

DOSSIER



8M

KARINA BATTHYÁNY
KARINA BIDASECA
ANDREA DAVERIO
TALI GOLDMAN
KARINA MAURO
GRACIELA MORGADE
DANIELA PERROTTA
TANIA RODRIGUEZ
BELÉN SOTELO
JULIA STRADA

IMÁGENES: MAI ZÁRATE

8M

De tres años a esta parte, la conmemoración del día de la mujer trabajadora ha recobrado un renovado vigor de la mano de la irrupción en la escena pública de un feminismo popular masivo, alegre y desafiante.

El llamado al paro internacional feminista conmueve las bases de las estructuras sindicales y políticas, amplía los horizontes de nuestra comprensión sobre lo que entendemos como trabajo y trabajadores e invita a construir nuevos sentidos y acciones en la lucha contra las desigualdades.

En este dossier, invitadas especiales e investigadoras del CEAP reflexionan sobre las diversas formas que asume el trabajo para las mujeres: trabajo en la universidad y la ciencia, los cuidados, el trabajo comunitario, el sindicalismo feminista, las reformas laborales “en clave de género”, la genealogía del paro y el futuro del trabajo son algunos de los temas que no agotan la riqueza de un movimiento que hace temblar la tierra.

LOS CUIDADOS COMO NUDO CRÍTICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Karina Batthyány

En nuestra región, la situación de las mujeres ha cambiado a lo largo de los últimos años como resultado de un conjunto de factores económicos, políticos, sociales y culturales. La interacción entre los procesos de modernización y las costumbres existentes da lugar a una nueva configuración de los sistemas y las relaciones de género que requiere ser analizada con detenimiento. Desde los tiempos en los que el feminismo en nuestra región centraba sus esfuerzos en hacer visible la discriminación de que eran objeto las mujeres hasta hoy, cuando el tema de la igualdad de género es parte de la agenda y la política pública, han pasado más de cincuenta años.

Un primer hecho relevante es la consolidación de la integración de las mujeres al mundo público en estos últimos cincuenta años. Esta consolidación tiene que ver principalmente con la presencia continua y ascendente en el mundo laboral, así como con cambios sociodemográficos tales como la reducción de la fecundidad, la prolongación de la esperanza de vida y las uniones de pareja más tardías y también con el mayor acceso a la educación en términos generales. Ahora bien, estos procesos no han significado cambios significativos en la brecha de desigualdad que afecta a la mayoría de las mujeres. Por ejemplo, la mejora en el nivel educativo no ha implicado diversificación en las carreras laborales de las mujeres. Las trabajadoras siguen ganando menos que los trabajadores, tienen mayores dificultades para la contratación, permanencia y ascenso en sus carreras laborales, y enfrentan muchas veces discriminaciones asociadas a su potencial maternidad. Las opciones de vida de las mujeres siguen siendo limitadas por las responsabilidades de cuidados.

Los estudios de género han mostrado cómo las tareas que ocurren en el ámbito doméstico son cruciales e imprescindibles para el funcionamiento del sistema económico y para el bienestar social. Sin embargo, “los cuidados” han sido preocupación y objeto de conocimiento específico apenas en los últimos quince años, debido seguramente a la existencia de tensiones que derivan de los nuevos roles que las mujeres adquieren en el mercado de trabajo desde finales del siglo XX y la mayor externalización de los cuidados hacia afuera de las familias. El análisis de los cuidados pone de manifiesto la división sexual del trabajo al interior de los hogares y fuera de los mismos, visibiliza la contribución de las mujeres a la reproducción y al sostenimiento de la vida y permite un análisis crítico de los Estados de bienestar contemporáneos.

BATTHYÁNY

LOS CUIDADOS COMO NUDO CRÍTICO

Parte importante del problema de brindar bienestar y protección social de calidad a los integrantes de una sociedad radica en una adecuada distribución de esas responsabilidades entre sus distintos miembros. La solución de este problema de distribución del cuidado ha asumido distintas formas en función del momento histórico, social, cultural y económico. Si bien estos factores han determinado que en la distribución de la responsabilidad social del cuidado hayan tenido participación distintos actores sociales como el Estado, el mercado, las familias o formas comunitarias, parte significativa de esta carga ha recaído y recae en las familias, lo que equivale a decir, en la mayoría de los casos, en las mujeres de las familias.

La cuestión del cuidado irrumpe como aspecto central del sistema de bienestar con la incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo y con el reconocimiento de sus derechos de ciudadanía. En el mundo occidental, el trabajo remunerado de las mujeres constituye una nueva regularidad social sin lugar a dudas. El aumento de la inserción laboral de las mujeres ha implicado una considerable extensión de su tiempo de trabajo, debido a que mantienen sus responsabilidades familiares mientras los varones se dedican casi exclusivamente al trabajo remunerado.

El estudio del uso del tiempo es una herramienta fundamental para conocer y entender las desigualdades de género y la reproducción de roles, a través de datos que muestran la inequitativa distribución en el tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado, así como la disponibilidad de tiempo de mujeres y varones para otras actividades cotidianas. Las últimas encuestas de uso del tiempo realizadas en la región, confirman la existencia de un patrón común, con una mayor dedicación –en términos de horas semanales– de las mujeres al trabajo no remunerado. De manera sintética estas encuestas nos muestran:

- i) la carga global de trabajo femenina es mayor a la masculina;
- ii) los hombres tienen una menor participación e invierten menos tiempo en las actividades domésticas y de cuidado;
- iii) las mujeres destinan en promedio más del doble de tiempo semanal que los varones al cuidado de niños y otros miembros del hogar. El mayor tiempo dedicado a estas actividades por las mujeres se incrementa de manera notable en los tramos del ciclo vital asociados a la tenencia de niños y niñas, mientras que en el caso de los varones, el tiempo permanece prácticamente constante durante todo su ciclo vital;
- iv) cuando las mujeres trabajan remuneradamente, aun cuando lo hacen a tiempo completo, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo desigual;

La preocupación por el cuidado de las personas y las responsabilidades públicas ha adquirido carácter de urgencia debido a los cambios demográficos y las consiguientes demandas y necesidades sociales de cuidado. Cada vez hay más personas dependientes que requieren cuidados especiales y son aun escasos los servicios públicos y privados que están disponibles. Por eso, las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los —cada vez más— adultos mayores y la aún numerosa población infantil.

BATTHYÁNY

LOS CUIDADOS COMO NUDO CRÍTICO

En América Latina lo que predomina es la debilidad o la total ausencia de políticas públicas y acciones privadas en favor de la articulación entre vida laboral y familiar. Esto, sumado a las propias particularidades de los mercados laborales y a la desigual distribución de oportunidades que caracterizan a la región, que se traduce en la persistente inequidad socio-económica y de género. El marco normativo vigente del cuidado es todavía profundamente sexista: son mayoritariamente las mujeres quienes en última instancia tienen la responsabilidad de atender a sus familiares. A pesar de las dificultades, los cambios y la insuficiencia de recursos, de una manera o de otra, casi sin que se sepa cómo, las personas con necesidad de cuidado son atendidas. La respuesta está en las mujeres, quienes han asumido y siguen asumiendo tal responsabilidad, y quizá esa seguridad retrasa la asunción colectiva del cuidado como problema de todos.

El cuidado es una función social, un bien público y un derecho básico sin el cual no es posible concebir la existencia y la reproducción de la sociedad, lo que a su vez remite a tres desafíos: redistribuir, revalorizar y reformular los cuidados (Pérez Orosco, Amaia, 2011). Redistribuir remite a construir una responsabilidad colectiva en torno a los cuidados, transitar de su consideración exclusivamente privada a considerarlo un tema de responsabilidad colectiva; revalorizar implica dignificar los cuidados como trabajo y reconocerlos como una dimensión esencial del bienestar; reformular remite a desanudar los cuidados de su asociación con la feminidad y la familia exclusivamente.

El reto más grande es cómo avanzar hacia un mundo en el cual las personas a nivel individual y la sociedad en su conjunto reconozcan y valoren la importancia de las diferentes formas de cuidado pero sin reforzar el trabajo de cuidados como algo que solo las mujeres y las niñas pueden y deben hacer.

**Karina Batthyány es socióloga y Secretaria Ejecutiva de CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.*

8M. LA REVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN MARCHA

Karina Bidaseca

La marea feminista. Generación Ni Una Menos y Me Too

“Si mi vida no vale, produzcan sin mí”, fue el lema del primer paro de mujeres realizado el 19 de octubre de 2016, y concebido en respuesta al feminicidio de una joven de 16 años, Lucía Pérez, como a la represión de uno de los espacios de activismo feminista que funcionan como un movimiento en red itinerante, federal, horizontal y autogestivo, legado de nuevas generaciones de feministas: los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM) que se inician en 1986.

La generación “Ni Una Menos”, llamada la cuarta ola feminista, que asaltó las calles el 3 de junio de 2015 fue un desborde, un parteaguas en la historia del movimiento y de la sociedad argentina. Tejió las demandas que se venían plasmando en distintos espacios a nivel nacional como en los ENM y regional cuando en México el movimiento “Ni Una Más” lograba visibilizar internacionalmente las denuncias por las desapariciones y asesinatos de mujeres y los nombraba por primera vez como “feminicidios”, expresión significativa de lo que se conoce como la guerra contra las mujeres, guerra en la cual la responsabilidad es de los propios Estados. Los datos registrados en 2016 por la CEPAL muestran la dimensión del fenómeno conocido con la metáfora de la “punta del iceberg”: un total de 1.831 mujeres de dieciséis países de América Latina y del Caribe fueron víctimas por feminicidio. La militarización, la cartelización y las guerras difusas caracterizan un escenario de precarización de las vidas de las mujeres y niñas, siendo frecuente la aparición de cuerpos de mujeres originarias, afros, migrantes, torturados y con marcas extremas de violencia sexual.

“El Estado es responsable”, fue el lema de la bandera que encabezó la marcha del Ni Una Menos el 3 de junio de 2018. El duelo colectivo del movimiento #Vivas nos queremos lograba exponer la interseccionalidad y transversalidad de las violencias de género/raza/etnia/clase y, así, atraer a aquellas mujeres que no se sentían identificadas a sus filas, promoviendo una agenda más amplia que incluía los derechos de las mujeres, diversidades y disidencias sexuales como una crítica feroz al guión neoliberal promovido por el modelo capitalista en curso, la precarización de las trabajadoras y la sobre-explotación, invisible en el trabajo de los cuidados.

La internacionalización del Ni Una Menos rápidamente convocó a movilizar a las mujeres en Europa contra las violencias de género. El 8M de 2017 se llevaría a cabo la organización del Paro

BIDASECA

8M. LA REVOLUCIÓN DE LAS MUJERES

Internacional de Mujeres (PIM). Las mujeres pararon en más de 50 países disputando a la dirigencia sindical patriarcal el sentido del trabajo y destacando el valor productivo de la reproducción, el trabajo doméstico no remunerado, el acoso, la violencia, y la inequidad de género en el mundo del trabajo.

El medio artístico recogió el llamado a luchar contra las opresiones y violencias. El 15 de octubre de 2017, el movimiento conocido con el hasthag #MeToo estalló con la denuncia de acoso sexual al productor de cine estadounidense Harvey Weinstein, y otros directores y actores, haciendo públicas las denuncias de las trabajadoras de la industria cinematográfica. En una acción similar, en 2018 un grupo de artistas argentinas se organizó bajo el hashtag #Mirácómo nos ponemos para denunciar a un actor de abusar sexualmente de una menor en el rodaje de una telenovela. La Asamblea Permanente de Trabajadoras del Arte Nosotras Proponemos (nP) es otra expresión del Me Too. Surgió el 7 de noviembre de 2017 a través de un Manifiesto para elaborar un “compromiso de prácticas feministas” para visibilizar la desvalorización de la obra de las artistas mujeres que representan sólo el 30%, y proponer acciones, como “Contiene patriarcado”. Han logrado algunas transformaciones como la inclusión igualitaria en el reglamento del Salón de Bellas Artes. La acción del 8M consistirá en “Trenzar”, un objeto escultórico que serpenteará la marea, en la lucha por el aborto legal, el movimiento del deseo y el trabajo cooperativo.

La Revolución de las hijas

La expresión más atroz del patriarcado racialmente estructurado se refleja en el aumento de los feminicidios y travesticidios, y en la estructura de una justicia patriarcal que le otorga libertad a los feminicidas y nos niega la libertad de las mujeres de decidir sobre nuestros cuerpos. O bien, en las formas de tortura que se apropia de los cuerpos de las niñas violadas, obligándolas a parir, y desconociendo, por ende, el derecho que nos asiste desde 1921.

Luego de una lucha sostenida por el feminismo, en marzo de 2018 se dio inicio al debate histórico en el Congreso Nacional para lograr una Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE). El 8 de agosto de 2018 el Senado votó en contra de la Ley.

En el inicio de un año de campaña pre-electoral hay una presunción de que no será discutida en el recinto, sin importar cuántas más vidas se cobrarán las condiciones de inseguridad y clandestinidad de la práctica, como las acciones que promueven los agentes sanitarios demorando los tiempos para que no se cumpla con la ley y el rol punitivista del Estado.

Ciertamente, los cuerpos son los territorios en los que se escriben las disputas centrales en los debates del feminismo en Argentina: el aborto legal, seguro y gratuito frente a los grupos pro-vida o de las dos vidas; el el abolicionismo frente al regulacionismo. La posición no abolicionista exige los mismos derechos laborales que al resto de lxs trabajadorxs y descriminalizar el trabajo sexual. La representación dentro del feminismo, las voces hegemónicas y el silenciamiento de las mujeres que son subalternizadas o silenciadas por otras mujeres (las afros e indias por las blancas; las lesbianas por las hetero; las putas por las abolicionistas; las CIS a lxs Trans...) se convirtió en uno de los temas más disputados. En efecto, en los últimos debates entre las agrupaciones feministas en la asamblea preparatoria, las tensiones fueron creciendo en términos de las relaciones sexo/género, cuestiones que ya han sido saldadas.

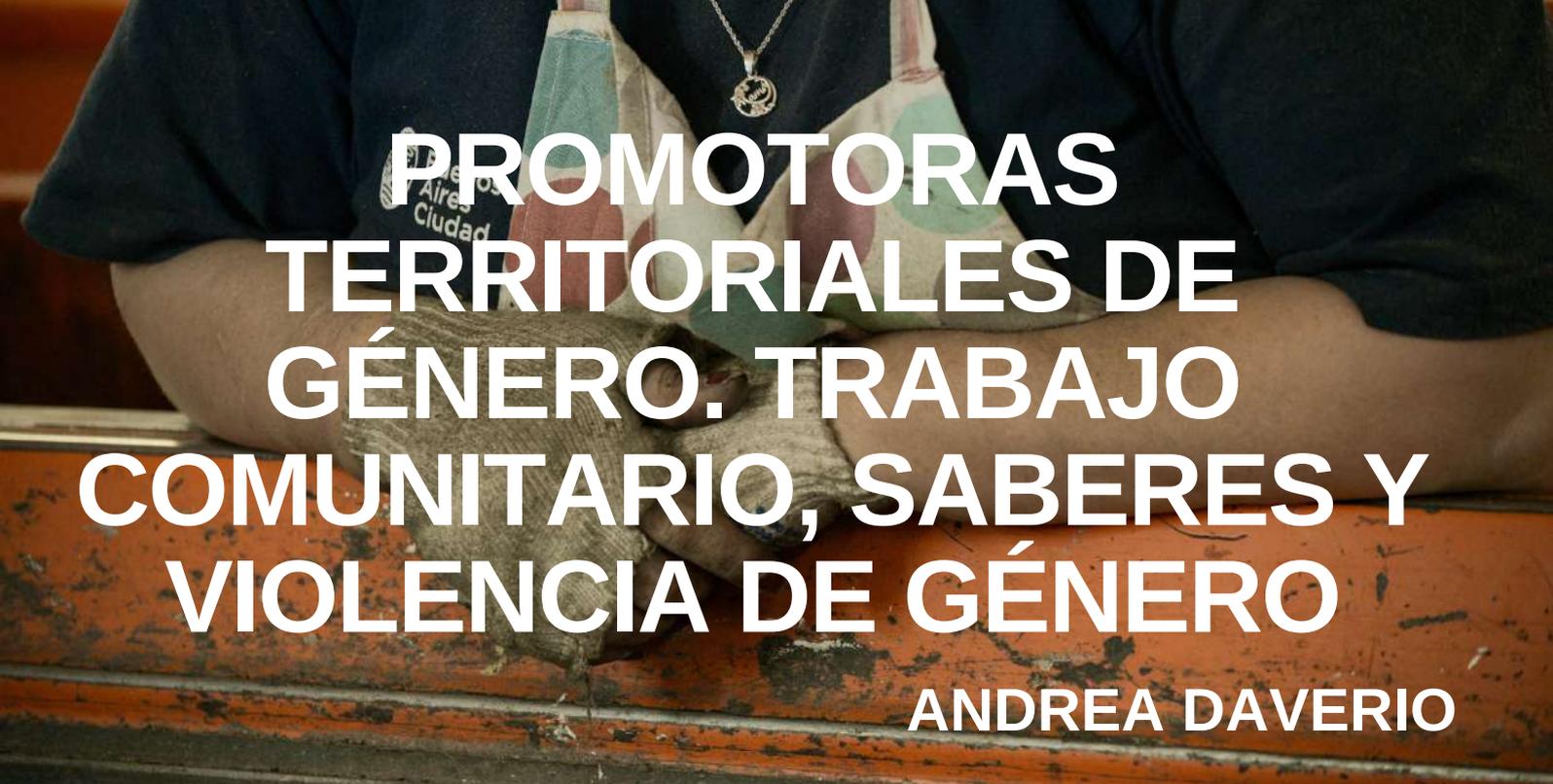
BIDASECA

8M. LA REVOLUCIÓN DE LAS MUJERES

Caracterizado como un grupo minoritario que, sosteniendo posiciones biologicistas y binarias, se niega a compartir la movilización con quienes “no hayan nacido mujer”, son conocidas como Radfem (Feministas Radicales) –corriente del feminismo que surgió en los Estados Unidos en la conocida segunda ola de fines de los sesenta, y reunidas en grupos como: las New York Radical Women, las WHITCH, entre otras-, se desprende una corriente llamada las TERF (Feminismo Radical Trans Excluyente), quienes fueron acusadas en la asamblea de transfóbicas y abolicionistas. Antirracista y descolonial, el movimiento feminista en Argentina es una fuerza poderosa que se moviliza en un contexto fuertemente reaccionario y de avance de grupos antiderechos en la región, promoviendo modos nuevos de hacer política.

Organizado desde las asambleas que reúnen a las voces de las colectivas diversas para enfrentar un sistema patriarcal, racista, lesbo, homo y transfóbico, el tercer paro de mujeres tendrá lugar el Día Internacional de la Mujer. Acuerpadas y abrazadas, tejiendo los hilos de la historia.

**Karina Bidaseca es Doctora en Ciencias Sociales, investigadora del CONICET, docente UBA /UNSAM y coordina el programa Sur-Sur de CLACSO.*



PROMOTORAS TERRITORIALES DE GÉNERO. TRABAJO COMUNITARIO, SABERES Y VIOLENCIA DE GÉNERO

ANDREA DAVERIO

La cocina de un nuevo paro internacional de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries el próximo 8 de marzo en Argentina propicia compartir reflexiones acerca de las relaciones de género en escenarios de prácticas y saberes en los que los trabajos visibles/invisibles de las mujeres siguen siendo centrales.

La topografía de la atención y prevención de la violencia de género concentra corporalidades, tiempos, subjetividades y trabajos mayoritariamente femeninos en el campo de la salud, la educación, la seguridad y la justicia, por mencionar algunos de ellos. Da cuenta de la división sexual del trabajo en tanto forma de división del trabajo social según una matriz de poder heteronormativa binaria constitutiva de las relaciones sociales en la que el principio de separación a partir de las diferencias de género y el principio jerárquico de valencia diferencial siguen vigentes. En particular, en el acompañamiento de las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ en situaciones de violencia de género en los barrios más vulnerables, el trabajo comunitario en red de las mujeres, sustantivo, se materializa a través de diversos arreglos más o menos articulados con las políticas públicas en la materia.

En este contexto puede pensarse el proyecto de Formación de Promotoras y Promotores territoriales en Género que da nacimiento a la Red Territorial en Género RE.TE.GER -Ministerio Público Fiscal de la Nación [Resolución PGN N° 1617/17]- en línea con la política institucional de incorporación de la perspectiva de género desarrollada a partir de 2012. El mismo es coordinado por la Dirección General de Políticas de Género en conjunto con la Dirección General de Acceso a la Justicia. Luego de una experiencia piloto –transitada entre junio de 2015 y diciembre de 2016 en el Barrio Mugica de la Villa 31-31 bis de Retiro a partir de un antecedente comunitario – en la que se conformó un grupo de 10 mujeres para recorrer el barrio y acompañar a mujeres en situaciones de violencia de género, el proyecto adquirió un carácter federal y se extendió a otras jurisdicciones del país. (MPF, 2018a).

Si pensamos en algunos antecedentes, en el campo de la salud, la participación de la comunidad en las prácticas de prevención fue un elemento central de la Estrategia de Atención Primaria de la Salud (APS) que puso en discusión y revisión conceptos tradicionales tanto sobre salud y enfermedad como los modos de organizar los sistemas de atención de salud (1). Con el objetivo

DAVERIO

PROMOTORAS TERRITORIALES

de enfrentar las barreras de acceso a la atención, se propone la integración de prácticas asistenciales, prácticas preventivas y prácticas promocionales a partir de la importancia de la organización y participación de la comunidad en la puesta en marcha de estrategias de cuidado. Así emerge la figura de la/el promotor/o de salud en tanto agente comunitario con un variado repertorio de tareas orientadas por las barreras económicas, geográficas, y culturales que afectan el acceso de las personas a los servicios de salud.

Volviendo a esta iniciativa, la misma busca promover la apropiación crítica de herramientas teórico-prácticas por parte de referentes sociales y barriales para que puedan llevar adelante el acompañamiento de mujeres y personas LGTBIQ que atraviesen situaciones de violencia de género. La propuesta de capacitación estructurada sobre los principios de la educación popular consiste en talleres participativos, con una duración de cuatro meses, destinado a personas de diferentes identidades de género de cada barrio/localidad que voluntariamente decidan participar. En cada uno de los encuentros semanales se propicia la construcción colectiva de saberes en torno a diversos temas que van desde los mandatos y los estereotipos y las relaciones de género en la base de las desigualdades, la violencia de género, los derechos sexuales, reproductivos y no reproductivos hasta el cyberbullying. Un cuadernillo impreso con el contenido completo de la actividad contiene el material teórico-práctico de la formación (MPF,2018b).

A lo largo de este proyecto, 383 personas en todo el país han recibido la certificación como Promotoras/es territoriales en género de las cuales 42% corresponden a la Provincia de Buenos Aires, 33% a la Provincia de Santa Fe, 17 % a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 8% a la Provincia de Entre Ríos (MPF, 2018b:11). En arreglo con la división sexual del trabajo si bien la convocatoria ha sido abierta a personas de diferentes identidades de género, el 96% son mujeres y solo el 4% varones (MPF,2018:12). En el caso particular de la Ciudad de Buenos Aires la experiencia alcanza cuatro de los barrios más vulnerables: Villa 1-11-14 (Bajo Flores); la Villa 15 (Ciudad Oculta); Villa 31-31 bis (Retiro) y la Villa 21-24 (Barracas).

A partir de su pertenencia en los barrios, de su conocimiento de las condiciones de vida en las que se desarrollan las experiencias de las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ pero también de la apropiación crítica de herramientas teórico/prácticas provenientes de los estudios de género y de la teoría feminista, las promotoras territoriales de género enfrentan los desafíos cotidianos con prácticas en red sostenidas en la creatividad, la confianza y la sororidad. En su trabajo comunitario, sostenido en espacios periódicos de intercambio y formación permanente con los equipos del MPF, es tan importante la escucha amorosa, paciente y atenta frente a una situación de vulnerabilidad y peligro de una vecina –trabajo emocional-como el conocimiento práctico de los recursos institucionales disponibles en el barrio, cerca de él o más allá de sus fronteras que permitan el acceso a la justicia.

Este trabajo comunitario articula diferentes temporalidades que pueden ir desde la urgencia de una participación más inmediata en situaciones de necesidad fuera de los horarios de atención institucionales hasta la programación de acciones de incidencia en el barrio a partir de las necesidades específicas de quienes lo habitan. Supone pensar el acompañamiento desde el territorio, con los riesgos concretos que puede tener para las vidas precarias de las mujeres y sus hijxs en situación de violencia de género. Y en el caso de mujeres y personas del colectivo LGTBIQ

DAVERIO

PROMOTORAS TERRITORIALES

migrantes también exige pensarlo desde su lengua y su cultura. Pero también en los modos de materner y de organización social del cuidado, en los recursos comunitarios e institucionales disponibles y el (no)acceso a la vivienda y la educación que en contextos de alta vulnerabilidad se encuentran determinados por la precariedad económica. En muchos casos diversas estrategias ligadas a la economía popular son la única opción de supervivencia económica de las mujeres y sus hijxs.

En suma, en el trabajo comunitario de acompañamiento de las promotoras territoriales de género se reconocen reflexiones y prácticas que desde una perspectiva interseccional permiten poner en marcha posibles respuestas en relación con los diferentes sistemas de opresión que atraviesan las vidas de las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ desde el espacio comunitario en articulación virtuosa con las políticas públicas y los dispositivos institucionales de acceso a la justicia que desde el Estado en sus diferentes niveles y ámbitos de acción den respuesta a la necesidad de atención, prevención y erradicación de la violencia de género como problema público.

**Andrea Daverio es politóloga, se desempeña como docente e investigadora en la Universidad Nacional de Lanús, donde además dirige la Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad.*

Referencias

(1). A partir de la 1ª Conferencia internacional sobre Atención Primaria de la Salud, Alma Ata, 6 al 12 de septiembre de 1978, la Atención Primaria de la Salud (APS) adquiere reconocimiento en el campo de la salud pública. La APS puede ser pensada como una estrategia integral e integrada de asistencia, promoción y prevención, en el contexto comunitario.

Procuración General de la Nación - Ministerio Público Fiscal (2018 a). Proyecto de formación de promotores y promotoras territoriales en género. Red Territorial en Género, RE.TE.GER, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2018/04/Informefinal-RETEGER-abril-2018.pdf>

Procuración General de la Nación - Ministerio Público Fiscal (2018 b). Herramientas para la formación de promotoras y promotores territoriales en género. Material teórico y práctico, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccionggeneral-de-politicas-de-genero/files/2018/11/Herramientas-para-la-formacion-de-promotoras-y-promotores-territoriales-en-genero.pdf>

Resolución PGN N° 1617/17 Formación de Promotoras y Promotores Territoriales en Género, bajo el nombre "Red Territorial en Género" (RETEGER). Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2017/08/Resoluci%C3%B3n-Promotoras-PGN-1617-2017-001.pdf>



¿HAY QUE PONER LA LUPA EN LA LEY DE CUPO SINDICAL?

Tali Goldman

En los tiempos que corren, en donde los feminismos y movimientos de mujeres lesbianas, travestis y trans irrumpieron en todos los ámbitos públicos y privados también lo hicieron en uno de los más machistas y masculinizados: el sindicalismo. Y esta afirmación no es una mera percepción. En la historia Argentina y Latinoamericana solo una mujer llegó al lugar más alto en la conducción de una central obrera: Susana Rueda en el año 2004-2005 cuando junto a Hugo Moyano y José Luis Lingeri fue parte del triunvirato de la Confederación General del Trabajo (CGT).

Según explica la politóloga Tania Rodríguez en otro artículo de este dossier “En Argentina hay 10 millones de trabajadores registrados según datos del Ministerio de Trabajo, de los cuales 4 millones están afiliados a un sindicato. Dentro del universo de trabajadores sindicalizados, 1.240.000 son mujeres.”

La cuenta de Twitter “La Cartelera de Trabajo” (@carteleralct), conformada por economistas y abogados que relevan datos de diferentes ministerios y organismos, elaboró un cuadro sobre la proporción de mujeres en puestos de decisión en Argentina. Llamativamente, junto con el Comité Ejecutivo de la Unión Industrial Argentina (UIA), el Consejo Directivo de la CGT tiene la menor proporción de mujeres en sus cargos directivos, solo un 3 por ciento. En cuanto a los sindicatos en general, el número alcanza un 20 por ciento. Sin embargo, en un desglose, solo el 18 por ciento de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres. Pero de ese 18, el 74 por ciento abordan temáticas consideradas desde una óptica sexista “propias de la mujer”, tales como igualdad de género o servicios sociales.

Sin quitarles mérito, ni valor, ni mucho menos necesidad de que existan los espacios de género dentro de los sindicatos, Virginia Bouvet, secretaria de Organización de la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro (AGTSyP) –a cuyos dirigentes se los conoce popularmente como “metrodelegados”– reflexiona: “Si la Secretaría de Género tuviera poder real dentro de la estructura del sindicato la ocuparía un varón”. Por supuesto que Virginia no duda de que la Secretaría de Género tiene que estar encabezada por una mujer –de hecho, así ocurre en su gremio–, pero lo que manifiesta en su frase es que, en el fondo, las mujeres no ocupan los lugares de poder dentro de los sindicatos. Lo que ocurre en muchos sindicatos es que las mujeres solo están para llenar el cupo. La metáfora del huevo y la gallina en su máximo esplendor. ¿Es necesaria una ley que obligue a los sindicatos a poner a mujeres en las listas por el simple hecho de ser

mujeres? Pero si no existiera la ley, ¿sería tan fácil para las mujeres ocupar alguna vacante espacio? En el año 2002 se promulgó la ley N 25.674 conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino” que establece la representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30 por ciento cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Pero por supuesto, hecha la ley, hecha la trampa.

Según revela el periodista Luciano De Angelis en un artículo titulado ¿Por qué no se cumple la Ley de Cupo Femenino en los sindicatos? (1), en 2008, el Instituto de la Mujer de la CGT realizó un informe donde mostraba que sobre 1.448 cargos directivos a nivel sindical, solo 80 (un 5%) eran ocupados por mujeres.

Nélida Bonaccorsi y Marta Carrario reflexionan en su artículo Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo: “la Ley de Cupo Sindical Femenino, ha tenido altibajos en cuanto a la incorporación de mujeres en sus estructuras de decisión, que deducimos es producto de una resistencia patriarcal” (2).

Otra vez, son los varones los que se resisten a que las mujeres ocupen cargos en los sindicatos, incluso infringiendo la ley.

Otro de los puntos relevantes que hay que tener en cuenta a la hora de analizar la intervención de las mujeres en las estructuras sindicales tiene que ver con su participación en el mundo laboral. La economista Mercedes D’Alessandro sostiene que “las estadísticas mundiales muestran, sin sonrojarse, que las mujeres ganan menos que los varones en todo el planeta, que hacen más trabajo doméstico no remunerado que ellos (cocinan, limpian, cuidan a los niños, atienden a los adultos mayores y enfermos del hogar), enfrentan tasas de desempleo más altas y son más pobres, cuando se jubilan”(3).

Y se pregunta “¿por qué en la división del trabajo les ha tocado una mayor cuantía de trabajos no pagos (o por qué sus trabajos no se pagan), cómo estas diferencias profundizan la desigualdad en general. ¿Podemos aspirar a un mundo igualitario cuando ni siquiera reconocemos el trabajo cotidiano de millones de mujeres? Es decir, no solo se agregan nuevas dimensiones al debate anterior sino que además se transforman las preguntas que nos podemos hacer. Las relaciones de género —que son construcciones sociales— son un elemento explicativo con demasiada relevancia como para dejarlas al margen”.

La división sexual del trabajo, donde las mujeres tienen ciertos trabajos que los varones no, muchas veces bajo la excusa de una cierta “sensibilidad” distinta, no es un mandato natural divino. Es una construcción social. Las mujeres no nacemos con un instinto de ser amas de casa. Nos entrenan desde chiquitas para eso.

Las estadísticas muestran que cuando no hay niños en el hogar, la tasa de actividad para los varones es de un 74,3% y el de la mujer un 55,9%; cuando hay un niño, la tasa de actividad de los varones aumenta a un 82,2% y la mujer desciende a 50,8%; cuando hay dos hijos: el varón sigue ascendiendo a un 85,9% y el de la mujer sigue descendiendo a 41,6%. Y por último, con 3 menores en el hogar, los varones tienen un 83,6% de actividad y la mujer se estanca en un 37,8%.

¿Qué significan entonces estos números? Que las mujeres participan menos de la tasa de actividad del trabajo remunerado cuanto mayor es la cantidad de hijos en el hogar. Y mucho de esto tiene que ver la falta de compatibilidades que ofrece ese campo laboral a la hora de ser madres. “Las

que se eyectan de la independencia económica y del espacio público son las mujeres”, advierte Laura Sotelo, secretaria de género de ATE-Capital.

Según el art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, “toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo (...). En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadores que determina la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”.

Por caso, el 17 de febrero de 2017 la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal hizo lugar a un amparo por salas maternas y guarderías en lugares de trabajo. La acción judicial se originó en 2015, en una causa iniciada en conjunto en donde los demandantes requirieron que “se condene al Estado Nacional-Poder Ejecutivo por no haber reglamentado el artículo 179° de la Ley de Contrato de Trabajo”. La Sala I ordenó entonces al Poder Ejecutivo que, en el plazo de 90 días hábiles cumpla con la reglamentación.

“En el ámbito público en términos de jardines de infantes se cumple muy poco lo que dice la Ley de Contrato de Trabajo y menos aún en el resto del país”, explica Sotelo.

Según la socióloga Eleonor Faur, las mujeres tienen “derechos fragmentados”. Esto es: “en términos teóricos existen derechos que combinan la maternidad con el trabajo pero lo que sucede en la sociedad argentina y por una decisión política es que los cuidados se convierten en privilegios. Entonces las mujeres tienen que hacer malabares para poder congeniar entre sus familias, el Estado y los Mercados”.

¿Por qué entonces en tantos trabajos las mujeres no son aceptadas? ¿Por qué las mujeres no pueden hasta el día de hoy manejar un tren? ¿Por qué hay en todo el país solo tres mujeres que manejan un camión? ¿Por qué hasta hace poco las mujeres no podían apretar un botón de una máquina que hace lácteos? ¿Por qué hasta hace tan solo tres años no les permitían a las mujeres ingresar al sector de producción de la fábrica Nestlé Purina, en Santa Fe? ¿Acaso hay alguna característica que solo tengan los varones para apretar un botón que produce alimentos para mascotas? ¿Por qué en la empresa Telecom solo hay nueve mujeres en todo el país que son “técnicas de calle”, es decir, arreglan y reparan los cables de los postes?

Y claro, la respuesta es muy simple: todos estos trabajos son los mejores pagos en las respectivas escalas salariales. Ahí reside la verdadera explicación de la “brecha salarial”.

Por eso, a más de quince años de la sanción de la Ley de Cupo Sindical hoy el debate tiene que pasar por que las mujeres puedan conquistar esos espacios de trabajo que siempre les fueron relegados por una simple razón: ser mujeres. Ese es el debate que está en boga hoy en todas las asambleas de base. Esa conquista es la que destrabará la polea del engranaje sindical.

**Tali Goldman es politóloga y periodista. Es autora del libro La Marea Sindical, mujeres y gremios en la nueva era feminista, editorial Octubre, 2018. Una primera versión de este artículo fue publicada en edición especial de Diario La Ley.*

(1) De Angelis, Luciano. Por qué no se cumple con la ley de cupo femenino en los sindicatos. En línea <http://anccom.sociales.uba.ar/2016/10/26/por-que-no-se-cumple-la-ley-de-cupo-femenino-en-los-sindicatos/>

(2) Bonaccorsi, N y Carrairo, M. Participación de las mujeres en el mundo sindical.

(3) D´Alessandro, Mercedes, Economía Feminista, Sudamericana, 2016, pp. 16-17

EL OFICIO DE EVA

Karina Mauro

La confusa relación que existe en nuestras sociedades entre el arte, la cultura y el trabajo se refleja en la ambigüedad (y mala gana) con la que aceptamos asignarles la condición de trabajadorxs a lxs artistas y a quienes se desempeñan en la cultura en general. Ambigüedad que sólo es superada por aquella con la que lxs propixs artistas y trabajadores de la cultura se autoperciben, motivo que ha contribuido a perpetuar la precariedad laboral y la informalidad en estos sectores (entre los que sin duda la academia tiene un destacado sitio). Podría pensarse que sumarle a esta complejidad la perspectiva de género acaso implicaría embrollar aún más aquello que ya estaba embrollado. O no. Quizá sea en la incorporación de la dimensión femenina del trabajo artístico y cultural (aspecto sin duda potenciado en las artes del espectáculo) donde podamos hallar claves interpretativas que, aunque novedosas, siempre han sido intrínsecas y específicas de dicho desempeño. Esta es una problemática compleja y reciente, en la que estamos abocadxs y sobre la cual ya nos hemos extendido en otros espacios.

Digamos aquí que aunque el espectáculo ha sido un ámbito de desempeño laboral femenino de larga data, si tomamos en cuenta la antigüedad de las artes escénicas en Occidente, notaremos que las mujeres ganaron tardíamente el derecho a representarse a sí mismas. Durante siglos, los personajes femeninos eran interpretados por varones. Recién en la Comedia dell'arte, un teatro de tipo popular y callejero, las mujeres comenzaron a representar mujeres.

Todo desempeño escénico, tanto femenino como masculino, está basado en la exhibición del cuerpo y de la acción, o sea, en ofrecer(se) como espectáculo. Pero las implicancias simbólicas que posee el hecho de que sea una mujer quien suba a un escenario son mucho más revulsivas (tal como se desprende de la gastada metáfora "mujer pública"...). Esto es así porque nuestra cultura ha considerado durante siglos que el único espacio vital de las mujeres era el ámbito privado. Por consiguiente, si el ejercicio de las artes del espectáculo fue objeto de condena moral y fuente de marginalidad para quienes elegían cultivarlo o se dedicaban a ello porque no tenían más remedio, en el caso de las mujeres artistas se les adosaba además la acusación de prostitución, muchas veces desde el prejuicio y otras, dada la precariedad laboral que siempre persiguió a este oficio, desde la triste realidad.

MAURO EL OFICIO DE EVA

En el teatro, las mujeres no sólo podían ocupar espacios por fuera del ámbito doméstico y desplegar una actividad laboral diversa a las que le fueron asignadas con el correr de los años: realizar tareas de cuidado en el domicilio propio o ajeno (también las Iglesias promovieron ese rol para las mujeres religiosas) o trabajar “para afuera”, es decir, haciendo labores de costura o planchado, y, posteriormente, emplearse en una fábrica, ser docente, enfermera, etc. En este contexto, el escenario era (es) un espacio donde las mujeres podían desplegar una exhibición de formas, comportamientos, actitudes y fundamentalmente, modos del cuerpo, muy diferentes a lo que se permitía debajo del escenario y que repercutía en las mujeres espectadoras, dado el inevitable carácter prescriptivo de la escena. Queda pendiente un estudio (y no condenatorio de las artes del espectáculo) acerca de cómo y mediante qué herramientas, agentes y discursos, se mediatizaba y se mediatiza el consumo cultural de las mujeres espectadoras respecto de estas manifestaciones escénicas femeninas, con el objeto de neutralizar ese carácter disruptivo. Pero el mundo del espectáculo no fue sólo un ámbito en el que las mujeres podían trabajar sino en el que podían lograr éxito, protagonismo y hasta liderazgo. Dado que la mirada del público es diferenciadora y no se posa en todos por igual, el mundo de las artes del espectáculo se halla estructurado en jerarquías, cuyo punto máximo es la figura del artista cabeza de compañía, “capo cómico” (denominación por demás masculina), actor-empresario o simplemente figura/estrella. Con el correr del tiempo y, con mayor énfasis en el siglo XIX, este lugar de poder fue ocupado por mujeres. Por supuesto que esto les sucedía solamente a algunas, pero pensemos que, siendo cabeza de compañía, dirigían y administraban a todo un elenco, tomando las decisiones estéticas, económicas y contractuales vinculadas con el mismo. En el ámbito local, tuvimos a Trinidad Guevara, a pesar de lo cual, una de las salas del Teatro Municipal General San Martín no lleva su nombre, sino el de Juan Casacuberta, quien formó una compañía con Guevara cuando ésta ya era una estrella. En el ámbito internacional no podemos dejar de mencionar a Sarah Bernhardt, auténtico “monstruo sagrado” del teatro romántico decimonónico. De hecho, podríamos aventurar que la imagen del actor como gran estrella inalcanzable con una vida por demás exótica (que quedó marcada a fuego en el imaginario occidental y que Hollywood se encargó de perpetuar e intensificar), se creó a partir de la Bernhardt. Y ya que pasamos por Hollywood, pocos saben que en el cine de los años 10 del siglo pasado, muchas mujeres se desempeñaban como guionistas y directoras, además de actrices, básicamente porque eran espacios que no querían ser ocupados por hombres. Recién cuando en los años 20, Wall Street extendió sus tentáculos sobre lo que pasaba en la lejana Hollywood, esos roles comenzaron a ser codiciados por varones y las mujeres fueron desplazadas.

El margen de libertad que las artes del espectáculo les daba a estas mujeres, muchas veces era pagado a un precio muy alto, que podía ser la soledad o también la exigencia de abandonar la carrera después de casarse. Esto puede verse en muchas biografías de actrices, donde se lee la famosa frase “se retiró después de su casamiento y no se supo más de ella”. Un ejemplo es Regina Pacini, reconocida cantante lírica europea, quien se retiró en 1907 al casarse con Marcelo T. de Alvear. A pesar de su retiro, no podría decirse que no se supo más de ella, dado que en 1922,

MAURO EL OFICIO DE EVA

cuando su esposo fue repatriado para ser ungido como Presidente, se convirtió en Primera Dama de la Argentina. En dicho rol, Pacini ejerció una afamada labor cultural y benéfica, cuyo epítome fue el proyecto de construcción de la Casa del Teatro. Inaugurada en 1938, esta residencia constituía la posibilidad de asilo para actores retirados, dado que los mismos no poseían jubilación. Esta modalidad benefactora de intervención del Estado en la cultura (que no podríamos caracterizar aun de política cultural) fue celebrada y aplaudida por los sectores dominantes de la época por obvios motivos ideológicos pero, además, porque se hallaba en plena consonancia con el imaginario asociado a lo femenino.

Pero cuatro años antes, en 1934, había llegado a Buenos Aires procedente de Junín, una joven de 15 años que ansiaba dedicarse a la actuación. Con mucho esfuerzo y muchas penas, consiguió desempeñarse en papeles menores en teatro y cine, pero lo más destacado de su (modesta) carrera se desarrolló en un nuevo medio de comunicación de masas: la radio. Lo notable es que Eva Duarte se interesó muy tempranamente por la lucha conjunta, participando activamente en los proyectos de agremiación de los trabajadores radiales.

Si bien los actores teatrales se hallaban representados por la Sociedad Argentina de Actores (hoy AAA) desde 1919, el surgimiento de nuevos medios como el cine, la radio y luego la televisión no impactó inmediatamente en el perfil del gremio, que inicialmente se mantuvo dentro de los límites del teatro, por lo que se hizo necesaria la conformación de nuevos sindicatos. (Una nota al pie interesante respecto de la Sociedad Argentina de Actores es su conformación inicial, que incluía sólo a 118 miembros, dado que los extranjeros y las mujeres no podían afiliarse. Sin embargo, en menos de un año, no sólo se permitirá la participación activa de mujeres mediante el voto sino que también podrán ser elegidas para ocupar cargos. De este modo, las actrices adquirieron estos derechos en el gremio treinta años antes de que las mujeres accedan a los mismos en la vida cívica nacional. Actualmente, la presidencia de la AAA es ocupada por una mujer, Alejandra Darín).

La conocida labor política, simbólica e histórica de Eva sobrepasa los límites del rol de Primera Dama y los de este y cualquier escrito que intente describirla. Pero lo que nos interesa destacar aquí es que Eva promovió la participación de las mujeres en la vida pública, así como también un modelo de vinculación entre lxs artistas, el trabajo y el Estado muy diverso al de beneficencia promovido por Pacini. Dicho modelo se basaba en la identificación de todxs lxs trabajadores (includxs lxs artistas) como tales y la lucha conjunta por los derechos colectivos. Un punto interesante es que no sólo el haber sido actriz acercaba a Eva a los problemas de estos trabajadores, sino que además los saberes y destrezas propios de la actuación fueron muy importantes en su desempeño político. No nos referimos con esto a que saber declamar o manejar cierta gestualidad la ayudó en su comunicación con las masas (afirmación ampliamente repetida y en la que siempre circula la sospecha de falsedad). Nos interesa señalar, en cambio, que esa experiencia adquirida en el mundo del espectáculo en los doce años que van desde su llegada a Buenos Aires hasta que fue Primera Dama, le otorgó el posicionamiento necesario para manejarse en un contexto complicado y muy masculino, como el de la política.

MAURO EL OFICIO DE EVA

Por supuesto, la figura de Eva, combativa, pública, pero aun así no masculinizada, fue intolerable para los sectores dominantes y para los que, aun no perteneciendo a los mismos, se identifica(ba)n con sus valores. Ya sabemos lo que estos sectores hicieron con la memoria y con el cuerpo de Eva luego del 55, como parte del disciplinamiento simbólico dirigido a los sectores populares en general, a lxs artistas que habían adherido al movimiento con particular encono y, de manera soterrada, a todas las mujeres.

Para terminar, consignemos que ya en el gobierno de Frondizi, y en plena proscripción del peronismo, se inicia un nuevo tipo de política cultural estatal basado en el fomento a la producción y que incluyó, entre otras medidas, la creación del Fondo Nacional de las Artes. El perfil y el devenir de dicho organismo resulta revelador: un ente autárquico integrado por comisiones honorarias asesoras que fue presidido durante catorce años por una mujer, Victoria Ocampo.

**Karina Mauro es Doctora en Historia y Teoría de las Artes, investigadora del CONICET y docente UBA/UNA.*

TRABAJAR EN LA (DEMOCRÁTICA) UNIVERSIDAD... ¿HASTA DÓNDE PODEMOS LLEGAR?

Graciela Morgade

La configuración de la participación femenina en la universidad como estudiantes, como docentes, como nodocentes y/o como integrantes del sistema científico tecnológico ha estado y está fuertemente condicionada por los rasgos propios del patriarcado que caracterizan al mercado de trabajo. También está fuertemente ligada a la lucha de los movimientos feministas en sus expresiones políticas y sindicales, a las políticas y herramientas legislativas producidas a partir de esas demandas. Esta configuración tiene obviamente la historicidad propia de los procesos culturales cuyo “tempo” de transformación a veces es más lento que el que quisiéramos.

Es muy probable, por ejemplo, que las personas que transitan las aulas como docentes, nodocentes o como estudiantes, o que militan en agrupaciones o los sindicatos en la Universidad de Buenos Aires sepan o puedan hipotetizar que ha habido una enorme incorporación de mujeres a las aulas como estudiantes y también una progresiva incorporación en la docencia, en la investigación y la extensión. Tal vez se conozca menos que las mujeres son aproximadamente el 50 % en el total de docentes universitarias del país y que este guarismo se reitera entre nodocentes, o que las mujeres son el 54% de lxs JTP pero el 40% en los cargos de “Profesor Titular”. Combinando esta lectura con la distribución de las dedicaciones docentes, las estadísticas muestran que las mujeres son poco más de una de cada tres entre los/as titulares con dedicación simple y casi dos de cada tres JTP con exclusiva. Desde una perspectiva de género podríamos decir que las mujeres apuestan a la dedicación al trabajo como docentes en la universidad y que están mayoritariamente en los lugares de prestigio académico y profesional intermedio, de sostén de las cátedras y las clases (el cargo de JTP)(1).

Sin embargo, la proporción más desproporcionada se presenta en los cargos de rector/a. Entre 57 universidades nacionales (sumada la UTN), hay 5 rectoras votadas más 2 normalizadoras. Total, 7 (siete) mujeres en la conducción máxima de las universidades nacionales. Esta conformación también es una tendencia internacional, abordada desde hace tiempo por el movimiento de mujeres.

MORGADE TRABAJAR EN LA (DEMOCRÁTICA) UNIVERSIDAD

Evidentemente, a poco más de 100 años de la Reforma Universitaria, hay dimensiones de las universidades en general y de la Universidad de Buenos Aires en particular que todavía tienen deudas con el sentido del espíritu reformista. La UBA por ejemplo nunca tuvo una rectora y quienes hayan visitado en los últimos años el salón de su consejo superior podrán ver no sin cierta sensación de pesadez los cuadros/fotos de todos los rectores desde su creación en 1821. Numerosos estudios internacionales de feministas se dedicaron a analizar sistemáticamente la cuestión de la construcción del acceso a los cargos de poder en las instituciones y frente al supuesto teórico que predomina de que existe una “neutralidad de género” en ese proceso, las investigaciones muestran que tanto en el modelo del “administrador racional” moderno como en el modelo gerencial neoliberal en que el administrador “top” debe ser funcional a cualquier tipo de organización (puede ser líder de cualquier empresa, institución educativa u hospital), siguen presentes imágenes masculinas según las cuales las mujeres o bien son vistas como menos “flexibles y políticas” o bien como menos “apropiadas” porque tienen menor experiencia y capital social. Y si bien las mujeres desarrollan diferentes estrategias para repositionarse de modo proactivo en las situaciones de discriminación, parece existir una dimensión insoslayable en su experiencia. El cuerpo femenino “importa” más que el masculino. Ser mujer no resulta neutral ni desapercibido. Y no solo es objeto de miradas, generalmente evaluativas, sino que la producción cotidiana (vestimenta, maquillaje, gestos) y el estado general (peso y estado de salud) provocan juicios acerca de la vida personal, la posición relativa en la gestión, los problemas y éxitos de la coyuntura, etc., leídos en forma constante.

Si bien no es de descartar esa dinámica en una institución de fuerte tradición participativa como es la universidad, con órganos colegiados de gobierno y fuerte presencia de la comunidad en la elección de autoridades (si bien coexisten modalidades indirectas y directas de votación) la persistencia de la segregación femenina en los cargos de poder parece más vinculada con otras dimensiones de construcción del poder: las formas arcaicas del prestigio “gremial” con que las universidades se constituyeron y, también, muy probablemente con el carácter altamente “político” del desarrollo y protagonismo de las universidades en nuestro país. El límite invisible, el “techo de cristal”, estuvo y sigue estando construido por las formas hegemónicas del patriarcado, pero probablemente con un peso mayor de las corporaciones y el discurso de la “neutralidad” de la burocracia y del conocimiento.

La Universidad de Buenos Aires no ha podido modificar sustancialmente su estatuto en temas de “gobierno”. La composición del “claustro de profesores”, por ejemplo, siendo una universidad en la que resulta muy difícil acceder a ese claustro ya que hay pocos cargos de “profesor” y, además, cada concurso es mirado con lupa porque, obviamente, se trata de “una persona, un voto”. Creo que esto también forma parte de lo que tenemos que discutir desde los feminismos.

Además seguramente pocas personas sepan que, según su Estatuto Universitario, en los consejos directivos de las facultades, integrados por 8 profesores, 4 graduados y 4 estudiantes, el claustro de profesores se compone de la siguiente manera: “Capítulo IV. De las facultades. Art. 107. Los representantes del claustro de profesores durarán cuatro años en sus funciones. La representación del claustro de profesores se integra con ocho profesores; tres representantes corresponden a la minoría siempre que ésta cuente con más del treinta y tres por ciento de los votos emitidos válidos.

MORGADE TRABAJAR EN LA (DEMOCRÁTICA) UNIVERSIDAD

Si no alcanza dicha proporción pero obtiene por lo menos el veinte por ciento de dichos votos le

corresponden dos representantes. En todos los casos por lo menos la mitad de los integrantes de la mayoría y minoría deben ser profesores titulares o titulares plenarios.”(2) Ni siquiera asociados!

Estas normas de composición de la representación remiten a una discutible forma de construcción del poder que tiene raíces elitistas y jerárquicas. Si bien las banderas de la autonomía, la libertad de cátedra o el cogobierno tendieron a democratizar el poder universitario, cuando miramos más de cerca desde la perspectiva de las mujeres a esa autonomía –que sostengo absolutamente, porque tiene que ver con la independencia frente al poder político de turno, y también del poder religioso- vemos que en la UBA el movimiento social de mujeres no ha logrado impactar en la modificación de estas cuestiones que hacen a la construcción del poder: menos mujeres en los cargos de Titular abonaron un camino para menos mujeres en los Consejos Directivos, menos mujeres en la política universitaria, menos mujeres candidatas a conducir la universidad. Hoy las mujeres en la UBA son el 34% entre lxs consejerxs directivxs del claustro de profesores de las trece facultades. Y son cuatro de lxs trece decanxs de esas unidades académicas.

El poder concentrado de los profesores para elegir (se) en los consejos directivos y para elegir rector tiene además un complemento en las formas de construcción del poder que se han venido desplegando en los últimos años. Fabio Erreguerena, en “El poder de los rectores” sostiene que el CIN –el Consejo Interuniversitario Nacional- logró la construcción de un poder compacto y transversal. Un poder básicamente pragmático, dirigido a “conseguir cosas” y también a “entregarlas”. Recursos presupuestarios del tesoro, normas específicas, ingresos, infraestructura y equipamiento de otras fuentes de financiamiento, aprobación de planes de grado y de posgrado...etc, son las especies que lxs rectorxs tienen que conseguir. Y también uno de los tesoros más preciados, incidir en las políticas universitarias. Los logros en este plano están muy ligados a los vínculos personales con gobernantes y legisladorxs y a la habilidad de tejer acuerdos puntuales “extrapartidarios” o alianzas coyunturales (y a veces espurias). En estos términos, no se diferencian demasiado de la CGT, a Unión Industrial Argentina, el G20. Diferentes organizaciones y mecanismos similares en la construcción del poder que sistemáticamente deja afuera a las mujeres, a la mayoría de las mujeres.

Los feminismos estamos hablando, o intentando hablar, de otro régimen de poder. Básicamente creo que tiene que ver con la cuestión de la construcción y el fundamento de la autoridad. Desde una perspectiva feminista esta revisión es imperiosa. De alguna manera hablamos de la “sororidad” que se contrapone a la fraternidad patriarcal a través del reconocimiento y la solidaridad que interpretan al “techo de cristal” como barreras institucionales históricas y culturales a superar de manera colectiva.

MORGADE TRABAJAR EN LA (DEMOCRÁTICA) UNIVERSIDAD

A la par de discutir los procesos micropolíticos de construcción del poder, es evidente la necesidad de recurrir a diferentes herramientas que operen como puntos de apoyo de la palanca. Por ejemplo, establecer cupos en las actividades académicas o en los paneles de especialistas, como ya hicieron las compañeras de Derecho en la UBA. Sabemos también que el régimen de la política académica que construye el mercado de las publicaciones y las "citas" es una forma de defensa mutua. Esa "fraternidad" es una forma de construcción de poder académico, de validación y de legitimación que termina siendo científica y terminan siendo los papers que después hacen que las revistas tengan el impacto que tienen. No estoy diciendo que no sean conocimientos valiosos, solamente que no pensemos ingenuamente que no existen "vínculos fraternos" en su base. Levantemos el velo de esas fraternidades y establezcamos con solidaridad feminista que en las publicaciones haya igualdad de oportunidades. Desvelemos la mirada condescendiente, denunciemos el hostigamiento y discutamos de una vez la paridad en la conformación de los órganos de gobierno colegiados.

Más resortes para la participación seguramente van a llevar también a que crezca la masa crítica de mujeres que puedan acceder a los cargos de conducción máxima de las universidades. Por ejemplo, a los rectorados.

La perspectiva de género habilita una perspectiva crítica de la vida cotidiana y de las relaciones de poder. Con la lente de los feminismos que luchan contra el patriarcado homobobitransfóbico, empezamos a visibilizar los modos micropolíticos en que se produce y reproduce la exclusión. Cuando miramos la foto mayor, es imposible negar que se trata de procesos sistemáticos.

Entonces decimos "se va a caer" y pensamos también en las estructuras universitarias.

**Graciela Morgade es Doctora en Educación y Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.*

(1) Anuario Estadístico de la Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación, 2013.)

(2) "Capítulo II. De los profesores. Art. 34.- Los profesores de la Universidad de Buenos Aires son de las siguientes categorías: 1º. Profesores regulares. a) Titulares plenarios, titulares y asociados; b) Adjuntos. 2º. Profesores consultos. 3º. Profesores contratados e invitados. 4º. Profesores eméritos y honorarios."

8M. MUJERES Y CIENCIA. [UN RELATO EN PRIMERA PERSONA]

Daniela Perrotta

Las mujeres que “hacemos ciencia” en el CONICET –léase, las trabajadoras científicas y tecnológicas– somos más de la mitad (el 53%) de la planta de personal de carrera del organismo (CIC), pero estamos concentradas en la base de la pirámide y sabemos que –a menos que modifiquemos las políticas de evaluación en el ingreso, permanencia y promoción y logremos la puesta en marcha de políticas de cuidado– estaremos concentradas en la categoría más baja y solo unas pocas de nosotras alcanzará la categoría superior. A su vez, esto impacta directamente en nuestros salarios porque a mayor categoría, mayor remuneración: si no podemos promover, se profundiza nuestra brecha salarial.

Este es un relato en primera persona: como investigadora asistente del CONICET y, actualmente, puérpera, este 8M mi cuerpo está aún más atravesado por las desigualdades del sistema científico. Una experiencia personal pero que no es propia sino que es de todas... y entre todas, tejiendo redes sororas solidarias, estamos visibilizando y luchando por su trastocar las tradicionales relaciones de poder patriarcal, motivadas por la intensidad y pasión de la lucha feminista actual en nuestro país.

Actualmente, 5477 mujeres formamos parte de la carrera de investigación del CONICET (que cuenta con un total de 10255 investigadore/as). Siendo más de la mitad estamos concentradas en los escalafones más bajos de la “carrera”. Así, nuestra “escalera mecánica de cristal” se plasma en estos datos: las mujeres investigadoras asistentes somos el 61% de esa categoría, el 55% de las adjuntas, el 49% de las independientes, el 41% de las principales y tan solo el 25% de las

PERROTTA

8M. MUJERES Y CIENCIA

superiores. Asimismo, al preguntarnos dónde estamos concentradas las mujeres se observa que no sólo se produce segregación vertical –los más altos cargos de investigación y dirección están reservados para los hombres– sino que también hay segregación horizontal: nuestra presencia es mayoritaria en las ciencias sociales y humanidades así como en las biológicas y de la salud, y somos minoritarias en las ciencias exactas. Esto refleja la visión estereotipada de la ciencia, donde los laboratorios son territorio de hombres en guardapolvos blancos; mientras nosotras nos dedicamos a actividades “menos relevantes”.

En otras palabras, los datos anteriores nos indican que solo unas pocas de las que somos investigadoras asistentes llegaremos a ser investigadoras superiores y que, al hacerlo, seguramente seremos las que nos concentramos en las disciplinas más feminizadas.

Efectivamente, la carrera de investigación científica y tecnológica (CIC) es, efectivamente, una carrera de vallas, siendo las políticas de evaluación las que colocan barreras visibles e invisibles a nuestra actividad. Una carrera signada por la competencia desigual contra los hombres y una competencia feroz entre nosotras por ese “tercio” que alcanzará la promoción.

Las políticas de evaluación del ingreso, permanencia y promoción son uno de los elementos de análisis de nuestra situación. Si bien en los últimos años, gracias a la firme posición de Dora Barrancos como miembro del Directorio y a la lucha que colectivos y colectivas de becarias e investigadores han desplegado, las mujeres contamos con algunas herramientas que permiten morigerar esas situación de desigualdad. Así, se consiguieron la licencia por maternidad para becarias (lo que expresa también un avance en su reconocimiento como trabajadoras), el aumento de la edad para la postulación a becas y carrera en función de la cantidad de hijos y la posibilidad de postergar la realización del informe (anual) de actividades de las investigadoras luego del alumbramiento. Medidas que saldan parcialmente nuestra situación. ¿Qué es lo que resta aún discutir, decidir e implementar? Una verdadera modificación de las políticas de evaluación: aplazar nos da “más tiempo” para “entrenar y ponernos de vuelta a la carrera”, pero en ese ínterin las “vallas” se han ido moviendo.

En Argentina, como en otros países y en la región toda, estamos discutiendo fuertemente los criterios de evaluación imperantes –criterios que reproducen una visión miope de la actividad científica, de los “usos” de la ciencia y que retroalimentan las asimetrías Norte – Sur / Centro y Periferia de la geopolítica global del conocimiento–: estamos visibilizando la producción realizada con autonomía científica (mal llamada, a veces, soberanía científica), discutiendo el acceso abierto no comercial al conocimiento, poniendo en cuestión al paper como único producto posible de la investigación y generando otras formas de poner en común y divulgar, reforzando que la investigación es una de las funciones sustantivas de la universidad y que no debemos olvidar la docencia y la extensión-vinculación-transferencia y estamos también lidiando con la discusión sobre la internacionalización de la actividad científica y universitaria. Todas estas discusiones tienen como común denominador cuestionar y trastocar el status quo dominante y generar mecanismos de evaluación que contemplen las condiciones de producción intelectual de nuestros países, nuestros territorios de disputa.

PERROTTA

8M. MUJERES Y CIENCIA

No obstante, una verdadera revolución de los estándares de evaluación es incorporar una perspectiva de género que contemple una mirada integral de cómo trabajamos y producimos las mujeres: no necesitamos –solamente– más tiempo para el ingreso, plazos más largos para evaluarnos; necesitamos incorporar criterios que ponderen integralmente nuestras actividades, que incluyan las limitaciones que tenemos cuando maternamos, cuando somos responsables por el cuidado de niños y de personas mayores y cuando no podemos estar presentes en los espacios donde se definen, siempre, las posiciones de jerarquía en institutos, laboratorios y centros o la dirección de grandes proyectos de investigación [porque, muchas veces, esas decisiones se dan entre tragos durante la noche; espacios de las que estamos vedadas por exclusión explícita o “simplemente” por ser responsables del cuidado de familiares]. Así se postergan las decisiones de tener hijos, cuando no se eliminan por completo, ya que nuestras “carreras” se encuentran en momento de consolidación, coincidentemente con la etapa “ideal” para maternar. Es más, incluso con la posibilidad de contar con un plazo mayor para la presentación de informes –que son requisitos para las promociones–, varias de nosotras optamos por “informar igual” ya que no hacerlo implica “perder posiciones” en la carrera –en tanto la competencia con pares impuesta por un sistema que se achica cada vez más y que pondera una visión de mercado de la ciencia–. Además, como ya está fuertemente documentado en los estudios del uso del tiempo de las mujeres, dedicamos una considerable proporción del tiempo a trabajos no remunerados, lo que incide negativamente en nuestro “tiempo de producción” [de papers]. Por esto, la otra cara de la moneda consiste en implementar políticas de cuidado: jardines maternos y paternos en nuestros lugares de trabajo, subsidios para guarderías, subsidios para el cuidado de adultos mayores; así como lograr la distribución efectiva de las actividades de cuidado entre los géneros. Esto último también se vincula con un problema gravitante en quienes pertenecemos a las disciplinas sociales y humanidades, particularmente: nuestros lugares de trabajo son hogares de trabajo por la falta de infraestructura. La ausencia de espacios de trabajo y/o la precariedad de éstos conlleva a que “produzcamos” en nuestras casas, lo que potencia la falta de separación entre tareas de cuidado y trabajo no remunerado y nuestra actividad como trabajadoras de la ciencia. Por lo tanto, las brechas de género y la limitación de las mujeres en la ciencia persistirán en la medida que no se atiendan estas desigualdades y violencia patriarcal.

Asimismo, discutir las condiciones de trabajo incluye en nuestro país discutir una nueva universidad feminista y decolonial: porque en Argentina la ciencia se hace EN la universidad. Escindir la condición de trabajadora de la ciencia de la condición de trabajadora universitaria, de docente resta en la discusión efectiva y en la lucha estratégica por mejoras de nuestras posiciones. Implica pues, valorizar nuestro rol de docentes, extensionistas, transferencistas y divulgadoras de conocimiento.

Las mujeres en la ciencia también experimentamos un escrutinio constante de lo que hacemos y cómo lo hacemos. Así, hay dos cuestiones puntuales a señalar (además de la ya mencionada segregación horizontal): la escasa o nula presencia de mujeres en paneles y conferencias y una supuesta división de tareas en los métodos de investigación que utilizamos. Respecto de la primera, las “figuras convocantes” o los “grandes nombres” para paneles de apertura o cierre están

PERROTTA

8M. MUJERES Y CIENCIA

monopolizadas por hombres y, por lo general, las mujeres cumplen con el rol cosmético de ser presentadora o coordinadora (ni siquiera comentarista, “debatidora” o coordinadora, ya que implicaría una actividad más relevante). Por este motivo, en varios países han surgido movimientos para impugnar actividades académicas que no tengan en cuenta paridad de género [entre los hashtags utilizados se encuentran el #SonTodosHombres #AllMalePanel]. En Argentina, puntualmente, la red de Profesoras de Derecho ha impulsado la campaña “No sin ellas” y en los consejos directivos de Facultades y comités de institutos se han impulsado regulaciones para alcanzar la paridad. El CONICET tiene una normativa de no apoyar eventos científicos que no cuenten con paridad de género. Por otro lado, la menor presencia de mujeres en eventos académicos también tiene que ver con sus actividades de cuidado; lo que ha llevado a que diferentes asociaciones académicas disciplinarias que organizan sus congresos no sólo acepten propuestas de mesas con paridad sino que incorporen guarderías y lactarios, e incluso subsidios para el pago de guarderías o actividades de cuidado que permitan la presencia de más mujeres en los eventos. Finalmente, en la supuesta división de metodologías de investigación –y aquí hablo dando cuenta de uno de mis campos disciplinares, las Relaciones Internacionales– también hay temas y métodos reservados para mujeres. Puntualmente, hay una discusión (como en otras disciplinas y que es más bien tardía, comparada con la Sociología) sobre la descolonización y despatriarcalización de una disciplina que fue realizada por hombres blancos de los centros de poder occidental. En este marco, los temas del poder y la alta política internacional y la metodología cuantitativa serían dominio exclusivo de esos hombres blancos occidentales. Finalmente, un último tema a discutir, además de la violencia epistémica, son las situaciones de abuso y maltrato en nuestros lugares de trabajo y en espacios de intercambio académicos. Situaciones que van desde comentarios como “la invitaron porque es bonita” hasta amenazas directas por invalidar públicamente argumentos de “expertos” varones, sobre todo este último desde posiciones adultocéntricas. Incluso, buena parte de estas situaciones son ejercidas por otras mujeres que alcanzaron una posición de poder y son gatekeeper, obstaculizando el ingreso de otras mujeres.

En nuestro país hay un movimiento intenso y pasional –sí, pasional, que nos da goce– por revolucionar las estructuras patriarcales de poder en la ciencia y la universidad. Un movimiento que se anida al trabajo que organizaciones de científicas han hecho antes que nosotras y que se anida, especialmente, con las luchas de las demás colectivas de mujeres organizadas o no. Movilización de nuestros cuerpos en rebeldía y revolución.

**IICE-FFyL-UBA-CONICET/CEAP*

“NOSOTRAS PARAMOS EL MUNDO”. MUJERES, TRABAJADORAS, SINDICALISTAS

Tania Rodríguez

La división sexual del trabajo invisibilizó a las mujeres en el mundo del trabajo productivo e instituyó al sujeto trabajar como masculino, proceso que no se alteró con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo asalariado. Esta división entre las esferas pública y privada se vio acompañada por un proceso de asociación de las tareas domésticas y de cuidados a la feminidad y construcción de una naturaleza femenina a través de la que se privatizó la reproducción y se consolidó una nueva jerarquía al interior de las familias. Las mujeres nos constituimos en dependientes del salario masculino. Sobre esta desigualdad que instituyó el patriarcado del salario, como señala la escritora italiana Silvia Federici (2017), se asentó el proceso de acumulación capitalista.

La subordinación de las mujeres en el espacio público estructuró patrones de comportamiento patriarcales en los ámbitos laborales y procesos de representación de intereses excluyentes para las demandas de lxs sujetxs no hegemónicos. Hacia fines del siglo XIX y durante el siglo XX, la legislación laboral cristalizó estas desigualdades y consolidó el imaginario del sujeto universal trabajador masculino. En Argentina desde principios del siglo XX las mujeres protagonizaron acciones de protesta y huelgas en establecimientos de composición obrera femenina. Posteriormente, durante el peronismo y la segunda mitad del siglo la participación de trabajadoras en los conflictos laborales se fue incrementando sin que esto se tradujera necesariamente en una real participación en las direcciones de los sindicatos de los que formaban parte.

Si bien hay posiciones en debate sobre las políticas de cupo, cuotas y paridad en espacios políticos, se trata de medidas que rompen con las limitaciones visibles y no visibles (el "techo de cristal") y garantizan el principio de igualdad de oportunidades. En Argentina se sancionó en 2002 la ley de cupo sindical que determina que al menos un 33% de los puestos en las listas de autoridades de los sindicatos deben ser ocupados por mujeres. Sin embargo, desde su implementación, las estructuras de decisión no han sido transformadas, las cúpulas sindicales continúan siendo lugares transitados por varones.

En la actualidad, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal supera el 40%. De los 10 millones de trabajadores registrados que componen el universo de empleo formal, 4 millones están afiliados a un sindicato y un 31% de esa masa de afiliadxs son mujeres, según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación (2017). ¿Qué lugar ocupa ese millón doscientos cuarenta mil (1.240.000) de mujeres en los sindicatos? El 18% de las secretarías de los sindicatos en general están encabezados por mujeres y de ese 18% el 74% abordan temáticas asociadas de a rol "de la mujer", como género, mujer y familia, acción social, salud (Rodríguez: 2018). El problema de la representación está relacionado con el poder de negociación de las mujeres como sujetxs políticxs, como actoras sindicales (Azpiazu: 2011).

En general, las prácticas al interior de los sindicatos se estructuran a partir de divisiones de tareas que refuerzan estereotipos de género en las identidades individuales. Esta generización de las prácticas cotidianas en los sindicatos impacta en la distribución de cargos: hay secretarías y secretarías para las mujeres. Se observa que cuando la división de tareas dentro de las organizaciones no se complementa con acciones que promuevan la equidad de género, el resultado de estas prácticas conlleva un refuerzo de la segregación de las mujeres al agruparlas en actividades y espacios que representan la continuidad en roles considerados como típicamente femeninos.

Las mujeres suelen estar excluidas de las redes informales (reuniones, eventos gastronómicos y deportivos fuera de horario laboral), situación que por lo general, se atribuye como resultado de su falta de tiempo. La cantidad de tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado en relación con los varones, incide directamente sobre las trayectorias gremiales de las trabajadoras y sobre las posibilidades de ejercer representación sindical. Las responsabilidades de cuidados, definen en gran medida las trayectorias y carreras laborales y sindicales. Tanto delegadas de base como directivas comparten que las limitaciones del hogar impiden estar en todas las reuniones. Muchas sindicalistas inician su recorrido en los márgenes del campo sindical y buscan avanzar en la medida en que se abren intersticios que vuelven permeable tanto al sindicato como a sus propias vidas a la agenda de las mujeres.

De ahí que la presencia de mujeres en los sindicatos constituye, en sí mismo, un acto transgresor que desafía los valores aceptados como legítimos para los liderazgos en las organizaciones gremiales. Las mujeres sindicalistas, como las mujeres políticas en organizaciones de estructuras mixtas, integran un espacio que en el imaginario social está asociado al rol de los varones. La capacidad de negociar, de ocupar espacios de decisión, de ejercer la voz pública bajo un aparente principio de igualdad, son atributos que encarnan y definen roles masculinos.



RODRÍGUEZ

"NOSOTRAS PARAMOS EL MUNDO"

En la columna vertebral del sistema y del modelo institucional del "trabajador universal" hay millones de mujeres trabajadoras, cientos de miles afiliadas a sindicatos que toman las calles por el derecho a decidir, a decir y ser escuchadas, a aparecer, a ser parte de las formas de resistencia al neoliberalismo. Es a partir de estas acciones de resistencia y desnaturalización de los condicionantes históricos como la desigualdad de acceso a recursos de poder y en los vínculos interpersonales, el tiempo disponible, el techo de cristal, que en la actualidad comienzan a alterarse los principios de mérito, las "casualidades" (acontecimientos) y los modelos de socialización dominantes en los circuitos de acceso a los círculos de poder de las organizaciones. Las manifestaciones y acciones de visibilización de reclamos por el reconocimiento de derechos de las mujeres, lesbianas, travestis y trans en Argentina y en el continente, se multiplicaron en los últimos años marcando nuevas agendas políticas a partir de causas de ampliación de ciudadanía. A través de movilizaciones y ocupación de las calles, como de la participación en redes sociales, los feminismos impulsaron tres Paros Internacionales por el 8M (2017, 2018 y 2019), campañas por la legalización del aborto, contra las violencias machistas y la dominación patriarcal. Los repertorios de acción feministas visibilizan otra fisonomía de sujetxs políticxs que logran articular luchas gremiales y de géneros a través de la construcción de puntos de aglutinamiento. El carácter diverso, heterogéneo y masivo de estas formas de participación política, tensiona las formas tradicionales asociadas al modelo de cúpulas e interpelan al andamiaje institucional edificado sobre condiciones de desigualdad real sustantativa entre varones y mujeres. Si bien no son prácticas que revierten la postergación histórica de mujeres en los lugares de toma de decisiones, existe un reconocimiento de las múltiples opresiones hacia las mujeres asentadas en la triple explotación laboral. "Nosotras paramos el mundo" como consigna de los Paros Internacionales de Mujeres implica hacer visible lo invisible.

Las inminentes reformas estructurales y de ajuste impulsadas por gobiernos neoliberales y centros de poder capitalista hacen prever el desmantelamiento de las condiciones materiales que otrora constituyeron la posibilidad de lazos comunitarios. La inclusión a través del empleo y el consumo, los sistemas de cobertura previsional, la calle como espacio de encuentro, han sido desestructurados y privatizados por la violencia sistémica de extractivismo, rapiña y colonialidad del poder del capital. La restitución de los lazos sociales, de vincularidad, de identidades colectivas son claves para prácticas de resistencia y de creación de proyectos inclusivos. Los feminismos han demostrado capacidad de articular luchas políticas representando subjetividades cuyas voces han sido históricamente desalentadas. De lo que se trata es de recuperar la política en clave femenina y romper con la dialéctica que sintetiza y jerarquiza las luchas en primarias y secundarias. Pensar la práctica sindical desde la perspectiva feminista para repensar nuevos pactos sociales que reconozcan sujetxs postergadxs, excluidxs e invisibilizadxs.

**Tania Rodriguez es politóloga, docente e investigadora en formación de Facultad de Cs. Sociales, UBA.*

MUJERES, TRABAJOS Y RESISTENCIAS EN AMÉRICA LATINA

Belén Sotelo

Asistimos a un momento particular en Argentina y en América Latina, en el que, de la mano de discursos que se pretenden modernizadores, se nos plantea la cuestión del “futuro del trabajo” cuando aún no hemos podido resolver los problemas referidos al trabajo tal como lo hemos conocido en el pasado y aún ahora en el presente.

Una particularidad de los mercados laborales en América Latina es su constitución histórica a través de ciertos procesos que tendencialmente crearon más trabajo que empleo (entendiendo a este último como trabajo con protección social), dando lugar a la extensión de fenómenos como la precarización, la informalidad, el subempleo y la tercerización (Perez Sainz, 2016). Incluso nuestro país, habiendo conocido altos niveles de formalidad y extensión de la ciudadanía social durante el período de auge de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), no escapa hoy a esa realidad de desigualdades persistentes que se acentúan bajo la égida de la Alianza Cambiemos.

Esas desigualdades cobran un tinte especial cuando se trata de las mujeres. Por un lado, las dinámicas de clase se acoplan con las diferencias de género, y también con las diferencias étnico raciales, como han señalado muchas feministas negras. Por otro lado, el significado atribuido al concepto “trabajo” difiere según el género. Además de la distinción entre trabajo y empleo, la economía feminista ha señalado claramente la necesidad de ampliar lo que la economía clásica entiende por “trabajo”, que va más allá de la esfera de la producción donde las actividades son remuneradas, involucrando también la esfera de la reproducción donde, por las actividades que se realizan, no se percibe ingreso alguno. Esta distinción contribuye a valorar el aporte de cada uno de los trabajos para la reproducción de la sociedad en su conjunto, como así también, las dificultades, limitaciones y exclusiones que sufren las mujeres al transitar de la esfera del trabajo reproductivo a la del trabajo productivo.

El cruce entre género y clase se complejiza aún más al considerar otras dimensiones del trabajo en la actualidad:

a) la progresiva feminización y dualización de la fuerza de trabajo: un sector de mujeres altamente calificadas que se insertan en el empleo formal, y un núcleo de mujeres con menor o baja calificación que permanecen en el sector informal, particularmente pero no exclusivamente en el

SOTELO

MUJERES, TRABAJOS Y RESISTENCIAS

servicio doméstico. Esta dualidad se repite con sus variantes en otras latitudes y ha significado también un quiebre en el movimiento feminista: como bien señala Bell Hooks (2017) refiriéndose a los Estados Unidos, para las mujeres de los sectores populares el trabajo fuera del hogar no podía suponer una liberación al modo en que era pensado por las feministas privilegiadas, blancas, dado que para las primeras suponía una realidad ya conocida de trabajos precarios y bajos salarios y la imposibilidad de lograr de esa forma la autonomía económica que buscaban -y muy probablemente consiguieran- las segundas.

b) la feminización de los flujos migratorios, que engrosa el sector informal, tanto hacia dentro como hacia fuera de los países. La feminización de los flujos migratorios es un punto de condensación que aglutina las exclusiones de clase, género, étnicoraciales y neocoloniales. En relación con el punto anterior, la feminización de la fuerza de trabajo no significó una reasignación de las tareas de cuidado en términos de género (compartir con los varones al interior de los hogares) sino en términos de clase: unas mujeres más pobres se hacen cargo del cuidado de los hogares de otras mujeres más ricas que trabajan fuera del hogar. A nivel sistema-mundo, ha dado lugar a la constitución de cadenas globales de cuidados que contribuyen al sostenimiento tanto de los hogares individuales (en términos productivos y reproductivos) como al de los países de origen, ya que las remesas constituyen parte significativa del PBI de los mismos.

c) el impacto de la situación en el mercado laboral en la composición de los hogares: la inserción de los varones en el mercado productivo, especialmente en el sector formal, como principales proveedores de ingresos, refuerza los roles de género dentro del ámbito familiar. Muchas veces las leyes laborales, como la Ley de Contrato de Trabajo aún hoy vigente en Argentina, contribuyen a considerar al trabajo de las mujeres como eventual o subsidiario al de los varones. Sabemos además que para las mujeres trabajar fuera del hogar no implica de por sí compartir el trabajo dentro del hogar. Menos sabido es cómo se reacomodan las dinámicas familiares en los hogares de migrantes: el papel que juegan otras mujeres de la familia (abuelas, hijas mayores) en la redistribución de las tareas de cuidado.

Tras un siglo de luchas sindicales y políticas, aún con grandes períodos de avances y conquistas de derechos para lxs trabajadorxs, es inocultable que el mercado laboral sigue siendo uno de los ámbitos más desiguales y menos democráticos de la vida social especialmente para las mujeres. Pero aún con todas sus falencias, esta realidad imperfecta aparece amenazada por ser demasiado “rígida” para las necesidades de “flexibilidad” del capital. El discurso en boga sobre el “futuro del trabajo” y/o la “economía de plataformas” tiende a borrar las fronteras entre el capital y el trabajo. Ya no más una contradicción fundante del orden social, para el neoliberalismo tardío, en cambio, el tipo ideal de trabajador/a es el empresario de sí mismo, el emprendedor, el que es proactivo. Y la proactividad es la pareja publicitaria de la incertidumbre: lxs empleadorxs ya no buscan a los trabajadorxs, ahora hay que buscarse el trabajo, ser el propio jefe, disponer cada una de su propio tiempo.

Este movimiento general del capitalismo, más que llevarnos al futuro nos quiere retornar al siglo XIX. El argumento es modernizar pero el objetivo es desandar las conquistas laborales hasta una utopía de un mundo sin sindicatos y sin trabajadorxs. Podemos ver en esta coyuntura trazos de refeudalización que, como decía Marx se producen como reacción en el momento de la

SOTELO

MUJERES, TRABAJOS Y RESISTENCIAS

acumulación originaria (si la entendemos no como proceso histórico ya acabado sino como proceso que se reactualiza constantemente a medida que el capital expropia/mercantiliza nuevos espacios de la vida social; es decir, acumulación originaria como el propio proceso de producción de la relación capitalista); junto a un neotaylorismo que establece procesos de control muy rigurosos sobre los trabajadores, valiéndose de las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías, a la vez que se niega la existencia de la relación laboral (el caso paradigmático de lxs trabajadorxs de las App como Rappi o Glovo).

¿Qué lugar le reserva a las mujeres el futuro del trabajo? Por un lado el trabajo de las mujeres es el que permite solventar hoy la crisis de la reproducción sin precedentes (Fraser, 2015) que afronta el mundo a causa de una nueva “gran transformación” del capitalismo cada vez más depredatorio que pone en riesgo la propia sostenibilidad de la vida. Por otro lado, el trabajo de las mujeres -más bien: de las feministas y los feminismos- puede contribuir a reconstruir los terrenos comunes de lucha para las distintas clases de oprimidos -la clase cada vez más fragmentada- que crea el capitalismo. Y pueden hacerlo porque como dijimos, en el cuerpo de las mujeres se concentran las opresiones de clase, de género, de raza, del poder colonial.

El feminismo en sus orígenes tenía la idea de emancipación como horizonte de lucha. Luego, esa radicalidad inicial quedó capturada en las lógicas institucionales de apropiación y domesticación que van desde un feminismo reformista a un feminismo como estilo de vida (Bell Hooks, 2017) que minaron su potencia política. La masividad con la que resurge hoy el feminismo, especialmente en Argentina, su inscripción en una tradición que reconoce memorias, personas y luchas pasadas -los Encuentros Nacionales de Mujeres, las Madres y Abuelas de Plaza de Mayo, la figura de Evita, por citar algunas-, la capacidad de anudar las vivencias cotidianas con las lógicas estructurales de producción de desigualdad (“Vivas, libres y desendeudadas nos queremos” fue el lema del paro del 8M 2018), el anudamiento crítico de cuerpo y territorio (“el primer territorio que tenemos que liberar es nuestro cuerpo”, puede leerse en las calles de América Latina), el reconocimiento de la centralidad del trabajo en la definición de la subjetividad (“todas somos trabajadoras” es uno de los lemas de la alianza entre las mujeres sindicalistas, de la economía popular y de las organizaciones sociales que vienen construyendo articulación política en los paros feministas y más allá) son rasgos dominantes que caracterizan a la potencia de este momento de feminismo popular como actor central de la resistencia al neoliberalismo.

La concepción de la temporalidad, del tiempo que se representa una sociedad, facilitan o no la posibilidad de la emancipación. Posibilidad que en América Latina quedó truncada durante las revoluciones independentistas: como dice Ansaldi (2012), tuvimos independencia pero no emancipación. Aún hoy pareciera que los sectores dominantes de nuestro continente repitieran la paradoja de Aquiles y la tortuga, corriendo tras una idea de desarrollo y modernización que siempre está unos cuantos pasos adelante y hacia el norte de nosotros mientras que la lógica neoliberal, en medio de su aceleración del tiempo imprime aun de manera más profunda la escisión, la separación originaria que expropia una y otra vez los medios de existencia y

SOTELO MUJERES, TRABAJOS Y RESISTENCIAS

subsistencia. Una temporalidad neoliberal que expresa el eterno retorno de la derrota y la eternización del pasado de la conquista, la violencia y la dominación en el presente y la proyecta hacia el futuro. Frente a ese tiempo arrasador, otras formas persisten, insisten, resisten. En esas insistencias y resistencias, las mujeres están haciendo mucho por ampliar el campo de la conflictividad laboral (la forma de organización del trabajo sigue siendo central en la configuración de las relaciones sociales aún cuando la financiarización del capital se expande por sobre las actividades productivas) y es tarea de los feminismos volver a repensar cómo el trabajo puede (o no) liberar a las mujeres.

Cada época define su horizonte de justicia social y de injusticia socialmente tolerable; de democratización y de opresión; de igualdad y de desigualdad. Las coyunturas de crisis orgánicas, las situaciones revolucionarias, ofrecen un nuevo horizonte de visibilidad (Zabaleta Mercado, 1988), una oportunidad de “creación heroica”, como diría Mariátegui, que evoca la materialidad de la resistencia popular y reactiva sus temporalidades truncas, mixtas, sus memorias olvidadas e identidades negadas, en los deseos actuales de emancipación. En los umbrales de una nueva “gran transformación”, el deseo de emancipación habla hoy con la lengua y los cuerpos de los feminismos que pueblan las calles de América Latina.

**Belén Sotelo es politóloga, docente e investigadora de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.*

TRABAJO NO REMUNERADO, SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y POLÍTICAS DE AJUSTE: LOS EJES AUSENTES EN EL PROYECTO OFICIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Julia Strada

El proyecto de Ley de Equidad que el Presidente Mauricio Macri anunció en la apertura de sesiones del Congreso el 1 de marzo de 2018 y cuyo debate en la Comisión de Legislación del Trabajo se extendió por varias sesiones durante el año pasado, presenta un muy pobre abordaje del profundo problema que suponen las brechas salariales entre varones y mujeres en la sociedad, tanto en términos conceptuales como en términos de instrumentos para la regulación y por ende tendencia a la igualación en el tiempo. A la vez, es un proyecto altamente cuestionable por su carácter meramente declarativo y por su sesgo intervencionista respecto de las organizaciones sindicales (1).

Estos elementos llevaron al espacio Intersindical de Mujeres a la elaboración de un contra-proyecto (2) que tiene un punto de partida significativamente superior para trabajar sobre un problema que requiere de herramientas de intervención claras y efectivas, antes que la simple postulación de su existencia.

A continuación se plantean dos grandes ejes de análisis: por un lado, la complejización analítica de las causas de la “brecha salarial” y, por otro, la puesta en contexto de este proyecto en una coyuntura económica crítica que ha empeorado la situación de las mujeres en el mercado de trabajo argentino.

¿Qué es la brecha salarial?

El proyecto oficial que se denomina “Igualdad salarial estricta” presenta serios problemas conceptuales respecto de las causales más profundas que explican la brecha salarial entre mujeres y varones en la Argentina actual. Según datos del INDEC, a mediados de 2017, la brecha salarial se ubicaba en el 27%. No siempre la brecha tuvo esta magnitud: es posible identificar una disminución de 11 puntos porcentuales durante la etapa previa, pasando del 33% en 2004 al 22% en 2015, con una contundente caída durante los primeros años y un relativo estancamiento en la caída en la segunda mitad. Esta evolución está relacionada con la mejora de los indicadores macroeconómicos y particularmente aquellos asociados al mercado de trabajo (salario real, nivel de formalización e incorporación a convenios colectivos de trabajo, etc.). Si bien en un período de corto plazo resulta difícil dar cuenta de tendencias de este tipo, el crecimiento de la brecha entre

STRADA

TRABAJO NO REMUNERADO, SEGREGACIÓN...

2015 - 2017 permite prever que en un contexto de desmejora macroeconómica las desigualdades de género en los ingresos se profundizan. De cualquier manera, es posible concluir también que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres por la ocupación principal se mantiene entre el 20 y 30% desde hace más de una década. Hacen falta políticas específicas para combatirla.

Ahora bien, desde un análisis metodológico, no es una brecha que se extrae de una comparación de recibos de sueldo entre trabajadoras/es de un mismo puesto, calificación y antigüedad. La brecha salarial consiste en un indicador económico y socio-ocupacional más amplio y complejo, que resulta de la comparación de masas salariales (cantidad de horas por salario). Por ende, en la magnitud de la brecha inciden como factores determinantes la cantidad de horas trabajadas por los hombres y mujeres, así como el valor hora percibido.

En primer lugar, las mujeres trabajan menos horas que los hombres. Con datos al primer trimestre 2018, para los 31 aglomerados urbanos que cubre la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC en Argentina, la cantidad de horas trabajadas por varones y mujeres, según cuatro categorías ocupacionales (profesional, técnica, operativa, sin calificación) siempre los varones registran (declaran) más horas de trabajo remunerado semanal que las mujeres. La explicación de este fenómeno no es lineal, pero si analizamos esta información cruzando los datos provistos por la Encuesta de Uso del Tiempo del INDEC (2013) vemos que las mujeres dedican 3 horas más por día que los varones al trabajo doméstico no remunerado. Se sacrifican horas de trabajo "afuera" para tener horas de trabajo "adentro". Por caso, la resignación de posibilidades de trabajo full time, y por el contrario, la elección de trabajos part time o que presentan mayor flexibilidad horaria, aparece como una constante en el caso de mujeres que dividen su día entre la responsabilidad en la realización de tareas del hogar y su empleo -ya sea éste formal o informal-. Los patrones saben que cuando contratan a un hombre, compran en el mercado 8 horas de trabajo remunerado y se llevan gratis otra porción de la jornada laboral no remunerada de la pareja mujer que viene "atrás". Esta situación se visualiza con claridad cuando observamos las tasas de actividad. La tasa de actividad femenina al primer trimestre de 2018 ascendió a 48,5% mientras que la de los hombres registró 69,5%. La significativa diferencia entre ambas es de 20 puntos porcentuales.

En síntesis, las mujeres padecen una doble jornada laboral (se estima según la encuesta del INDEC que destinan 6 horas promedio por día a tareas domesticas), pero solo perciben ingresos por una jornada, la cual tiene - por otro lado- menos horas que la de los varones y por ende se traduce en la percepción de ingresos menores.

Además del diferencial en horas trabajadas, hay un problema de segregación ocupacional: existe una división entre actividades feminizadas y actividades masculinizadas, donde las primeras perciben menores ingresos. Si vamos a los números nuevamente de la EPH, el 62% de las inserciones laborales asociadas al cuidado están ocupadas por mujeres, mientras que sólo el porcentaje restante, el 38%, ocupan a los hombres. Como contracara: el 94% de las ocupaciones no asociadas al cuidado las realizan hombres y solo el 4% mujeres. Esto espeja la división de tareas en el hogar: la atención de la salud, la educación, la realización de servicios sociales y el trabajo doméstico son, bajo la óptica patriarcal, tareas asignadas a las mujeres.

STRADA

TRABAJO NO REMUNERADO, SEGREGACIÓN...

La existencia de actividades feminizadas se plasma en los números: el 69% de los y las trabajadores de educación son mujeres, el 74% de los y las trabajadores de salud son mujeres y el 99,16% de los y las trabajadores de servicio doméstico, son mujeres. Esas actividades ganan menos por hora que otras.

Otro elemento clave que hace a la brecha salarial refiere a la mayor tasa de no registración en la mujeres, que supera en 5 puntos a la de los varones. Hay 36,4% de mujeres con empleo no registrado y 31,9% de hombres con empleo no registrado. En el sector no registrado la brecha salarial no es del 27%, sino del 34%. Cuando el mercado regula (y no hay convenios), lo hace para abajo.

Por último, el techo de cristal: si hay igual calificación, el puesto tiende a ser ocupado por un varón y no por una mujer. Esto tiene dos vetas problemáticas: la material y la inmaterial. Por un lado el diferencial de ingresos incide en las brechas salariales -ya que los puestos jerárquicos tienen mejores salarios y allí tratamos en efecto con un problema de falta de paridad salarial- sino que además aparece la cuestión del poder. Los puestos jerárquicos son los lugares de toma de decisión, donde la exclusión a las mujeres aparece como constante. Sólo observando los Ministerios a cargo del Poder Ejecutivo de la Nación, en el mes de abril de 2018 (antes del pase a Secretarías de varios de ellos) de un total de 20 ministerios solo 2 eran ocupados por mujeres. La complejidad del fenómeno expuesta nos lleva a realizar precisiones al proyecto oficial. La negociación colectiva es sin lugar a dudas una instancia por excelencia para introducir ítems asociados a las tareas de cuidado. En este marco, el proyecto de la Intersindical de Mujeres plantea la creación de guarderías infantiles o Centros de Desarrollo Infantil. A ello cabe agregar otras instituciones de cuidado claves, como aquellas destinadas a las y los adultos/as mayores. No solo el estado, sino las empresas deberían participar en el reparto social de la carga de estas tareas. Por el mismo motivo, resulta muy problemático el artículo 198 bis del proyecto oficial que refiere a la "jornada reducida para el cuidado de niños y niñas" que supone la posibilidad de trabajar menos horas sin remuneración por las mismas, para dedicarse a tareas del cuidado. Esto sólo agranda la brecha salarial: las mujeres precisamente trabajan menos horas porque hacen su trabajo en el hogar.

Las mujeres y el neoliberalismo: una relación tensa

La puesta en discusión de un proyecto que plantea la equidad salarial entre varones y mujeres y tiene como objetivos declarados la inclusión igualitaria de un sector discriminado en la sociedad desde el orden legal, presenta una muy nítida contradicción con las fuertes transformaciones estructurales que están sucediendo en la economía argentina desde fines del año 2015. Algunos datos, también extraídos de la EPH, son contundentes al respecto.

Está aumentando la desocupación pero la tasa de desocupación femenina es 2 puntos más elevada que la masculina: 9% hombres y 11% mujeres, al segundo trimestre 2018.

Está aumentando la desocupación juvenil y las mujeres presentan 4 puntos más de desocupación juvenil que los varones. Para el caso de las mujeres de entre 14 y 29 años, la tasa de desocupación

STRADA

TRABAJO NO REMUNERADO, SEGREGACIÓN...

alcanzó el 21,50%, mientras que en los varones la tasa de desocupación para el mismo rango etario se ubica en 17,30%.

Está aumentando la pobreza y las mujeres son el sector social que más la padece: al segundo trimestre del año 2016, el 60% de los hogares por debajo de la línea de pobreza con menores a cargo, son monoparentales con una jefa mujer al frente. Solo el 6% de los hogares pobres con menores son monoparentales con jefatura masculina y el 34% restante son biparentales.

En este marco de ajuste, y considerando la desigual distribución ocupacional y del trabajo no remunerado, la decisión de eliminar la moratoria jubilatoria a las mujeres se parece mucho a un castigo patriarcal. De hecho, a menos que Cambiemos decida evitarlo, el fin de la moratoria es la condena hacia las mujeres trabajadoras que dedicaron toda su vida al trabajo en el hogar. Entre 2003 y 2016 se jubilaron 1.796.439 mujeres por moratoria, más del 80% del total de los que accedieron al beneficio previsional.

En virtud de lo expuesto hasta aquí, la reversión de este plan de políticas de recortes presupuestarios y de retracción del mercado interno, el empleo y los ingresos, aparece como un primer paso necesario -aunque nunca suficiente -para plantear la inclusión de género. El reconocimiento de las profundidades de un problema de larga data de segregación ocupacional de las mujeres y asociado a la desigual distribución del trabajo no remunerado es, como paso seguido, un capítulo aún pendiente en esta discusión.

**Julia Strada es Licenciada en Ciencias Políticas (UNR), Magíster en Economía Política (FLACSO) y Doctoranda en Desarrollo Económico (UNQ)*

Este artículo fue publicado originalmente en una versión ampliada en la web del centro CEPA -Centro de Economía Política Argentina.

(1) El proyecto oficial tramita bajo el expediente 0001-PE-2018.

(2) El proyecto de la Intersindical de Mujeres Sindicalistas tramita bajo el expediente 3793-D-2018