordinar y entrelazar el trabajo del departamento con “compañeras” militantes de ATE de todo el país; desarrollar espacios de trabajo con otras experiencias; ser parte de espacios de capacitación sindical; realizar encuentros nacionales de mujeres estatales y participar con postura propia en el Encuentro Nacional de Mujeres.³

Los posteriores años de la cruenta dictadura cívico-militar iniciada en 1976, castigaron fuertemente a los/as trabajadores/as, desarticulando los cuerpos de delegados, proscribiendo la organización sindical, secuestrando, encarcelando y haciendo desaparecer a cientos de dirigentes sindicales, políticos, sociales. La ATE no estuvo al margen de esa historia y sus dirigentes más combativos fueron expulsados o proscriptos del sindicato, encarcelados/as o desaparecidos/as.

En los albores del retorno a la democracia, las mujeres de la organización elevan al Congreso realizado en 1984, una declaración solicitando la aprobación de la creación del Centro Nacional de Mujeres, en la que se destacan los siguientes conceptos:

- ◇ “[...] es menester que la mujer tenga, por medio de su Centro, una figura orgánica dentro del Estatuto de la Asociación, con el objeto de constituir un Cuerpo permanente y no circunstancial”. “Esta iniciativa del Consejo Directivo Central nos halaga profundamente, porque, acaso por vez primera, se nos concede la justa retribución que nuestra cotidiana y silenciosa lucha merece.”⁴

³ Archivos ATE, 1973.

⁴ Archivos ATE, 1984.

- ◇ Tomando como modelo a Eva Perón, expresan que “las mujeres de ATE hemos solidificado los lazos que nos unían, deponiendo todo personalismo en la comprensión de que, unidas, más grandes serán nuestras posibilidades futuras, en las que debemos desarrollar nuestro aporte, fundamentalmente en los vastos campos de la acción social, la familia y la cultura.”⁵

Es interesante analizar comparativamente cómo se expresan las mujeres en estos dos períodos tan antagónicos. En 1973, lo hacen en términos de “derechos ganados”, se proponen compartir la conducción y las decisiones con los varones y se comprometen a realizar su aporte en el marco de la lucha de la clase para “la reconstrucción nacional”.

Mientras que en 1984, –con la conducción sindical de la dictadura aún al frente de ATE–, advertimos el impacto que produjo el golpe militar en la concepción del lugar de las mujeres en el sindicato. En esta declaración, a pesar de demandar un espacio orgánico propio, no plantean sus reclamos en términos de derechos ganados, sino como una merecida “concesión” que les han hecho los varones del sindicato por su “cotidiana y silenciosa lucha” y circunscriben su propuesta a la realización de ciertos aportes en los “campos de la acción social, la familia y la cultura”.

Dora Barrancos plantea que en el período posterior a la dictadura, el movimiento de mujeres del país se corporizó en *“una generación de mujeres que habían sentido el peso del terrorismo de Estado y habían avanzado en posiciones emocionales, intelectuales y políticas hacia una comprensión más abarcativa de las formas del*

⁵ Archivos ATE. 1984

*sujetamiento, cuyo primer eslabón son las relaciones jerarquizadas entre los sexos”.*⁶

En 1985 se constituye en nuestro país el Encuentro Nacional de Mujeres, un faro en las luchas feministas de los últimos treinta años. Experiencia única en la región latinoamericana debido a su periodicidad, su continuidad⁷ y la diversidad de mujeres participantes. Reunido cada año en distintas provincias, fue creciendo desde esas primeras mil mujeres que se juntaron en septiembre de 1985, convocando en la actualidad a aproximadamente 25.000 mujeres.

La participación en los Encuentros de Mujeres posibilitó la realización de pre-encuentros nacionales, donde se discutía la política de ATE que las mujeres llevarían al Encuentro Nacional. Por ejemplo, cuando se tomó la decisión de separarse de la CGT y fundar el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), cada mujer de ATE llevó esa posición a cada una de las comisiones, la que se multiplicó entre las miles de mujeres que participaban en el Encuentro que ese año se hizo en Neuquén. *“Las compañeras de otras organizaciones que tenían miedo nos mandaban un papelito y nos decían que querían participar de la CTA”.* Asimismo señala: *“en el Encuentro Nacional de Corrientes impulsamos la Marcha Federal con las 14.000 mujeres presentes”.*⁸

Beba Gil, trabajadora del INDEC y una de las referentes de las mujeres en la Capital Federal de ese primer período democrático, relata que en esos tiempos comenzó a trabajar junto a tres mujeres la idea de armar un área o Departamento de la Mujer.

⁶ Barrancos, Dora. *Mujeres en la sociedad Argentina, una historia de cinco siglos*. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. 2007.

⁷ Barrancos, Dora. *Op. cit.*

⁸ Entrevista a Genoveva Gil. 2012.

Su primera actividad fue la realización de una filmación a la que llamaron “Diario de la mujer trabajadora”, que reflejaba la complejidad de un día en la vida de una mujer: su vida familiar y laboral, la importancia del jardín maternal en el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la salud, entre otras cuestiones.

Tiempo después realizan el lanzamiento de las “Mujeres” en la Capital Federal, al que concurrieron cerca de 1.000 mujeres.

En 1987 el Consejo Directivo Central les propone participar en el armado del Departamento de la Mujer. Aceptada la propuesta comienzan a convocar a mujeres de las distintas provincias a sumarse a la iniciativa. Fue así, que en el curso de esta tarea se crea el Departamento de la Mujer en San Luis.

Hubo distintas posiciones respecto de la creación de este Departamento. “[...] *había compañeros que apoyaban y otros que no querían saber nada (...) y mujeres que decían ‘nosotras para estar en la conducción no necesitamos el Departamento de la Mujer’. Lo que no entendían es que sólo las mujeres salvarán a las mujeres*”.⁹ Este relato pone en evidencia cómo los Departamentos de la Mujer en los sindicatos fueron desvalorizados, invisibilizados, excluidos, subordinados, indicando que las mujeres no tienen poder propio; tienen sí, en muchos casos, el poder delegado por los hombres que dicen representarlas.

La dirigente aclara que “*la lucha era de hombres y mujeres, que hay que fortalecer al movimiento de trabajadores y trabajadoras, fortalecer al gremio y a la familia trabajadora*”. Pero cree “*que los compañeros no querían*

⁹ Entrevista a Genoveva Gil. 2012.

que las mujeres creciéramos”; y que el Departamento a nivel nacional se fue diluyendo a mediados de los 90 por cuestiones de poder.¹⁰ Seguramente estas posiciones en pugna, impidieron en alguna medida la posibilidad de crecimiento de espacios institucionales de mujeres dentro del sindicato, que a su vez hubiesen permitido avanzar en debates con perspectiva de género. Pero desde aquella experiencia, en la ATE no volvieron a crearse espacios orgánicos diferenciales de participación de las mujeres hasta 2011.

En este debate se enmarca la disyuntiva planteada por Marcela Cerruti ¿es posible transformar las estructuras sexistas propias de los sindicatos? O ¿es necesario armar comisiones de mujeres para instalar las reivindicaciones propias y presionar para alcanzarlas?

Esta autora agrega al debate el interrogante con respecto a si estos espacios de mujeres no podrían aumentar la segregación por sexos, dejando en manos de los varones el nivel de decisión y control de los sindicatos, quitándole responsabilidad a la institución de las reivindicaciones propias de las mujeres, ubicándolas como cuestiones marginales a las reivindicaciones gremiales.

En esta dirección, algunas militantes de ATE encuestadas mencionaron sus propias dificultades como mujeres para avanzar en la pelea por sus derechos, referidas a cuestiones estructurales. Entre otras dificultades, apuntaron que el condicionamiento para formar el colectivo de mujeres son ellas mismas, acostumbradas a sostener “líderes” varones; que la lucha de las mujeres se toma como pelea sectorial de minorías y no como un problema del conjunto de la clase; la falta de cuadros con mirada de género; la diversidad de roles

¹⁰ Entrevista a Genoveva Gil. 2012.

que tienen las mujeres en su vida laboral, sindical y familiar como así también a la existencia de "celos" que a veces genera divisiones.

Existe consenso en que sumar y sumar mujeres no significa que la perspectiva de género se va a instalar por generación espontánea. Es necesario dicen, cuestionar el modelo que lleva a las mujeres a situaciones discriminatorias, implicando también a los varones en la pelea. Probablemente en el marco de este debate explícito o implícito, es que, en la década de los 90, la militancia femenina de ATE canalizó su organización hacia la Secretaría de Género de la CTA y hacia su participación en los crecientes Encuentros Nacionales de Mujeres.

Las mujeres que participan en la Central provienen de distintos orígenes: organizaciones sindicales, sociales, movimientos en defensa de los/as niños/as y de los/as adultos/as mayores entre otros. Comienzan a organizarse desde los primeros años de existencia de la CTA en torno a la cuestión de género, a los derechos relacionados con la reproducción sexual y los específicos como mujeres trabajadoras. En el 2º Congreso de la CTA del año 1999 se votó casi por unanimidad la lucha por la despenalización del aborto, hecho que marcó un hito significativo en la pelea de las mujeres por sus reivindicaciones en una central de trabajadores/as.

Dora Barrancos¹¹ destaca la importancia que en la lucha de las mujeres tiene la instalación de "guarderías" en los lugares de trabajo, como modo de protección a las madres trabajadoras. Su instalación es exigida por legislación de 1924 pero es escasamente cumplida. Por supuesto este reclamo es parte de las reivindicaciones planteadas por las mujeres de la CTA y de ATE, que die-

¹¹ Barrancos, Dora. *Op. cit.*

ron en llamarlas “guarderías materno-paternales” incorporando en el concepto a los varones en el cuidado y atención de los/as niños/as. Este punto continúa apareciendo en los pliegos de reivindicaciones de las mujeres pero rara vez se incorpora a los reclamos centrales del sindicato.

Fue en el congreso del año siguiente, antes de la aprobación de la Ley de Cupo Femenino, cuando se aprueba la reforma estatutaria por la que se crea la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y se establece un cupo mínimo del 20% para las mujeres en los cargos directivos de la CTA en todos los niveles. Esta reforma muestra el avance que las mujeres organizadas en la central van produciendo en la lucha de poder entre varones y mujeres en los cargos de conducción, en el difícil camino de la construcción de la paridad de género. Tal vez el debate no sintetizado entre las mujeres de ATE sobre la importancia de espacios propios hacia el interior del sindicato, haya influido en que desde la creación de la CTA-A en 1992, sólo la secretaría de Previsión Social –a partir de 2010–, haya sido ocupada por una mujer de ATE en el secretariado nacional de la Central, por “decisión” previa de su sindicato de base, de reservar esos cargos para los varones y para las mujeres las vocalías y comisiones revisoras de cuenta. Recién en 2014 otras dos mujeres dirigentes de ATE ocuparán las secretarías de Comunicación y de Formación.

Pese a la ausencia de espacios institucionales de género, el crecimiento de la conciencia feminista de muchas militantes de ATE expresado en sus propias opiniones, apunta a que hoy, la participación de las mujeres en el sindicato debe interpelar al poder, cuestionar el rol que se les asigna y revisar las prácticas patriarcales naturalizadas, incluyendo la perspectiva de

género en las luchas sindicales (por ejemplo, la equidad entre los sexos en la lucha por igual trabajo/igual salario/iguales condiciones laborales). Algunos de los varones encuestados, también opinaron que la presencia de las mujeres obliga necesariamente al replanteo y reposicionamiento de la visión machista y dominante de patrones y de los propios varones del sindicato.

En noviembre del 2011 se crea el Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades en el CDN de la ATE, inaugurando así un nuevo tiempo, con la perspectiva de una transformación en las relaciones entre varones y mujeres, con el desafío de que las reivindicaciones de las mujeres sean tomadas por el conjunto de la organización.

“Si hubiera secretarías de género, la inequidad cambiaría pero en el debate entre varones y mujeres”; teniendo en claro que “si creamos una Secretaría de Género sin organización, se le daría el poder a una o varias compañeras pero no se produciría el cambio, se estaría reproduciendo el mismo modelo” opinan las mujeres del sindicato.

En este nuevo tiempo, –como apuntan algunas mujeres encuestadas–, será importante revisar la construcción de poder, para garantizar el protagonismo colectivo y no solamente el de algunos “líderes”; contribuir a la construcción de sujetos sociales; generar espacios en los que se tome conciencia de que la nuestra es una lucha de clase, “no de machos”; trabajar más los conceptos de diversidad y género.

Concluyen que el sindicato tiene que “ser ejemplo de que otro tipo de relaciones son posibles, para mostrar a nuestro pueblo que otro mundo es posible”.

6. Análisis cuantitativo

Relación entre los cargos de conducción ocupados por varones y mujeres desde 1984 hasta 2015

1. Consejo Directivo Nacional (CDN)

El CDN es el órgano de representación legal, jurídica y gremial de la ATE (ATE Estatuto, art. 24:19) y tiene la responsabilidad de representar a la totalidad de afiliados/as del sindicato de todo el país.

Actualmente la ATE tiene aproximadamente 264.630 afiliados. Relación porcentual entre sexos que aproximada a la existente entre los/as trabajadores/as del sector estatal: M 54% V 46%.

Mujeres: 56%	Varones: 44%
--------------	--------------

Análisis de la evolución de los porcentajes totales de cargos ocupados por M y V en el CDN. 1991/2015

En los tres periodos eleccionarios posteriores a la dictadura militar –que abarcan desde 1984 a 1995–, el porcentaje de varones en cargos de conducción nacional alcanza alrededor del 90%.

Entre 1995 y 2007 se observa un crecimiento de las mujeres en los cargos de conducción, alcanzando en el periodo 2003/2007, antes de la aplicación de la Ley de Cupo Femenino, una relación del 70,6% los V y de 29,4% las M:

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL. NÚMERO Y PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES. 1984 A 2015

CONDUCCIÓN		DIRIGENTES/AS				
PERIODO	CDN	TOTAL	V	M	%V	%M
1984-1987	CDC	56	50	6	89,3	10,7
1987-1991	CDC	56	52	4	92,9	7,1
1991-1995	CDN	34	30	4	88,2	11,8
1995-1999	CDN	34	25	9	73,5	26,5
1999-2003	CDN	34	26	8	76,5	23,5
2003-2007	CDN	34	24	10	70,6	29,4
2007-2011	CDN	36	23	13	63,9	36,1
2011-2015	CDN	36	23	13	63,9	36,1
TOTALES	Total secret. 76	321	254	67	79,1	20,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales.

CDC = Consejo Directivo Central

CDN = Consejo Directivo Nacional

V = Varones

M = Mujeres

Avanzando en el análisis, podemos visualizar que el aumento de ese porcentaje se origina principalmente en que los escasos cargos ocupados por las mujeres en estos periodos, se concentran en la Comisión Revisora de Cuentas en primera instancia y en segundo término en las vocalías, guardando la relación porcentual que se observa en el cuadro anterior.

Lo más llamativo del periodo 1984/2007, es la relación existente entre los sexos en los primeros lugares de las listas en el segmento del secretariado nacio-

nal. Vemos en la tabla que sigue una estructura de conducción sindical netamente masculina, con una única mujer en los dos primeros periodos –1984/1987 y 1987/1991–, que se excluye en los cuatro posteriores –lo que representa un lapso de 16 años–, donde todos los cargos fueron ocupados por varones.

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL. NÚMERO Y PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1984 A 2015

PERÍODO	C.Direc.Nacional	CONDUCCIÓN DIRIGENTES/AS				SECRETARÍAS				VOCALÍAS				REVISORA				
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	TOTAL	V	M	%V	%M
1984-1987	C.D.C.	14	1	93,3	6,7	30	5	85,7	14,3	6	0	100	0	56	50	6	89,3	10,7
1987-1991	C.D.C.	14	1	93,3	6,7	33	2	94,3	5,7	5	183,3	16,7	56	52	4	92,9	7,1	
1991-1995	C.D.N.	7	0	100	0	18	3	85,7	14,3	5	183,3	16,7	34	30	4	88,2	11,8	
1995-1999	C.D.N.	7	0	100	0	16	5	76,2	23,8	2	433,3	66,7	34	25	9	73,5	26,5	
1999-2003	C.D.N.	7	0	100	0	18	3	85,7	14,3	1	516,7	83,3	34	26	8	76,5	23,5	
2003-2007	C.D.N.	7	0	100	0	16	5	76,2	23,8	1	516,7	83,3	34	24	10	70,6	29,4	
2007-2011	C.D.N.	6	3	66,7	33,3	14	7	66,7	33,3	3	3	50	50	36	23	13	63,9	36,1
2011-2015	C.D.N.	6	3	66,7	33,3	14	7	66,7	33,3	3	3	50	50	36	23	13	63,9	36,1
TOTALES	Total secret.	76	68	8	29,5	10,51	59	37	81,1	18,9	26	2254,2	45,8	321	254	67	19,1	20,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones de ATE

CDC = Consejo Directivo Central
 CDN = Consejo Directivo Nacional
 Revisora = Comisión Revisora de Cuentas
 V = Varones
 M = Mujeres

Al comienzo del periodo que abarca desde 1991 a 2007, el congreso del sindicato aprueba un cambio estatutario que implica una mayor federalización de la estructura nacional: reduce el secretariado de la conducción nacional de 14 a 7 miembros, e integra al CDN a los/as veintitrés secretarios/as generales de las provincias y el/la de la Capital Federal.

Y será también a partir de 1991, que el antiguo Consejo Directivo Central, cambie su denominación por la de Consejo Directivo Nacional (CDN).

Considerando el tramo del secretariado nacional (CDN) en el periodo analizado, la relación porcentual entre varones y mujeres es la que se observa en la siguiente tabla:

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL. NÚMERO Y PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN EL TRAMO SECRETARIADO. 1984 A 2015

PERÍODO	CONDUCCIÓN C. Direc. Nacional	SECRETARÍAS			
		V	M	%V	%M
1984-1987	C.D.C.	14	1	93,3	6,7
1987-1991	C.D.C.	14	1	93,3	6,7
1991-1995	C.D.N.	7	0	100,0	0
1995-1999	C.D.N.	7	0	100,0	0
1999-2003	C.D.N.	7	0	100,0	0
2003-2007	C.D.N.	7	0	100,0	0
2007-2011	C.D.N.	6	3	66,7	33,3
2011-2015	C.D.N.	6	3	66,7	33,3
TOTALES		68	8	89,5	10,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

CDC = Consejo Directivo Central.
 CDN = Consejo Directivo Nacional.
 V = Varones M = Mujeres

Aquí se aprecia la influencia de la Ley de Cupo Femenino a partir del año 2007, en el porcentaje de M y V que conforman el CDN (resaltado en negrita).

En efecto, en las elecciones del año 2007, a partir de la modificación estatutaria del año 2006 (ATE, Estatuto 2006, art. 26) se incorpora la norma del cupo femenino en todas y cada una de las instancias y tramos de repre-

sentación sindical en consonancia con los términos de la Ley de Cupo Sindical Femenino, Ley N° 25.674 (Anexo I), aprobada el 6 de noviembre de 2002 y reglamentada por el Decreto 514 (Anexo I) el 7 de marzo de 2003.

Como se observa en las últimas columnas la tabla de pág. 65, el porcentaje de varones y mujeres del CDN pasó de ser del 70,6 % V y 29,4 % M en el periodo 2003/2007 al 63,9 % V y 36,1 % M en los dos periodos posteriores.

Si avanzamos en la lectura del impacto que la ley tuvo en el tramo del secretariado, vemos que la participación de las mujeres pasó de ser inexistente durante los cuatro periodos que van de 1991 al 2007, a ocupar el 33,3% obligado por la ley, en relación al 66,7% ocupado por los varones. La misma relación se establece en las vocalías donde el porcentaje de participación de las mujeres se eleva del 23,8% al 33,3%, mientras que el porcentaje de cargos ocupados por varones disminuye del 76,2% al 66,7%.

Paralelamente, disminuye la presencia femenina en la Comisión Revisora de Cuentas que pasa del 83,3% a una paridad de 50/50 con los varones.

Permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado del CDN. 1991/2015

Respecto de la permanencia de los varones y mujeres en los cargos del secretariado durante la etapa analizada podemos observar que:

- ✓ Un varón permaneció ocho periodos ocupando cargos en el secretariado.
- ✓ Dos varones permanecieron cinco periodos ocupando cargos en el secretariado.

- ✓ Dos varones permanecieron cuatro periodos ocupando cargos en el secretariado.
- ✓ Cuatro varones permanecieron tres periodos ocupando cargos en el secretariado.
- ✓ Nueve varones permanecieron dos periodos ocupando cargos en el secretariado.
- ✓ Mientras que sólo una mujer permaneció dos períodos ocupando cargos en el secretariado en toda la etapa estudiada.

Es decir que el 60% de los varones permaneció entre dos y ocho periodos en el secretariado, mientras que sólo un 14,3% de mujeres permaneció únicamente dos periodos sobre el total de cargos ocupados.

Ahora bien, si analizamos los tres últimos periodos, vemos que

- ✓ Considerando los tres últimos periodos, vemos que en el periodo 2003/2007 no hubo presencia de mujeres en el secretariado.
- ✓ Cinco varones de los seis que ocupan cargos en el periodo anterior permanecen en 2007/2011.
- ✓ Y que tres de ellos continúan hasta el periodo 2011/2015.

O sea que, si observamos la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado en el CDN durante los periodos posteriores a la aplicación de la Ley de Cupo -2007/2015-, vemos que el 50% de los varones continúan en los cargos, pero significativamente, ninguna de las mujeres logra permanecer en el suyo.

2. Consejo Directivo Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CDCABA)

El CDCABA es el órgano de representación de los/as trabajadores/as estatales cuyo lugar de trabajo está asentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Los/as afiliados/as a la ATE en esta jurisdicción guardan la siguiente relación porcentual entre los sexos:

Mujeres: 54,25%	Varones: 45,70%
-----------------	-----------------

El triunfo de la Agrupación ANUSATE en las elecciones del sindicato en 1984 se asentó en la recuperación de dos pilares: el CDN, denominado en esa época, Consejo Directivo Central y la llamada, por ese entonces, Seccional Buenos Aires (Capital Federal). Los secretarios generales de ambos órganos en ese primer periodo, así como parte importante de la conducción política de la ANUSATE provienen de la Seccional Buenos Aires.

Las experiencias y el modo de constituirse de ambos órganos están relacionados desde su nacimiento; manteniendo en los primeros periodos, una similar composición por sexos en sus listas, lo que nos permite una comparación entre ambas conducciones. Aunque es preciso señalar que las mujeres tendrán progresivamente, una mayor participación en el CDCABA.

Análisis de la evolución de los porcentajes totales de cargos ocupados por M y por V en el CDCABA. 1991/2015

Se puede observar en la próxima tabla que en el primer periodo post dictadura -1984/1987-, en la entonces

llamada Seccional Buenos Aires hubo un mayor porcentaje de participación de las mujeres que en el CDN. Participación femenina que desciende en los dos periodos posteriores, alcanzando los porcentajes más bajos en el periodo 1991/1995, cuando el 91,3% de los cargos estuvieron ocupados por varones y solamente el 8,7% por mujeres.

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL Y CONSEJO DIRECTIVO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES. CUADROS VARONES/MUJERES. 1984/2015

PERIODO	CONDUCCIÓN CDN	DIRIGENTES/AS				
		TOTAL	V	M	%V	%M
1984-1987	CDN	56	50	6	89,3	10,7
1987-1991	CDC	56	52	4	92,9	7,1
1991-1995	CDC	34	30	4	88,2	11,8
1995-1999	CDN	34	25	9	73,5	26,5
1999-2003	CDN	34	26	8	76,5	23,5
2003-2007	CDN	34	24	10	70,6	29,4
2007-2011	CDN	36	23	13	63,9	36,1
2011-2015	CDN	36	23	13	63,9	36,1
TOTALES		321	254	67	79,1	20,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones de la ATE

PERIODO	CONDUCCION Capital Federal	Total	DIRIGENTES/AS			
			V	M	%V	%M
1984-1987	Secc Bs As	39	29	10	74,4	25,6
1987-1991	CDCF	39	35	4	89,8	10,2
1991-1995	CDCF	46	42	4	91,3	8,7
1995-1999	CDCF	46	35	11	76,1	23,9
1999-2003	CDCF	46	38	8	82,7	17,3
2003-2007	CDCF	46	34	12	73,9	26,1
2007-2011	CDCABA	46	31	15	67,4	32,6
2011-2015	CDCABA	46	29	17	63,1	36,9
TOTALES		354	273	81	77,1	22,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones de la ATE

Avanzando en el análisis, observamos que durante el primer periodo, 1984/1987, los cargos que las mujeres ocupan en mayor porcentaje respecto de los varones, están en los tramos de las vocalías y de la Comisión Revisora de Cuentas, siendo mínimos en el secretariado que registra una sola mujer –cifra idéntica a la del CDN, ver tabla pág. 65.

CONSEJO DIRECTIVO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.

NÚMERO Y PORCENTAJE. VARONES/MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1984 A 2015.

PERIODO	CONDUCCION		SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
	Capital	Federal	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987	Secc Bs As		14	1	93,3	6,7	14	7	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7
1987-1991	CDCF		14	1	93,3	6,7	19	2	90,5	9,5	5	1	83,3	16,7
1991-1995	CDCF		15	0	100	0	22	3	88	12	5	1	83,3	16,7
1995-1999	CDCF		13	2	86,7	13,3	18	7	72	28	4	2	66,7	33,3
1999-2003	CDCF		14	1	93,3	6,7	22	3	88	12	2	4	33,3	66,7
2003-2007	CDCF		11	4	73,3	26,7	19	6	76	24	4	2	66,7	33,3
2007-2011	CDCABA		10	5	66,7	33,3	17	8	68	32	4	2	66,7	33,3
2011-2015	CDCABA		10	5	66,7	33,3	17	8	68	32	2	4	33,3	66,7
TOTALES			101	19	84,2	15,8	148	44	77,1	22,9	27	16	62,8	37,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. ATE-CDN.

Como señalamos más arriba, en los tres primeros periodos la ocupación de cargos por parte de las mujeres fue disminuyendo cuantitativa y cualitativamente. Pero en los tres periodos posteriores se elevan, alcanzando en los periodos 1995/1999 y 2003/2007 porcentajes similares al primer tiempo post dictadura: del 23,9% y el 26,1% respectivamente. Se produce una baja en los porcentajes totales en el periodo intermedio que va de 1999/2003, retrocediendo al 17,3%.

Sin embargo, existe un aumento cualitativo en los cargos ocupados por las mujeres respecto de los anteriores, que si bien son pocos en relación con los ocupados por varones, están presentes en todos los tramos de conducción. Mientras que en el periodo de 1991/1995 no existía ninguna mujer en el tramo de las secretarías, en el siguiente, de 1995/1999 el porcentaje aumenta al 13,3%, disminuyendo en el siguiente periodo al 6,7% para aumentar en 2003/2007 al 26,7%; porcentaje cercano al que fija la Ley de Cupo Femenino, que si bien ya estaba aprobada, aún no se había hecho efectiva estatutariamente en el sindicato.

Un comportamiento similar se observa en el tramo de las vocalías, como muestra el cuadro: la ocupación femenina aumenta en 1991/1995 al 28% para bajar en el siguiente periodo al 12% y subir al 24% en el siguiente.

En el tramo de la Comisión Revisora de Cuentas, la ocupación femenina de los cargos aumenta considerablemente en el periodo 1999/2003, alcanzando un porcentaje del 66%, que compensa la baja en los otros tramos en el porcentaje general.

Del mismo modo que en el segmento de la conducción del CDN, se observa la influencia de la aplicación de la Ley de Cupo Femenino en los dos últimos periodos, colocando los porcentajes de ocupación en el 2007/2011 en el 67,4% para los varones y el 32,6% para las mujeres. En el periodo 2011/2015 se produce un pequeño aumento a favor de las mujeres siendo la relación porcentual entre los sexos del 63,1% para los varones y del 36,9% para las mujeres.

De un total de 120 secretarías existentes en el conjunto de los periodos analizados que van desde 1984 al

2015, 101 secretarías fueron ocupadas por varones y sólo 19 de ellas por mujeres. Es decir, el 84,2% de las secretarías fueron ocupadas por varones y el 15,8% por mujeres.

Permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado del CDCABA. 1991/2015

En cuanto a la permanencia en los cargos en el secretariado, de acuerdo al análisis de datos obtenidos, se observa que durante los cuatro primeros periodos –1984/1987, 1987/1991, 1991/1995 y 1995/1999– la presencia de mujeres es muy escasa, y sin continuidad en los cargos, a diferencia de algunos hombres que sí permanecen en los suyos.

A partir del periodo, 1999/2003 en adelante, en los quince cargos ocupados por mujeres en el secretariado se da la siguiente permanencia:

- ✓ una mujer permanece en el secretariado cuatro periodos: tres en el mismo cargo (secretaría Pro Finanzas) y una en secretaría Administrativa,
- ✓ una mujer permanece en el mismo cargo tres periodos (secretaría de Actas),
- ✓ y una mujer permanece en el secretariado durante tres periodos en diferentes cargos (secretaría Pro Administrativa, secretaría Administrativa y secretaría de Interior).

Las demás mujeres permanecen durante un solo periodo en el secretariado.

Con respecto a la permanencia de los varones en el secretariado en todo el periodo analizado, 1984/2015, podemos ver que:

- ✓ un varón permanece en el secretariado por cinco periodos,
- ✓ dos varones permanecen en el secretariado por cuatro periodos,
- ✓ nueve varones permanecen en el secretariado por tres periodos,
- ✓ y diez varones permanecen en el secretariado por dos periodos.

Es decir que, comparando la permanencia de varones y mujeres en el secretariado, el 25,3% de los varones permanecen entre dos y cinco periodos mientras que sólo el 15,8% de las mujeres lo hacen entre tres y cuatro periodos.

3. Consejos Directivos Provinciales (CDP)

Analizamos este segmento a partir del año 1991, fecha de creación de los CDP.

3.1. Consejo Directivo de la Provincia de Buenos Aires (CDPBA)

En la provincia de Buenos Aires la relación entre los sexos de los/os afiliados/as a la ATE es de:

Mujeres: 63,60%	Varones: 37,25%
-----------------	-----------------

Análisis de la evolución de los porcentajes totales de cargos ocupados por M y por V en el CDPBA.

1991/2015

Durante el periodo analizado, 1991 a 2015, los porcentajes totales de ocupación de cargos entre varones y mujeres en el CDPBA son:

66,7% para los varones y

33,3% para las mujeres, lo que representa el porcentaje mínimo de participación femenina establecido por la Ley de Cupo.

Desde la creación del CDPBA la ocupación de cargos por parte de las mujeres ascendió en los tres primeros períodos:

23,9% en 1991/1995

34,8% en 1995/1999

41% en 1999/2003

Desciende al 28% en 2003/2007.

Y se estabiliza con la aplicación de la Ley de Cupo:

36,9% en 2007/2011

34,8% en 2011/2015.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE BUENOS AIRES. NÚMERO Y PORCENTAJE DE CARGOS TOTALES OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES. 1991 A 2015.

PERIODO	CDP		DIRIGENTES/AS			
	Prov. Bs. As.	Total	V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Secc. La Plata					
1991-1995	CDPBA	46	35	11	76,1	23,9
1995-1999	CDPBA	46	30	16	65,2	34,8
1999-2003	CDPBA	46	27	19	58,7	41,3
2003-2007	CDPBA	46	33	13	71,8	28,2
2007-2011	CDPBA	46	29	17	63,1	36,9
2011-2015	CDPBA	46	30	16	65,2	34,8
TOTALES		276	184	92	66,7	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado

V = Varones M = Mujeres

Análisis de la evolución de los porcentajes de cargos ocupados por M y V en el CDPBA (por tramos). 1991/2015

Un análisis por tramos muestra que:

En el tramo de las secretarías se observa una baja ocupación de cargos por parte de las mujeres en el primer periodo que va aumentando paulatinamente en los dos siguientes

13,3% en 1991/1995,
20 % en 1995/1999,
26,6 % en 1999/2003.

Y disminuye abruptamente en el periodo 2003/2007 al 6,6%.

Pero a partir de la aplicación de la Ley de Cupo Femenino, se elevan nuevamente los valores totales de ocupación de cargos por parte de las mujeres impactando más fuertemente en este tramo:

33,3 % en el 2007/2011 y
40% en 2011/2015, los más altos valores de todos los periodos analizados.

Del total de 103 cargos del secretariado existentes entre 1991 y 2015, 69 fueron ocupados por varones (76,7%) y 21 por mujeres (23,3 %).

En el tramo de las vocalías, la participación de las mujeres crece en los tres primeros periodos, partiendo de los porcentajes mínimos establecidos luego por la Ley de Cupo:

32% en 1991/1995
40 % en 1995/1999
44 % en 1999/2003

Y disminuye en el periodo 2003/2007 al 28 %.

Vuelven a ascender al

36% en 2007/2011
32% en 2011/2015, porcentajes inferiores a los registrados antes de la Ley de Cupo que habían llegado al 44%.

En el tramo de la Comisión Revisora de Cuentas se da un proceso de importante crecimiento:

16,7% en 1991/1995, hasta llegar al
83,3 % en 2003/2007.

Baja al 50% en los años 2007/2011
y al 33,3% en 2011/2015.

La menor presencia de mujeres en la Comisión Revisora de Cuentas, sin embargo, implicó un crecimiento cualitativo en la participación de las mujeres, con cargos de mayor responsabilidad sindical en estos periodos.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE BUENOS AIRES. NÚMERO Y PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1991 A 2015.

PERIODO	CDP	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA				
	Buenos Aires	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	
1984-1987														
1987-1991	La Plata													
1991-1995	CDPBA	13	2	87	13,3	17	8	68	32,0	5	1	83	16,7	
1995-1999	CDPBA	12	3	80	20,0	15	10	60	40,0	3	3	50	50,0	
1999-2003	CDPBA	11	4	73	26,6	14	11	56	44,0	2	4	33	66,7	
2003-2007	CDPBA	14	1	93	6,6	18	7	72	28,0	1	5	17	83,3	
2007-2011	CDPBA	10	5	67	33,3	16	9	64	36,0	3	3	50	50,0	
2011-2015	CDPBA	9	6	60	40,0	17	8	68	32,0	4	2	67	33,3	
TOTALES			69	21	77	23,3	97	53	65	35,3	18	18	50	50,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado

CDP = Consejo Directivo Provincial
V = Varones M = Mujeres

Tramo de delegados/as congresales. Como vemos en la siguiente tabla, la Ley de Cupo también representó una mayor participación de las mujeres en las instancias de debate y decisiones colectivas:

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL PROVINCIA DE BUENOS AIRES. TOTALES Y PORCENTAJES DE VARONES/MUJERES DELEGADOS/AS CONGRESALES. 1991 A 2015.

PERIODO	CDP Buenos Aires	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTE			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987									
1987-1991	Sec. La Plata								
1991-1995	CDPBA	14	4	77,8	22,2	15	3	83,3	16,7
1995-1999	CDPBA	18	1	94,8	5,2	13	6	68,4	31,6
1999-2003	CDPBA	24	8	94,8	5,2	24	8	75,0	25,0
2003-2007	CDPBA	14	6	70,0	30,0	13	7	65,0	35,0
2007-2011	CDPBA	20	10	66,7	33,3	18	12	60,0	40,0
2011-2015	CDPBA	27	13	67,5	32,5	23	17	57,5	42,5
TOTALES		117	42	73,6	26,4	110	55	66,6	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones

M = Mujeres

Permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado del CDPBA. 1991/2015

- ✓ Una mujer ocupó cargos en tres periodos: dos en la Secretaría General y uno en la secretaría Administrativa.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos: uno en la secretaría Administrativa y uno en la de Interior.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos: uno en la secretaría de Acción Social y otro en la de Finanzas.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, uno en la secretaría Administrativa y otro en la secretaría de Finanzas.

Es decir, que de las dieciséis mujeres que ocuparon cargos sólo una permaneció en el secretariado durante tres periodos (siendo dos veces secretaria general de la provincia) y tres permanecieron en el secretariado dos periodos.

Con respecto a la permanencia de los varones en los cargos se puede ver que:

- ✓ Un varón permaneció en las secretarías durante cinco periodos.
- ✓ Tres varones permanecieron en las secretarías durante cuatro periodos.
- ✓ Tres varones permanecieron en las secretarías durante tres periodos.
- ✓ Nueve varones permanecieron en las secretarías durante dos periodos.

Es decir que mientras el 34,1% de los varones permaneció entre dos y cinco periodos en el secretariado, sólo el 25 % de las mujeres permaneció entre dos y tres periodos, lo que significa una menor permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado.

3.2. Consejo Directivo Provincia de Entre Ríos (CDPER)

En la provincia de Entre Ríos la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 57,70%	Varones:38,70%
-----------------	----------------

Análisis de la evolución de los porcentajes de cargos totales ocupados por M y V en el CDPER. 1991/2015

Los porcentajes iniciales de participación en los cargos ocupados por mujeres son del:

30,4% en el periodo 1991/1995 –acorde al establecido con posterioridad en la Ley de Cupo–, que se eleva al 32,6% en el periodo 1995/1999, baja al 21,7% entre 1999/2003, sube al 28,2 % en 2003/2007 y al 32,6 % en 2007/2011, –luego de la aplicación de la Ley de Cupo–, para llegar a su más alto porcentaje, 43,4%, en 2011/2015.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE ENTRE RÍOS. NÚMERO Y PORCENTAJE TOTAL DE VARONES Y MUJERES. 1991 A 2015

PERIODO	CDP Entre Ríos	Total	DIRIGENTES/AS			
			V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Entre Ríos					
1991-1995	CDPER	46	32	14	69,6	30,4
1995-1999	CDPER	46	31	15	67,4	32,6
1999-2003	CDPER	46	36	10	88,3	21,7
2003-2007	CDPER	46	33	13	71,8	28,2
2007-2011	CDPER	46	31	15	67,4	32,6
2011-2015	CDPER	46	26	20	56,6	43,4
TOTALES		276	189	87	68,5	31,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres
Sec. = Secretarías

Análisis de la evolución de los porcentajes de cargos ocupados por M y V (por tramos) en el CDPER. 1991/2015

Tramo del secretariado. En el análisis por tramos, observamos que es en el tramo del secretariado donde la relación de ocupación de cargos entre V y M tiene la mayor diferencia a favor de los varones.

Considerando todos los periodos, el porcentaje total de secretarías ocupadas por varones es del 77,8%, contra el 22,2% ocupado por mujeres.

Podemos observar que:

en 1991/1995 las secretarías ocupadas por mujeres se limitan al 13,3% –a pesar de que en el total la participación de mujeres es del 30,4%–, porcentaje que se eleva al 20% en el periodo 1995/1999, se mantiene durante 1999/2003, para descender nuevamente al 13,3% en 2003/2007, periodo anterior a la Ley de Cupo.

Tramo de vocalías. En los periodos previos a la Ley de Cupo los porcentajes de cargos ocupados por mujeres en las vocalías son:

32% en 1991/1995
40% en 1995/1999
16% en 1999/2003 (brusco descenso)
y 36% en 2003/2007.

Ya con la Ley de Cupo vigente, los porcentajes son

32% de mujeres en 2007/2011
y 44% en 2011/2015.

Tramo de Comisión Revisora de Cuentas. La Comisión Revisora de Cuentas mantiene porcentajes elevados, considerando el total de cargos ocupados por mujeres. Se da una relación casi de paridad entre los sexos: el 52,8% para los varones y el 47,2% para las mujeres.

Los porcentajes de ocupación de cargos por mujeres en cada periodo son del 66,7% (1991/1995), 33,3% (1995/1999), 50% (1999/2003) y 33,3% (2003/2007)

Con la aplicación de la Ley de Cupo, las mujeres el 33% en 2007/2011 y sube al 66,7% en el último periodo 2001/2015.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE ENTRE RÍOS. NÚMERO Y PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1991 A 2015.

PERIODO	CDP	SECRETARÍAS				VOCALÍAS				REVISORA				
	Entre Ríos	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	
1984-1987														
1987-1991	Sec. E. Ríos													
1991-1995	CDPER	13	2	86,7	13,3	17	8	68,0	32,0	2	4	33,3	66,7	
1995-1999	CDPER	12	3	80,0	20,0	15	10	60,0	40,0	4	2	66,7	33,3	
1999-2003	CDPER	12	3	80,0	20,0	21	4	84,0	16,0	3	3	50,0	50,0	
2003-2007	CDPER	13	2	86,7	13,3	16	9	64,0	36,0	4	2	66,7	33,3	
2007-2011	CDPER	10	5	66,7	33,3	17	8	68,0	32,0	4	2	66,7	33,3	
2011-2015	CDPER	10	5	66,7	33,3	14	11	56,0	44,0	2	4	33,3	66,7	
TOTALES			70	20	77,8	22,2	100	50	66,7	33,3	19	17	52,8	47,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones

M = Mujeres

Tramo de congresales. La ocupación de cargos por parte de las mujeres en el tramo de congresales es muy

baja, representando valores que van desde su inexistencia en el primer periodo al 10%, 25% y 11,1% en los periodos posteriores, colocándose en el 27,3% en los periodos posteriores a la aplicación de la ley. Los porcentajes de mujeres se elevan en los congresales suplentes.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL ENTRE RÍOS. TOTALES Y PORCENTAJES DE VARONES Y MUJERES DELEGADOS/AS CONGRESALES. 1991 A 2015

PERIODO	CDP Entre Ríos	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTES			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987									
1987-1991	Sec. E. Ríos								
1991-1995	CDPER	8	0	100	0	7	1	87,5	12,5
1995-1999	CDPER	9	1	90	10	8	2	80	20
1999-2003	CDPER	9	3	75	25	7	5	58,3	41,7
2003-2007	CDPER	8	1	88,9	11,1	7	2	77,8	22,2
2007-2011	CDPER	8	3	72,7	27,3	7	4	63,6	36,4
2011-2015	CDPER	8	3	72,7	27,3	8	3	72,7	27,3
TOTALES		42	11	79,2	20,8	44	17	72,1	27,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones

M = Mujeres

Permanencia de las mujeres en los cargos del CDPER entre 1991 y 2015

Del total de 90 cargos ocupados en el tramo de secretarías entre 1991 y 2015, sólo el 22, 2% es ocupado por mujeres y el 77,8 % restante es ocupado por varones. Un total de 13 mujeres ocupan esos cargos de la siguiente forma:

- ✓ Una mujer ocupó cargos en cuatro periodos, una en la secretaría Pro Administrativa y tres en la secretaría Administrativa.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en tres periodos, una en la secretaría de Acción Política y dos en la secretaría de Actas.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, una en la secretaría Pro Administrativa y una en la secretaría Pro Finanzas.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, ambos en la secretaría de Acción Política.
- ✓ Nueve de las trece ocuparon cargos en distintas secretarías durante un único periodo.

3.3. Consejo Directivo Provincia de Neuquén (CDPN)

En la provincia de Neuquén la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 46,60%	Varones: 45,50%
-----------------	-----------------

Análisis de la evolución de los porcentajes de cargos totales ocupados por M y V en el CDPN. 1991/2015

Este CDP comienza con un alto porcentaje de ocupación por parte de las mujeres en el periodo de su conformación de 1991/1995 donde alcanza un 37,2%. Se eleva al 39,1% en el periodo siguiente, 1995/1999. Baja al 28,2% en 1999/2003 y llega al porcentaje más bajo de ocupación femenina, 19,5% en el periodo 2003/2007.

Sólo luego de la aplicación de la Ley de Cupo, el porcentaje se eleva al 30,4% y al 34,8% en los periodos 2007/2011 y 2011/2015 respectivamente. Por lo que se observa, aquí la norma impulsó el crecimiento de la participación de mujeres en los cargos y colocó un piso.

Del total de cargos del secretariado de los periodos analizados vemos que el 65,5% son ocupados por varones y el 34,5% por mujeres.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE NEUQUÉN. NÚMERO Y PORCENTAJE TOTAL DE VARONES Y MUJERES. 1991 A 2015

PERIODO	CDP Neuquén	Total	DIRIGENTES/AS			
			V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Neuquén					
1991-1995	CDPN	43	27	16	62,8	37,2
1995-1999	CDPN	46	28	18	60,9	39,1
1999-2003	CDPN	46	33	13	71,8	28,2
2003-2007	CDPN	46	37	9	80,5	19,5
2007-2011	CDPN	46	32	14	69,6	30,4
2011-2015	CDPN	46	30	16	65,2	34,8
TOTALES		273	187	86	68,5	31,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Análisis de la evolución de los porcentajes de cargos ocupados por M y V (por tramos) en el CDPN. 1991/2015

Tramo del secretariado. Se inicia con el porcentaje de ocupación de mujeres más bajo de su historia, pero comparativamente más alto que el de los otros consejos directivos analizados:

25% en el periodo 1991/1995. Este porcentaje se eleva al 40% en los periodos posteriores, 1995/1999 y 1999/2001. Baja al 26,7% en el 2003/2007 y en 2007/2011 y con la Ley de Cupo vuelve al 40%; en 2011/2015 baja a los porcentajes mínimos establecidos por la ley del 33,3%.

Tramo de vocalías. Hay un alto porcentaje de ocupación de cargos de mujeres en el primer periodo

52% en el período 1991/1995. Porcentaje que va disminuyendo paulatinamente al 36% en 1995/1999, al 20% de 1999/2001 y al 23% en el periodo 2007/2011. En este tramo la Ley de Cupo elevó el porcentaje a los valores mínimos establecidos: a un 32% en 2007/2011 y al 36% en el último periodo (2011/2015).

Tramo Comisión Revisora de Cuentas. Sin participación de mujeres en el periodo inicial, a partir del segundo (1995/1999) se estabiliza en un 33,3% durante todos los años analizados.

Se puede deducir que la Ley de Cupo pone un piso, estableciendo un límite al riesgo de aplicación de pautas tradicionales de armado de listas, que pueden tender a limitar la participación de las mujeres.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA NEUQUÉN. NÚMERO Y PORCENTAJE DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1991 A 2015

PERIODO	Prov. Neuquén	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987													
1987-1991	Sec.Neuquén												
1991-1995	CDPN	9	3	75,0	25,0	12	13	38,0	52,0	6	0	100,0	0
1995-1999	CDPN	9	6	60,0	40,0	16	9	64,0	36,0	4	2	66,7	33,3
1999-2003	CDPN	9	6	60,0	40,0	20	5	80,0	20,0	4	2	66,7	33,3
2003-2007	CDPN	11	4	73,3	26,7	10	3	77,0	23,0	4	2	66,7	33,3
2007-2011	CDPN	9	6	60,0	40,0	17	8	68,0	32,0	4	2	66,7	33,3
2011-2015	CDPN	10	5	66,7	33,3	16	9	64,0	36,0	4	2	66,7	33,3
TOTALES		57	30	65,5	34,5	91	47	65,9	34,1	26	10	72,2	27,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres
Sec. = Secretarías

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE NEUQUÉN. TOTALES Y PORCENTAJES DE VARONES Y MUJERES DELEGADOS/AS CONGRESALES. 1991/2015

PERIODO	Prov. Neuquén	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTE			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987									
1987-1991	Sec. Neuquén								
1991-1995	CDPN	5	0	100,0	0	4	1	80,0	20,0
1995-1999	CDPN	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0
1999-2003	CDPN	7	1	87,5	12,5	6	2	75,0	25,0
2003-2007	CDPN	2	5	28,6	71,4	2	5	28,6	71,4
2007-2011	CDPN	5	3	62,5	37,5	5	3	62,5	37,5
2011-2015	CDPN	15	4	79,0	21,0	13	6	68,5	31,5
TOTALES		38	14	73,1	26,9	34	18	65,4	34,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Tramo de congresales. No hay mujeres congresales en el primer periodo. En los dos siguientes ocupan el 20% y 12,5% respectivamente, elevándose llamativamente al 71,4% en el 2003/2007, lapso con menor participación total de mujeres en la conducción. En los periodos posteriores a la Ley de Cupo los porcentajes son del 37,5% en 2007/2011 y 21% en 2011/2015. En el tramo de congresales suplentes los valores permanecen más estables, con el mismo aumento importante de los congresales titulares en 2003/2007.

Permanencia de las mujeres en los cargos del CDPN entre 1991 y 2015

Con respecto a la permanencia de las mujeres en los cargos, se observa que los 30 cargos del secretariado ocupados por ellas desde 1991 al 2015, fueron cubiertos por 21 mujeres.

Se da la particularidad de que en los dos últimos periodos –2007 a 2015–, no hay permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado.

Desde 1991 a 2007 se observa la siguiente permanencia:

- ✓ Una mujer ocupó el cargo de secretaria de Actas durante cuatro periodos.
- ✓ Una mujer ocupó el cargo de secretaria Administrativa durante tres periodos.
- ✓ Una mujer ocupó el cargo de secretaria de Prensa en dos periodos.

- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, uno en la secretaría General Adjunta y otro en Asuntos Provinciales.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, uno en la secretaría de Acción Social y otro en la secretaría Administrativa.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, uno en la secretaría Gremial y otro en la secretaría de Finanzas.

Las quince mujeres restantes no tuvieron permanencia ni continuidad en el secretariado.

3.4. Consejo Directivo Provincia de Córdoba (CDPC)

En la provincia de Córdoba la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 52%	Varones: 48%
--------------	--------------

En el CDP de Córdoba los porcentajes de participación de las mujeres en los cargos son bajos en relación con los varones hasta la aplicación de la Ley de Cupo:

15,3 % en 1991/1995,

26% en 1995/1999,

21% en 1999/2003 y

21% en 2003/2007.

Luego los porcentajes se elevan considerablemente:

36,9 % en 2007/2011 llegando al

41,3 % en 2011/2015.

Coincidentemente, en los dos últimos periodos, la secretaría General es ocupada por una mujer.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE CÓRDOBA. NÚMERO Y PORCENTAJE TOTAL DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES. 1991 A 2015

PERIODO	CDP Córdoba	Total	DIRIGENTES/AS			
			V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Córdoba					
1991-1995	CDPC	52	44	8	84,7	15,3
1995-1999	CDPC	46	34	12	74,0	26,0
1999-2003	CDPC	46	36	10	78,3	21,7
2003-2007	CDPC	46	36	10	78,3	21,7
2007-2011	CDPC	46	29	17	63,1	36,9
2011-2015	CDPC	46	27	19	58,7	41,3
TOTALES		282	206	76	73,1	26,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Tramo del secretariado. En los años previos a la aplicación de la Ley de Cupo el porcentaje de cargos ocupados por las mujeres se repite: 13,3%. Aunque llamativamente, en el periodo de mayor participación total de las mujeres, 1995/1999, su presencia en el secretariado baja a un 6,6%.

Luego de la implementación de la ley, con la secretaría general está cargo de una mujer, los porcentajes de cargos ocupados por mujeres serán los más altos de las conducciones analizadas: del 53,4 % para los varones y 46,6% para las mujeres.

Tramo de las vocalías. Comienza con un porcentaje

del 16% en 1991/1995, luego se eleva a

36% en 1995/1999, baja al
24% en 1999/2003 y
28% en 2003/2007,
28 % en 2007/2011 y
36% en 2011/2015.

Tramo Comisión Revisora de Cuentas. También se visualiza una baja presencia de mujeres del 16,7% en el periodo 1991/1995 (porcentajes similares que se mantienen en todos los tramos de este periodo), elevándose en los dos mandatos posteriores al 33,3%, bajando nuevamente al 16,7% en 2003/2007, colocándose en un nivel de paridad con los varones en los dos periodos posteriores a la ley.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE CÓRDOBA. NÚMERO Y PORCENTAJE DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1991 A 2015

PERIODO	Prov. Córdoba	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987													
1987-1991	Secc. Córdoba												
1991-1995	C.D.P.C.	13	2	86,7	13,3	21	4	84	16	5	1	83,3	16,7
1995-1999	C.D.P.C.	14	1	93,4	6,6	16	9	64	36	4	2	66,7	33,3
1999-2003	C.D.P.C.	13	2	86,7	13,3	19	6	76	24	4	2	66,7	33,3
2003-2007	C.D.P.C.	13	2	86,7	13,3	18	7	72	28	5	1	83,3	16,7
2007-2011	C.D.P.C.	8	7	53,4	46,6	18	7	72	28	3	3	50,0	50,0
2011-2015	C.D.P.C.	8	7	53,4	46,6	16	9	64	36	3	3	50,0	50,0
TOTALES		69	21	76,7	23,3	108	42	72	28	24	12	66,7	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Tramo de los congresales. Observamos una baja participación de mujeres en los periodos previos a la Ley de Cupo,

del 16,7% en el primer y tercer periodo,
la inexistencia de mujeres en el segundo,
del 20% en 2003/2007,
se produce un aumento al 33,3% en 2007/2011 con
la Ley de Cupo,

llegando en 2011/2015 al porcentaje más alto de las
conducciones analizadas: 66,7% donde el tramo de
congresales suplentes alcanza al 83,3%.

**CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE CÓRDOBA. TOTALES Y
PORCENTAJES DE VARONES Y MUJERES DELEGADOS/AS
CONGRESALES. 1991 A 2015.**

PERIODO	Prov. Córdoba	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTES			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987									
1987-1991	Secc. Córdoba								
1991-1995	CDPC	5	1	83,3	16,7	5	0	100,0	0
1995-1999	CDPC	6	0	100,0	0	5	1	83,3	16,6
1999-2003	CDPC	5	1	83,3	16,7	6	0	100,0	0
2003-2007	CDPC	4	1	80,0	20,0	4	3	57,1	42,9
2007-2011	CDPC	4	2	66,7	33,3	5	1	83,3	16,7
2011-2015	CDPC	2	4	33,3	66,7	1	5	16,7	83,3
TOTALES		26	9	74,3	25,7	26	10	72,2	27,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas
electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

**Permanencia de las mujeres en los cargos del CDPC
entre 1991 y 2015**

Con respecto a la permanencia de las mujeres en los
cargos pudimos observar que los 21 cargos del secre-
tariado ocupados por mujeres en todos los periodos
analizados, fueron ocupados por 14 mujeres de la si-
guiente forma:

- ✓ Una mujer ocupó cargos en cuatro periodos, dos en la secretaría Administrativa y dos en la secretaría General.
- ✓ Una mujer ocupó el cargo de secretaria de Finanzas durante dos periodos.
- ✓ Una mujer ocupó el cargo de Secretaria Administrativa durante dos periodos.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, en la secretaría Pro Administrativa y en la secretaría de Acción Política.

Es decir que sólo cuatro mujeres tuvieron continuidad en el secretariado. Las diez restantes no tuvieron permanencia ni continuidad.

3.5. Consejo Directivo Provincia de Mendoza (CDPM)

En la provincia de Mendoza la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 48,60%	Varones: 48,90%
-----------------	-----------------

Durante los tres primeros periodos, los porcentajes totales de ocupación de cargos por parte de mujeres en Mendoza se mantienen en niveles bajos:

9,5% en el periodo 1991/1995,
23,9% en 1995/1999, bajando al
19,5% en 1999/2003. En el periodo 2003/2007 se observa una suba al
30,4%, que luego de la aplicación de la Ley de Cupo aumenta al

43,4% en 2007/2011, para descender al 32,6% en 2011/2015.

Los dos últimos periodos coinciden, como en Córdoba, con la presencia de una mujer al frente de la secretaría General.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL MENDOZA. NÚMERO Y PORCENTAJE TOTAL DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES. 1991 A 2015.

PERIODO	CDP Mendoza	Total	DIRIGENTES/AS			
			V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Mendoza					
1991-1995	CDPM	46	37	9	80,5	19,5
1995-1999	CDPM	46	35	11	76,1	23,9
1999-2003	CDPM	46	37	9	80,5	19,5
2003-2007	CDPM	46	32	14	69,6	30,4
2007-2011	CDPM	46	26	20	56,6	43,4
2011-2015	CDPM	46	31	15	67,4	32,6
TOTALES		276	198	78	71,7	28,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Tramo del secretariado. El porcentaje de cargos ocupados por mujeres antes de la Ley de Cupo en Mendoza es muy dispar:

13,3% en el periodo 1991/1995, aumentando al 33,3% en el siguiente, 1995/1999; bajando al 20% en el tercer periodo, 1999/2003; para subir al 26,7% en 2003/2007.

La Ley de Cupo fija claramente un piso mínimo y estable en los periodos siguientes:

33,3% para 2007/2011 y 2011/2015.

Tramo de vocalías. La ocupación es baja en los tres primeros periodos, con

16% en 1991/1995, disminuye a su porcentaje más bajo 8% en 1995/1999; se eleva en los dos siguientes 20% en 1999/2003 y 32% en 2003/2007.

Luego de la Ley de Cupo Femenino se eleva al 44 % en 2007/2011, para colocarse al mínimo fijados por la ley,

32 % en el último periodo (2011/2015)

Tramo de la Comisión Revisora de Cuentas. Presenta valores elevados de participación de mujeres que van del 33,3% al 66,7%, salvo en el periodo 1999/2003 que baja considerablemente al 16,3%.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE MENDOZA. NÚMERO Y PORCENTAJE DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1991 A 2015

PERIODO	CDP Mendoza	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
		v	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987													
1987-1991	Sec. Mendoza												
1991-1995	CDPM	13	2	86,7	13,3	21	4	84,0	16,0	3	3	50,0	50,0
1995-1999	CDPM	10	5	66,7	33,3	23	2	92,0	8,0	2	4	33,3	66,7
1999-2003	CDPM	12	3	80,0	20,0	20	5	80,0	20,0	5	1	83,3	16,7
2003-2007	CDPM	11	4	73,3	26,7	17	8	68,0	32,0	4	2	66,7	33,3
2007-2011	CDPM	10	5	66,7	33,3	14	11	56,0	44,0	2	4	33,3	66,7
2011-2015	CDPM	10	5	66,7	33,3	17	8	68,0	32,0	4	2	66,7	33,3
TOTALES		66	24	73,3	26,7	112	38	74,7	25,3	20	16	55,56	44,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones M = Mujeres

Tramo de congresales. Previo a la Ley, vemos una dispar participación de las mujeres.

Observamos valores que oscilan entre el 7,1% al 41,7% para luego elevarse al 50% en 2007/2011 y al 43,8% en el último periodo.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA DE MENDOZA. TOTALES Y PORCENTAJES DE VARONES Y MUJERES DELEGADOS/AS CONGRESALES. 1991/2015

PERIODO	CDP Mendoza	CONGRESALES			
		V	M	%V	%M
1984-1987					
1987-1991	Sec. Mendoza				
1991-1995	CDPM	13	1	92,9	7,1
1995-1999	CDPM	9	5	64,3	35,7
1999-2003	CDPM	12	2	85,7	14,3
2003-2007	CDPM	7	5	58,3	41,7
2007-2011	CDPM	6	6	50,0	50,0
2011-2015	CDPM.	9	7	56,2	43,8
TOTALES		56	26	68,3	31,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Permanencia de las mujeres en los cargos del CDPM entre 1991 y 2015

Respecto a la permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado en Mendoza, se pudo analizar que 24 secretarías fueron ocupadas por 18 mujeres en el total de periodos analizados, de la siguiente forma:

- ✓ Una mujer ocupó cargos en tres periodos, dos en la secretaría General y uno en la secretaría General Adjunta.

- ✓ Una mujer ocupó cargos en tres periodos, dos en la secretaría de Actas y uno en la secretaría de Acción Política.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en tres periodos en la secretaría Administrativa.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, uno en la secretaría Gremial y uno en la secretaría de Actas.

Es decir que sólo cuatro mujeres tuvieron continuidad. Las catorce restantes no tuvieron permanencia ni continuidad en el secretariado.

3.6. Consejo Directivo Provincia Jujuy (CDPJ)

En la provincia de Jujuy la relación entre los sexos de los/ afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 56%	Varones: 44%
--------------	--------------

Las boletas electorales de 2003/2007 se imprimieron con errores en los datos correspondientes a las voca-lías, por lo que se excluye este tramo en el análisis total del segmento ese periodo.

El porcentaje total de ocupación de cargos desde 1991 a 2015, para los varones es del 60,8% y para las mujeres del 39,2 %. Analizando cada período la ocupa-ción total de cargos por parte de las mujeres es:

34,1% de 1991/1995; sube al
41,4% de 1995/1999; baja al
39,1% de 1999/2003;

sin datos completos en el periodo 2003/2007 (es posible que mantenga la misma tendencia); colocándose en los posteriores a la aplicación de la Ley de Cupo en: 41,3% y 43,4% respectivamente.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA JUJUY. NÚMERO Y PORCENTAJE TOTAL DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES. 1991 A 2015

PERIODO	CDP Jujuy	TOTAL	DIRIGENTES/AS			
			V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Jujuy					
1991-1995	CDPJ	41	27	14	65,9	34,1
1995-1999	CDPJ	41	24	17	58,6	41,4
1999-2003	CDPJ	46	28	18	60,9	39,1
2003-2007	CDPJ	21	10	11		
2007-2011	CDPJ	46	27	19	58,7	41,3
2011-2015	CDPJ	46	26	20	56,6	43,4
TOTALES		241	142	105	60,8	39,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado

V = Varones M = Mujeres

Tramo del secretariado. Los porcentajes de ocupación de cargos por parte de las mujeres aumentan con respecto a los valores totales en los dos primeros periodos. A saber:

50% para cada sexo en el periodo 1991/1995 y en un 60% para las mujeres en el periodo 1995/1999; baja considerablemente al

33,3% en 1999/2003 y a un 30% en el 2007/2009.

Luego de la Ley de Cupo Femenino, 2009/2011 y 2011/2015 se estabiliza en un 40%, valor más alto que los dos periodos anteriores.

Tramo de las vocalías. En los dos primeros periodos, los porcentajes de ocupación de cargos por parte de las mujeres se encuentran cercanos al piso mínimo que fijaría la Ley más adelante, menores que en las secretarías.

En 1999/2003, periodo en que los cargos ocupados por mujeres bajan considerablemente en las secretarías, las vocalías elevan el porcentaje al 48%.

También en este tramo, en los periodos posteriores a la Ley de Cupo los valores se estabilizan en un 40% y 36% respectivamente.

Tramo de la Comisión Revisora de Cuentas. La ocupación de cargos de las mujeres es más dispar que en los tramos los anteriores; oscilan entre el 16,7%, 50%, 16,7%, 83,3%, 50% y 83,3% respectivamente en cada uno de los periodos.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA JUJUY. NÚMERO Y PORCENTAJE DE CARGOS OCUPADOS POR VARONES Y MUJERES EN SECRETARÍAS, VOCALÍAS Y COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS. 1991 A 2015

PERIODO	CDP	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
	Jujuy	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987													
1987-1991	Sec. Jujuy												
1991-1995	CDPJ	5	5	50,0	50,0	17	8	68,0	32,0	5	1	83,3	16,7
1995-1999	CDPJ	4	6	40,0	60,0	17	8	68,0	32,0	3	3	50,0	50,0
1999-2003	CDPJ	10	5	66,7	33,3	13	12	52,0	48,0	5	1	83,3	16,7
2003-2007	CDPJ	7	3	70,0	30,0	2	3	40,0	60,0	1	5	16,7	83,3
2007-2011	CDPJ	9	6	60,0	40,0	15	10	60,0	40,0	3	3	50,0	50,0
2011-2015	CDPJ	9	6	60,0	40,0	16	9	64,0	36,0	1	5	16,7	83,3
TOTALES		44	31	58,7	41,3	89	39	69,5	30,5	18	18	50,0	50,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Tramo de congresales. Llama la atención que en este segmento hay una alta participación de mujeres que baja considerablemente en el tramo de los/as congresales: un 29% en los valores totales.

No hay mujeres congresales en el primer periodo donde hay paridad entre V y M en las secretarías; se incorpora un 25% en el segundo, elevándose al 40% en el tercer y cuarto periodo, colocándose en un 20% y 37,5% luego de la aplicación de la ley.

CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIA JUJUY. TOTALES Y PORCENTAJES DE VARONES Y MUJERES DELEGADOS/AS CONGRESALES. 1991/2015

PERIODO	CDP Jujuy	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTE			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987									
1987-1991	Sec. Jujuy								
1991-1995	CDPJ	4	0	100,0	0	2	2	50,0	50,0
1995-1999	CDPJ	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0
1999-2003	CDPJ	3	2	60,0	40,0	4	1	80,0	20,0
2003-2007	CDPJ	3	2	60,0	40,0	4	1	80,0	20,0
2007-2011	CDPJ	4	1	80,0	20,0	3	2	60,0	40,0
2011-2015	CDPJ	5	3	62,5	37,5	5	3	62,5	37,5
TOTALES		22	9	71,0	29,0	21	10	67,7	32,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de boletas electorales. Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V = Varones M = Mujeres

Permanencia de las mujeres en los cargos del CDPJ entre 1991 y 2015

Los 31 cargos del secretariado ocupados por mujeres en todos los periodos analizados, fueron ocupados por veinte mujeres de la siguiente forma:

- ✓ Una mujer ocupó cargos en cinco periodos, cuatro de ellos en la secretaría Gremial y uno en la secretaría de Organización.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en cuatro periodos en la secretaría Administrativa.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en tres periodos, una en Acción Social, una en secretaría de Actas y una en secretaría de Asuntos Provinciales.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos, una en secretaría de Actas y una en secretaría de Prensa.
- ✓ Una mujer ocupó cargos en dos periodos en la secretaría de Formación.

Es decir que sólo cinco mujeres tuvieron continuidad en los cargos y quince mujeres no tuvieron permanencia en los cargos del secretariado.

Síntesis del análisis de cargos ocupados por varones y mujeres en las conducciones y periodos de tiempo investigados. Impacto de la Ley de Cupo

- ✓ En el segmento del CDN, sobre el total de 76 cargos del secretariado nacional en todos los periodos analizados, desde 1984 hasta 2015, 68 fueron ocupados por varones y 8 por mujeres.

Es decir que en el secretariado del CDN desde la recuperación democrática hasta la fecha, el 89,59% de los cargos fueron ocupados por varones y sólo el 10,5% por mujeres.

Ahora bien, si tomamos sólo el periodo de tiempo posterior a la aplicación de la Ley de Cupo, del total

de las 18 secretarías de ambos periodos, 2007/2011 y 2011/2015, 12 son ocupadas por varones y 6 por mujeres.

Es en este segmento de la conducción nacional del gremio, en el que la Ley de Cupo impacta en forma más contundente elevando el porcentaje de ocupación de cargos por parte de las mujeres al 33,3%, valores mínimos fijados por la ley.

Las mujeres ocuparon estos ocho cargos en las Secretarías de Acción Social, en la Secretaría Administrativa, la Secretaría de Organización, la Secretaría de Finanzas y la Secretaría de Formación. En los dos últimos periodos, distintas mujeres ocuparon las de Organización, Finanzas y Formación.

Las mujeres no permanecen en los cargos del secretariado del CDN a diferencia de los varones que si lo hacen.

- ✓ En el segmento del CDCABA observamos que de los 120 cargos del secretariado en todos los periodos analizados, 1984/2015, 101 fueron ocupados por varones y 19 por mujeres.

Lo que representa que en el secretariado del CDCABA desde 1984 hasta la actualidad, el 84,2 % de los cargos fueron ocupados por varones y sólo un 15,8 % por mujeres.

Tomando los periodos a partir de la implementación de la Ley de Cupo vemos que del total de los 30 cargos del secretariado, el 66,7% son ocupados por varones y el 33,3% por mujeres elevando a más del doble la participación de las mismas.

- ✓ Tomando la totalidad de los CDP analizados, contabilizamos un total de 535 secretarías en el conjunto de los periodos analizados de 1991 a 2015 de los cuales 375 son ocupados por varones y 160 por mujeres; vemos que, el porcentaje total de ocupación de cargos del secretariado por parte de los varones es de un 70,1% mientras que la mujeres ocupan el 29,9% de los cargos del secretariado.

Ahora bien, si analizamos el impacto que la aplicación de la Ley de Cupo tuvo en el total de las secretarías de los CDP analizados, vemos que, de las 180 secretarías existentes en los periodos 2007/2011 y 2011/2015 (posteriores a su aplicación), los porcentajes de relación entre los sexos se modifican en un 62,2% para los varones y un 37,8% para las mujeres, colocándose en el conjunto por encima de los porcentajes mínimos establecidos por la ley, con las características en cada segmento y sector analizadas en su momento.

	Secretarías								Vocalías								Revisora							
	CDN	CABA	BSAS	CDPER	CDPN	CDPC	CDPM	CDPJ	CDN	CABA	BSAS	CDPER	CDPN	CDPC	CDPM	CDPJ	CDN	CABA	BSAS	CDPER	CDPN	CDPC	CDPM	CDPJ
1984/87	6,7	6,7	-	-	-	-	-	-	14,3	6,7	-	-	-	-	-	-	0	6,7	-	-	6,7	-	-	-
1987/91	6,7	6,7	-	-	-	-	-	-	5,7	6,7	-	-	-	-	-	-	16,7	6,7	-	-	6,7	-	-	-
1991/95	0	0	13,3	13,3	25	13,3	13,3	50	14,3	0	32	32	52	16	16	32	16,7	0	16,7	66,7	0	16,7	50	16,7
1995/99	0	13,3	20	20	40	6,6	33,3	60	23,8	13,3	40	40	36	36	8	32	6,7	13,3	50	33,3	0	33,3	66,7	50
1999/03	0	6,7	26,6	20	40	13,3	20	33,3	14,3	6,7	44	16	20	24	20	48	83,3	6,7	66,7	50	0	33,3	16,7	16,7
2003/07	0	26,7	6,6	13,3	26,7	13,3	26,7	30	23,8	26,7	28	36	23	28	32	60	83,3	26,7	83,3	33,3	0	16,7	33,3	83,3
2007/11	33,3	33,3	33,3	33,3	40	46,6	33,3	40	33,3	33,3	36	32	32	28	44	40	50	33,3	50	33,3	33,3	50	66,7	50
2011/15	33,3	33,3	40	33,3	33,3	46,6	33,3	40	33,3	33,3	32	44	36	36	32	36	50	33,3	33,3	66,7	33,3	50	33,3	83,3
TOTALES	10,5	15,8	23,3	22,2	34,5	23,3	26,7	41,3	18,9	15,8	35,3	33,3	34,1	28	25,3	30,5	45,8	15,8	50	47,2	10,5	33,3	44,4	50
AFILIADAS	54	54	63	58	45	52	53	56																

Relación entre varones y mujeres en los delegados de base

El análisis de una muestra de delegados de los sectores de trabajo de todo el país, arroja siguiente relación entre los sexos en este segmento:

Total de delegados analizados: 4009

Porcentaje de Varones: 54,7 %

Porcentaje de Mujeres: 45,3 %

Tipo de cargos ocupados por las mujeres en el tramo del secretariado

Cada cuerpo orgánico de la ATE es elegido por el voto directo y secreto de cada uno/a de sus afiliados/as, teniendo la representatividad total o parcial de los/as trabajadores/as según el tipo de órgano a que se refiere. Las conducciones se conforman con distintas funciones expresadas en secretarías, vocalías, comisiones y representaciones a los congresos, entre otras.

Las secretarías tienen distintas funciones de acuerdo a lo descrito en el Estatuto de la organización (ATE. Estatuto. 2006: p 26 a 34 y 38 a 40).

Si bien cada cargo es importante en su responsabilidad y en conjunto conforman un todo que articuladamente debe actuar como equipo de trabajo, cumpliendo las responsabilidades que los/as trabajadores/as les delegaron, se visualizan entre las secretarías distintos niveles de responsabilidad otorgados por el Estatuto, con distintas funciones relacionadas con determinados objetivos.

Para su análisis las agruparemos -de acuerdo a funciones comunes con determinados objetivos-, en: político-gremiales-organizativos, administrativo-financieros y formativos-comunicacionales-acción social.

De las 172 secretarías ocupadas por mujeres en todos los períodos y segmentos analizados, veamos cuáles son los porcentajes y cuál el tipo de cargos mayoritariamente ocupados por las ellas:

Secretaría de Actas	16,9%
Secretaría Administrativa	16,3%
Secretaría de Finanzas	9,9%
Secretaría de Acción Social	8,7%
Secretaría de Prensa y Comunicación	7,6%
Secretaría Pro Administrativa	6,4%
Secretaría de Formación	5,2%
Secretaría de Asuntos Provinciales	5,2%
Secretaría Gremial	4,6%
Secretaría Pro Finanzas	4,1%
Secretaría General	3,5%
Secretaría de Acción Política	3,5%
Secretaría del Interior	2,9%
Secretaría General Adjunta	1,7%
Secretaría Pro Gremial	1,7%
Secretaría de Organización	1,7%

Si agrupamos los cargos por funciones comunes con determinados objetivos, podemos decir que:

Los cargos administrativo-financieros, en el que incluimos cinco secretarías, son los más ocupados por las mujeres, concentrando al 53 %.

Los cargos formativo-comunicacionales-de acción social, nuclea sólo tres secretarías, pero les siguen en porcentajes de ocupación a las secretarías del anterior

grupo y corresponden al 21,5 % del total de cargos ocupados por las mujeres.

Los cargos político-gremial-organizativos, que agrupan la mayor cantidad de secretarías (8), tienen los menores porcentajes de ocupación por parte de las mujeres, concentrando del total al 24,8 %.

Claramente los porcentajes de cargos ocupados por mujeres en el universo investigado corresponden, en primer lugar, a funciones cuyos objetivos están dirigidos a cuestiones administrativo-financieras de la organización. El porcentaje alcanza al 53,6 %:

Cargos administrativo-financieros: 53,6 %

Secretaría de Actas	16,9%
Secretaría Administrativa	16,3%
Secretaría de Finanzas	9,9%
Secretaría Pro Administrativa	6,4%
Secretaría Pro Finanzas	4,1%

En segundo lugar, los cargos ocupados con mujeres están relacionados con funciones agrupadas como formativo-comunicacionales- de acción social, con un porcentaje del 21,5 % de ocupación:

Cargos formativo-comunicacionales-de acción social: 21,5%

Secretaría de Acción Social	8,7%
Secretaría de Prensa y Comunicación	7,6%
Secretaría de Formación	5,2%

Finalmente, encontramos que proporcionalmente a la cantidad de secretarías que agrupa, las mujeres ocu-

pan en menor porcentaje aquellos cargos inherentes a la esencia política, gremial y organizativa del sindicato.

La Secretaría de Asuntos Provinciales, hoy eliminada, muestra un porcentaje del 5,2%. En segundo lugar, la Secretaría Gremial con un 4,6% que representa una diferencia cuatro veces menor que la secretaria de Actas (16,9%), la más ocupada por mujeres. Sólo el 3,5 % de los cargos ocupados por mujeres del universo analizado corresponden a la Secretaría General, el mismo porcentaje que alcanza la Secretaría de Acción Política.

El 24, 8% se completa con un 2,9 % en la Secretaría del Interior y un 1,7 % en la Secretaría General Adjunta, Secretaría Pro Gremial y Secretaría de Organización respectivamente.

Cargos político-gremial-organizativos: 24,8%

Secretaría de Asuntos Provinciales	5,2%
Secretaría Gremial	4,6%
Secretaría General	3,5%
Secretaría de Acción Política	3,5%
Secretaría del Interior	2,9%
Secretaría General Adjunta	1,7%
Secretaría Pro Gremial	1,7%
Secretaría de Organización	1,7%

7. Análisis cualitativo

Encuesta “Percepción de varones y mujeres dirigentes/as de ATE acerca de la participación de las mujeres en la organización”

La encuesta fue anónima y se realizó de forma personal o vía mail. Sólo se registraron los datos personales necesarios de los/as encuestados. La respuesta vía mail fue baja: 7 varones y 8 mujeres de 100 formularios enviados.

Se realizaron 36 encuestas:

16 corresponden a mujeres (44.4%),

18 a hombres (50%) y

2 (5.6%) no contestaron datos personales, por lo que se consignan como “no sabe/no contesta” (ns/nc)”.

DATOS PERSONALES DE LOS/AS ENCUESTADOS/AS

Edad

El 58,3% de los/as encuestados/as pertenecen a la franja etárea de 45 a 60 años y el porcentaje de mujeres es mayor que el de varones (61,9% M y 38,1% V).

El 19,4% tienen entre 35 y 45 años (71,4% V y 28,6% M), el 11,1% son varones de más de 60 años y sólo el 5,6% tienen entre 25 a 35 años en igual proporción de varones y mujeres

ENCUESTA. DATOS DE LOS/AS DIRIGENTES/AS ENCUESTADOS.

EDAD.

EDAD	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
VARIABLE	36	16	18	2		44,4	50,0	5,6
EDAD								
25 a 35	2	1	1		5,6	50,0	50,0	
35 a 45	7	2	5		19,4	28,6	71,4	
45 a 60	21	13	8		58,3	61,9	38,1	
más 60	4		4		11,1		100,0	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

Sexo

Del total de dirigentes/as encuestados el 50% son varones y el 44% mujeres. El 5,6% corresponde a "no sabe/ no contesta".

ENCUESTA. DATOS DE LOS/AS DIRIGENTES/AS ENCUESTADOS.

SEXO

	TOTALES	%Totales
Mujeres	16	44,4
Varones	18	50,0
ns/nc	2	5,6

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

Cargo

El 30,5% de los/as encuestados/as son dirigentes/as de Consejos Directivos provinciales, de los cuales el 72,7% son V y el 27,3% son M.

El 19,4% son delegados/as,
 el 16,7% son integrantes del Consejo Directivo Nacional,
 el 13,9% son dirigentes/as de Seccionales,
 el 8,3% no ocupa cargo actualmente en la conducción y
 el 5,5% son congresales en las proporciones de M y V como se observa en la tabla que sigue:

ENCUESTA. DATOS DE LOS/AS DIRIGENTES/AS ENCUESTADOS.
 CARGOS DIRIGENCIALES

CARGO	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
CDN	6	2	4		16,7	33,3	66,7	
CDP	11	3	8		30,5	27,3	72,7	
Seccional	5	4	1		13,9	80,0	20,0	
delegada/o	7	5	2		19,4	71,4	28,6	
congresal	2	2	0		5,5	100,0	0	
ninguno	3	1	2		8,3	33,3	66,7	
ns/nc	1	0	1		2,7	0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

Años de militancia en ATE

El 44,4% de los/as encuestados/as tienen más de 20 años de militancia,
 el 22,2% entre 10 y 20 años,
 el 13,9% entre 5 y 10 y
 el 8,3% entre 1 y 5 años.

ENCUESTA. DATOS DE LOS/AS DIRIGENTES/AS ENCUESTADOS.
AÑOS DE MILITANCIA

AÑOS MILITANCIA	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
1 a 5	3	2	1		8,3	66,7	33,3	
5 a 10	5	3	2		13,9	60,0	40,0	
10 a 20	8	4	4		22,2	50,0	50,0	
más 20	16	6	10		44,4	37,5	55,5	
ns/nc	2	1	1		5,5	50,0	50,0	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

A la luz de estos datos vemos que:

- ✓ la proporción de mujeres y varones es prácticamente la misma,
- ✓ Mayoritariamente superan los 45 años de edad,
- ✓ todos tienen muchos años de militancia en la organización,
- ✓ ocupan cargos de conducción.

Por lo tanto, la encuesta no refleja la percepción de las nuevas generaciones ni de los delegados de sectores.

ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

Participación

- ✓ Participación numérica

El 30,6% de los/as encuestados/as consideran que varones y mujeres participan en ATE en igual número. De ese porcentaje total el 81,8% son varones y el 18,2% son mujeres.

Del total de encuestados/as, el 69,4% opina que varones y mujeres no participan en ATE en igual número. De este grupo, el 56% son mujeres y 44% son varones.

✓ Acceso a los cargos

El 47,2% de los/as encuestados/as opina que tanto varones como mujeres tienen la misma posibilidad de acceder a los mismos cargos. De ese porcentaje el 64,7% fueron varones y 35,3% fueron mujeres.

El 52,8% opina que no tienen la misma posibilidad de acceder a los mismos cargos, de los cuales el 52,6% son M y el 47,4% son V.

✓ En las decisiones

El 44,4% de los/as encuestados/as opina que varones y mujeres participan de forma igualitaria en la toma de decisiones. De ese porcentaje el 68,8% son V y el 31,2% son M.

El 50% del total opina que varones y mujeres no participan en forma igualitaria en la toma de decisiones. De este porcentaje el 55,6% son M y 44,4% son V.

Un 5,6% agrega la opción "más o menos", de los cuales una es una M y uno es V.

ENCUESTA. ¿UD. CONSIDERA QUE EN ATE VARONES Y MUJERES: 1.1 PARTICIPAN EN IGUAL NÚMERO. 1.2 TIENEN LA MISMA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS MISMOS CARGOS. 1.3 PARTICIPAN DE FORMA IGUALITARIA EN LAS DECISIONES?

PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD		TOTALES	M	V	% Totales	%M	%V
1.1 en numero	si	11	2	9	30,5	18,2	81,8
	no	25	14	11	69,4	56,0	44,0
1.2 en cargos	si	17	6	11	47,2	35,3	64,7
	no	19	10	9	52,8	52,6	47,4
1.3 en las decisión	si	16	5	11	44,4	31,2	68,8
	no	18	10	8	50,0	55,6	44,4
	mas o menos	2	1	1	5,6	50,0	50,0

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

De lo que podemos concluir que:

- ✓ El 53% de los/as encuestados opinan que varones y mujeres no tiene las mismas posibilidades de acceder a los mismos cargos
- ✓ El 50% opina que no participan igualitariamente en la toma de decisiones
- ✓ Se eleva a casi un 70% los que opinan que no participan en igual número

Es interesante observar que del universo que opina que sí existe una participación igualitaria, el 81,8%, el 64,7% y el 68,8% para la primera, segunda y tercer respuesta respectivamente, son varones.

Opini3n acerca de los cargos en los que las mujeres participan m1s frecuentemente

La segunda pregunta se refiri3 a la opini3n acerca de los cargos en los que las mujeres participan m1s frecuentemente. Por ser abierta no hubo l3mite al elegir opciones.

Estas opiniones se ordenaron de acuerdo a los porcentajes obtenidos en las respuestas, de mayor a menor. Lo mismo con los datos obtenidos en el an1lisis de los segmentos de conducci3n, realizado a partir de las boletas electorales.

Cargos ocupados surgidos en la investigaci3n:

Opini3n de V y M en la encuesta:

Secretar3a de Actas:	16,9%	Secretar3a de Acci3n Social:	17,8%
Secretar3a Administrativa:	16,3%	Secretar3a de Actas:	14,4%
Secretar3a de Finanzas:	9,9%	Secretar3a de Formaci3n:	11,9%
Secretar3a de Acci3n Social:	8,7%	Secretar3a Administrativa:	11,9%
Sec. Prensa y Comunicaci3n:	7,6%	Secretar3a Pro Administrativa:	7,6%
Secretar3a Pro Administrativa:	6,4%	Secretar3a de Finanzas:	5,9%
Secretar3a de Formaci3n:	5,2%	Secretar3a Pro Finanzas:	5,1%
Sec. de Asuntos Provinciales:	5,2%	Secretar3a General Adjunta:	5,1%
Secretar3a Gremial:	4,6%	Secretar3a de Organizaci3n:	5,1%
Secretar3a Pro Finanzas:	4,1%	Secretar3a Prensa y Comunicaci3n:	3,4%
Secretar3a General:	3,5%	Secretar3a Pro Gremial:	2,0%
Secretar3a de Acci3n Pol3tica:	3,5%	Secretar3a Pro Gremial:	1,7%
Secretar3a del Interior:	2,9%	Secretar3a General:	0,8%
Secretar3a General Adjunta:	1,7%	Secretar3a de Acci3n Pol3tica:	0,8%
Secretar3a Pro Gremial:	1,7%		
Secretar3a de Organizaci3n:	1,7%		

Considerando las respuestas con valores porcentuales superiores al 10%, los encuestados refieren que las

mujeres ocupan con mayor frecuencia la Secretaría de Acción Social, en segundo lugar la de Actas, en tercer lugar la de Formación y en el cuarto la Administrativa.

Es decir, considerando los segmentos individualmente, ponderan las referidas a la acción social y la formación en primer lugar, pero casi al mismo nivel que las Administrativas Financieras.

Pero al agrupar las secretarías por objetivos afines, con el mismo criterio que en el punto anterior, vemos que el 44,9% de las opiniones refieren que los cargos ocupados mayoritariamente por mujeres son los referidos al área administrativo-financiero. De ese porcentaje total, el 52,8% corresponde a la opinión de varones y el 41,5% a la opinión de mujeres.

Estos datos coinciden con los surgidos del análisis de las boletas de las conducciones investigadas, pero con una ponderación menor, ya que el estudio cuantitativo le otorgaba el 53,6%.

Cargos administrativo-financieros:	
Boleta electorales	Encuesta opinión
53,6%	44,9%.
41,5% M - 52,8% V	

**ENCUESTA. PORCENTAJES BOLETAS ELECTORALES Y OPINIÓN
SOBRE CARGOS OCUPADOS POR MUJERES MÁS FRECUENTEMENTE.
AGRUPADOS POR FUNCIÓN: ADMINISTRATIVA-FINANCIERA**

	%Total	%M	%V	%ns/nc
Administrativa	11,9	42,9	42,9	14,2
Pro Administrat.	7,6	44,4	55,6	
Finanzas	5,9	28,6	57,1	14,3
Pro finanzas	5,1	33,3	66,7	
Actas	14,4	47,1	52,9	
Totales	44,9	41,5	52,8	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación. ns/nc = no se conoce sexo.

En segundo lugar, el 39% de los encuestados opina que las mujeres ocupan mayoritariamente Secretarías relacionadas con las funciones formativas-comunicacionales-de acción social. El 45,6% de esas opiniones son de mujeres y el 52,1% de varones.

Haciendo el mismo ejercicio que con el tramo anterior, vemos que los/as encuestados/as otorgan a este grupo de secretarías una ponderación de ocupación por parte de las mujeres que casi duplica el 21,5% surgido de las conducciones analizadas cuantitativamente.

Cargos formativos-comunicacionales- de acción social	
Boletas electorales 21,5%	Encuesta de opinión 39%
45,6% M - 52,1% V	

ENCUESTA. PORCENTAJES OPINIÓN CARGOS OCUPADOS POR MUJERES MÁS FRECUENTEMENTE. AGRUPADOS POR FUNCIÓN: FORMATIVO-COMUNICACIONAL-ACCIÓN SOCIAL

	%Total	%M	%V	%ns/nc
Acción Social	17,8	47,6	47,6	4,8
Formación	11,9	42,9	57,1	
Comunicación	3,4	50,0	50,0	
Previsión Social	5,9	42,9	57,1	
Totales	39	45,6	52,1	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

En último lugar, sólo el 16,1% opinó que las mujeres ocupan más frecuentemente secretarías relacionadas con las funciones político-gremial-organizativas. El 31,6% de esas respuestas corresponden a mujeres y el 68,4% a varones.

Es significativo apuntar que el porcentaje otorgado a estas secretarías es marcadamente inferior al porcentaje surgido del análisis cuantitativo de las conducciones investigadas: 24,8%. Esto señala que hay una percepción, en mayor medida de las propias mujeres, de encontrarse más distantes aún de estas secretarías de lo que efectivamente están.

Cargos Político-gremial-organizativos	
Boletas electorales	Encuesta de opinión
24,8%	16,1%
31,6% M - 68,4% V	

ENCUESTA. PORCENTAJES OPINIÓN CARGOS OCUPADOS POR MUJERES MÁS FRECUENTEMENTE. AGRUPADOS POR FUNCIÓN: POLÍTICO-GREMIAL-ORGANIZATIVA

	%Total	%M	%V
General	0,8	0	100,0
Adjunta	5,1	16,7	83,3
Gremial	1,7	100,0	
Pro gremial	2,5	33,3	66,7
Organización	5,1	33,3	66,7
Acción Política	0,8	0	100,0
Totales	16,1	31,6	68,4

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

¿La participación de las mujeres aporta cambios en las prácticas de la organización?

El 69,4% contestó afirmativamente a esta pregunta. De ellos/as, el 52% son mujeres, el 44% son varones y un 4% no informa sexo.

Del 30,6% que opinó en forma negativa; la mayoría son varones –el 63,6%–, el 27,3% de mujeres y el 9,1% no indicó sexo.

ENCUESTA. ¿LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INTRODUCE CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS DE LA ORGANIZACIÓN?

CAMBIOS	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
si	25	13	11	1	69,4	52,0	44,0	4,0
no	11	3	7	1	30,6	27,3	63,6	9,1
cuáles	18	10	7	1	50,0	55,6	38,9	5,6

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

Casi el 70% de los encuestados, en porcentajes similares de varones y mujeres, opinan que con la participación femenina se producen cambios en las prácticas de la organización.

Un 50% de los encuestados pudo precisar qué cambios se operan con la participación de las mujeres en el sindicato. De ese porcentaje, el 55,6% son mujeres, el 38,9% varones y un 5,6% no informó sexo por lo que se consignan como “ns/nc”.

Entre estos cambios, las mujeres señalan cuestiones vinculadas a las prácticas y concepciones al interior del sindicato:

“Aporte a una mayor democratización”. Opinan que “antes decidían sólo los varones en todas las cuestiones”.

“Sinceramiento en la discusión”, gracias al aporte de una “dinámica más movilizadora”.

“Cuestiones vinculadas a roles de género y su discusión”; tal el aporte de una mirada diferente desde el rol particular de género, en este caso de la “mujer militante, trabajadora y madre en la mayoría de los casos”. O “interpelar el poder y cuestionar el rol asignado (a las mujeres), a revisar las prácticas patriarcales naturalizadas, incluyendo la perspectiva de género en las luchas sindicales como la equidad entre los sexos en la lucha por igual trabajo/igual salario/iguales condiciones laborales”.

Otro aspecto destacado por las mujeres, es el aporte que representan ciertas características consideradas más propias del género, como su forma de “construir con diversidad de concepciones”, una “visión más integradora”, aportando a “humanizar la relación entre pa-

res”, una “impronta distinta del compromiso”, “mayor preocupación por la resolución de los problemas” e “integrando a sus prácticas sindicales a sus hijos y sus roles familiares”.

Como falencia opinan que “en la orgánica no se produjeron cambios profundos” y que “falta que las mujeres asuman la responsabilidad de pelear por sus derechos” ya que el camino es “la construcción de los sujetos para el cambio”.

Los cambios señalados por los hombres, refieren a prácticas y concepciones tales como que la “presencia de las mujeres obliga al replanteo y reposicionamiento frente a la visión machista y dominante de patrones y compañeros”, “genera más debate interno” diversificando el debate y aportando otras miradas; su participación aporta otras temáticas, tomando más “relevancia los temas de igualdad y género”, “reivindicando el papel de la mujer, trabajadora y militante”, “aportan a la integralidad de la clase ya que todos (varones y mujeres) somos trabajadores”.

Con respecto a los aspectos organizativos, los varones opinan que las mujeres “aportan sistematización de métodos y prácticas de funcionamiento y más organización” hacia el interior del sindicato. La presencia de las mujeres, dicen, los “obliga a cuidar actitudes, comportamientos y a guardar las formas (respeto y consideración)”.

Opinan también que las mujeres tienen “mayor sensibilidad” y “capacidad de construcción de afectos” y que aún hoy en la vida sindical, “son ajenas a la toma de decisiones”.

◇ ¿La participación de las mujeres introduce nuevas reivindicaciones en la lucha sindical?

Respecto a la participación de las mujeres y la introducción de reivindicaciones en la lucha sindical, que aporten a un mejoramiento de las condiciones de vida de la mujer trabajadora, los porcentajes son similares a los de la pregunta anterior.

El 66,7% opina que sí –58,3% son mujeres y el 41,7% son varones–.

Lo llamativo es que del 30,6% que opina que la participación femenina no significa un aporte de nuevas reivindicaciones, el 72,7% son varones, el 18,2% son mujeres y el 9,1% no aportó datos personales.

ENCUESTA. ¿LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INTRODUCE NUEVAS REIVINDICACIONES EN LA LUCHA SINDICAL?

REIVINDICACIONES	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
si	24	14	10		66,7	58,3	41,7	
no	11	2	8	1	30,6	18,2	72,7	9,1
ns/nc	1	0	0	1	2,7	0	0	100,0
cuáles	21	14	7		58,3	66,7	33,3	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

El 58,3% del total de los/as encuestados/as pudo precisar cuáles son esas reivindicaciones. De ese porcentaje, el 66,7% son mujeres y el 33,3% son varones.

Las mujeres encuestadas coincidieron en que “aportan cuestiones que, de no hacerlo ellas, nadie las toma”. Ponen como ejemplo la “mirada de género en la problemática laboral” como los regímenes de licencias, las condiciones de trabajo, la reivindicación de “igual trabajo/igual salario”, “el tema de los cuidados: como

mujer trabajadora y el cuidado de otros y otras”, “fijando metas de derechos de género no resueltos en los lugares de trabajo”.

Agregan que su participación introduce en el sindicato la “lucha por jardines materno/paternales en los lugares de trabajo, centros de estudio, barrios, por el cuidado y educación de los hijos”, “espacios de cuidado para los hijos en el sindicato”, el “reclamo de políticas públicas de protección contra abuso y violencia de género, la “lucha por el derecho a la salud reproductiva, a decidir sobre su cuerpo, “por la legalización del aborto seguro y gratuito para no morir”.

Con respecto a las cuestiones pendientes señalan que “se revierte paulatinamente el proceso de inequidad”, aunque “se debaten derechos pero no se llevan aún al reclamo sindical”. La participación, dice otra mujer, “aporta en general sin importar género”.

Los varones por su parte señalaron que se suman “reivindicaciones de las mujeres en general y de las compañeras en el sindicato”, incorporando derechos por la igualdad de género como la “igualdad en el acceso a los cargos públicos, igualdad de salarios y condiciones de trabajo, igualdad de trato, licencias”, “derechos relacionados con la maternidad y lactancia”. Además ven un aporte femenino en la pelea por los “derechos de los pueblos originarios”.

La participación de las mujeres “es un aporte en la búsqueda de una solución para las situaciones de género como maltrato y acoso”.

Opinan también que su participación “no aporta nuevas reivindicaciones, pero sí puntos de vista desde la

mirada de género”, señalando como característica de las mujeres su “lealtad y compromiso”.

Reivindicar derechos básicos de cuidado como las guarderías materno-paternales estatales o en los lugares de trabajo, barrios, lugares de estudio; escuelas estatales de educación integral de doble jornada para los/as niños/as; igual trabajo/igual salario; salarios acordes a la canasta familiar; terminar con el trabajo precario etc., forman parte de la defensa de los derechos de la clase trabajadora en su conjunto. Pero seguramente para la mujer trabajadora significan la garantía de derechos mínimos que la coloquen en el camino de una mayor equidad de género.

◇ ¿Son diferentes las prácticas entre varones y mujeres?

En este punto el 55,6% de los/as encuestados/as opinó que sí, porcentaje que guarda relación de paridad entre las respuestas de ambos sexos.

El 44,4% opinó que no son diferentes, con paridad de porcentajes de mujeres y varones, mientras que para un 12,5% de encuestados/as no se consignan datos personales.

ENCUESTA. ¿LAS PRÁCTICAS DE VARONES Y MUJERES SON DIFERENTES?

DIFERENTES PRÁCTICAS	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
si	20	10	10		55,6	50,0	50,0	
no	16	7	7	2	44,4	43,8	43,8	12,5
ns/nc								
especif	15	9	6		41,7	60,0	40,0	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

El 41,7% pudo especificar las diferencias, siendo las mujeres las que aportaron el 60% de los elementos.

Señalan que la base de las diferencias está en los distintos roles, dado que las mujeres, entre otros, cumplen “el rol de militante, trabajadora, cuidadora de la familia”; que “desde que nacemos las mujeres nos construimos para contener, los hombres se construyen para dirigir”. Otras opiniones estuvieron ligadas a características de las mujeres y su aporte a la vida y a la organización del sindicato “es más directa, no anda con vueltas”, “es más firme en las decisiones, tiene más determinación”; que “tiene una visión más integradora y amplia, lo que permite construir la organización más horizontal”; que “construye lazos de acuerdos desde lo afectivo de más permanencia en el tiempo”; “que liga la organización con el cuidado”.

Agregan que a diferencia de “los hombres cuya forma se basa en el protagonismo personal, las mujeres buscan verse reflejadas en las otras y así construyen con las otras”.

Como aspectos negativos señalan que “a veces la mujer es sumisa a la jerarquía masculina” o que “reproduce patrones de conductas sexistas”.

Los varones por su parte, opinan que cuestiones relacionadas con los roles determinan prácticas diferentes “por su rol social de mujer y madre”. También hacen referencia a cuestiones relacionadas con las características de las mujeres: “son más frontales”; “son excesivamente vehementes, deberían ser más reflexivas”; “a veces son más superficiales, otras más profundas”; “son más desconfiadas”.

En cuanto a su aporte al sindicato, opinan que “tienen diferencias metodológicas en la acción frente al conflicto y diferentes formas en la conducción”. Otros apuntaron que “no hay diferencias; las generales de la vida”.

◇ Para lograr una transformación en la participación de las mujeres:

✓ ¿Alcanza con el acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía?

El 83,3% opinó que no alcanza con el acceso a cargos de mayor jerarquía. De ese porcentaje el 53,3% es opinión de los varones, el 40% es de las mujeres y del 6,7% no se conocen datos personales.

Si bien sólo el 11,1% opinó que alcanza con el acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía, es significativa la amplia diferencia entre ambos sexos: el 75% de ese porcentaje corresponde a la opinión de mujeres y sólo el 25% a la de los varones. Se observa una mirada más ligada a las mujeres con respecto a que su acceso a los cargos de mayor jerarquía alcanzaría para lograr transformaciones en su participación.

✓ ¿Las mujeres deberían organizarse como espacio colectivo?

En este tema, el 55,6% de los/las encuestados/das opinó de forma afirmativa. De ese porcentaje, el 50% corresponde a mujeres, el 40% a varones y del 10% restante no se conoce sus datos personales.

El 30,6% opina que, para lograr una transformación en la participación las mujeres no deberían organi-

zarse como espacio colectivo. De ese porcentaje, el 63,6% son varones y el 36,7% son mujeres.

Un 13,9% del total de encuestados no contestan esta pregunta y figuran como “ns/nc”. De ese porcentaje, el 60% son varones y el 40% mujeres.

ENCUESTA. ¿CÓMO LOGRAR UNA TRANSFORMACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES?

CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN		TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
cargos	si	4	3	1		11,1	75,0	25,0	
	no	30	12	16	2	83,3	40,0	53,3	6,7
	ns/nc	2	1	1		5,6	50,0	50,0	
otras									
colectivo	si	20	10	8	2	55,6	50,0	40,0	10
	no	11	4	7		30,6	36,7	63,6	
	ns/nc	5	2	3		13,9	40,0	60,0	
	otras	19	10	9		52,7	52,6	47,4	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de encuesta realizada especialmente para la investigación.

Es decir que, la mayoría del total de encuestados/as (83,3%) opina que para lograr una transformación en la participación de las mujeres no alcanza con que ellas ocupen cargos de mayor jerarquía, un poco más de la mitad (55,6%) cree que para ello las mujeres deberían organizarse como espacio colectivo y también un porcentaje similar (52,7%) aportan otras opciones que veremos a continuación. Dentro del grupo que opina que las mujeres no deberían organizarse como espacio colectivo el mayor porcentaje es de los hombres.

El 52,8% del total de encuestados/as aportó además otras opiniones, siendo de este porcentaje, el 52,6% mujeres y el 47,4% varones.

Respecto a los caminos para transformar su participación en el sindicato, las mujeres señalaron cuestiones referidas a su propia organización: la necesidad de “unirse y solidarizarse por sus derechos”; de “tomar conciencia de los propios derechos”; de “generar el colectivo que las identifique”; de “tener voz propia”; de “construir acuerdos entre mujeres y con los compañeros”, apuntando que “tienen que organizarse pero sin olvidarse del contexto”.

También aludieron a sus propias dificultades para alcanzar esos objetivos: las referidas a cuestiones estructurales, como el “condicionamiento para formar el colectivo somos las mujeres mismas, estamos acostumbradas a sostener líderes varones”; que “la lucha de las mujeres se toma como pelea sectorial de minorías y no como un problema del conjunto de la clase”; o a la “falta de cuadros con mirada de género”. Además manifiestan cuestiones referidas a las dificultades de “las propias mujeres para organizarse en un espacio común”; “a su diversidad de roles y a su rol familiar” o a la existencia de “celos que a veces divide”.

Otras opiniones hacen referencia a determinados cambios que se necesitan dentro del sindicato para que esta transformación sea posible: “revisar la construcción de poder: garantizar el protagonismo colectivo o garantizar el protagonismo de algunos”; aportar a la “construcción de sujetos sociales” y “generar espacios para concientizar que es una lucha de clase, no de machos”; “trabajar más el concepto de diversidad y género”; “si hubiera secretarías de género cambiaría, pero en el debate entre varones y mujeres”; “si creamos una secretaría de género sin organización, se le daría el poder a una o varias compañeras pero no se produciría cambio, se estaría reproduciendo el mismo modelo”. Sostienen que el sindicato tiene que “ser ejemplo de que otro tipo de rela-

ciones son posibles para mostrar a nuestro pueblo que otro mundo es posible”.

Con respecto a la representatividad, las mujeres señalan principios tales como “exigir mayor porcentaje de cargos para decidir en paridad”, así como que “tiene que haber paridad, no Ley de Cupos”.

Las mujeres también señalaron en este punto cuestiones referidas al conjunto de la sociedad. Por ejemplo, que “la sociedad se tiene que cambiar de a dos”; que se requiere un “cambio cultural”, que hay que “avanzar en nuevas prácticas que integren sin desigualdad” y “educar a los/as hijos/as en igualdad de derechos”, deseando que “ahora, con las compañeras más jóvenes va a ser diferente” gracias a los “nuevos aires y otra forma de pensar” de las nuevas generaciones.

Los varones, por su parte, respecto al tema señalaron las dificultades propias de las mujeres. Entre otras, que “las mujeres ya tienen espacio colectivo”; que “a veces tienen dudas, son temerosas”; “que se tienen que concientizar para que se participen sin temor” o que “deberían integrarse más en la práctica, denunciar menos y hacer valer sus derechos”.

Hubo también aquí opiniones de los varones con respecto a cómo lograr una transformación en la participación de las mujeres relacionadas con los cambios que se necesitan hacia adentro del sindicato y en la sociedad en su conjunto con respecto a que “hay que producir cambios culturales”; que “lo importante es la pelea en las prácticas de cambio de reproducción de la cultura machista”; que “es necesario promover cambios culturales en la organización y en la sociedad” que “la organización debería adecuar formas o métodos que incorpore las diversidades y permita más participación”;

que “los espacios colectivos de las mujeres deben contar con niveles de decisión”, apuntando que “estos espacios colectivos fortalezcan a las mujeres y estimulen su mayor participación” y alertando que “hay que garantizar espacios de participación y decisión pero sin estereotipar”.

Con respecto a la representatividad de las mujeres, los varones opinan que “no importa el lugar que se ocupe, pero sí el cambio de prácticas”; también que “es necesario ampliar el cupo”, que haya “más participación en los cargos de conducción” y que “cuando las mujeres ocupan espacios de poder y visibilidad, es más fuerte la disputa por el cambio”.

8. Discusión y comparación de los resultados

Una primera reflexión, es que la relación entre la participación de varones y mujeres en los cargos de conducción no puede explicarse únicamente desde un enfoque de género, ni de las relaciones de poder entre ellos.

El armado de las listas en cada período está atravesado por múltiples variables: el contexto histórico político en que se desarrolla cada elección, la política de alianzas decidida por la agrupación, la reproducción de formas culturales de construcción de las listas, las modalidades de los que se deciden, o quiénes participan en las decisiones, entre otras múltiples variables que seguramente se escapen a esta enumeración.

Por lo tanto, las interpretaciones que aquí se hacen tienen los límites propios a los que se acotó este estudio.

La participación de las mujeres es menor en las instancias de mayor representatividad y mayor en las instancias cercanas a los sectores de trabajo

La primera es que, como nos planteamos al comenzar la investigación, se observa una participación creciente de las mujeres en los cargos de conducción.

También que esta participación es menor en la conducción de mayor representatividad, el CDN, donde en los períodos previos a la aplicación de la Ley de Cupo Femenino, se encuentran los porcentajes más bajos de todas las conducciones analizadas. Comparativamente, en el CDCABA y en los CDP analizados, existen mayores porcentajes de participación de las mujeres con respecto al CDN.

La mayor paridad en la participación entre varones y mujeres se da en las instancias de representación más cercanas a los lugares de trabajo, tal el caso de los delegados de sector, donde alcanza una relación del 54,7% para los varones y del 45,3% para las mujeres, sobre el total de los 4009 delegados analizados. Esta relación es casi idéntica a los porcentajes por sexo de los asalariados estatales en el año 2007.

En cuanto a la presencia de una sola mujer en el secretariado del llamado Consejo Directivo Central, en los dos primeros períodos (1984/1987 y 1987/1991) y la ausencia de mujeres en el secretariado nacional durante dieciséis años (1991/2007), se puede abordar desde distintas variables, ni únicas ni excluyentes.

Una primera variable sería la dificultad para cambiar un formato sindical que desde su origen tuvo una composición de “trabajadores” varones, en estructuras de organización basadas en principios patriarcales, en pactos y acuerdos entre varones, como fue planteado en el marco teórico.

Como se vio, los intentos de organización como colectivo en el sindicato no pudieron avanzar, disolviéndose a mediados de los 90. Es posible que la inexistencia de la fuerza femenina organizada a nivel

nacional retardara la irrupción de la mujer en el órgano de mayor representatividad del sindicato.

Es que una sola mujer no puede cambiar las reglas del juego patriarcal.

Otra explicación puede ser el contexto histórico del sindicato, la prioridad puesta en su fortalecimiento interno y la fuerte resistencia frente a la destrucción del Estado y al ataque a la clase trabajadora vivida en la década del 90.

Siendo el CDN un órgano de conducción que se conforma con el consenso y acuerdo político con los integrantes de la agrupación (ANUSATE) de las diferentes provincias, otra variable a tener en cuenta en la ausencia de mujeres en la conducción nacional, es la poca participación de las mujeres en las secretarías generales de las conducciones provinciales. Actualmente solamente cuatro provincias tienen secretarías generales mujeres. Una cuestión central es la ausencia de mujeres en las instancias de decisión en la conformación de las listas, lugares mayoritaria y tradicionalmente masculinos.

Es importante señalar también las incompatibilidades que la responsabilidad de asumir estos cargos conlleva con el rol social asignado a las mujeres. Esto también representa un límite para aspirar a un cargo de conducción nacional, que en muchos casos significa el traslado de la familia a la capital del país.

Dice Godinho Delgado que “el/la buen/buena militante” debe dedicarse al movimiento integralmente, sin límites. En el caso de las mujeres esto se dificulta, dadas las construcciones de género tradicionales que asocian lo femenino al cuidado y a la responsabilidad por los/as hijos/as y la familia.

Ley de Cupo Femenino. Las mujeres ganamos terreno

Es a partir de la aplicación de la ley de cupo femenino, implementada por cambio estatutario en las elecciones del 2007, cuando las mujeres ocupan cargos de mayor responsabilidad y poder de decisión a nivel nacional, pasando de haber estado ausentes durante cuatro períodos (dieciséis años) a ocupar tres secretarías, cumpliendo con el 33,3% de cupo mínimo estipulado por dicha ley.

Como apuntamos con anterioridad, es en el tramo del secretariado nacional del CDN, en el período 2007/2011, puede verse con mayor claridad el impacto positivo que tuvo esta ley para el acceso de las mujeres a cargos de conducción. Esta norma fue la expresión legal de la lucha histórica de las mujeres en el sindicato. Y no por casualidad, se introduce simbólicamente, a veinte años de la creación del Departamento de la Mujer a nivel nacional en 1987, durante la etapa posterior a la dictadura militar.

La participación femenina en el CDN

Es llamativo ver que en el secretariado nacional –con similitudes en el de la Ciudad de Buenos Aires–, se repite la misma proporcionalidad de ocupación de cargos entre hombres y mujeres, como si se aplicara mecánicamente, el piso finado por la Ley. Proporcionalidad que no se repite en los Consejos Directivos Provinciales analizados.

Es decir que este porcentaje del 33,3% de ocupación femenina, es un avance respecto de la inexistencia de mujeres, pero hasta el momento representa un porcen-

taje mínimo y fijo que se aplica mecánicamente. No se perciben avances en la profundización de la proporcionalidad de los cargos de conducción, en relación con la cantidad total de trabajadoras/es afiliadas/os a la organización a nivel nacional: 54 % de mujeres y 46 % de varones.

Si bien el porcentaje establecido por la Ley de Cupo representa un piso mínimo, en el CDN se convierte en un techo de cristal al no modificarse en función de la representación por sexos de la base de afiliados.

Participación de las mujeres en el CDCBA

Si bien en el período post dictadura, entre 1984 y 1987, en la entonces llamada Seccional Buenos Aires hay un mayor porcentaje de participación de mujeres comparativamente con el CDN, también se observa la gran influencia que la aplicación de la Ley de Cupo Femenino tuvo en los dos últimos períodos: 2007/2011 y 2011/2015.

Sin embargo, se reproduce la situación planteada en el CDN: una repetición mecánica de la relación entre varones y mujeres, colocando un techo del 33% y sin avances hacia niveles de mayor representatividad, que guarden relación con los porcentajes de varones y mujeres afiliados al CDCABA.

¿Qué pasa en las provincias?

A partir de la reforma estatutaria de 1991, se conforman los nuevos CDP, que desde su inicio muestran una mayor participación de mujeres que en el CDN y el CDCABA.

Antes de la aplicación de la Ley de Cupo, los mayores porcentajes de ocupación de cargos por parte de las mujeres en los CDP analizados se dieron en el CDP de Jujuy, con porcentajes que alcanzaron en dos períodos el 41,4% y el 39,1% respectivamente; y en el de Neuquén con porcentajes del 37,2 % y del 39 %.

Participación de las mujeres en el CDPBA

En el CDP Buenos Aires, el porcentaje de participación total de mujeres al momento de su conformación fue del 23,9%.

En este CDP, la Ley de Cupo significó un aporte al crecimiento cualitativo de la participación de mujeres en los cargos, ya que se produjo un equilibrio porcentual de M y V en las funciones de mayor responsabilidad y poder de decisión: los tramos del secretariado y de las vocalías. Este es un proceso creciente, que será necesario profundizar a favor de una mayor equidad de género.

Lo mismo sucede en este CDP con la participación de varones y mujeres en el tramo de delegados congresales: la Ley de Cupo resultó un aporte a la mayor participación de las mujeres en las instancias de debate y decisiones colectivas.

Cabe destacar que en el CDPBA, en los períodos 1995/1999 y 1999/2003 –previos a la Ley de Cupo–, cuando se produjo la más alta ocupación de cargos por parte de las mujeres en el secretariado, la Secretaría General fue ocupada por una mujer. En el segundo período mencionado, la Secretaría Adjunta también fue ocupada por una mujer. Ambas dirigentas provenían de sectores mayoritariamente femeninos como son la Edu-

cación y la Salud. La Secretaria General de los dos períodos pertenece a la Seccional Quilmes, cuya conducción estuvo inicialmente conformada por trabajadoras auxiliares de la educación. En esos años, el porcentaje de mujeres en los cargos de conducción de esa seccional oscilaba entre el 80 y el 100%; una de las explicaciones posibles podrían ser que su origen laboral y sindical marcadamente de mujeres influyó en la mayor participación de las mismas en los cargos de conducción del CDP durante los períodos citados.

En el período posterior, 2003/2007, se produce una baja de la participación femenina. En ese período, “en un nuevo esfuerzo de unidad, se conforma la nueva conducción, integrando a amplios sectores del gremio”.¹ Esta nueva conducción, además de pasar la secretaría general a manos de un varón, incorpora dirigentes referentes de las seccionales de la provincia, en ese entonces mayoritariamente varones, lo que seguramente explica, en parte, el cambio en la conformación por sexos del CDP. Se repite lo mismo que en las otras conducciones y segmentos considerados: si bien la Ley de Cupo produjo una estabilidad en los porcentajes de participación de las mujeres, no hubo avances en relación con la representatividad expresada por sexos en los porcentajes de afiliaciones a ATE en la provincia de Buenos Aires, dicho sea de paso, la de mayor afiliación de mujeres entre las provincias analizadas (63 %).

Participación de las mujeres en el CDPER

El CDP de Entre Ríos se conforma con un porcentaje inicial de participación de mujeres alto, el 30%, y se

¹ 20 años. ATE Provincia de Buenos Aires. 2011

mantiene los siguientes períodos en porcentajes que no bajan del 21%. La Ley de Cupo Femenino actuó positivamente en este CDP en la participación de las mujeres, elevando el porcentaje de cargos ocupados por las mismas en el secretariado, aunque se mantiene la proporcionalidad mínima exigida del 33,3%.

La ocupación de cargos por parte de las mujeres en el tramo de congresales es muy baja, con valores que van desde su inexistencia en el primer período, a porcentajes inferiores a los establecidos por la ley. Los porcentajes se elevan en el tramo de congresales suplentes, cargos que excepcionalmente asumen su función. Decíamos más arriba, que una de las características del patriarcado es su adaptación en el tiempo. Como dice Varela, “Las primeras reacciones frente a la lucha por igual representación en política fue colocar a las mujeres en los últimos lugares de las listas, sabiendo que no iban a ser elegidas”.²

Participación de las mujeres en el CDPN

El CDP de Neuquén se conforma en 1991 con valores iniciales de ocupación de cargos por parte de las mujeres comparativamente mayores que otros CDP analizados, salvo Jujuy que tiene los valores más altos.

Se observa una alta participación de mujeres en el tramo del secretariado en el período inicial, que sufre una importante baja en el período 2003/2007, por lo que la Ley de Cupo significó un piso para evitar el riesgo de aplicación de pautas tradicionales de armado de las conducciones que tienden a limitar la participación de las mujeres.

² Varela. 2005, *op. cit.*

En el tramo de congresales titulares, el porcentaje de ocupación de cargos por parte de las mujeres es bajo en comparación con los otros tramos del CDP.

Participación de las mujeres en el CDPC

En el CDP de Córdoba dos circunstancias –ni únicas, ni excluyentes–, impactan notoriamente en un alto porcentaje de ocupación de cargos por mujeres en el secretariado, el mayor de todas las conducciones analizadas: la aplicación de la Ley de Cupo Femenino y la presencia de una mujer al frente de la Secretaría General de la provincia.

De allí que en los períodos 2007/2011 y 2011/2015, los porcentajes entre varones y mujeres en el secretariado son del 53,4% (V) y del 46,6% (M), acercándose a la relación de proporcionalidad de afiliados/as al sindicato en la provincia.

También en el tramo de los congresales se advierte el impacto de la ley de cupo y de la presencia de una mujer en el secretariado. Una baja participación de mujeres en los períodos previos, que aumenta llegando al 66,7% en 2011/2015 –el porcentaje más alto de las conducciones analizadas–, que entre los congresales suplentes alcanza el 83,3%.

Participación de las mujeres en el CDPM

En el CDP de Mendoza, la aplicación de la Ley de Cupo Femenino también coincide con la presencia de una secretaria General mujer en la provincia.

En el período previo el porcentaje de ocupación de cargos por parte de las mujeres era del 30%, pero esta participación tuvo valores fluctuantes en los distintos períodos de tiempo y en los diferentes tramos, por lo que la Ley parece haber aportado no sólo porcentajes mínimos de participación, sino además una estabilidad que no puede modificarse.

Participación de las mujeres en el CDPJ

De todas las conducciones estudiadas, es en el CDP de Jujuy donde, desde su origen, se encuentran los porcentajes más altos de ocupación de cargos por parte de mujeres en relación con los varones. Una posible explicación es la conformación cultural de la provincia, pero es un tema que dejamos abierto a otros análisis.

Lo llamativo es que esta alta participación baja proporcionalmente en el tramo de congresales, colocándose en un 29% en los valores totales, sin presencia de mujeres en el primer período, cuando en las secretarías existía paridad. Esta mayor valoración de las mujeres en los cargos de conducción que en los ámbitos colectivos de decisión, se fue modificando con Ley de Cupo, cuando parece estabilizarse la participación de las mujeres, pero desde los niveles más altos de los pisos mínimos establecidos y más cercanos a la relación con los/as afiliados/as a la ATE.

Límites de la Ley de Cupo Femenino

Mientras no se modifique la relación de cargos en función de mayores niveles de representatividad del grupo de afiliados/as numéricamente mayoritario –las mujeres– la ley se convierte en lo que se dio en llamar

un "techo de cristal": el 33% mínimo de cargos establecido por la ley se convierte en el techo.

Según la mirada de algunas de las mujeres de la organización *"no es suficiente el cupo para que las mujeres tengamos poder. Un cargo no da poder, si a ello no se suma una política sindical que tienda a construir nuevas estructuras socio-económicas, culturales y simbólicas, los cupos pierden contenido. Y sin contenido el "techo de cristal" se perpetúa. Para que la democracia sindical merezca ese nombre, se necesita no sólo que existan elecciones libres sino también que las mujeres tengamos participación con poder y autoridad suficiente"* (Dra. María Terragno, abogada de la ATE. 2012, entrevista).

Está claro, como opinan la mitad de de los/as dirigentes encuestados/as, que varones y mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceder a los mismos cargos y que no participan igualitariamente en la toma de decisiones.

Tal vez hubo una naturalización de estas desigualdades para la mayoría; o a lo mejor existieron cuestionamientos que no alcanzaron a corporizarse en fuerza transformadora en la historia de la ATE. Pero como opinan los propios actores, aunque se revierte paulatinamente el proceso de inequidad, aún se debaten derechos que no se llevan al reclamo sindical.

Al pensar el sindicato desde las relaciones de género, tomamos conciencia del atravesamiento existente en las relaciones de poder entre pares, entre varones y mujeres, así también de cómo se construyen las prácticas sindicales en función de esas relaciones de poder.

Seguramente, a la hora de armar las listas a la luz de las pautas culturales patriarcales y al peso de la historia de la conformación sindical masculina, se sigan repitiendo acuerdos políticos que aplican mecánicamente los porcentajes de género. Es que sin la existencia de una voz organizada de las mujeres, no se incorporan criterios de equidad, y se resuelven en primer lugar los cargos que ocuparán los varones, dejando para el final la decisión de los que ocuparán las dirigentas, considerados ordinariamente como los del “cupó”.

Según Cerrutti, las mujeres no pelean cargos en las conducciones porque saben de antemano que carecen de base para salir exitosas, y que el sistema de cuotas evita esas peleas. Pero a diez años de la aprobación de la Ley de Cupo Femenino, se deberían ampliar nuevos mecanismos que permitan avanzar en niveles de mayor democratización y equidad de género en proporcionalidad con la relación de sexos entre los/as afiliados/as.

De acuerdo a la opinión de las dirigentas mujeres, es necesario exigir mayor porcentaje de cargos para decidir en paridad, propuesta reclamada en los Encuentros Nacionales de Mujeres. Repasando las opiniones vertidas en los Encuentros Nacionales de Mujeres de los últimos años, vemos que se profundiza el debate sobre la idea de que ocupar un cargo no es tener poder. El planteo es que si las mujeres llegan al cargo solo por decisión de los varones, responderán más a ellos que al género; que el poder se construye fortaleciendo las construcciones colectivas de mujeres.

Hay planteos que sostienen que la Ley representa un límite para el reclamo de la paridad. Otros, que para avanzar hacia una mayor democratización de género hay que producir cambios culturales que permitan transformar las prácticas que reproducen la cultura machis-

ta; el sindicato debe adecuar formas o métodos que incorporen las diversidades y permitan más participación, indicando como necesaria la ampliación de cupo a favor de las mujeres.

La creencia compartida entre varones y mujeres de que participan en igualdad de condiciones en el sindicato y de que existe una relación de paridad de derechos entre ambos, abona las dificultades. Esta perspectiva no reconoce la doble pelea que tenemos las mujeres: terminar con la opresión de género inmersa en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Reproducción de la cultura patriarcal. Diferencias en la permanencia en los cargos de mujeres y varones

Otro elemento que muestra claramente la continuidad de estas pautas de reproducción de la cultura patriarcal, es la diferencia en la permanencia de varones y mujeres en los cargos de los secretariados analizados.

Diferencias en la permanencia en los cargos de mujeres y varones en el CDN

Esta desigualdad se manifiesta en mayor medida en el CDN, desde 1984 hasta la fecha. En esta conducción, el 60% de los varones permaneció entre dos y ocho períodos en el secretariado, mientras que tan sólo el 14,3% de las mujeres (una sola) logró permanecer dos períodos.

Si analizamos la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado en el CDN, solamente en

los períodos posteriores a la aplicación de la ley de cupo (2007/2011 y 2011/2015), vemos que el 50% de los varones permanecen o continúan en los cargos, siendo significativo que ninguna de las mujeres consigue continuar.

Diferencias en la permanencia en los cargos de M y V en el CDCABA

Comparando la permanencia de varones y mujeres en el secretariado del CDCABA también desde 1984 a la actualidad, vemos que el 25,3% de los varones permanecen entre dos y cinco veces en el secretariado, mientras que sólo el 15,8% de las mujeres lo hacen entre tres y cuatro períodos.

Diferencias en la permanencia en los cargos de M y V en el CDCPBA

En el secretariado del CDPBA, desde su creación en 1991 hasta la fecha, el 34,1 % de los varones permanecen entre dos y cinco períodos en el secretariado mientras que sólo el 25% de las mujeres permanecen entre dos y tres períodos.

Se advierte, como se planteaba en el marco teórico, que a medida que avanza la participación numérica de las mujeres, disminuye su tiempo de permanencia en los cargos –o en el órgano de representación al que pertenezca–. Según Varela, “Parece que los varones son insustituibles y las mujeres intercambiables”. Pareciera que sutilmente no se corporiza el lugar de la mujer como “individua”, con nombre y apellido, historia, valores o militancia, constituyéndose, en muchos casos, en un “cupo” intercambiable en el pacto político de los varones.

A diferencia de los hombres, las mujeres tienen una doble responsabilidad al asumir sus cargos: representar la defensa de la clase y además los derechos particulares de las mujeres, haciendo consciente, como lo plantea Vitale, las desigualdades que generan en el sindicato la dominación patriarcal. Es necesario unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible, como plantea Urrutia.

Muchas veces cuando las mujeres acceden a los cargos de conducción tradicionalmente ocupados y construidos por varones, no encuentran nuevas formas de ejercer la función desde la propia identidad de mujer, imitan las reglas del juego y se “masculinizan”; otras veces cuando plantean diferencias políticas o estratégicas o distintas miradas son desvalorizadas, o son consciente o inconscientemente marginadas.

Para Varela, las normas de garantía de representación de las mujeres, por sí solas, no aportan cambios cualitativos. Es necesario que las mujeres en los cargos expresen la representación real del “grupo” de mujeres, desnaturalicen las prácticas tendientes a modificar las desiguales relaciones de poder generadas por el patriarcado.

Tal vez la desigualdad en la continuidad en los cargos de varones y mujeres expresa –como plantean los propios actores– diferencias constitutivas: las mujeres son formadas para contener y los varones para dirigir. O que a diferencia de los hombres, cuya forma se basa en el protagonismo personal, las mujeres buscan verse reflejadas en las otras y así construyen con las otras. Los varones también señalan que a veces la mujer es sumisa a la jerarquía masculina y/o reproduce patrones de conductas sexistas.

Como dicen algunas dirigentes, en las prácticas sindicales aún no se produjeron cambios profundos: todavía hace falta que las mujeres asuman la responsabilidad de pelear por sus derechos, ya que el desafío es la construcción de los sujetos.

Cargos relacionados con el rol social de la mujer

Habíamos planteado la hipótesis de que, en su mayoría, los cargos ocupados por las mujeres están relacionados con su rol social, cultural y simbólico de cuidadoras y formadoras. Idea que se constata tanto en la investigación de las boletas electorales, como en la percepción de varones y mujeres de la ATE respecto a los cargos mayoritariamente ocupados por ellas.

En los datos objetivos de las boletas electorales los cargos del secretariado mas frecuentemente ocupados por las mujeres son los relacionados con las funciones administrativo-financieras mientras que en los percibidos en las encuestas se ponderan los referidos a la acción social y formativos. Mientras se coincide en ambas investigaciones que los menos ocupados por las mujeres son las funciones político-gremiales con una percepción aún mayor por parte de las mujeres y varones, de que estos lugares son mas masculinos que la propia realidad nos mostró.

Reproducción de las relaciones de poder de la sociedad

Una de las variables que permita explicar el tipo de cargos que ocupan varones y mujeres, es que los sindicatos como institución, reproducen las relaciones de poder y las relaciones jerarquizadas entre los sexos

predominantes en la sociedad. Relaciones transmitidas e internalizadas por varones y mujeres a través de la educación y las pautas culturales. Si pensamos a la mujer como administradora económica y de recursos, y también de sostén operativo y emocional del hogar y de la familia, podríamos decir que en su lugar de militante, se le otorga un lugar similar a ese rol social, construido culturalmente, que ella acepta.

También se desprende claramente de los análisis cuantitativo y cualitativo que la esencia primaria de la función político/gremial/organizativa de la organización sindical, sigue siendo mayoritariamente confiada a los varones. Ya habíamos señalado que el 50% de los/as dirigentes/as de la ATE, opinan que varones y mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceder a los mismos cargos y que no participan igualitariamente en la toma de decisiones

Es pertinente en este punto el aporte que hace Varela cuando señala que una de las características del patriarcado es su adaptación en el tiempo, como repuesta al avance de la lucha de las mujeres organizadas: “Las primeras reacciones frente a la lucha por igual representación en política fue colocar a las mujeres en los últimos lugares de las listas, sabiendo que no iban a ser elegidas”, o en último caso, reservando para los varones las funciones primarias del sindicato, las político gremiales.

Queda para futuros análisis y debates en qué medida esto se debe a patrones culturales patriarcales, aún vigentes, que nos atraviesan tanto a varones como a mujeres: prejuicios y creencias de mayor valoración masculina para estos cargos; existencia en los sindicatos de un fuerte “machismo cultural”, y/o subsistencia de las anteriormente citadas alianzas entre hombres. Porque como dice Gadoti, “las propias mujeres por

cuestión de formación y cultura, a veces prestan mucha más atención a un dirigente sindical hombre que a una dirigente femenina”.

Sin olvidar lo complejo que resulta para las mujeres, aún hoy, apropiarse de estos cargos manteniendo su responsabilidad laboral y siendo sostenes del hogar.

O quizás también, a la falta de valoración por parte de los varones y de las propias mujeres, para el desempeño de estos cargos, reproduciendo, como dice Reguant, “un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible”.

Esta realidad es común a otras organizaciones sindicales. Aún en aquellas que agrupan mayoritariamente a mujeres el porcentaje de su participación en las conducciones sindicales es minoritaria, o lo es en cargos de menor jerarquía. “Es decir que subsiste un problema de subordinación y poder”. (CTA. 2011).

Aportes de la participación de las mujeres en el sindicato

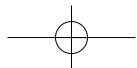
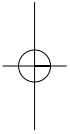
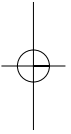
Sin embargo, en opinión de los/as propios/as actores/as, las experiencias de mujeres en cargos de conducción posibilitan una mayor participación de otras mujeres, aportan nuevas prácticas y concepciones al interior del sindicato, una mayor democratización, sinceramiento en la discusión, aportan una dinámica más movilizadora, contribuyen además a interpelar al poder y cuestionar el rol que se les asigna, a revisar las prácticas patriarcales naturalizadas, incluyendo la perspectiva de género en las luchas sindicales como la equidad entre los sexos en la lucha por igual trabajo/ igual salario/ iguales condiciones laborales.

Los entrevistados/as destacan también el aporte de esas características consideradas particulares de las mujeres: su forma de construir con diversidad de concepciones, una visión más integradora, mayor sensibilidad y capacidad de construcción de afectos que permiten humanizar la relación entre pares, una impronta distinta del compromiso, mayor preocupación por la resolución de los problemas y la integración de sus hijos y sus roles familiares a sus prácticas sindicales.

Con respecto a lo organizativo, las opiniones sobre el aporte femenino destacan la sistematización de métodos y prácticas de funcionamiento y una mayor organización hacia el interior del sindicato, a pesar de que hoy, en la vida sindical, son ajenas a la toma de decisiones.

En este sentido, habrá mayores avances hacia la democratización de las organizaciones sindicales, hacia una mayor equidad de género que transforme las históricas relaciones de poder existentes en la vida política y sindical, con la construcción de ese sujeto social o colectivo de mujeres que irrumpa con fuerza en las organizaciones, debatiendo y transformando las prácticas, incorporando las demandas por los derechos de las mujeres en la vida doméstica, social, económica, cultural, laboral, etcétera.

Un primer paso es, sin duda, la conciencia individual y luego colectiva sobre el atravesamiento que el patriarcado tiene en nuestra vida cotidiana, privada y pública. Tener conciencia implica avanzar en niveles de mayor autonomía y poder de decisión.



9. Consideraciones finales

Mujeres, una lucha incesante

Sin duda la aprobación de la ley del voto femenino promulgada el 23 de septiembre de 1947 enarbolada por Eva Duarte de Perón, marca una bisagra fundamental en los derechos políticos de las mujeres.

Derechos defendidos por miles de mujeres feministas que fueron sembrando e instalando el debate en la sociedad de lo que hoy, parece increíble, hace apenas sesenta y siete años, nos era vedado a las mujeres: el derecho al voto.

Esta ley no nace del debate teórico de políticos y legisladores. Nace del avance de las mujeres en las calles, en la vida social, política, barrial, en las luchas por sus condiciones de trabajo. Siempre fue necesario organizarse a la luz de los movimientos políticos y sociales que fueron conformando la clase trabajadora.

La lucha por los derechos de las mujeres debe enmarcarse dentro de la construcción de poder de la clase, no aisladamente. Como plantean en sus opiniones varones y mujeres de la ATE: las mujeres tienen que organizarse sin olvidarse el contexto.

Las mujeres en los sindicatos

La participación de las mujeres en los lugares formales de representación sindical tiene que ser tomada como parte del imprescindible proceso de democratización de nuestras organizaciones de clase.

Dice Nuria Varela que: “La desigualdad de los sexos en la representación cuestiona los fundamentos de la democracia representativa, la paridad debería contribuir a refundar un sistema democrático que es todavía deficiente, ya que no ha podido integrar a la mitad de los ciudadanos, es decir, las ciudadanas”.

Para ello deberemos avanzar en nuevas prácticas que integren sin desigualdad como opinan las mujeres de ATE. Los varones por su parte manifiestan la importancia de la presencia de las mujeres en el sindicato, que los obliga al propio replanteo y reposicionamiento frente a la visión machista dominante, valorando además, que si las mujeres ocupan espacios de poder y visibilidad la disputa por el cambio se fortalece.

Las experiencias demuestran que las prácticas y modalidades de organización entre las mujeres se basan, en líneas generales en lograr acuerdos sin tapan las diferentes miradas, en acordar objetivos comunes por encima de las diferencias, es decir en relaciones que tienden a una mayor democratización, participación y reparto de la autoridad.

Si esta modalidad pudiera extenderse del ámbito de las “mujeres” al ámbito de la organización, con la potencia que las caracteriza en la lucha, sería sin duda un importante aporte para la democratización de nuestros sindicatos y la conformación de modelos más participativos.

La Ley de Cupo Sindical Femenino

En términos jurídicos y de conquista de derechos, la Ley de Cupo Sindical Femenino, Ley N° 25.674, fue un avance porque estableció una discriminación positiva, al promover la corrección de una desigualdad real que existe entre varones y mujeres, como consecuencia de una práctica social discriminatoria, basada en el modelo patriarcal, que es la supremacía de poder del varón sobre la mujer. Es ilustrativo el concepto de una mujer de ATE, que nos decía que desde que nacen las mujeres se construyen para contener y los hombres se construyen para dirigir.

Nuria Varela alumbra que el reclamo de igualdad no es para ser iguales a los varones, para ejercer el poder o interpretar los cargos igual que ellos. Lo que se plantea es la igualdad en derechos “equivalentes”, en el acceso a los cargos de conducción, en las decisiones, pero conforme al criterio de cada mujer.

La Ley de Cupo tiene que ser tomada como un punto de partida, no de llegada, opinan las mujeres del Encuentro Nacional de Mujeres realizado en 2012, en el que se debatió sobre su validez, acordando que la llegada a los cargos tiene que ser la expresión de procesos populares amplios y democráticos. Desde este punto es necesario replantear, como se dijo, las construcciones de poder.

Si bien el análisis no alcanzó a los lugares de representación más cercanos a los lugares de trabajo –seccionales, cuerpos de delegados–, se pudo verificar que en los delegados y CDP la participación de las mujeres en las instancias orgánicas de representación del sindicato es mayor, ajustándose al cupo mínimo en las instancias de mayor representatividad: el Consejo Directivo

Nacional y el Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires.

Aún así, los lugares ocupados por las mujeres en las conducciones analizadas no guardan relación proporcional con la cantidad trabajadoras afiliadas y su creciente participación en las luchas y en la vida sindical y política. El 33,3% de representación de las mujeres a nivel nacional está lejos de incorporar en forma proporcional al sector mayoritario de su padrón: las mujeres. Este es un límite de la aplicación de la ley que, a diez años de su aprobación, debería haber promovido mayores niveles de democratización y equidad de género.

Se desprende de la encuesta la opinión de que el cupo femenino tiene que ampliarse, por lo menos, en relación con la cantidad de afiliados/as a la organización o al sector de trabajo que representan, que a nivel nacional es del 54 % para las mujeres y del 46 % para los varones. Porcentajes de proporcionalidad entre los sexos que, ya dijimos, coinciden con la relación en el empleo público. Las mujeres de ATE señalan que es necesario exigir mayor porcentaje de cargos, que debe existir paridad en los cargos y en la decisión, no Ley de Cupos.

Para conquistar el derecho de las mujeres a participar en los lugares de representación de los/las trabajadores/as, deberá darse una profunda ruptura de prácticas políticas y sindicales, arraigadas culturalmente, que permita democratizar en serio nuestras relaciones entre humanos y humanas y poder transformar nuestras vidas. Los cupos pierden contenido y se convierten en un "techo de cristal" si no están acompañados de una política sindical que construya nueva estructuras socio-económicas, cultural y simbólicas, sostiene una de las abogadas de ATE.

La lucha de las mujeres inmersa en la cultura del machismo

Los varones del sindicato ponen en evidencia que lo importante es pelear por el cambio de las prácticas que reproducen la cultura machista. Para esto proponen que la organización adecue formas o métodos que permitan incorporar a las diversidades para permitirles una mayor participación, como así también, la necesidad de promover cambios culturales no sólo en la organización sino también en la sociedad.

También es necesario cambiar hacia adentro de la clase trabajadora las relaciones de poder construidas y naturalizadas por el modelo patriarcal. Desnaturalizar es dejar de ver como “natural”, también la desigualdad entre los sexos. Decía Vitale, haciendo un paralelo con la conciencia de clase, que “la mujer asume real conciencia feminista revolucionaria cuando emprende la lucha frontal para derribar conjuntamente el sistema patriarcal y de clase”.

La preponderancia masculina se observa con más crudeza en aquellas organizaciones sindicales más conservadoras; es llamativo ver las fotos de la CGT donde la ausencia de mujeres es casi total, aún teniendo un movimiento organizado de las mismas en su seno.

Los rituales que nutren los actos y movilizaciones, las costumbres, los “chistes” sobre mujeres o sobre sus reuniones, el tono de voz o las expresiones más fuertes hacia las mujeres y más tolerantes con los varones en las mismas circunstancias, así como los cánticos o manifestaciones alusivos al poderío masculino son también parte de pautas conscientes e inconscientes de las relaciones patriarcales.

Cuestionar los roles asignados e instituidos ancestralmente, incluso desde antes de nacer, permite hacer consciente en cada mujer y en cada varón, cómo nos atraviesa en forma real y/o simbólica este modelo cultural de organización política, económica, social y religiosa basado en la idea de autoridad y liderazgo, en el que se da el predominio de los varones sobre las mujeres. Sobre esta base se asientan nuestras organizaciones. Interrogarnos por qué las mujeres ocupan en el sindicato cargos en su mayoría de responsabilidad administrativa/financiera y formativa/comunicacional/de acción social, quedando el corazón del sindicato, lo político-gremial-organizativo reservado para los hombres.

Es necesario interpelar el poder y cuestionar el rol asignado, apuntaron las mujeres de ATE; incluir la perspectiva de género en las luchas sindicales como la equidad entre los sexos, la lucha por igual trabajo/ igual salario/ iguales condiciones laborales, fijando metas de derechos de género no resueltos en los lugares de trabajo.

Godinho Delgado nos convoca a resolver con urgencia el conflicto que tiene el movimiento sindical, según el cual la lucha de las mujeres divide y amenaza a la organización de los trabajadores. La no resolución de este tema impide que se valoren e incorporen plenamente las demandas de las mujeres, al mismo tiempo que revela la poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas que ellas sufren en el mundo del trabajo.

Interpelando a que las propias mujeres asuman la responsabilidad de pelear por sus derechos.

La tarea a continuar: la construcción de los sujetos colectivos para el cambio

Resolver la construcción de los sujetos colectivos para el cambio, tal vez signifique tener que replantearse –como opinan mujeres de ATE– que un propio condicionamiento interno plantea el desafío de revisar la construcción de poder de las organizaciones, basadas en el liderazgo, en función de nuevas formas que promuevan y garanticen el protagonismo colectivo. La formación del sujeto colectivo de mujeres, opinan varones de ATE, tiene que apuntar a fortalecerlas y estimular su mayor participación. Los espacios colectivos de las mujeres deben contar con niveles de decisión.

La lucha de las mujeres no tiene que ser una pelea sectorial de minorías sino del conjunto de la clase, apuntando a la formación con mirada de género en el debate entre varones y mujeres. El sindicato tiene que “ser ejemplo de que otro tipo de relaciones son posibles para mostrar a nuestro pueblo que otro mundo es posible” apuntan las mujeres encuestadas.

Es desde esta perspectiva que redefinir una política que tenga como objetivo avanzar hacia una mayor equidad de género e igualdad de oportunidades tiene que contener una estrategia que fortalezca al menos dos caminos.

Uno destinado a poner el eje en el cambio de las relaciones de poder entre los sexos, que incluya el debate entre varones y mujeres y la desnaturalización de las diferencias e inequidades existentes.

Paralelamente, se debería avanzar en estrategias dirigidas al crecimiento de la conciencia de las mujeres en los distintos niveles según señala Vitale, en su doble opresión: su lucha reivindicativa por los derechos de

género y por los derechos de clase. Creando pactos de hermandad que fortalezcan la autoridad y el respeto entre las mujeres, aportando al sindicato su mirada sobre la realidad política, sus particulares formas de intervención, de ejercicio de los cargos, profundizando una cultura de la solidaridad entre mujeres y varones.

Para que la democracia sindical merezca ese nombre, se necesita no sólo que existan elecciones libres, sino también que las mujeres tengan participación con poder y autoridad suficiente, afirman las mujeres encuestadas. Si bien se ha avanzado cualitativa y cuantitativamente, todavía estamos en ese proceso de construcción de una fuerza que nos permita, colectivamente, contribuir a un cambio cultural que transforme las prácticas surgidas del modelo patriarcal.

El mayor empoderamiento de las mujeres conlleva la transformación personal, cultural, política y económica; es un proceso de ruptura profunda que se tiene que dar individual y colectivamente, problematizando la particular situación de la mujer y la relación entre los géneros tanto en el mundo doméstico como en el laboral, sindical y político. Construir nuevas relaciones de poder más igualitarias también hacia el interior de la clase, es construir la fuerza que deconstruya la desigualdad entre varones y mujeres.

Continuar con la lucha histórica de todas nuestras mujeres por la conquista de más derechos, requiere hoy de la lucidez del acuerdo profundo por sobre la diversidad de miradas y posicionamientos, cuyo marco sea la clase trabajadora y el respeto de los derechos humanos.

Comprender que el poder de una mujer individual está condicionado al de las mujeres como genérico, según afirma Celia Amorós, alumbra la conciencia de lo

vital de construir la fuerza de la hermandad entre las mujeres, base del poder colectivo para avanzar en la lucha por sus derechos.

El proceso de valoración, fortalecimiento y liberación de las mujeres, en el contexto de la lucha de la clase y de los pueblos por su liberación y autodeterminación aportará seguramente, en las próximas generaciones, canales de transformación de las relaciones de poder en la construcción de organizaciones y sociedades más democráticas y participativas.

"Si quiero ser un luchador por la libertad, no puedo ignorar esto: la liberación de la mujer es una revolución dentro de la revolución.

Sin igualdad de género, ninguna exigencia de libertad e igualdad tiene sentido. Una mera igualdad jurídica no significa nada sin políticas democráticas.

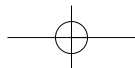
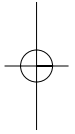
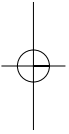
Si las relaciones de propiedad y poder que dominan y someten a la mujer no son derrocadas, tampoco se conseguirán relaciones libres entre la mujer y el varón.

El siglo XXI *debe ser* la era del despertar, la era de la mujer liberada y emancipada. Depende de las mujeres y los jóvenes asegurar la antítesis necesaria para la democratización de la sociedad", afirma Addullah Ocalan presidente del Partido de los Trabajadores de Kurdistán.

Por todo esto las mujeres hermanadas:

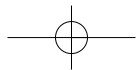
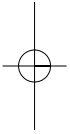
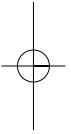
**"Seguiremos marchando hasta
que todas seamos libres"**

Marcha Mundial de Mujeres



Listado de abreviaturas y siglas

- ATE: Asociación de Trabajadores del Estado
- CDCF: Consejo Directivo Capital Federal
- CDCABA: Consejo Directivo Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- CDN: Consejo Directivo Nacional
- CDP: Consejos Directivos Provinciales
- CDPBA: Consejo Directivo de la Provincia de Buenos Aires
- CDPC: Consejo Directivo Provincial de Córdoba
- CDPER: Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos
- CDPJ: Consejo Directivo Provincial Jujuy
- CDPM: Consejo Directivo Provincial de Mendoza
- CGT: Confederación General del Trabajo
- CTA: Central de los Trabajadores de la Argentina
- MTEYSS/CEPAL: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- ONU: Organización de las Naciones Unidas
- PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



Bibliografía

Archivos Asociación de Trabajadores del Estado. 1973

Archivos Asociación de Trabajadores del Estado. 1984

Asociación de Trabajadores del Estado. Documento Mujeres “25 de Noviembre en Rosario: A la calle contra las formas de violencia hacia las mujeres”. Rosario. 2011.

Asociación de Trabajadores del Estado. Estatuto. Asociación Trabajadores del Estado. Argentina. 1989

Asociación de Trabajadores del Estado. Estatuto. Asociación Trabajadores del Estado. Argentina. 2006.

Asociación de Trabajadores del Estado. Manual para delegados y delegadas. Argentina. 2011.

Asociación de Trabajadores del Estado. Provincia de Buenos Aires. ATE 20 años. “Aportes para construir la historia de nuestra organización en la provincia”. Argentina. 2011.

Barrancos, Dora. *Mujeres en la sociedad Argentina, una historia de cinco siglos*. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. 2007

Calello, Osvaldo y Parceró, Daniel. *Historia de ATE. Los Pioneros, sus luchas, sus esperanzas*. Argentina. CTA Ediciones. 2008

Casa del Encuentro. Documentos estadísticos. Argentina. 2011.

CTA. Observatorio del Derecho Social. Argentina. 2011. Documento editado por la Central de Trabajadores de la Argentina. Argentina. 2011.

CTA. Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades. Documento "Sobre trabajo y mujer". Argentina. 2011.

Declaración de Burzaco. 17 de Diciembre de 1991. Documento histórico. Central de los Trabajadores de la Argentina. Argentina. 1991

Gadoti, Moacir. *Perspectivas actuales de la educación*. Siglo XXI. México. 2003.

Godinho Delgado, María B. *Sindicalismo, cosa de varones*. Nueva Sociedad Nº 110. Brasil. Noviembre-Diciembre. 1990.

Instituto Nacional de Mujeres. *¿Equidad o Igualdad de género?* Gobierno Federal de México. México. Diciembre 1969.

Palermo, Silvana. Reseña "Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)". Lobato Mirta Zaida. Mora. Buenos Aires. 2008.

Pérez de Armiño, Karlos y Eizagirre, Clara Eizagirre, Marlen. *Diccionario de Acción Humanitaria*. Universidad del País Vasco. 2005.

Phillips, Anne. *Las pretensiones universales del pensamiento político*. Paidós. México. 2002.

Posada, Luisa y Amorós, Celia. *Pacto entre Mujeres*. Ediciones del Orto, Biblioteca de mujeres. Madrid. 2000.

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres. PNUD. 1995

Reguant, Dolors. *La mujer no existe*. Maite Canal. Bilbao. 1996.

Sau, Victoria. *Reflexiones feministas para principio de siglo*. Madrid. 2002

Secretaría de Género e Igualdad de oportunidades. Documento "Trabajo y Mujer". Argentina. CTA. 2011

Testa, Mario. *Pensamiento Estratégico y Lógica de Programación*. Lugar Editorial. Buenos Aires. 1995.

Urrutia, Carmen. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Sindicalismo, Mujeres en red. Pág. web.

Varela, Nuria. *Feminismo para principiantes*. Ediciones B SA. Barcelona 2005.

Vitale, Luis. "Aportes para una teoría de la opresión y protagonismo de la mujer latinoamericana", Parte 3. Chile. Archivo Chile. CEME. 2008.

Wainerman, Catalina. *Familia Trabajo y género*. FCE. Buenos Aires. 2003.

