



LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

MUNDO LABORAL, SINDICALISMO
y REPRESENTACIÓN POLÍTICA

**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



CENTRO
DE ESTUDIO
PARA EL
DESARROLLO
NACIONAL

MUJERES SINDICALISTAS



PRESENTACIÓN



Mis Queridas compañeras: Aquí estamos, en un breve lapso de tiempo de la gran historia de las mujeres argentinas, las Mujeres Sindicalistas nos inscribimos como una herramienta de lucha. Somos las que queremos un mundo mejor, un mundo más justo e igualitario, una patria libre y soberana. Somos las que sabemos mejor que nadie que no nos se realizaremos en una sociedad que no se realiza.

Queremos participar, queremos dar las batallas que sean necesarias, y para eso, necesitamos aunar ciertos criterios, tener ciertos puntos de partida en común. Retomando las demandas de las cientos de compañeras que participaron en nuestros primer y segundo Encuentro de Mujeres Sindicalistas de Moreno y de Exaltación de la Cruz, ofrecemos este aporte para la formación e información. Este cuadernillo es una herramienta más para dar las batallas necesarias en nuestros lugares cotidianos: el trabajo, la casa, la calle, el sindicato. No es la única, ni será la última.

Trabajamos junto a Atenea en la conformación de un material de lectura, que esperamos y deseamos sea de consulta constante, para trabajar al interior de las organizaciones sindicales, de los lugares de trabajo, de los hogares. Este material tiene un recorrido por distintos ejes, que me gustaría introducirles:

“Mundo Laboral, Sindicalismo y Participación Política” Así se llama nuestro cuadernillo, y esos son los lugares de plena participación de

Mujeres Sindicalistas. Comenzamos introduciendo el análisis de la participación de las mujeres en el mundo laboral. Si bien se habla de estadísticas referidas a un momento particular en la publicación del mismo, nos sirve de puntapié para tener presente siempre puntos clave que deberemos ir actualizando: el techo de cristal, las diferencias salariales, la carga de trabajo, la doble jornada laboral, la feminización de la pobreza, por citar algunos.

Las mujeres también hacemos política, y en ese hacer, la militancia se consolida en espacios de poder y de conducción del estado, pero ¿cómo se cristaliza la participación femenina en los tres poderes del mismo? También algunos datos estadísticos para analizarla.

Siempre decimos que estamos aquí, como fruto de las luchas de otras que estuvieron antes, como un pequeño homenaje entonces, en la última parte del cuadernillo, breves minutas de grandes mujeres que nos antecedieron, como una manera de tentar a quienes las lean, para que sigan investigando sobre la fabulosa incursión de las mujeres sindicalistas a lo largo de la historia.

Ahora si compañeras, que lo disfruten, este cuadernillo es suyo, es nuestro. Márquenlo, estúdienlo, compártanlo.

Fuimos semilla, florecimos, ahora nos toca crecer y organizar, para un país mejor, ¡más mujeres en todos lados!




VANESA SILEY

Secretaria General de SITRAJU CABA
Secretaria General Primera de FESITRAJU

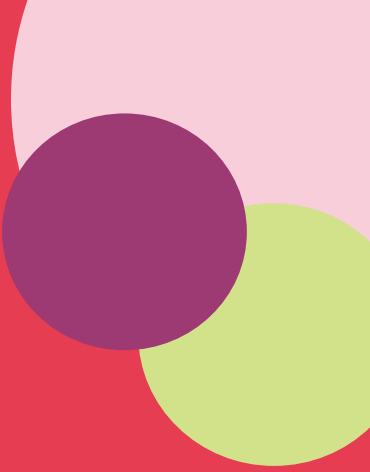


MUJERES, MUNDO LABORAL y SINDICALISMO

**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



El trabajo es un derecho fundamental para la realización plena de mujeres y hombres¹, ya que es el gran organizador de la sociedad, dignifica la vida y otorga identidad. Por esto, el trabajo se convierte en una variable imprescindible para un país equitativo y justo.

¹Sólo a los fines del presente trabajo, hablaremos de género desde la lógica binaria mujer-hombre.

Si analizamos la composición del mundo laboral atravesada por el ENFOQUE DE GÉNERO; podemos vislumbrar que las mujeres somos doblemente vulneradas en nuestros derechos: primero por la participación desigual en este espacio y segundo, porque al acceder de manera desigual al trabajo ocupamos posiciones que siguen reproduciendo el rol social asignado cultural e históricamente a la mujer.

El **ENFOQUE DE GÉNERO** considera que existe una desigualdad entre varones y mujeres que está producida por construcciones culturales y sociales que se reflejan en las diferentes oportunidades, las interrelaciones existentes entre los géneros y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

En tal sentido, es importante analizar qué entendemos por **MUNDO DEL TRABAJO**.

La visión neoliberal considera al trabajo como un bien que se intercambia en el mercado. Este es un espacio que organiza la producción y la distribución a través de la relación de intercambio: salario - prestación. Aquí confluyen oferentes y demandantes, como en el resto de los mercados. También como en otros mercados existe una relación de competencia, los oferentes y demandantes tienen una determinada posición desde la cual pueden tejer diversas estrategias.

Desde nuestra tercera posición (filosofía de Juan D. Perón), no concebimos al trabajo como un bien que se intercambia en el mercado librado a leyes o normas entre privados, sino que debe ser el Estado el regulador y el garante de las causas y consecuencias de dicha relación. Como no estamos hablando de bienes y servicios, sino de hombres y mujeres que acuden al mercado de trabajo a intercambiar su fuerza de trabajo en pos de su reproducción, es importante pensar que este escenario conlleva en su esencia una relación de desigualdad.

La visión neoliberal o la economía ortodoxa hablan de mercado, nosotras lo concebimos como un espacio universal donde nos realizamos los seres humanos, por eso lo denominamos "**MUNDO DEL TRABAJO**".

En situaciones de crisis de empleo el mundo del trabajo distribuye de manera desigual los riesgos y efectos de la misma. En época de crisis, los conglomerados que más asumen sus costos y se ven afectados son aquellos que están compuestos por mujeres, jóvenes y migrantes. Por ejemplo, con los efectos de la crisis económica y social que tuvo lugar en nuestro país a principios de este siglo, la tasa de desocupación general para el 3er trimestre de 2003 ascendía a 16,1%. Aunque esta tasa en el caso de los hombres alcanzaba el 14,8%, en el caso de las mujeres era mucho mayor (17,8%) (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC)).

Es importante desnaturalizar la idea de igualdad de todas las personas en el mundo del trabajo, como si fuesen sujetos sin historia y sin puntos de partida tanto a nivel material como cultural. Es decir, el mundo laboral no es un espacio de intercambio entre iguales. Si partimos del conocimiento de la desigualdad de poder en el mundo laboral y analizamos la participación de las mujeres podemos dar cuenta que las relaciones de poder desiguales son aún más profundas de acuerdo al género.

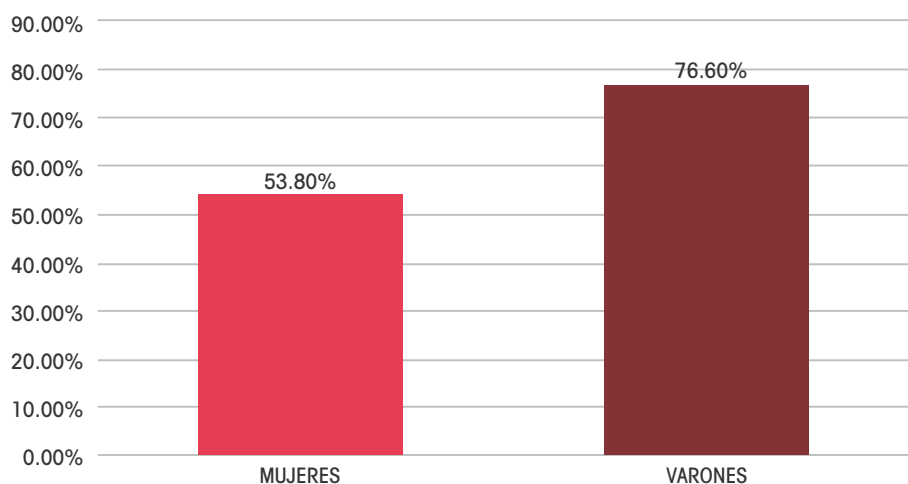
*Este proceso en el cual existe una tendencia en contra de las mujeres o los hogares a cargo de mujeres (jefatura de hogar) se suele denominar **FEMINIZACION DE LA POBREZA**. Esto significa que a medida que aumenta la pobreza, aumenta la brecha de la misma entre géneros.*

LA PARTICIPACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES: ALGUNOS DATOS RELEVANTES.

Como mencionamos anteriormente, la participación femenina en el mundo de trabajo se caracteriza por padecer una doble desigualdad. La primera vinculada a la relación entre el capital y el trabajo, y la segunda centrada unilateralmente en la mujer, como objeto de discriminación y exclusión de este espacio de intercambio.

El primer dato relevante se puede observar en el siguiente gráfico donde se muestra que la tasa de actividad laboral femenina, es decir, el ingreso de las mujeres al mundo de trabajo, es de 53,8%; mientras que la masculina llega a 76,6%. Esto evidencia que existe una diferencia de más de 20 puntos entre la participación de los hombres y la de las mujeres.

TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO (%)



Fuente: Elaboración propia en base a 4to trimestre EPH-INDEC, 4° trimestre 2016

Este primer dato se puede pensar desde la economía neoclásica como algo que se da racionalmente. Es decir, los miembros de un hogar deciden, en función de maximizar la utilidad de cada uno de sus integrantes, qué miembros del hogar participarán del mundo de trabajo. El hogar como una unidad racional y la división del trabajo por género sería la respuesta económica racional que intenta dar respuesta al funcionamiento del mercado (Rodríguez Enríquez, 2010).

*Pero esa explicación tiende a ocultar o invisibilizar las verdaderas relaciones de poder que se concentran en los hogares. ¿Es el Hogar una unidad racional en donde las decisiones se definen armoniosamente? Claro que no, la Economía Feminista se encarga de deconstruir esta mirada sobre el **HOGAR** en base a tres fuertes pilares críticos:*

1. No es el hogar el que debería procurar la maximización

de la utilidad de sus miembros sino más bien son los miembros del hogar los que deben organizarse, tomar decisiones sobre qué empleo tomar, qué compras hacer, cómo resolver el cuidado de los miembros dependientes y todo esto se encuentra atravesado por las leyes que regulan la sociedad en su conjunto e influido por el contexto social.

2. Los hogares no son unidades armónicas. Más bien todo lo contrario, como el resto de los espacios sociales, los hogares son espacios de conflicto y negociación en los cuales las decisiones y el reparto de tareas están influenciados por una racionalidad económica y por pautas culturales y percepciones sobre cuánto hace cada uno

El hogar es un espacio de conflicto y negociación.

o cuánto pone cada uno. Justamente es esa percepción la que ubica en posición de desventaja a las mujeres dado que la contribución económica es más valorada en la sociedad que el trabajo doméstico.

- Esta ubicación del hogar en primer término y de la mujer como consecuencia esconde los mecanismos discriminadores que operan en el mundo del trabajo.

Otro factor importante a tener en cuenta se relaciona con que la mujer en la sociedad sigue estando asociada al espacio doméstico. A pesar de los grandes avances en materia de derechos igualitarios y del incremento de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, se sigue sosteniendo en nuestra sociedad la idea de que la mujer es la encargada de la administración del hogar, del cuidado de los niños y los adultos mayores. Incluso cuando en una familia donde ambos padres participan en actividades productivas remuneradas, suele ser la mujer quien se sigue ocupando del **TRABAJO REPRODUCTIVO**. A esto se lo suele llamar **DOBLE JORNADA LABORAL**.

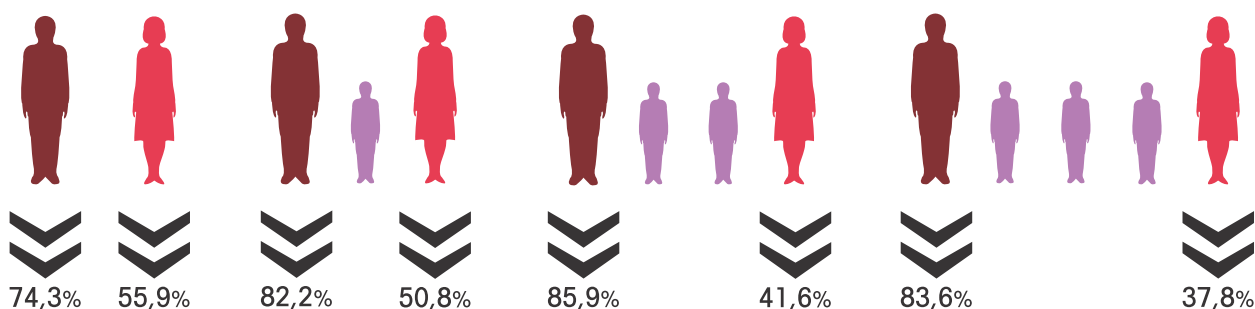
El **TRABAJO REPRODUCTIVO** es el trabajo doméstico no remunerado que incluye tareas

relacionadas al mantenimiento del hogar y de cuidado. El problema de estas tareas es que son asociadas con las mujeres y el rol materno, a las cuales las mujeres dedican el 75% de su tiempo y los hombres un 24% según el Indec (2013). Por ello, se le llama **DOBLE JORNADA LABORAL** a la carga de trabajo que adquiere una persona cuando, además de contar con un empleo por el que obtiene paga, cubre labores domésticas o de cuidados materiales y emocionales no remunerada, en detrimento de su tiempo libre y ocio.

Teniendo en cuenta estos puntos claves para repensar el *hogar*, lo definimos entonces, **como un espacio en donde se define la división de tareas entre el hombre y la mujer de manera desigual**. En función de esto podemos analizar la inserción laboral femenina y concluir de primera mano que está fuertemente determinada por los cambios propios del ciclo familiar.

A continuación, observemos qué sucede con la participación de las mujeres en el mundo del trabajo cuando en el hogar viven menores de 6 años.

TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN EL NÚMERO DE MENORES DE 6 AÑOS EN EL HOGAR POR SEXO (%)



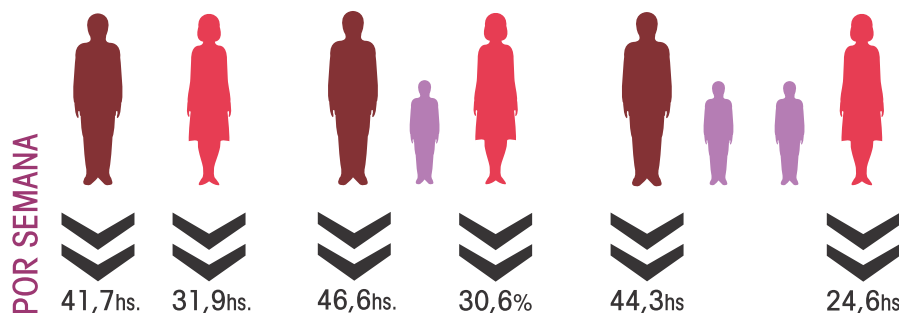
Fuente: Elaboración propia en base a 4to trimestre EPH-INDEC

De acuerdo con el gráfico anterior, a medida que aumenta la cantidad de menores las mujeres se retiran del mundo de trabajo, cayendo la tasa de actividad casi 20 puntos porcentuales entre las que no conviven con menores (55,9%) y las que lo hacen con tres o más (37,8%). Sucede lo opuesto en el caso de los hombres: la actividad laboral aumenta si hay menores en el hogar.

La desigual distribución de las responsabilidades del hogar impacta no solo en la participación de la mujer al mundo del trabajo, sino también en el tiempo que dedican a las diferentes actividades. Este tipo de análisis nos facilita comprender por qué el 12,6% de las mujeres económicamente activas se encuentran subocupadas frente a un 8,5%² en el caso de los hombres.

²Datos extraídos de la Encuesta Permanente de Hogares para el 4to trimestre de 2016.

HRS. PROMEDIO TRABAJADAS EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL SEGÚN EL NÚMERO DE MENORES DE 6 AÑOS EN EL HOGAR, POR SEXO (%)



Fuente: Elaboración propia en base a 4to trimestre EPH-INDEC

Asimismo, las mujeres que conviven sin menores trabajan casi 32 horas por semana, mientras que las que conviven con tres o más, destinan en promedio 3 horas menos que las primeras a su ocupación principal.

Basándonos en los datos expuestos podemos delinear algunas conclusiones. En primera medida que la división sexual del trabajo está fuertemente atravesada por los estereotipos culturales y sociales que vinculan a la mujer con las actividades domésticas y de cuidado. Esos estereotipos se reproducen en todos los ámbitos. En segunda medida, que la presencia de menores en los hogares es un determinante fundamental que contribuye a aumentar las diferencias de género.

Problematicemos entonces la idea de **CUIDADO**.

*Podemos definir al **CUIDADO** como un conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas. Básicamente, se puede agrupar en tres tipos de actividades:*

- **El cuidado directo:** la actividad interpersonal de cuidado.
- **La garantía de las condiciones previas al cuidado:** como ser la limpieza y la compra y provisión de alimentos.
- **La gestión del cuidado:** como por ejemplo coordinar horarios y realizar traslados a la escuela, medico, recreación, etc.-

En la mayoría de los casos, las actividades del cuidado recaen en las mujeres y esto impacta negativamente en su incorporación al mundo del trabajo. Ahora bien, ¿qué

pasaría si pensamos las actividades de cuidado como una actividad de responsabilidad social?

Lo primero con lo que nos enfrentamos al analizar el tema del cuidado es que el marco normativo, leyes y convenios colectivos de trabajo, circunscriben esto a licencias parentales y algunas pocas “por cuidado de familiar enfermo”. Solo las primeras son solventadas en su mínima expresión (90 días para la madre y 2 para el padre según la Ley de Contrato de Trabajo) por el Estado. No sucede solamente que el marco normativo es escaso, sino que el que hay, es mayoritario para mujeres. Esto, profundiza la cristalización de la responsabilidad femenina frente al cuidado (Laya, 2016).

A pesar de tratarse de las tareas necesarias para sostener la base material de la vida, y que contribuyen -al igual que otros trabajos- a generar valor, el trabajo doméstico no cuenta con igual reputación social que el resto de los trabajos. Por este motivo, cuando estas tareas se familiarizan, no se remuneran, y cuando se tercerizan al mercado (bajo contratación de servicios) presentan remuneraciones muy inferiores que el resto de las actividades pagas y también son realizadas casi exclusivamente por mujeres.

En ese sentido, se debe impulsar una reorganización social del cuidado, situando la responsabilidad principal de estas tareas en el Estado. Solamente brindando servicios públicos de cuidado de calidad podrá garantizarse una verdadera igualdad de género en el acceso al mundo laboral, sin penalizar a las familias que no pueden pagar este tipo de servicios.

EL TRABAJO NO ES NATURAL, ES UNA CONSTRUCCION SOCIAL: la segregación ocupacional horizontal y vertical

Continuando con el análisis, hasta aquí sabemos que las mujeres participan menos que los hombres en el mundo de trabajo. Pero nos interesa indagar **¿Cómo se insertan en el mismo? ¿En qué puestos y ramas de actividad?**

Primero que nada, es necesario mencionar que las mujeres sufren más que los hombres las consecuencias de la informalidad laboral. En decir, suelen insertarse más frecuentemente en puestos de trabajo no registrado, con menores garantías de las leyes laborales. Si observamos la tasa de empleo no registrado de las

mujeres notamos que se encuentra casi 5 puntos por encima de la tasa de los hombres (31% y 35,9% respectivamente).

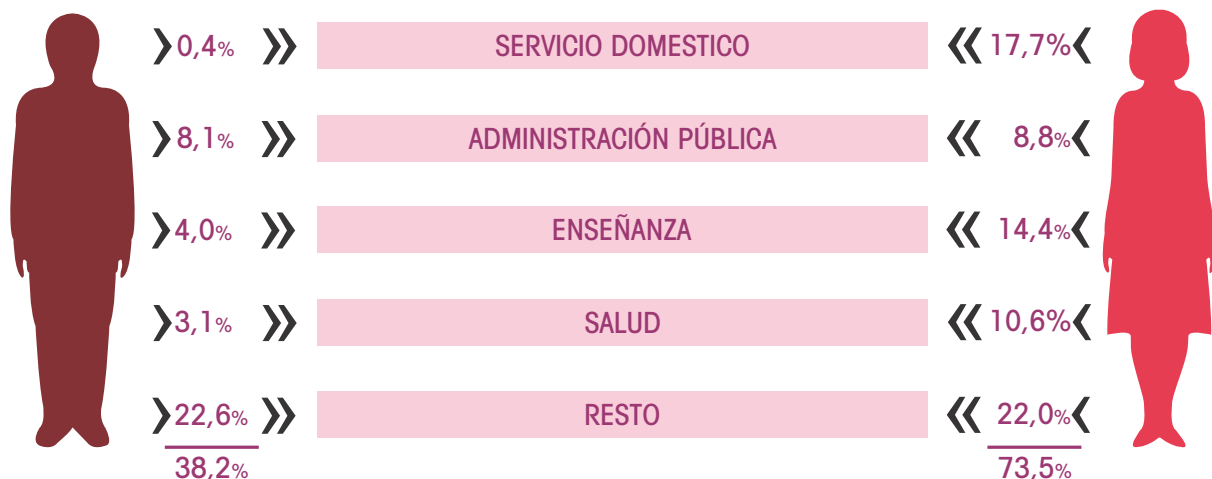
Ahora bien, si analizamos la estructura ocupacional en nuestro país, de los datos se desprende que se reproduce la asignación de tareas que históricamente se les han adjudicado a las mujeres en el ámbito doméstico, cuyo supuesto versa en la creencia de que poseen “naturalmente” una mayor sensibilidad y capacidades asociadas a lo afectivo. En consecuencia, todas las actividades que proveen bienestar y calidad de vida a las personas son

DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS
SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO (%)



Fuente: Elaboración propia en base a 4to trimestre EPH-INDEC Según actividad para ocupados (CAES-1.0)

DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS
SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA DE SERVICIOS POR SEXO (%)



Fuente: Elaboración propia en base a 4to trimestre EPH-INDEC Según actividad para ocupados (CAES-1.0)

mayormente realizadas por mujeres. Por el contrario, las actividades “masculinizadas” son aquellas asociadas a lo racional y al uso de la fuerza física. Es por eso que, por ejemplo, la construcción demanda casi en su totalidad mano de obra masculina, mientras que el sector servicios se compone principalmente de trabajadoras mujeres.

Cabe destacar que sólo se registra una distribución cercana a la igualdad entre ambos sexos en la administración pública.

Pese a la importancia económica de estas tareas, al asociarse lo doméstico con tareas “reproductivas”, y sólo lo “productivo” a lo que tiene valor (y, por ende, precio); se generan importantes diferencias en términos de las remuneraciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL

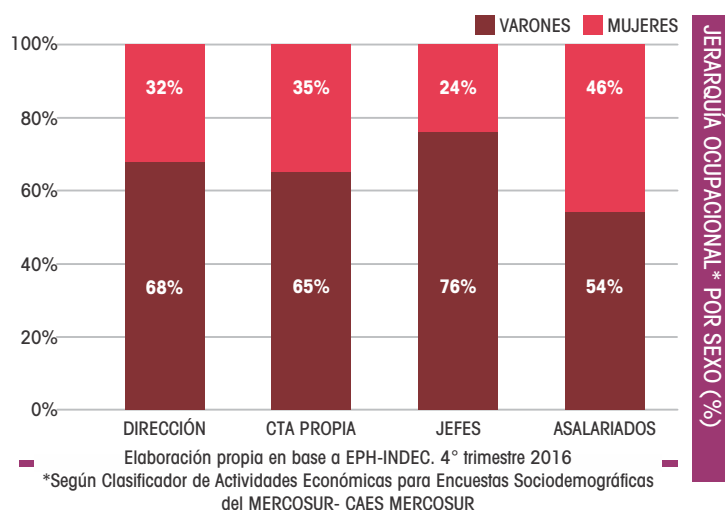
De esta manera la **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL** por género es uno de los factores explicativos de la brecha salarial entre géneros.

*La **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL** es la inserción laboral diferencial asociada al género que opera entre varones y mujeres en la organización del mundo del trabajo, determinando que haya trabajos identificados con mujeres y otros con varones (por ejemplo: la metalúrgica para hombres y la docencia para mujeres).*

Como lo demuestran los datos expuestos existen muchas más ocupaciones y sectores productivos masculinizados que feminizados, por lo que las mujeres tienen menos opciones y oportunidades en el mercado laboral. Asimismo, los varones son mayoría en las actividades económicas con mayor reconocimiento socio-profesional y en los empleos con salarios más altos.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL

También se puede hacer un análisis sobre qué puestos ocupan las mujeres, introduciendo otro indicador, la segregación ocupacional vertical, que podemos observar a continuación:



De estos datos se desprende que el nivel jerárquico que evidencia una mayor diferencia en detrimento de la participación de las mujeres es el de jefatura, ya que apenas un cuarto de los ocupados que se desempeñan como jefes son mujeres. Además, solo un tercio de los ocupados que desempeñan puestos de dirección son mujeres.

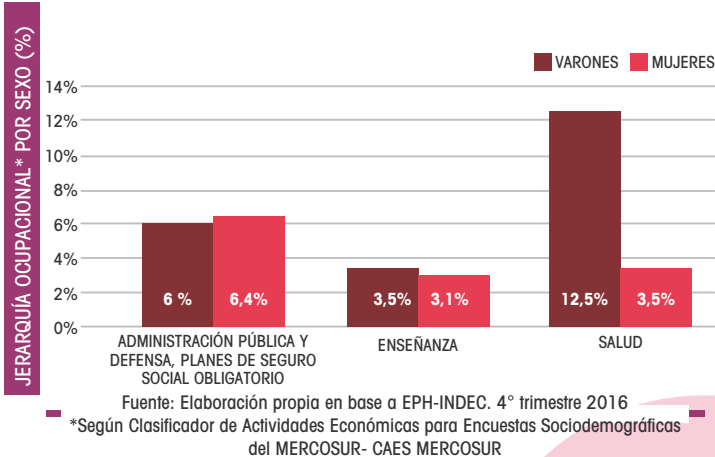
Inclusive en el sector servicios, donde se encuentran las actividades más feminizadas, no se corrobora una proporcionalidad de dicha feminización en los puestos de dirección y jefatura.

Por ejemplo, el 10,6% de las mujeres ocupadas se insertan en el sector de salud, pero solo el 3,5% lo hace

en puestos de jefatura y dirección. En el caso de los varones, sólo el 3,1% de los ocupados se inserta en este sector, pero el 12,5% lo hace en los niveles jerárquicos más elevados. Sólo se observa una paridad en la administración pública.

Esto es lo que llamamos **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL**, la cual opera a través de los distintos niveles jerárquicos que pueden desempeñar los trabajadores y trabajadoras en sus ocupaciones.

*En los estudios de género se denomina **TECHO DE CRISTAL**, al fenómeno que describe las barreras socioculturales invisibles que limitan el crecimiento profesional de las mujeres dentro de las organizaciones y restringen el acceso de las mismas a los espacios de toma de decisiones, a pesar de estar igualmente preparadas que los varones. Las mujeres*



*también padecen un **PISO PEGAJOSO**, que alude a las fuerzas que relegan a las mujeres a dedicarse a la familia y al hogar, y les impide independizarse del ámbito privado.*

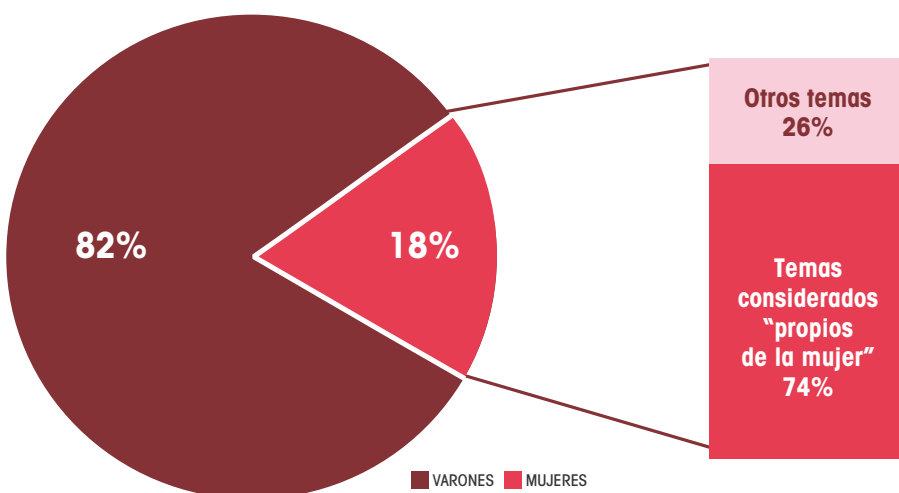
AGENDA SINDICAL DE GÉNERO: LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES GREMIALES

Cuando analizamos la participación de la mujer en los sindicatos, vemos que este techo de cristal también se encuentra presente al interior de las estructuras gremiales.

Tan solo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres.

Además, de ese total el 74% abordan temáticas consideradas “propias de la mujer”, tales como igualdad, género o servicios sociales. Esto quiere decir que las organizaciones sindicales poseen muy pocas mujeres en cargos de jerarquía y reproducen la desigualdad existente al interior del mundo del trabajo.

SECRETARÍAS, SUBSECRETARÍAS Y PROSECRETARÍAS SEGÚN SEXO (%)



Con el fin de tener en cuenta cuales son los temas que aún están pendientes para mejorar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y la calidad en las que se insertan, podemos focalizar algunos ejes para poner en la agenda del movimiento obrero organizado a los fines de optimizar y aggiornar los estándares de representación del conjunto de sus bases.

Fuente: Elaboración propia en base a Informe de CTI-Género (MTEySS), Abril 2016.

1. MATERNIDAD

Una de las principales dificultades que enfrentan las mujeres para acceder o incluso mantener un trabajo es la maternidad. Con el fin de garantizar ese acceso o esa continuidad son necesarias medidas tales como:

- Extender las licencias por maternidad, co-maternidad, paternidad y co-paternidad (sin distinción de sexo) por más de 180 días.
- Contemplar en las licencias a las familias LGBTQI.
- Establecer guarderías en los lugares de trabajo o subsidios igualitarios para jardines maternos.
- Proteger el empleo y fomentar la no discriminación hacia la mujer.
- Hora de lactancia: Reducir la jornada laboral una hora y media por media y extenderlo a adopción.
- Crear las licencias por cuidados familiares con el mismo espíritu que las parentales.

2. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se expresa en la vida cotidiana de las mujeres para seguir reproduciendo la desigualdad. Retomando la Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tipifica cinco formas en las que se puede dar esta violencia: simbólica, económica, psicológica, mediática y física.

Para abordar esta problemática, es necesario llevar adelante medidas que la visibilicen, ya que muchas mujeres se encuentran escondidas detrás de costumbres muy arraigadas. Por ejemplo, la subestimación de la palabra de las mujeres en las discusiones, los chistes machistas o su cosificación en los medios de comunicación. Además, es necesario garantizar mecanismos de contención y atención para las víctimas en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

Para luchar contra la violencia de género en el ámbito laboral se vuelve necesario promover:

- Licencias para mujeres víctimas de violencia de género.
- Protocolos de actuación en los ámbitos laborales y en cada sindicato.
- Cursos de formación y concientización en perspectiva de género para varones y mujeres.

En contextos de crisis económica y aumento de las desigualdades, las más golpeadas son las mujeres: sin autonomía económica es más difícil para una mujer víctima de violencia salir de esa relación.

3. BRECHA SALARIAL

- Los ingresos laborales de las mujeres son en promedio un 27% inferior al de los hombres, de acuerdo con el 1er trimestre de 2017 relevado por la Encuesta Permanente de Hogares.
- Las diferencias salariales por género son menos marcadas en tareas que requieren algún grado de calificación o formación superior, pero se profundizan en las tareas labores no calificadas.

El conocer estas diferencias salariales nos indica la urgencia sobre el diseño de leyes o políticas públicas que garanticen la igualdad de remuneración.

4. PARTICIPACION IGUALITARIA DE LAS MUJERES

En cualquier cargo y no solo en cuestiones de género:

- Cumplir con el cupo actual en las organizaciones sindicales
- Participación como delegadas paritarias
- Reforma de estatutos para fomentar la participación
- Una y uno, como proyecto en la conformación de listas.



MUJERES y REPRESENTACIÓN POLÍTICA

**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



La presencia creciente de las mujeres fuera del hogar no tiene una correlación en los campos de poder. La irrupción masiva de las mujeres en el mundo del trabajo, la mayor presencia en las universidades, las movilizaciones en las calles no se reflejaron en una equitativa **PARTICIPACIÓN POLÍTICA** de las mujeres.

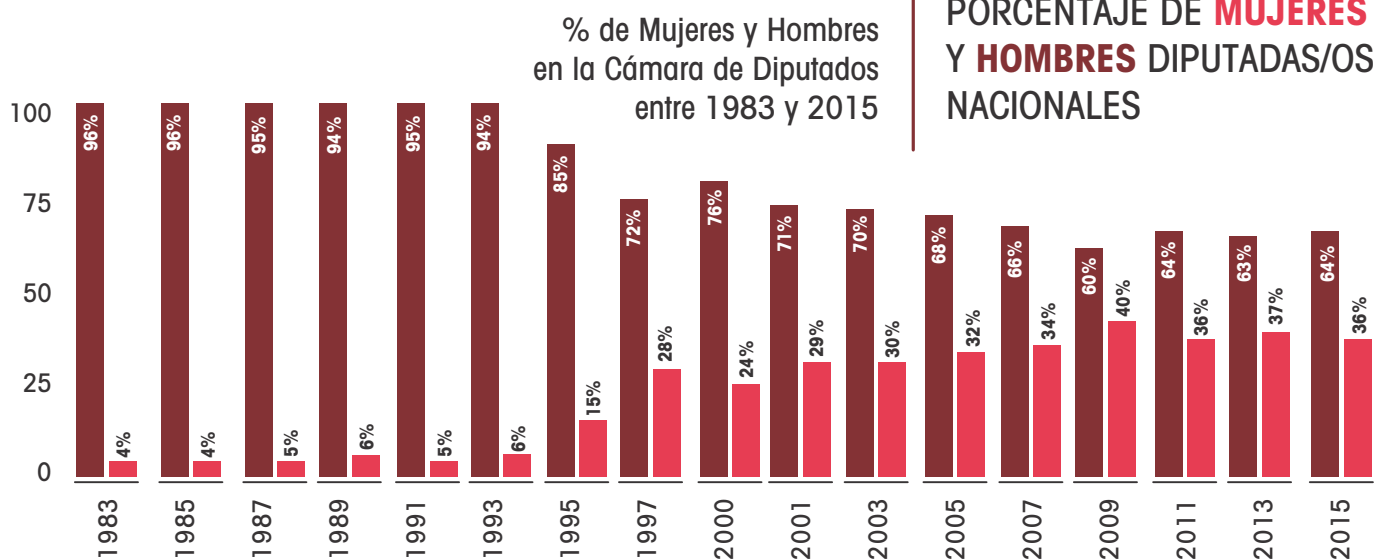
*El derecho a la **PARTICIPACIÓN POLÍTICA** de las mujeres se puede definir como “El derecho (...) al acceso y la plena participación en la vida política y pública lo que implica un ejercicio real y efectivo del poder político, así como del proceso de toma de decisiones en todas las esferas de la vida pública y política en igualdad de condiciones con los hombres y sin discriminación de ningún tipo” (Caminoti, 2017: pág 10).*

REPRESENTACIÓN EN EL PODER LEGISLATIVO

La Ley 13.010 de sufragio femenino, sancionada el 23 de septiembre de 1947, les reconoció a las mujeres sus derechos políticos. Esto fue posible merced a una larga lucha, que con sus raíces en el siglo XIX y de la mano de sufragistas de distintos partidos políticos. El peronismo convirtió esa lucha en un derecho y fue Eva Perón quien condujera ese salto de realidad efectiva. Cuatro años más tarde, el 11 de noviembre de 1951, las mujeres participamos por primera vez en las elecciones nacionales. Hubo 3.500.000 votantes, el 90% del padrón. Dichos resultados otorgaron 24 bancas de diputadas y 9 de senadoras a mujeres, todas del PJ.

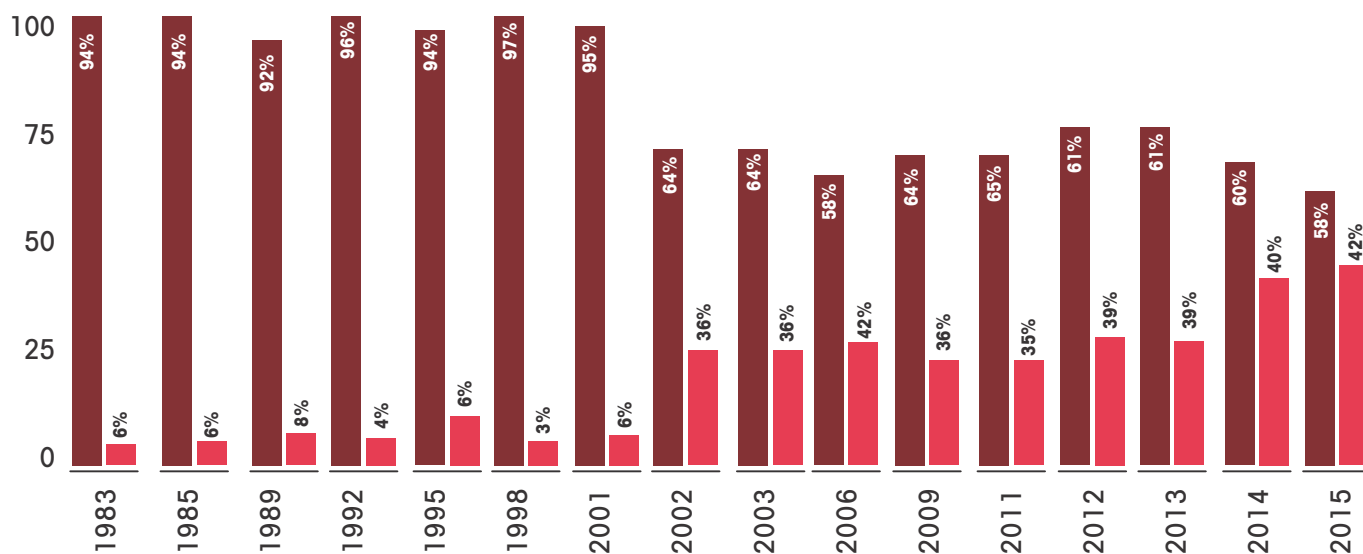
incorporar candidatas en las listas de todos los partidos políticos. La Ley 24.012 (Ley de Cupo Femenino) fue determinante para ampliar la participación de las mujeres en el Congreso y ubicó al país como un modelo para otros Estados. En 1994, la Reforma Constitucional incorporó el principio de igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios (art. 37), facultando al Congreso de la Nación a impulsar acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral (art. 75, inc 23).

Cuarenta años más tarde, en 1991, Argentina fue pionera en el diseño de cuotas electorales que obligaron a



% de Mujeres y Hombres
en la Cámara de Senadores
entre 1983 y 2015

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SENADORAS/ES NACIONALES



El impacto directo de la Ley de Cupo Femenino se tradujo en un considerable aumento del número de legisladoras nacionales. El cupo se aplicó por primera vez en la renovación parcial de la Cámara de Diputados en 1993 y la participación de las mujeres se elevó de 5% a 14%, cifra que se duplicó a partir de la siguiente elección. Diez años más tarde, la proporción de diputadas superaba el 30% del total de las bancas y ascendía a 40% en 2008. El crecimiento de la participación de las mujeres fue todavía más acentuado en el Senado, donde pasó de 6 a 37% en la primera elección directa (2001).

Un ejemplo interesante sobre la necesidad de reflexionar en torno a la cuota femenina en las cámaras legislativas es lo ocurrido en la votación de la Ley De Aprobación Del Protocolo Facultativo de la CEDAW en 2007, la cual representaba un avance sustancial en materia de derechos de las mujeres. En el Senado tuvo 32 votos a favor, de los cuales el 40% provino de las mujeres. En Diputados, 2/3 de las mujeres lo votó afirmativamente, duplicando la cantidad de hombres. Incluso, entre los legisladores varones hubo un alto porcentaje de ausentismo. Fue gracias a la coalición de las legisladoras mujeres de diferentes partidos dentro y fuera del Congreso que se logró su aprobación.

Sin embargo, desde el 2009, Argentina ingresó en una

meseta manteniendo el porcentaje mínimo exigido de representación femenina en las cámaras y perdió su lugar de liderazgo mundial. Pasó del puesto 6 al 28 en el ranking de Unión Parlamentaria. Por eso hoy, en el año 2017, hablar de participación política de las mujeres es hablar de paridad. El debate en torno a la LEY DE PARIDAD DE GÉNERO trajo a la memoria las discusiones generadas a principios de los 90 cuando se estableció el cupo mínimo y la necesidad de generar alianzas de género multipartidarias para fortalecer el debate por una mayor democratización. Sorprendentemente, o no, quienes levantan las banderas contra este proyecto siguen utilizando los mismos argumentos que se utilizaron 30 años atrás.

En octubre de 2016, la Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires aprobó la LEY DE PARIDAD DE GÉNERO la cual establecía un cupo del 50% de los lugares en las listas para mujeres y se dispuso que el orden para su confección debía tener una «alternancia y secuencialidad entre géneros». Además, estableció que se tomaría en cuenta el género que aparecía en el DNI del candidato y no el sexo biológico.

Luego de la aprobación de la ley provincial, el Senado de la Nación aprobó un proyecto de Paridad de Género con 56 votos a favor y 3 en contra. El proyecto propone modificar el

artículo 36 bis del Código Nacional Electoral para establecer un cupo del 50% y con alternancia en las listas. Además, propone establecer un cupo del 50% en las listas de elecciones partidarias, aunque en ese caso sin necesidad de alternancia en los puestos que ocupan varones y mujeres. El proyecto fue remitido a la Cámara de Diputados de la Nación y aún espera su tratamiento.

Es importante señalar que esta ley no solo genera transformaciones a nivel cuantitativo, sino también a nivel simbólico, reconociendo una ciudadanía equitativa para todos y todas.

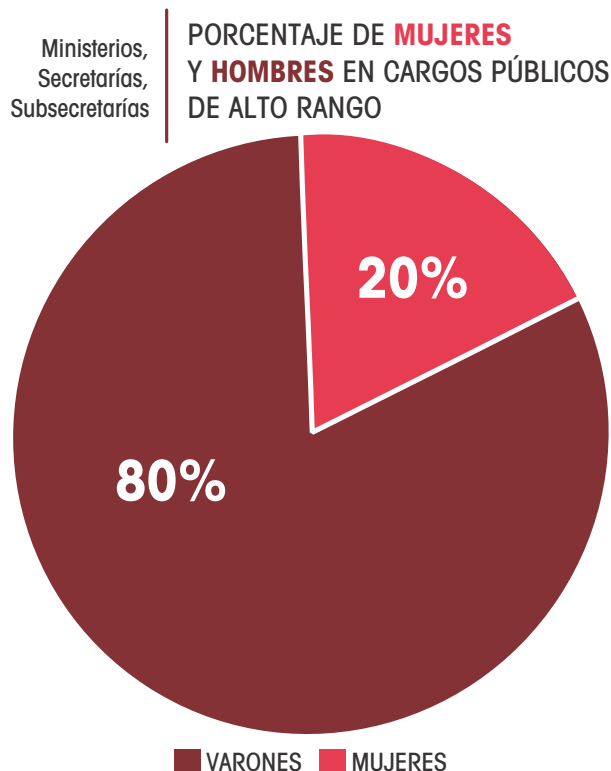
De acuerdo con la Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria elaborada por el PARLATINO elaborado en 2014, existen dos tipos de criterios de paridad

en la competencia electoral: la vertical y la horizontal. La primera refiere a la alternancia y secuencialidad de mujeres y hombres en las listas plurinominales y, en los casos de listas uninominales, a la incorporación de candidaturas suplentes del género opuesto al del titular. A diferencia del tipo vertical, la paridad horizontal implica la participación igualitaria de mujeres y varones en los encabezamientos de lista. Así, cuando una misma fuerza electoral se presenta en varios distritos en simultáneo, debe tener encabezamientos proporcionales de cada género. Si el partido o alianza se presentara en un solo distrito, el criterio de paridad horizontal podría aplicarse alternando encabezamientos femeninos y masculinos consecutivamente en cada elección.

REPRESENTACIÓN EN EL PODER EJECUTIVO

El “techo de cristal” es evidente al analizar los cargos públicos de alto rango en la Administración Pública Nacional (APN). Allí, la representación de las mujeres es notablemente menor: tal como se muestra en el gráfico siguiente tan solo 2 de cada 10 cargos del primer nivel operativo son ocupados por mujeres a septiembre de 2017.

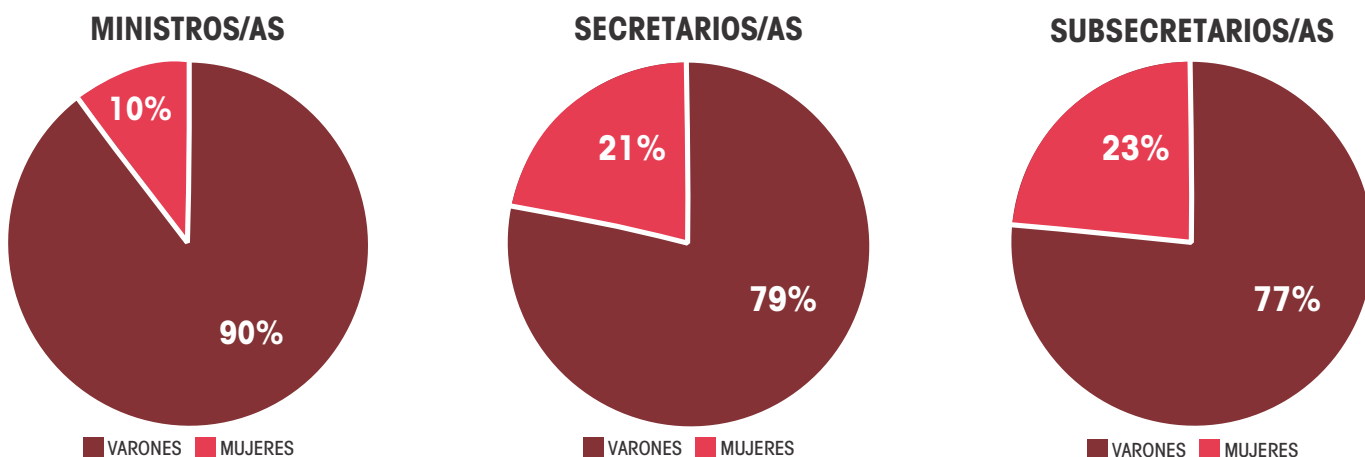
En los gráficos siguientes podemos observar que a medida que se desciende en el nivel jerárquico las mujeres obtienen un escaso aumento de participación. Las mujeres pasan de ocupar el 10% de los cargos de Ministro/a al 21% de los cargos como Secretarios/as y el 23% como Subsecretario/a. Comparado con mayo de 2017, disminuyó la participación de mujeres en cargos de



Ministro/a al renunciar la responsable de la cartera de Relaciones Exteriores y Culto, Susana Malcorra. Ahora solo 2 de los 21 Ministerios son conducidos por mujeres.

El siguiente gráfico presenta la información desagregada por cada uno de los veintiún Ministerios que componen

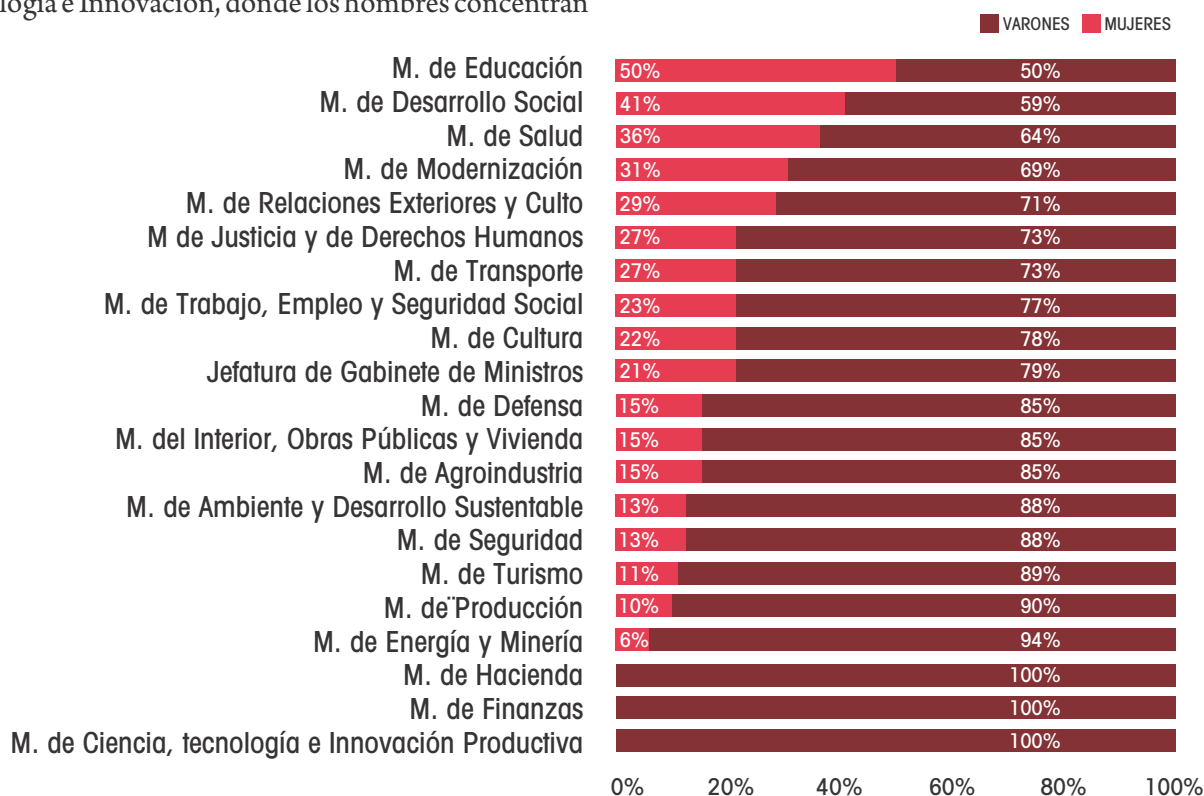
la APN. El Ministerio de Educación, tras la separación del área de Deporte, quedó con la mayor concentración de mujeres en cargos de alto rango con un 50% de participación. Le siguen el Ministerio de Desarrollo Social (41%) y el Ministerio de Salud (36%). Esto



demuestra cómo incluso la inserción política de las mujeres muchas veces se encuentra relacionada a las temáticas de cuidado.

El estereotipo de la mujer preocupada por los cuidados es la contracara del hombre encargado de la administración y lo técnico. Al igual que el año pasado, no existe participación femenina en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, donde los hombres concentran

el 100% de los altos cargos. A esta tendencia de nula participación femenina se suman el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Finanzas, los cuales hasta 2016 estaban fusionados en un solo ministerio donde la participación femenina alcanzaba el 18%. Para el caso de los demás ministerios la participación femenina oscila entre un 6% y un 33%.



PARTICIPACIÓN EN EL PODER JUDICIAL

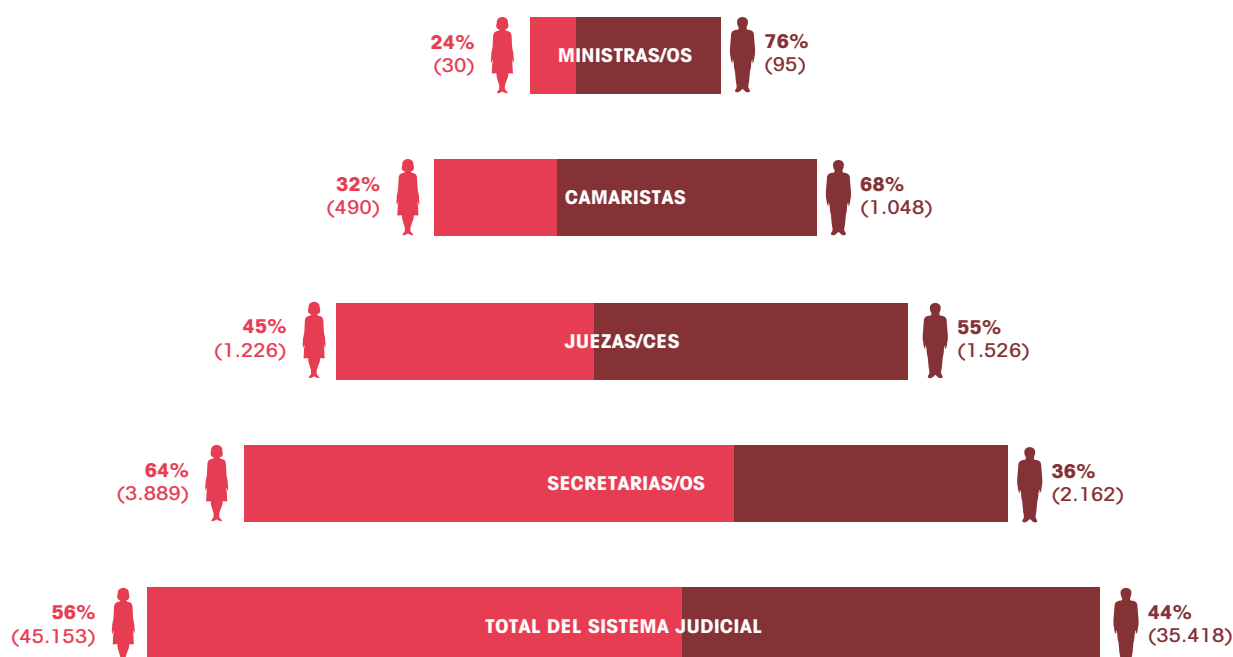
Veamos cómo se refleja en el Poder Judicial la escasa participación de la mujer en los espacios de poder.

Según el Mapa de Género de la Justicia Argentina (Oficina de la Mujer de la CSJN, 2015), del total de los integrantes del Poder Judicial (110.749 personas), la mayoría son mujeres: un 56%. Sin embargo, esta proporción baja drásticamente entre los cargos jerárquicos. Entre los jueces, por ejemplo, sólo el 45% son mujeres. La cantidad de mujeres es aún más baja entre los jueces de Cámara: menos de un tercio son mujeres. Además, así como veíamos la distribución desigual por sexo en cada Ministerio del Poder Ejecutivo, pasa algo similar en los fueros. Por ejemplo, en Seguridad Social, Trabajo y Civil las mujeres representan entre un 43% y un 51% de la magistratura, mientras que en el otro extremo se ubican los fueros Criminal y Correccional Federal, Electoral y Penal Económico con un porcentaje de magistradas que oscila entre el 6% y el 13%.

En la Corte Suprema de Justicia sucede algo bastante similar. Desde el retorno de la democracia en 1983, fue

exclusivamente masculina, hasta los nombramientos de Elena Highton de Nolasco y Carmen Argibay en 2004³, propuestas ambas por el entonces presidente Néstor Kirchner. Antes sólo existía el antecedente de Margarita Argúas, quien ejerció el cargo entre 1970 y 1973. La Corte mantuvo la composición con dos mujeres entre sus siete miembros hasta la muerte de Argibay en 2014. Luego de la muerte de otro de sus miembros, Enrique Petracchi, las renunciadas de Eugenio Zaffaroni y de Carlos Fayt, la Corte quedó compuesta de una mujer y cuatro hombres: Elena Highton de Nolasco, Horacio Rosatti, Ricardo Lorenzetti, Juan Carlos Maqueda y Carlos Rosenkrantz.

Podríamos preguntarnos, al igual que en el caso del cupo femenino del poder legislativo, si la presencia de mujeres garantiza una perspectiva feminista. Si bien puede haber mujeres que reproduzcan una perspectiva machistas, el lugar de minoría agrava los riesgos de que los intereses y reclamos de las mujeres no sean comprendidos y procesados institucionalmente.



Fuente: Corte Suprema de Justicia de Argentina.
<https://www.csjn.gov.ar/om/mgr/v2015/arg.html>

³El Decreto 222/03, que establece el procedimiento a través del cual tienen que designarse a los jueces de la Corte, señala que deben tenerse en cuenta las “diversidades de género, especialidades profesionales e integración con un sentido regional y federal”.

NOSOTRAS CAMINAMOS PORQUE OTRAS CAMINARON ANTES...

Las mujeres cargamos con el peso estigmatizador de la historia (o, a decir verdad, de quienes la escribieron). A quienes tomaban protagonismo, se las confinó a ser las “pecadoras” o las “brujas”. O se las invisibilizaba, como si nunca hubieran existido. En los manuales escolares pueden contarse con una mano la referencia a mujeres que defendieron sus tierras ante la llegada de los españoles o que lucharon por la independencia latinoamericana. Y de esas pocas, la mayoría fueron incorporadas recientemente, en los últimos años, cuando se comenzó a revalorizar el lugar de algunas de ellas como Juana Azurduy o Eduarda Mansilla.

Al convulsionado clima político y social de nuestro país hacia fines del siglo XIX, se sumaron, impulsadas por los y las militantes y activistas inmigrantes, dos corrientes ideológicas que serán retomadas por la clase obrera: el socialismo y el anarquismo. Ambas corrientes le dieron

importancia a la actividad sindical y tuvieron participación de mujeres, aunque no tanta como de hombres. La idea de la “función natural” de la mujer era muy influyente, incluso para los sectores más progresistas.

Entre las primeras organizaciones gremiales de trabajadoras estaba la Sociedad Cosmopolita de Obreras Costureras (fundada en 1884), la sociedad de Tejedoras y Devanadoras, de Chalequeras y Pantalonerías, de Costureras de Registro y de Obreras Modistas y Sastres de Señoras. En 1903 se funda la Unión Gremial Femenina (UGF) de la mano de Fenia Chertkiff y Cecilia Baldovino.

A LO LARGO DE LA HISTORIA, CIENTOS DE MUJERES LUCHARON POR NUESTROS DERECHOS. VISIBILIZARLAS ES CLAVE PARA FORTALECER LA ORGANIZACIÓN DE NUESTRO COLECTIVO.

“Todas las mujeres no pueden ser Luisa Michel, Emma Goldman o Rosa Luxemburgo. Estas heroínas de las reivindicaciones proletarias son excepciones raras. ¡Si todas las hembras desearan obrar como ellas, se acabarían en el mundo las novias y madres!”

Mensaje aparecido en una edición de la época del diario anarquista La Protesta

La primera huelga docente: las maestras que desafiaron a Sarmiento

Tres años antes de la sanción de la Ley de Educación Común de 1884, conocida como Ley 1420, se organizó la primera huelga docente del país. En 1881, durante la presidencia de Roca, nueve maestras de la Escuela Graduada y Superior de San Luis reclamaron a Sarmiento, el entonces Superintendente General de Educación, por el atraso de cuatro meses en el pago de sus sueldos y en contra de los recortes en los sueldos de todos los empleados públicos que se venían aplicando desde

1874. La huelga fue encabezada por Enriqueta Lucero de Lallemand, esposa de Germán Avé Lallemand, uno de los precursores de la primera celebración del 1º de mayo en 1890.

Virginia Bolten: la joven que arrastraba multitudes.

Virginia Bolten fue una mujer feminista, sindicalista y anarquista. Hay dudas sobre su nacimiento: algunas versiones dicen que fue en 1870 en San Luis, otras en 1890 en Uruguay. Lo cierto es que se radicó en la zona



norte de la ciudad de Rosario (provincia de Santa Fe), en el barrio obrero que se había levantado en las cercanías de la Refinería Argentina de Azúcar, una gran planta industrial que se inauguró en 1889,

donde consiguió trabajo. Se dice que la columna de personas que marchó por primera vez para conmemorar el Primero de Mayo estaba encabezada por Virginia Bolten. Se la recuerda como una gran oradora: “Hay en Rosario una joven puntana de palabra enérgica y dominante que arrastra multitudes” señalaba Biolet Masse. También dio lugar a la palabra escrita de varias mujeres cuando, entre 1896 y 1897, editó “La voz de la Mujer”, un periódico comunista-anarquico. Su lema era “Ni Dios, ni Patria, ni Marido”.

***Doña María Roldán:
protagonista en el 17 de octubre.***

Viviendo en Berisso desde los años 30, entró a trabajar en el frigorífico de Swift en 1944 para poder costear los medicamentos de su hijo. Trabajaba en la parte de la picada con otras 1.200 mujeres y se convirtió en la primera delegada mujer de la planta. Gran militante y oradora, la noche misma del 17 de octubre de 1945 es una de las pocas personas que hablan a la multitud en la Plaza San Martín de La Plata y en la Plaza de Mayo, exigiendo la liberación de Perón.

Acompañó a Reyes en el Partido Laborista y en 1957 dejó el frigorífico para cuidar a sus hijos.

María Roldan falleció el 3 de julio de 1989 con el mismo espíritu militante de siempre.



Marina Vilte: te seguimos buscando.

Marina era maestra y Secretaria General del Gremio Docente de Jujuy, provincia donde nació en 1938. En 1973, cuando se produce la unificación de los trabajadores de la educación en Huerta Grande nace CTERA y ella es elegida para integrar la junta ejecutiva. El mismo 24 de marzo de 1976, día que dio comienzo a la última dictadura cívico-militar de nuestro país, Isauro Arancibia, Secretario Adjunto de CTERA, es acribillado a balazos junto a su hermano Arturo, en la sede de ATEP (Asociación Tucumana de Educadores Provinciales), Marina también fue detenida y alojada en el Penal de Villa Gorriti. Compañeras de encarcelamiento como “Joko” Martina Chávez, aún la recuerdan cantando coplas folclóricas que se escuchaban en todo el pabellón. Le concedieron la libertad por poco tiempo. Fue secuestrada desaparecida el 31 de diciembre de 1976, a las cinco de la mañana, en su ciudad natal y de su propia casa. Ella forma parte de los 600 Maestros Detenidos/as Desaparecidos/as.



***Mary Sánchez y Marta Maffei:
las que dieron clase.***

Mary Sánchez, fue una de las fundadoras del Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (Suteba) y se convirtió en la primera mujer que integró la mesa de conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT). De joven durante los 70, militó en la Juventud Universitaria Peronista (JUP), trabajó en numerosas campañas alfabetizadoras. Llegó a estar al frente de la Confederación Trabajadores de la Educación Argentina (Ctera) desde donde montó la histórica “Carpa Blanca” frente al Congreso Nacional para oponerse a las políticas del menemismo que ponían

en peligro a la educación pública. Fue también una de las impulsoras del plan FinEs, programa con el que millones de adultos pudieron terminar la escuela secundaria. Marta Maffei fue la sucesora de Mary Sánchez como secretaria general de la Confederación de Trabajadores de la Educación (Ctera). Es un dato curioso que hasta la llegada de Mary Sánchez no había habido ninguna mujer al frente, a pesar de estar conformada en 85 % por mujeres. Desde allí, sostuvo la resistencia a las políticas contra la educación pública a través de la instalación de la Carpa Blanca. Fue también una de las fundadoras de la CTA.



ENTREVISTA

“Las trece mujeres que vivían en el aire”
**SOBRE LA EXPERIENCIA DE ORGANIZACIÓN
Y LUCHA SINDICAL DE ALICIA CASTRO**

Alicia nos recibe en su casa, amable y cálida y justa. Nos cuenta cómo desde sus inicios la lucha por la discriminación de la mujer en el trabajo, en el sindicalismo y en la política se convirtió en la búsqueda de la justicia social. Nos hace pensar, nos lleva con sus palabras de un lado al otro, pero seguimos en el mismo lugar. **Nos dice: “cuando vos admitís la desigualdad en un terreno, estás más abierto a admitir la desigualdad en otros terrenos”.**

Ana Paula Capaldi: Primero, gracias por recibirnos y darnos un momento de tu tiempo para pensar y reflexionar sobre el tema de la desigualdad de la mujer tanto en el mundo del trabajo como en las organizaciones sindicales o políticas, para arrancar nos gustaría que nos cuentes tus inicios en la Asociación Argentina de Aeronavegantes...

Alicia Castro: Mis primeras luchas tuvieron que ver con el tema de discriminación de la mujer, porque las tripulantes de cabina de Aerolíneas -en ese momento se llamaban azafatas- no podíamos ascender a Comisario de Abordo ni a Jefe de Cabina, que era una carrera mucho mejor remunerada y con mayores responsabilidades. Yo empecé a volar en los ‘70, ya para los ‘80 hacía diez años



que volaba y un día me di cuenta de que estaba harta: era instructora del avión más grande de la compañía, el Boeing 747, pero tenía que seguir bajo las órdenes de un comisario a lo mejor 10 años más joven que yo, o más nuevo que yo, simplemente por ser varón. Entonces empecé a luchar para conseguir que las mujeres pudiéramos ascender a Comisarias y Jefas de Cabina. Fue una lucha dura, el sindicato estaba conducido por Mariano Belgrano, que no solo era machista sino también radical; ¿qué quiero señalar con esto?, que

Aeronavegantes era el único sindicato que tenía el radicalismo en ese momento, así que lo cuidaban como oro; era la época del gobierno de Alfonsín y tenían mucho apoyo oficial. Fue difícil desafiarlo.

Nos empezamos a reunir y a organizarnos, éramos 13 mujeres. Éramos pocas las que nos atrevíamos a enfrentar al machismo porque, como ustedes saben bien, *el machismo termina por convencer a la mujer de que no tiene capacidad*. Es decir, mina la autoestima de la mujer.

Paula Monteserin: ¿Cuál era la razón del no ascenso de la mujer a comisario? ¿Había una razón? ¿O era simplemente por ser mujer?

AC: Solamente los hombres eran Comisarios y Jefes de Cabina, así como también había sólo pilotos hombres. Es decir, el ascenso en la carrera y las mejores remuneraciones estaban reservadas sólo para los hombres. Hoy parece increíble, parece insólito, pero entonces era normal, estaba naturalizado.

APC: Escuchamos tu intervención en el Encuentro de Mujeres Sindicalistas y nos llamó la atención tu afirmación de que tu primera identidad fue la sindical. ¿Qué entendías o concebías vos de esa experiencia o identidad sindical? Es decir ¿Cómo se constituyó tu propia identidad sindical?

AC: Bueno así como les estoy contando, primero indignada. **La indignación es un gran motor político, de las rebeliones en general.** Empezamos a organizar mujeres para crear conciencia contra la discriminación y para tratar de elevar la autoestima; porque **la mayoría de las mujeres estaban convencidas de que no podían.** Cuando yo las trataba de animar, algunas dudaban: “Bueno, pero vamos a tener que abrir la puerta del avión, vamos a tener que contar el bar y a los pasajeros...”, tareas que como realizaban los varones, las mujeres se terminaban convenciendo de que no las podían hacer. Así nos fuimos rebelando, organizando, y luego fuimos sumando otras cuestiones a nuestra lucha sindical. Empezamos a concurrir a las asambleas, tomando más y más participación en el sindicato, que aunque la mayoría

de las tripulantes eran mujeres había estado siempre conducido por hombres y predominaba el machismo más rancio.

Fue una lucha dura porque ese no es un sector tradicionalmente asociado a luchas gremiales. No era un grupo que hubiera participado en otras reivindicaciones, la mayoría no había ido nunca a una movilización. Fuimos incorporando temas, sobre todo frente a la privatización de Aerolíneas. Nosotros, mi grupo, se opuso radicalmente a la privatización mientras que el oficialismo la aceptaba. De ahí surgió un crecimiento de nuestra participación.

PM: ¿Con qué identificas al sindicalismo?

AC: Con la lucha, con la lucha permanente, con la reivindicación cotidiana de las causas justas. Sobran los motivos para luchar y para organizarse ¿no? Organizar, eso es clave.

Las organizaciones sociales pueden expresarse y protestar, pero sólo los sindicatos tienen la capacidad de cambiar las condiciones de trabajo y de vida.

También trabajamos para quitarle el sexismo a la condición de azafata. Conseguimos, ya como Secretaria General, tener una patente de vuelo habilitante, un certificado de idoneidad, igual que los técnicos. Esto servía a dos propósitos: primero, a profesionalizar y jerarquizar a los y las tripulantes de cabina; sobre todo en tiempos de Menem, que cuando hacíamos huelgas intentaban reemplazar a los tripulantes de un día para el otro. Una suerte de mcdonalización del trabajo, típica de los años 90. En cambio, teniendo una licencia se impide la casualización del trabajo, porque tenés que hacer un curso y estar habilitado por las autoridades aeronáuticas para poder volar. Segundo, cambiar el término “azafata” por el de Tripulante de Cabina, contribuye a quitarle el carácter sexista.

APC: Con toda esa experiencia de indagaciones y lucha, ¿para vos cuáles fueron los grandes logros del movimiento obrero en cuestiones de género?

AC: Yo no suelo limitar las cuestiones de género a los temas específicos como licencias por maternidad, por ejemplo, porque por formación creo que un avance del género es la igualdad de oportunidades. Así como luchamos contra el sexismo en la aviación, también en el caso de Austral que sólo contrataba mujeres logramos que se incorporaran hombres a la profesión. **Creo que la lucha contra la discriminación pasa por la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre.**

Logramos que el sindicato de Aeronavegantes, que era un sindicato pequeño, irrelevante y elitista, se uniera a la lucha del transporte en la Argentina. Formamos la UGTT -Unión General de Trabajadores del Transporte- con Moyano, Palacios, Schmid, Marcos Castro, entre otros, y luego formamos el MTA -Movimiento de Trabajadores Argentinos-. Durante un tiempo mis compañeros y compañeras cuestionaban qué estábamos haciendo los tripulantes de cabina junto a los camioneros y colectiveros, no entendían cuál era el sentido de esa unidad, pero lo fueron comprendiendo con los resultados de la lucha conjunta.

También promovimos la internacionalización de nuestra lucha, fuimos activos militantes en la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), que tiene sede en Londres y reúne a 5 millones de trabajadores y trabajadoras de todas las ramas del transporte, en el mundo entero. La información y formación que logramos en la ITF, el papel de la solidaridad a nivel internacional jugó un rol muy importante cuando dimos la pelea por la recuperación de Aerolíneas, la defensa de los puestos de trabajo, la lucha por la re-estatización, contra la desregulación y la política de Cielos Abiertos. **Yo creo que los logros importantes fueron esos, la eliminación de la discriminación, la profesionalización de nuestros tripulantes de cabina, el histórico salvataje de Aerolíneas Argentinas - Austral y de la industria aerocomercial argentina. Eso fue importante, estoy orgullosa de eso, sí.**

Lamentablemente son logros que hoy se están diluyendo porque el sindicato actualmente está admitiendo la política de Cielos Abiertos y el ingreso de aerolíneas de

bajo costo, que van a degradar no sólo la industria aerocomercial, también a la seguridad y al empleo. Esa experiencia de organizar un gremio a partir de **13 mujeres que vivíamos en el aire** es extraordinaria, porque demuestra que se puede organizar cualquier colectivo cuando uno está convencido, con voluntad y con objetivos claros.

APC: También con vocación...

AC: Sí, la vocación... yo creo que la vocación se va asentando, se va definiendo. Yo tuve muchas dudas al principio cuando me presenté como delegada sindical porque era consciente de que me iba a absorber todas las horas del día. Fue una decisión de vida, que felizmente los compañeros y las compañeras me llevaron a tomar. Hasta hoy estoy agradecida.

PM: En algunas de tus intervenciones públicas escuchamos que hablas de esta experiencia como tu universidad... ¿Cuáles fueron tus referentes mujeres en la lucha?

AC: Te podría hablar de Rosa Luxemburgo o de Eva Perón pero **yo creo que lo que afianza el aprendizaje son las compañeras**, las tripulantes que eran capaces de reunirse en un día libre o en una posta, nos juntábamos en las casas o en los cuartos de los hoteles, con una bolsa de papas fritas, o mate y medialunas. Y así aprendíamos, así fuimos creciendo, juntas. Al principio, como las mujeres teníamos muy poca participación el sindicato de Aeronavegantes no teníamos ni idea de qué era un convenio colectivo de trabajo. No sabíamos cuáles eran nuestras herramientas y las tuvimos que ir adquiriendo, aprovechábamos cada vez que nos encontrábamos con un compañero de otro sindicato que nos pudiera ayudar o enseñar. En la causa contra la discriminación tuvimos la suerte de encontrarnos con la abogada Elena Liberatori, que hoy es jueza y que trabajó con nosotros, gratis por supuesto; porque esa es la otra cuestión, cuando uno está empezando sin ningún recurso, el que te prestaba un teléfono- en esa época no había celulares ni computadoras- era un héroe.

Fueron épocas maravillosas. Cuando yo era delegada, nos reuníamos con la conducción de los sindicatos que se oponían a la privatización y con la oposición de los sindicatos que la apoyaban. Así armamos la Unión Nacional de Trabajadores Aeronáuticos y empezamos a tomar impulso.

Por eso digo que fue mi universidad, porque en el sindicato tuve que aprender todo. La ITF también fue una fuente de formación. Yo llegué a ser Vicepresidenta de la Federación y miembro del comité ejecutivo durante 16 años, y allí aprendí muchísimo de algunos compañeros que hoy son leyenda, como Bob Crow que fue Secretario General de Metros y Ferrocarriles de Gran Bretaña, compañeros de Alemania, de la India, de la CUT de Brasil, del mundo entero. También trabajamos con sindicatos filipinos, africanos, japoneses, indios y aprendimos que las peores condiciones que se le apliquen a un trabajador en cualquier parte del mundo, tarde o temprano nos tocarán a nosotros. Por eso es tan importante la solidaridad internacional.

Luego en los '90 nos tocó aprender cómo dismantelar, cómo desentrañar el discurso menemista, el discurso neoliberal, que venía a decirnos que el problema de la falta de empleo éramos nosotros, los trabajadores. Nos decían que si había trabajo flexible se iba a crear empleo. Y ese discurso tuvo prestigio en los '90, por supuesto manejado por la prensa de la época, Neustadt, Grondona, entre otros. No había mucha claridad sobre los efectos, se vendía la política del "derrame" y la flexibilización laboral como virtuosos y muchos lo compraban. El lema de "no hay alternativa" fue muy penetrante. Entonces nos tocó, en esa universidad de la que hablábamos, aprender a desarmar ese discurso, a pensar y sostener propuestas alternativas. Asumimos la tarea de explicar que si los trabajadores activos y jubilados no tienen poder de compra el mercado interno no crece y si no hay mercado interno, la economía no crece.

La vida en general, creo, es aprender y enseñar, aprender y enseñar. Yo iba con una libretita a todos

los lados y recuerdo que los del Grupo Fénix -un grupo de economistas mayores en términos de conocimiento y de edad- siempre decían que yo era la única dirigente sindical que iba con un cuadernito y un lápiz. Hay que hacer un gran esfuerzo por aprender, por superarnos. Pulir la herramienta.

APC: Tu relato me hace pensar en cómo nos cuesta a las mujeres llegar, esto de ir con el cuaderno y el lápiz, esto de demostrar que nos formamos, de demostrar que nos capacitamos antes de poder tener un espacio en esas estructuras de poder donde se deciden grandes cosas...

AC: Sí, yo creo que hay mucho en el sindicalismo argentino de dejar "que hable el doctor", ¿no?. En esa época tuvimos mucha incidencia en el movimiento obrero, con Moyano y Palacios nos separamos de la CGT y formamos el MTA que despertó una gran expectativa entre los trabajadores. Yo en esa época me encargué de relacionar al MTA con la CTA y la CCC, con tenía mayor fluidez por estar a la izquierda de muchos compañeros. Y así organizamos la gran marcha federal, las movilizaciones de Aerolíneas Argentinas... ¿Sabés que la movilización por Aerolíneas Argentinas -ahora parece una obviedad- fue la primera gran movilización después de la dictadura que salió con la bandera argentina a la calle?.

Otra cosa que aprendimos a hacer, y creo que es una de las claves, es a identificar nuestros problemas como trabajadores y trabajadoras de Aerolíneas Argentinas con los problemas nacionales. Nosotros no peleábamos exclusivamente por convenios o salarios ni mucho menos privilegios, como la prensa buscaba instalar con discursos como "los trabajadores aeronáuticos viven de viaje y tienen viáticos en dólares". **Nosotros identificamos nuestra lucha con la defensa de los intereses de la Nación. Aerolíneas Argentinas como herramienta estratégica para el desarrollo político, geopolítico, comercial y turístico de la Argentina.** Así unimos a trabajadores y usuarios. La lucha contra la privatización la perdimos, pero logramos evitar la quiebra, los despidos y el dismantelamiento de la

compañía. En el año 97 fui electa diputada por el Frepaso y llegué al Congreso; me vinieron a buscar por haber ganado reconocimiento como sindicalista por la lucha de Aerolíneas. Fui Vicepresidenta de la Comisión de Transporte e integrante de la Comisión de Trabajo y siempre tuve muy en claro dónde estaba: siendo diputada de la Alianza fui la vocera en contra de la Reforma Laboral y me fui de la Alianza cuando estaba en el gobierno. Es una gran experiencia, **poder plantarse en las convicciones propias, decir “no” a la disciplina partidaria y seguir respondiendo a los trabajadores; es una gran liberación cuando uno puede hacerlo.**

PM: Recordar a las 13 y por qué estás ahí sentada...

AC: Quién te llevó, porque estás ahí sentada, a quién defendés, gracias a quiénes has llegado, quiénes están. Yo lo recuerdo todavía, las caras de mis compañeros.

APC: En una disertación tuya que escuchamos nos sorprendió que hablaras sobre la indignación como un atributo más puro o transparente en la mujer, como la política asociada al machismo también tenía sus complicaciones y que la mujer también era una suerte de renovación en esos términos.

AC: Estás usando un lenguaje muy diplomático para afirmar que los hombres están más acostumbrados a la traza y cierto tipo de negociación. Yo que llegaba fresca a la CGT me indignaba de que hubiera compañeros dirigentes que estuvieran aprobando la privatización del sistema de Seguridad Social, por ejemplo, de la flota mercante o de los ferrocarriles.

Para mí eran traidores y así los llamaba. En ese momento el MTA despertó una gran esperanza e ilusión, así como lo hizo el Frepaso. Por eso, hay algunas personas que no disculpo porque la desilusión fue muy grande: algunos dirigentes sindicales y políticos contribuyeron en forma decisiva a la despolitización de la

sociedad. Uno puede tener éxitos y fracasos, los éxitos no están garantizados, **pero lo que sí tiene que garantizar uno es el camino, la consistencia, la coherencia, la convicción.**

Yo creo que la mujer tiene algunos atributos -aunque cuando vemos ejemplos como Margaret Thatcher o Merkel no se puede generalizar que la mujer sea mejor- que hacen muy encomendable que haya una mayor presencia de mujeres en la política. Esto no se logra en el sindicalismo porque aún existe la idea de que la mujer es la única encargada de la crianza de los hijos, del cuidado de los niños y adolescentes y mientras eso siga así, las mujeres son estigmatizadas cuando trabajan las horas que exige la política y llegan tarde a la casa. En el sindicalismo, no se puede trabajar con horarios o con retenciones. Durante años llegué a casa más tarde de las 10 de la noche. Recuerdo que un día salí del sindicato y me pareció que había algo raro en el aire y cuando me di cuenta de lo que pasaba, es que aún había luz del día. Mi horario era "hasta que el cuerpo aguante" porque desde 1997 a 2003 fui diputada al mismo tiempo que secretaria general del sindicato. Pero también tenía muy buenos colaboradores en el sindicato, mi segundo era un compañero que ahora dirige la Sección de Aviación Civil de la ITF, también una persona que se formó y estudió mucho. Tuve buenos compañeros y compañeras, trabajábamos con tesón, con alegría. A los funcionarios diplomáticos que compartieron conmigo las misiones en Venezuela y Londres les repetía que estaba feliz de haber aprendido a trabajar en un avión, a 900 kilómetros por

hora y a 10.000 metros de altura- aun en Navidad y año nuevo- y en un sindicato. Hay que exigir y exigirse, sino no se puede lograr nada. No es blando, ni fácil, ni liviano, pero es muy lindo.

APC: Hacías referencia recién a cómo se asocia a la mujer con el tema del cuidado. En las estructuras del poder sindical, cuando las mujeres acceden a los espacios de tomas de



decisión lo hacen generalmente asociado a temas que se suponen de la mujer: cuestiones de género, igualdad de trato, servicios sociales. ¿Por qué crees que sucede eso?

AC: Porque siguen siendo estructuras machistas. Las mujeres acceden a cargos generalmente asociados a un ideal de prolijidad o transparencia, pero no a puestos de decisión; por ejemplo, tesorera, secretaria de actas, la que se molesta en pasar las actas a mano mientras los hombres deciden en otro lado. Nadie te va a regalar un puesto de decisión; cuando me convocan a seminarios o conferencias sobre liderazgo de la mujer, lo primero que digo es que **hay que aprender a mover la silla. Hay un momento en que le vas a tener que decir a tu compañero: “esta silla es mía, yo me siento acá, yo me lo gané, córrase, la primera fila es mía”. Las mujeres no están acostumbradas a eso porque fueron mayormente educadas para gustar y complacer. Hay que dar el paso entre gustar y gustarse a sí misma.**

A mí me fue más fácil porque en mi familia había pocos hombres y tuve una educación feminista. Mi madre estaba divorciada, mi abuela ya estaba divorciada, pioneras. Mis tías abuelas eran solteras, mi abuelo era feminista. Tuve suerte en la educación familiar por crecer entre mujeres libres e independientes que administraban su vida y que no esperaban ser mantenidas ni orientadas por un hombre. Para mí resultó más fácil.

PM: Vos ya sabías que tenías ese poder...

AC: Aprendí a no esperar que un hombre viniera a darme una directiva o una recompensa.

PM: O que te diga este cargo es tuyo o esta silla es tuya...

AC: Claro, pero reconozco que no es fácil porque no es agradable. A mí me ha tocado muchas veces, es un ejercicio que hay que hacer. Había que llegar a las reuniones sindicales donde estaban sentados los viejos dirigentes sindicales y decirles: “entre Moyano y Palacios me siento yo”.

APC: En ese sentido ¿Qué opinión te merece lo que tiene que

ver con las leyes de cupo, tanto sindical o político?

AC: Yo creo en el cupo porque tiene que haber una discriminación positiva; tenemos muchos ejemplos. En la ITF, para que hubiera mujeres en el consejo directivo, tuvimos que organizar un congreso con mucha participación de la mujer, gran debate y discusión. Y tuvimos que implementar un cupo de 5 mujeres en el Consejo Directivo. Sin eso, probablemente no hubiéramos llegado; ahora se van incorporando más mujeres por la decisión de sus gremios; antes los sindicatos no mandaban una mujer a representarlos a la ITF porque a nivel internacional se reproduce lo que sucede al interior de las estructuras en cada uno de los países miembro. Ahora la discriminación se sanciona.

PM: ¿Vos crees que la obligatoriedad del cupo habilita?

AC: La obligatoriedad del cupo marca el camino.

PM: Debería no ser obligatorio, pero estamos en una instancia que todavía tiene que serlo.

AC: Sí, puede ser mayor. En Venezuela Chávez que era un feminista auténtico, no alguien que hablara solamente por hablar, el cupo es del 50%.

APC: ¿Tanto en las organizaciones sindicales como políticas?

AC: Organizaciones sindicales, políticas, comunales, distritales, direcciones de las universidades, hospitales e instituciones públicas, la vida en general.

Y también hay que tener en cuenta el lenguaje. **La construcción de un lenguaje no sexista es importante.**

Una de las tareas que nosotras tenemos que darnos es la de animar a otras mujeres; las mujeres necesitamos un ejemplo a seguir para empoderarnos. Necesitamos ver que alguna mujer se ha animado a hacerlo antes que nosotras. Yo lo he comprobado a nivel internacional, en la ITF. Tengo muchas compañeras, remotas, que me dicen "aquello que te escuché decir, o aquello que yo te vi hacer,

me inspiró a hacer lo mismo". Y hoy son secretarías generales en sindicatos en Colombia, en África o en la India.

Hay que trabajar sistemáticamente para alentar ejemplos de liderazgo femenino. Los hombres no nos van a animar a hacerlo, no pueden. Los hombres no te van a abrir ningún camino, el camino ha sido abierto por el trabajo de otras mujeres que lo han hecho antes.

PM: Tampoco deberíamos esperarlo ¿no?

AC: No deberíamos esperarlo. Y no es cuestión de que no nos maten. **Es cuestión de que nos dejen participar, cuestión de que nos dejen vivir, cuestión de que nos dejen actuar. Y no hay que pedir permiso.** Hay dos cosas que son difíciles de hacer, en la práctica. Una, poder explicarles a los hijos y a las hijas, "voy a llegar tarde, no te voy a poder ir a buscar al colegio, hoy no te voy a poder llevar al parque, porque los horarios de trabajo que tengo me exigen otra cosa, pero estamos trabajando para que personas como vos tengan un mundo mejor". Eso es difícil de explicar. Y la culpa te perseguirá; a mí me persigue, aún me acuerdo de episodios cuando mi hija era chiquita, en que me hubiera gustado pasar más horas con ella; puedo llorar, pero hay que resistir. Es así. Eso es difícil y requiere cierto entrenamiento. Otra cosa difícil, como decíamos, es lo de remover de la silla a un hombre. Es un momento que tenés que ser ruda, puedes ser desagradable. Pero nadie nos va a colocar en el lugar que merecemos, sino lo hacemos nosotras mismas.

PM: Alicia, cuando escuchamos tu teoría de la silla pensábamos que hay que atravesar un camino para llegar a mover la silla del compañero... ¿cuáles son para vos las instancias que deberían empezar a discutirse para que la participación femenina mejore?

AC: Hay que atravesar un camino, con prepotencia de laburo.

Una de las cosas que tenemos que observar es que los sindicatos incorporen mujeres a todos los puestos de trabajo. En nuestros países, por ejemplo, la mayoría de los

puestos de trabajo en el transporte son ocupados por hombres, conductores de ferrocarriles, conductores de metro, pilotos de aviación, obreros portuarios, marítimos; y uno se acostumbra a ver que el capitán del barco sea un hombre, el conductor de un colectivo y de un camión sea un hombre y el que conduce un tren sea un hombre. Eso es netamente cultural. En las líneas aéreas norteamericanas, por ejemplo, hay un alto porcentaje de mujeres pilotos. Acá en Aerolíneas recién empieza a haberlas ahora, y todavía en el speech el comisario dice: "el comandante Pérez"; si tenés una mujer en el comando mejor sería decir "la comandante Juana Pérez". Una vez volé con una comandante, una copilota y una jefa de cabina; todas mujeres. Las invité cariñosamente a que se lo informaran a los pasajeros. Dar el ejemplo.

Es importante que los sindicatos trabajen para que ingresen mujeres en puestos de trabajos no tradicionales. Yo me acuerdo que discutiendo en el Comité Directivo de la ITF - es una instancia que yo extraño mucho- donde nos reuníamos una vez por año en Londres, la excusa de los dirigentes de que no hubiera mujeres en las estructuras sindicales era que las mujeres no podían acceder a algunos trabajos por falta de fuerza, y yo reflexionaba:- ¿Creen que viejos como ustedes tienen la fuerza? ¿No será puro machismo?-

A veces he sido excesiva, pero nunca me arrepiento. **Entonces, hay que cuidar desde abajo que haya ingreso de trabajadoras mujeres y luego incentivar que las mujeres militen en la organización sindical y que se puedan promover a puestos de decisión y en puestos de liderazgo.** Luego trabajar todas las instancias que hay para crear igualdad, horas de trabajo y remuneración, licencia por paternidad, etc. Yo debo reconocer que no me he focalizado en las cuestiones que tradicionalmente se le asignan a la mujer. Más bien he tratado de ocuparme de áreas en las que la mujer ha intervenido menos. Crear igualdad.

APC: Pensaba cuando contestaste sobre este debate en la ITF, cómo cuesta cuando uno quiere plantear un tema de género que no se anule la discusión porque te tilden de



feminismo extremo... Cómo cuesta, incluso en las mismas vertientes del feminismo...

AC: A mí me lo hizo entender hace muchos años una afrodescendiente en Nueva York, no me la olvido. En una reunión feminista ella empezó a hablar de los problemas de las negras; en un momento dado una persona le dijo: - bueno, pero no estamos hablando de cuestiones raciales, estamos hablando de la mujer- “Mire- respondió, con prepotencia- hemos sufrido mucho, hemos pasado mucha mierda, ahora les toca escucharme a mí”. Es lo que nos pasa a nosotras, que a veces nos dicen “Ay, por qué lo decís así; por qué estás tan enojada o por qué tienen que ser así”. Porque sí, porque hemos estado muy relegadas,

hemos pasado por muchas adversidades y ahora nos toca combatir con la espada, con la pluma y la palabra (no es que sea devota de Sarmiento...)

APC: *Y en este sentido Alicia, ¿vos creés que la igualdad de género es una cuestión de justicia social?*

AC: Sí, es una cuestión de derechos y es una cuestión de justicia social. La desigualdad se puede reproducir en muchos terrenos. Cuando vos admitís la desigualdad entre el hombre y la mujer estás abierta a admitir la desigualdad en otros terrenos.

GLOSARIO FEMINISTA INDISPENSABLE

BRECHA DE GÉNERO: distribución desigual de recursos, acceso y poder en un determinado contexto entre ambos géneros. Dentro de la brecha de género podemos encontrar la brecha salarial que es la diferencia económica entre hombres y mujeres por el desempeño en un mismo trabajo.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: de origen cultural, son un conjunto de ideas utilizadas para explicar la forma de comportarse y los roles que deben tener en sociedad los hombres y las mujeres. Dentro de los estereotipos de género masculinos encontramos la fortaleza, la seguridad en uno mismo, la incapacidad emocional o la agresividad. En los femeninos podemos encontrar la dulzura, la sumisión o la delicadeza.

FEMINISMO: ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres.

GÉNERO: conjunto de valores socialmente contruidos que definen las diferentes características (emocionales, afectivas, intelectuales o físicas) y los comportamientos que cada sociedad asigna a los hombres o a las mujeres.

IDENTIDAD DE GÉNERO: alude a la percepción subjetiva que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su propio género, que podría o no coincidir con sus características sexuales.

LENGUAJE SEXISTA: lenguaje que, sea por las palabras escogidas o por el modo en que se estructuran, resulta discriminatorio hacia las mujeres por caer en la ocultación, la exclusión o la subordinación.

MICROMACHISMO: término que describe todas aquellas acciones de carácter machista cotidianas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad. Algunos ejemplos de micromachismo serían que un camarero le dé la cuenta instintivamente al varón, que alguien perteneciente al servicio técnico explique sus servicios al hombre asumiendo que la mujer no entiende de qué está hablando o que en un ambiente laboral el jefe utilice apelativos "cariñosos" solo con las mujeres.

MISOGINIA: odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos.

PATRIARCADO: sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que mantienen al varón como parámetro de la humanidad, otorgándole privilegios e institucionalizando su dominio y superioridad sobre la mujer.

SEXO: es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrancos, Dora (2002).** Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Barrancos, Dora (2007).** Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Bonaccorsi, Nélica, & Carrario, Marta (2012).** Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. La aljaba, 16 Recuperado en 29 de septiembre de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042012000100007&lng=es&tlng=es
- Collin, Françoise (1994).** Espacio doméstico, espacio público, en Ciudad y Mujer. Madrid: Seminario Permanente Ciudad y Mujer.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2005).** Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales MTEYSS.
- Esquivel, V. (2009).** Uso del tiempo en la ciudad de Buenos Aires. UNGS. Los Polvorines.
- Esquivel, V. (2011).** La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. PNUD. El Salvador.
- Espasande, Mara (2016).** La primera huelga docente: las maestras que se animaron a desafiar al Estado oligárquico reclamando por sus derechos, en La Causa Laboral ed. N° 65.
- Faur, E. (2014).** El cuidado infantil en el siglo XXI. Siglo veintiuno. Buenos Aires.
- Gamundi y S. Levín (comps.).** Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Homo Sapiens. Rosario.
- Goren N. y Diaz E. (2013).** Inequidades laborales: las brechas de género en el trabajo y los salarios. Centro de Estudios Mujer y Trabajo. CTA. Buenos Aires.
- Guedes, Florencia et Al (2015).** Comprometidos con la Igualdad: guía de acción para delegados y delegadas sindicales. Buenos Aires.
- James, Daniel (2004).** Doña María: historia de vida, memoria e identidad política. Buenos Aires: Manantial.
- Laya, Ana (2016).** El derecho al cuidado en los convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de convenios colectivos en las ramas de actividad con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de trabajo “Políticas Públicas y Derecho al cuidado” 5. ELA Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Buenos Aires, Argentina.
- Mariana Caminotti et Al (2017).** La Paridad Política en Argentina: Avances y Desafíos. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (2015). Características de la fuerza de trabajo femenina. Las diferencias respecto del hombre, Buenos Aires.
- Novick, M; Rojo S. y Castillo V. (2008).** El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de La Nación (2015)** Mapa de género de la justicia Argentina. En: <http://www.csjn.gov.ar/om/mgr/v2015/arg.html>
- Pautassi, L y Rodríguez Enriquez, C. (2014).** La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA.
- Pigna, Felipe (2011).** Mujeres tenían que ser. Buenos Aires: Grupo Planeta.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2010).** Análisis Económico para la equidad: los aportes de la economía feminista. Revista de Ciencias Económicas

y Estadísticas. Número 2.

Storani, María Luisa et Al (2002). Hombres Públicos, Mujeres Públicas. Fundación Sergio Karakachoff y Fundación Friedrich Ebert: Buenos Aires.

Torrado, S. (1998). La familia como unidad de análisis en censos y encuestas de hogares, en S. Torrado, Familia y diferenciación social. EUDEBA. Buenos Aires.

Vozzi, F y Lafuente, R (2017). Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual. Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional Atenea.

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2, 3 y 4 de agosto.

Wainerman, C. (2007). Familia, trabajo y relaciones de género, en M.A. Carbonero.

Wainerman, C. (2005). La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada? Buenos Aires, Lumière. Capítulo 3: Del varón proveedor a la pareja de proveedores. Una revolución en las familias.

CORRIENTE FEDERAL DE TRABAJADORES



**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**

