



INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN EL SINDICALISMO. EL CASO DE UN GREMIO DEL SECTOR PÚBLICO

Gender institutionalality in trade unionism. The case of a public sector union

María Florencia Rey

Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral
Consejo Nacional de Investigaciones científicas y Técnicas
(IHUCSO LITORAL, CONICET)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0890-4584>

DOI: <https://doi.org/10.19137/la-aljaba-v292-2025-6>

Resumen:

La institucionalización de la agenda de género constituye uno de los principales temas sobre el que versan los estudios que se preguntan por el cruce entre sindicalismo y género. Dicha institucionalización se ha llevado a cabo, generalmente, mediante la conformación de áreas al interior de los sindicatos específicamente dedicadas a esta temática. Si bien existen estudios que dan cuenta de la existencia de estos espacios, aún resta por indagar en torno a las características y sentidos de esa institucionalización, atendiendo a las trayectorias, tensiones y alcances de este tipo de estrategias. Es por ello que este trabajo tiene por objetivo caracterizar el área de género de un sindicato de empleados estatales. A tal fin, daremos cuenta de las transformaciones que ha tenido dicho espacio, los sentidos que subyacen a las mismas y los desafíos que enfrenta el área. Para alcanzar el objetivo propuesto, la metodología empleada es de tipo cualitativa, basada en entrevistas semiestructuradas a informantes clave y en análisis documental de archivos institucionales.

Palabras clave: sindicalismo; género; institucionalización; sector público

Abstract:

The institutionalisation of the gender agenda is one of the main topics addressed by studies that examine the intersection between trade unionism and gender. This institutionalisation has generally been achieved through the creation of areas within trade unions specifically dedicated to this issue. Although there are studies that report on the existence of these spaces, the characteristics and meanings of this institutionalisation still need to be investigated, taking

into account the trajectories, tensions and scope of this type of strategy. That is why this study aims to characterise the gender area of a trade union for state employees. To this end, we will report on the transformations that this area has undergone, the meanings underlying them, and the challenges it faces. To achieve the proposed objective, the methodology used is qualitative, based on semi-structured interviews with key informants and documentary analysis of institutional archives.

Keywords: Trade unionism; Gender; Institutionalisation; Public sector

Sumario: Introducción. 1. Una aproximación a los estudios sobre sindicalismo y género en América Latina. 1.1. Sobre la institucionalidad de género en los sindicatos. 1.2. Una genealogía de la institucionalidad de género en el sindicalismo argentino. 2. Definiciones conceptuales. 2.1. Sobre el *policy process*. 2.2. Sobre las políticas de género. 2.3. Sobre las áreas de género. 3. Una breve caracterización del sindicato objeto de estudio: la Asociación Sindical de Obreros y Empleados Municipales de Santa Fe (ASOEM). 4. La institucionalidad de género de ASOEM. Una mirada a través del tiempo. 5. La otra cara de la institucionalidad de género. Dificultades y obstáculos que enfrenta el área. 6. Reflexiones finales.

Introducción

En Argentina, las primeras iniciativas vinculadas a la introducción de la perspectiva de género en los sindicatos tuvieron lugar en el marco de la segunda ola feminista. Sin embargo, han adquirido mayor fuerza desde 2015, con el movimiento Ni Una Menos, a esta parte. Así, se ha podido observar en este periodo tanto un aumento en la atención que se le da a las cuestiones de género en los sindicatos como en la producción académica en torno a este tema.

La institucionalización de la agenda de género constituye uno de los principales temas sobre el que versan los estudios que se preguntan por el cruce entre sindicalismo y género. Dicha institucionalización se ha llevado a cabo, generalmente, mediante la conformación de áreas al interior de los sindicatos específicamente dedicadas a esta temática. Si bien existen estudios que dan cuenta de la existencia de estos espacios, aún resta por indagar en torno a las características y sentidos de esa institucionalización, atendiendo a las trayectorias, tensiones y alcances de este tipo de estrategias (Arriaga y Medina, 2018).

Es por ello que este trabajo tiene por objetivo caracterizar el área de género de un sindicato de empleadxs estatales. A tal fin, daremos cuenta de las transformaciones que ha tenido dicho espacio, los sentidos que subyacen a las mismas y los desafíos que enfrenta el área. En miras a alcanzar el objetivo propuesto, la metodología em-

pleada es de tipo cualitativa, basada en entrevistas semiestructuradas a informantes clave y en análisis documental de archivos institucionales.

1. Una aproximación a los estudios sobre sindicalismo y género en América Latina

En América Latina, la producción académica en torno a sindicatos y género es relativamente reciente, aunque prolífera. Si bien hay estudios que datan de fines del siglo XX, fue la cuarta ola feminista¹ la que dio un gran impulso a la discusión de la agenda de género en los sindicatos en Argentina (Varela, 2020), y, consecuentemente, los estudios relacionados a ello. Un indicador de este fenómeno son publicaciones recientes que condensan trabajos originales realizados por autorxs de la región y que se constituyen en importantes aportes al campo de estudio (Goren y Prieto, 2020; Goren, 2021; Andújar, 2022, Goren y Guamán, 2024).

Las investigaciones que abordan el cruce entre sindicalismo y género han tenido por objetivo comprender las desigualdades de género que tienen lugar en los sindicatos, poniendo la lupa en las diferentes aristas de la problemática. Algunas de estas pesquisas, por ejemplo, se centraron en las inequidades que emergen en la participación sindical, tanto en la afiliación como en la representación gremial en las cúpulas sindicales (Cortina, 1987; Cross y Partenio, 2004; Bonaccorsi y Carrario, 2012; Godinho Delgado, 2022). Corriendo el ángulo de indagación a los lugares de trabajo, Paula Varela *et al.* (2020) dan cuenta de los diferentes modos de militancia de las mujeres, sus prácticas concretas y significaciones.

Otros estudios se ocuparon de analizar las medidas de acción positiva, tales como las de cupo femenino. Existen posturas optimistas y escépticas sobre la efectividad que puedan tener estas políticas (Orsatti, 2003; Aspiazu, 2014). Si bien el cupo constituye un piso en la promoción de la equidad en ciertos ámbitos de decisión como es la dirigencia sindical, no significa una distribución equitativa del poder, como tampoco la efectiva eliminación de las desigualdades de género. Aun cuando las políticas de cupo sean respetadas en los gremios, las mujeres continúan enfrentándose a múltiples dificultades para ocupar un cargo gremial. Entre ellas, se encuentra la triple jornada y la articulación entre el trabajo remunerado, el gremio y la familia (Godinho Delgado, 2020).

Además de las medidas de cupo, los espacios de género también han constituido una política tendiente a contrarrestar las desigualdades de género en los sindicatos. Estas instancias, que funcionan como lugares de diálogo y debate en torno a las problemáticas de género, visibilizaron la militancia sindical de las mujeres. Sobre este punto en particular ahondaremos en el apartado a continuación.

1 Si bien no existe acuerdo entre las feministas en torno al uso de la palabra “ola” para designar periodos de tiempo, como tampoco para delimitar temporalmente los mismos, en este texto se identificará la segunda ola feminista con los años '60 y '70, la tercera ola con la década del '80 y del '90, y la cuarta ola a partir de la segunda década del siglo XXI (Varela, 2019).

1.1. Sobre la institucionalidad de género en los sindicatos

Un aporte interesante para el trabajo que aquí se presenta lo constituye el artículo de Álvaro Orsatti (2003), quien se ocupó del estudio de la participación de las mujeres en los sindicatos. Este autor denomina a la institucionalización de las áreas de género como "modelo de las estructuras específicas" (en contraposición al modelo de las estructuras principales que refiere a las políticas de cupo). Si bien señala aspectos positivos y negativos del mismo, expresa que

tales estructuras pueden ser eficaces si se establece una relación directa con el órgano principal del sindicato, y reciban suficiente respaldo político y económico. [...] Son una condición necesaria, aunque no suficiente, para que los órganos sindicales adquieran mayor conciencia de los problemas de la mujer y las animen a impulsar su acceso a los cargos directivos (p. 3).

Por su parte, Estela Díaz y Nora Goren (2012) proponen una modelización de la introducción de la perspectiva de género en los sindicatos. Distinguen entre el modelo focalizado, que implica la conformación de un espacio en el que se desarrollen más acciones en favor de las mujeres; el modelo transversal, que propone integrar el enfoque de género como un eje que atraviese toda la estructura sindical; y el modelo mixto, que combina los dos modelos anteriores.

Algunxs autorxs como Ana Elisa Arriaga *et al* (2020) advierten la preocupación que existe en torno a la posible guetificación de estos espacios, lo que dificultaría la transversalización de la perspectiva de género en los gremios.

No obstante, Leticia Medina (2021) señala que la conformación de secretarías y grupos informales de género en los sindicatos promueve la participación de las mujeres en actividades de capacitación y encuentros sindicales. En ese sentido, la creación de estos espacios constituye para las mujeres una vía de aproximación a la toma de decisiones que son fundamentales para la vida sindical. Asimismo, impulsan la participación activa de las mujeres en eventos públicos (como, por ejemplo, en asambleas), dado que el lugar de la palabra en el caso de las mujeres requiere ser construido, elaborado y argumentado colectivamente (Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2021).

1.2. Una genealogía de la institucionalidad de género en el sindicalismo argentino

Para reconstruir de qué manera se ha introducido la perspectiva de género en el sindicalismo argentino recuperamos los aportes de Ana Elisa Arriaga y Leticia Medina (2020), quienes dan cuenta de la correspondencia entre las iniciativas tomadas por los sindicatos y los momentos álgidos del movimiento feminista.

En Argentina, al igual que en Latinoamérica, las primeras iniciativas de género en los gremios tuvieron lugar en el contexto de la segunda ola feminista, en la dé-

cada del setenta, paralelamente al ingreso masivo de mano de obra femenina en los mercados de trabajo asalariado (Godinho Delgado, 2009). Entre ellas, se destaca la creación del Departamento de la Mujer de la CGT en 1973. Asimismo, en esa época tuvieron lugar importantes avances en materia legislativa (como la protección de la maternidad y la autonomía para celebrar contratos).

En el marco de la tercera ola feminista y del avance de una agenda internacional en torno al movimiento de mujeres, se gestaron en 1984 dos agrupamientos de mujeres sindicalistas en el marco del gremialismo peronista: la Mesa de Mujeres Sindicalistas, integrada por los sectores más progresistas, y el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, compuesto por sectores más tradicionales y ortodoxos (Chejter y Laudano, 2002). Posteriormente, en 1986, se creó el Encuentro Nacional de Mujeres, en donde se incluyó un Taller sobre Mujeres y Trabajo que se ha replicado a lo largo de los años hasta el presente.

En lo que respecta a la CGT, en 1987 se creó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer y en 1988 se organizó el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas. En su ámbito de actuación, se fundó el Instituto de la Mujer en 1992.

La CTA, creada en 1992, mantuvo espacios informales de género hasta el año 2000 en que se estableció la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, al mismo tiempo que el cupo mínimo de 20% en los cargos directivos de la CTA. Hacia el mismo periodo, la CTERA creó la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, cuyo antecedente previo había sido la Comisión de la Mujer Trabajadora, que databa de 1997 (Bonaccorsi y Carrario, 2012).

UPCN fue uno de los gremios de base pioneros en la creación de espacios vinculados a la mujer. La Secretaría de la Mujer de este sindicato fue creada en el año 1984, luego se convirtió en el 2001 en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades (Chejter y Laudano, 2002).

Un hito en este contexto fue la Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674, promulgada en el año 2002 y reglamentada en 2003 a través del decreto 514/2003, por la cual se dispuso que las organizaciones sindicales deberían contar con al menos 30% de mujeres tanto en sus estructuras como en las mesas de negociación colectiva.

Finalmente, en el marco de la cuarta ola feminista y en un contexto de la denominada revitalización sindical,² emergió el colectivo Mujeres Sindicalistas hacia fines de 2016.

2 Este concepto se refiere a un proceso de fortalecimiento de los gremios. Más allá de los debates en torno al uso de esta categoría, lo que excede el objetivo de este artículo, nos interesa dar cuenta de la recuperación de los índices en torno a conflictividad laboral, negociación colectiva y afiliación. Durante el kirchnerismo (2003-2015) se dio un incremento sostenido en las negociaciones colectivas que fueron de 406 en 2003 a 1957 en 2015 (Marticorena, 2019), como también del nivel de afiliación y de la cantidad de huelgas.

2. Definiciones conceptuales

2.1. Sobre el *policy process*

En primer lugar, corresponde señalar que aquí entendemos la conformación de espacios de género como una política institucional, y en ese sentido es que consideramos importante recuperar, de manera instrumental, los aportes de Luis Aguilar Villanueva (1993) en torno al proceso de formulación de políticas.³ Este autor concibe la política como un proceso integrado por varias etapas interrelacionadas entre sí, en las cuales intervienen actores, se toman decisiones, emergen restricciones, poseen un desarrollo y resultados que le son propios. Estas etapas no se corresponden necesariamente con un orden cronológico, sino más bien lógico.

Más allá de la variedad de abordajes sobre la temática y de las diversas formas de nombrar cada etapa, Luis Aguilar Villanueva (1993) las agrupa en las siguientes: 1) la existencia de una determinada situación problemática, 2) la voluntad de modificar dicha situación en un cierto sentido, 3) la implementación de un curso de acción en dicho sentido, que produce ciertos resultados, y 4) la revisión del curso de acción elegido.

De esta manera, vemos que el agendamiento se constituye en la primera de las etapas de ese proceso. Según Luis Aguilar Villanueva (1993, p. 29), la agenda es "el conjunto de problemas, demandas, cuestiones, asuntos, que los gobernantes han seleccionado y ordenado como objetos de su acción y, más propiamente, como objetos sobre los que han decidido que deben actuar o han considerado que tienen que actuar". Así, la elección de los temas a abordar y del establecimiento del orden de prioridades se constituye en una de las decisiones más importantes que debe llevar adelante un gobierno. La importancia de atender a la formación de la agenda radica en que revela la estructura de poder que domina la hechura de una política.

Roger Cobb y Charles Elder (1972, 1976, 1984; citados en Aguilar Villanueva, 1993) han distinguido entre agenda pública, la cual se integra por aquellos temas que son percibidos como merecedores de atención pública por parte de una comunidad política, y que, por lo tanto, deberían ser abordados por la autoridad gubernamental, y agenda institucional o gubernamental, que comprende los asuntos que efectivamente son considerados por el gobierno.

Mientras los estudios sobre agenda pública buscan conocer de qué manera determinados asuntos se vuelven *problemas públicos*, es decir, se expanden, obtienen visibilidad y consenso general, los abordajes sobre la agenda institucional o gubernamental se ocupan de indagar cómo determinados asuntos, independientemente de si han despertado o no el interés de toda la comunidad política, logran obtener

3 Si bien Luis Aguilar Villanueva (1993) se aboca al estudio del proceso de formulación de políticas públicas, consideramos que sus contribuciones son útiles para pensar la hechura de las políticas institucionales, en este caso en particular, de las políticas sindicales, en tanto aporta las herramientas que permiten abordar dicho proceso en etapas y enfocarnos en el análisis de una de ellas.

la atención de políticos y funcionarios y ser aceptados como objetos de su intervención.⁴

En lo que respecta a la agenda institucional, Roger Cobb *et al* (1976, citado en Aguilar Villanueva, 1993) establecen una clasificación de diversas formas en las que se pueden introducir los temas en la misma, que resulta útil a los fines del análisis que aquí se pretende realizar. Allí encontramos: a) el modelo de iniciativa externa, que tiene lugar cuando el tema se origina en la sociedad y debe primero asentarse en la agenda pública para poder colocarse en la institucional; b) el modelo de movilización, cuando el asunto nace dentro del aparato gubernamental, por lo cual se coloca automáticamente en la agenda institucional, pero la formulación e implementación exitosa de la política exige colocarla también en la agenda pública y convertirla en asunto de interés público; y c) el modelo de iniciativa interna, cuando el asunto emerge de la misma institución, si bien no es necesario llevarla a la agenda pública pero sí convencer a los organismos gubernamentales competentes que le den cabida entre sus acciones prioritarias.

Siguiendo a Charles Elder y Roger Cobb (1993), es importante recordar que los valores y las creencias juegan un rol fundamental en la definición de la agenda, dado que “los problemas de políticas son construcciones sociales que reflejan concepciones específicas de la realidad” (p. 77). A su vez, estos autores señalan la importancia de la convergencia en tiempo y espacio del problema, su “solución” y las personas indicadas, es decir, aquellas que están políticamente bien ubicadas y dispuestas a traccionar en favor de un tema determinado.

2.2. Sobre las políticas de género

Para analizar las políticas de género recuperamos los aportes de Ana Laura Rodríguez Gustá (2008b),⁵ quien establece una diferenciación entre las diversas políticas sensibles al género, a saber:

- políticas de acción afirmativa, aquellas que promueven la presencia femenina en los lugares de toma de decisión;
- políticas para mujeres, que consideran la división sexual del trabajo como un asunto dado y no como producto de una construcción sociohistórica;
- políticas con perspectiva de género, que son aquellas que buscan transformar las relaciones de género a partir de la distribución de recursos materiales y simbólicos con el fin de ampliar las oportunidades de elección de las mujeres;

4 Más allá de esta diferenciación que resulta útil a los fines analíticos, es importante considerar los entrelazamientos que tienen lugar entre la agenda pública y la agenda institucional. De hecho, en el caso que aquí se presenta, las mismas entrevistadas señalan el vínculo entre la importancia y visibilidad que adquirieron las problemáticas de género en la agenda pública gracias a los movimientos feministas y el surgimiento de las propias iniciativas institucionales.

5 Al igual que con el concepto de *policy process*, los aportes en torno a políticas de género proporcionados por Ana Laura Rodríguez Gustá (2008a, 2008b) son retomados aquí a modo instrumental. Si bien la autora se refiere a políticas públicas, consideramos de suma utilidad sus contribuciones en tanto nos permiten analizar las políticas sindicales de género.

- políticas de transversalización de género, que tienen como fin último transformar los preconceptos asociados a masculinidad y feminidad y las correspondientes valoraciones culturales, a través de la integración sistemática de la igualdad de género en todos los sistemas y las estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer.

La transversalización de género se presenta como el horizonte deseable en términos de políticas orientadas a desentramar las desigualdades de género. Ahora bien, Ana Laura Rodríguez Gustá (2008a) expone los desafíos inherentes a la implementación de políticas de transversalización, que pueden potencialmente superarse con la incorporación de las áreas de género en las discusiones y toma de decisiones, sobre todo aquellas vinculadas a la democratización de la participación (gremial, en este caso de estudio).

Un aspecto a tener en cuenta en el análisis de las políticas de género, y por ende, de aquellas que constituyen la institucionalidad de género, es la transformación que ha manifestado la propia teoría de género y cómo eso ha impactado en la construcción de las agendas públicas e institucionales. Siguiendo a Teresita De Barbieri (1993), podemos identificar, en clave histórica, una ruptura epistemológica que marca dos momentos. El primero, cuyo foco estuvo puesto en obtener conocimiento sobre las mujeres y los determinantes sobre sus condiciones sociales; y el segundo, que planteó al género en términos relacionales, como un vector de desigualdad en función de la identidad sexual.

2.3. Sobre las áreas de género

En este apartado recuperaremos algunos trabajos que abordan la institucionalidad de género tanto en los gremios como en el Estado. Éstos últimos se revisitarán instrumentalmente a fin de que constituyan insumos para el análisis de las organizaciones sindicales.

Virginia Guzmán (2001) presenta algunos aspectos a considerar en el abordaje de la institucionalidad de género, entre los que se encuentran: a) la contradicción que existe entre el volumen de trabajo de estos espacios y los recursos que se les asignan; b) la brecha que existe en torno a la comprensión del tema entre lxs integrantes de estos espacios y las autoridades estatales; c) la distancia (y, a veces, las contradicciones) entre los discursos de las autoridades y sus prácticas institucionales; y d) el carácter inestable del proceso, dado que ni la posición organizacional ni los logros alcanzados son estables en el tiempo.

Por su parte, Carolina Spataro *et al* (2024) advierten que las áreas de género “pueden ser comprendidas desde dos miradas que se complementan: como una forma de ‘lavada de cara’ (pinkwashing) de instituciones patriarcales y, a su vez, como un ‘caballo de troya’ que permite introducir transformaciones estructurales en estas instituciones” (p. 109).

Desde la perspectiva de las autoras, estas dos alternativas no son excluyentes, sino que coexisten en la medida en que líneas de acción que se presentan como “lavada la cara” pueden convertirse en políticas que modifiquen la realidad institucional. O bien, por el contrario, iniciativas potencialmente transformadoras pueden reducirse a una declaración de “buenas intenciones” si no se cuenta con el conocimiento institucional ni con los recursos económicos necesarios.

3. Una breve caracterización del sindicato objeto de estudio: la Asociación Sindical de Obreros y Empleados Municipales de Santa Fe (ASOEM)

La Asociación Sindical de Obreros y Empleados Municipales de Santa Fe (en adelante ASOEM) representa a lxs trabajadorxs y jubiladxs municipales y comunales de las localidades de Santa Fe, Rincón, Recreo, Monte Vera, Arroyo Leyes, Candiotti y Arroyo Aguiar. Posee una tasa de afiliación del 91%.

ASOEM tuvo su origen en 1946, en el marco de una asamblea extraordinaria que decidió, en forma unánime, la fusión de dos entidades, a saber: el Sindicato de Trabajadores Municipales, de carácter gremial, y la Asociación de Empleados y Obreros de la Municipalidad, de carácter social, deportivo y mutualista. Desde 1970 detenta la personería gremial. Actualmente la gestión del sindicato se encuentra a cargo de la Lista Amarilla denominada 19 de Agosto, que posee la conducción del gremio desde 2005.

ASOEM es una organización sindical de primer grado, es decir, de base. En relación a su pertenencia a organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, ASOEM integra la CGT y la CTMRA (Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina). Asimismo, el gremio tiene participación activa en la Alianza Intersindical que conforma junto con SEOM Rafaela y STMR Rosario. En el año 2021 han aprobado mediante asamblea la salida de FESTRAM (Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la provincia de Santa Fe), no sin conflictos de por medio con dicha federación. Recientemente se ha conformado un sindicato opositor, la UTRAM (Unión de Trabajadores Municipales), que se encuentra en la órbita de la FESTRAM.

Un hito en la historia reciente de ASOEM es la reforma de su estatuto, aprobada mediante asamblea extraordinaria en el 2023. Allí se introdujeron varias modificaciones, especialmente en lo que a la estructura organizacional respecta.

Por último, cabe señalar que el gremio cumple con el cupo femenino dispuesto por la ley N° 25.674.

4. La institucionalidad de género de ASOEM. Una mirada a través del tiempo

La ASOEM contaba con una Secretaría de Previsión Social y la Mujer desde 1988, año en que se realizó la penúltima reforma del estatuto. En 2014 se creó el área

de género, un espacio informal dentro de la estructura gremial cuya denominación fue cambiando a lo largo del tiempo. En sus inicios se llamó Área de Mujer y Diversidad, y luego, en el año 2021, se cambió la denominación por Área de Géneros y Diversidad. En relación a ello, el gremio manifiesta que

se cambió el concepto de ‘mujer’ por el más inclusivo ‘géneros’. Desde aquí se busca alcanzar debates contemporáneos y acciones colectivas en relación a las construcciones de géneros y sexualidades, así como también incluir los esfuerzos por desnaturalizar los montajes hegemónicos en torno a la heteronorma y el binarismo sexual (Revista ASOEM N°12, 2021).

En 2023 el sindicato llevó adelante una reforma estatutaria en la que se estableció una nueva estructura organizacional. En ese marco, se eliminó la Secretaría de Previsión Social y la Mujer, y el Área de Géneros y Diversidad se transformó en la Subsecretaría de Géneros y Diversidad, dependiente de la Secretaría de Cultura y Derechos Humanos. Consideramos la institucionalización del área de género en ASOEM como una política organizacional que busca otorgar un espacio institucionalizado al abordaje de las temáticas concernientes al género.

En el proceso de gestación del Área de Mujer y Diversidad estuvieron implicadas la secretaría general, la secretaría gremial, y secretarías y colaboradoras del sindicato, éstas últimas traccionando tanto para la gestación como luego para la continuidad del mismo. El puntapié inicial para el abordaje de las problemáticas de género en ASOEM fue la solicitud de una trabajadora municipal (directora de un área determinada) por asesoramiento para abordar una situación de violencia de género, a principios de la década del 2010. Más allá de este hecho puntual, que es identificado como un parteaguas por las protagonistas de la formación del área, consideramos que la creación del Área de Mujer y Diversidad en ASOEM se corresponde con el modelo de iniciativa interna, según el cual “la cuestión surge entre las filas gubernamentales, [por lo que] no es necesario llevarla a la agenda pública pero sí es necesario convencer a los organismos gubernamentales competentes que le den cabida entre sus acciones prioritarias” (Cobb y Ross, 1976, citado en Aguilar Villanueva, 1993 p. 127). Esto se debe a que fue un pequeño grupo de mujeres dirigentes las que apuntalaron la creación del Área de Mujer y Diversidad, no sin el aval de la secretaría general. Un aspecto insoslayable en este análisis es el impacto que ha tenido el movimiento feminista en la agenda pública para que sea posible la introducción de la problemática de género en las instituciones en general, y en los sindicatos en particular. La institucionalidad de género toma preponderancia en un contexto en el que los feminismos adquirían mayor presencia en las calles y en los medios de comunicación.

La transformación del Área de Géneros y Diversidad en Subsecretaría implica otorgar una mayor jerarquía a la temática en el marco de la estructura gremial. Siguiendo a Didice Godinho Delgado (2020), su inclusión en el estatuto fortalece el

espacio e impide que quede sometido al riesgo de ser vaciado por el juego de relaciones de poder del momento.

Además, esta jerarquización habilita la asidua participación de la subsecretaría en las reuniones de comisión directiva, a la par que valida los aportes que puedan realizarse a otras secretarías (tales como asesoramiento y transversalización de la perspectiva de género).

Ahora bien, si se la compara con el status de la Secretaría de Previsión Social y Mujer, resultaría un menoscabo en su jerarquía. Según argumentan desde el gremio, la elección del formato de Subsecretaría y su ubicación dentro de la Secretaría de Cultura y Derechos Humanos responde a la concepción que ASOEM tiene del trabajador en tanto sujeto de derechos, y la impronta de derechos humanos que atraviesa este espacio.

El espacio de género en ASOEM ha adquirido distintas características a lo largo de los años. Para observar su transformación nos remontaremos a la constitución de la Secretaría de Previsión Social y Mujer. A partir del estatuto, puede observarse cuáles eran los objetivos de dicha secretaría. Se trataba de lineamientos que fortalecían el rol social de la mujer como madre y sostén familiar, como responsable del trabajo reproductivo y del cuidado de niñxs. A su vez, se puede identificar un enfoque cisheteronormativo en la concepción de la mujer trabajadora y de la familia, en la medida en que no se consideran otras identidades feminizadas ni otras formas de familia que no fuera aquella compuesta por una pareja heterosexual con hijxs.

Tabla Nº 1: Comparación atribuciones Secretaría de Previsión Social y Mujer (1988) y Subsecretaría de géneros y diversidad (2023)

Secretaría de Previsión Social y Mujer (1988)	Subsecretaría de Géneros y Diversidad (2023)
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y mantener la guardería municipal • Coordinar el estudio de la problemática específica de la mujer trabajadora municipal • Intervenir en la elaboración de los proyectos necesarios para la modificación de leyes, estatutos, reglamentos, etc., tendientes a la consecución de reivindicaciones para la trabajadora municipal inherentes a su condición de mujer. • Coordinar y capacitar en tareas de índole económica, de prevención de salud, legales, gremiales, laborales, etc., que hagan a la función de la mujer como madre de familia y pilar básico de la organización social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar políticas sindicales de abordaje integral con perspectiva de género que promuevan y garanticen el respeto por la diversidad y la participación en igualdad de oportunidades. • Generar espacios de toma de conciencia individual y colectiva que contribuyan al fortalecimiento de ámbitos laborales libres de violencias. • Atender e intervenir ante hechos de vulneración de derechos por razones de género. • Garantizar la implementación de las capacitaciones establecidas en el marco de la Ley Nacional Nº 27.499 “Capacitación obligatoria para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”.

Fuente: Elaboración propia en base a las últimas reformas del Estatuto de ASOEM (1988 y 2023)

Tanto en el nombre de la Subsecretaría como en el estatuto se evidencia un viraje de una "política para mujeres" a una "política con perspectiva de género" (Rodríguez Gustá, 2008b), en la medida en que se rompe con esa mirada cisheteronormativa de la familia y de la mujer, incorporando otras identidades al ámbito de actuación.

Actualmente, la Subsecretaría de Géneros y Diversidad tiene establecidos otros objetivos, en línea con las políticas que se vienen desarrollando. Se trata de dos ejes de trabajo, a saber: 1) acompañamiento, asesoramiento y atención de situaciones de violencia, y 2) promoción de derechos y prevención. En relación al primer eje, el sindicato elaboró un Protocolo de actuación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, en línea con las disposiciones contenidas en el Convenio N° 190 de la OIT. El segundo eje, por su parte, incluye la implementación de capacitaciones como la Ley Micaela, la realización de talleres para construir ambientes saludables de trabajo, los eventos institucionales como el día internacional de la mujer trabajadora, las mesas de trabajo con mujeres militantes y dirigentes.

Además de estas iniciativas puntuales, el área trabaja articuladamente con otros espacios del sindicato de modo de transversalizar la perspectiva de género a todas las políticas institucionales. Esto da cuenta de que se trata de un modelo mixto en términos de Estela Díaz y Nora Goren (2012), dado que se plantea la institucionalización de un área en calidad de impulsora de la incorporación del enfoque de género en la organización sindical.

Si bien en la letra del estatuto una de las finalidades de la Subsecretaría es velar por la igualdad de oportunidades en la participación, no existen medidas tendientes a ello en lo que respecta a la división sexual del trabajo, su impacto en la participación sindical, como tampoco en torno a la articulación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, en línea con lo que plantean Nora Goren y Vanesa Prieto (2020). Según estas autoras, y como ocurre en ASOEM,

parece haber una tendencia a priorizar problemáticas que, si bien se hallan en estrecha conexión con las desigualdades en el trabajo, usualmente no se abordan desde la modificación de las instituciones laborales que reproducen las injusticias estructurales de género, sino desde otros ángulos más vinculados con el plano de las relaciones interpersonales, como es el caso de la violencia de género (p. 88).

La Subsecretaría de Géneros y Diversidad de ASOEM está a cargo de una mujer joven, quien también venía llevando adelante el Área de Géneros y Diversidad. La subsecretaria es empleada municipal en condición de planta permanente y posee formación en perspectiva de género, motivo por el cual considera que fue convocada a responsabilizarse del espacio. Junto con ella se encuentra trabajando otra mujer joven, cuya situación laboral es más precaria dado que reviste la condición de pasante. Durante el periodo que funcionaron paralelamente el Área de Géneros y Diversidad y la Secretaría de Previsión Social y Mujer, ésta última estaba ocupada

por una mujer, aunque de mayor trayectoria dentro del gremio, quien se abocaba a otras tareas no relacionadas a las cuestiones de género.

5. La otra cara de la institucionalidad de género. Dificultades y obstáculos que enfrenta el área

En este apartado nos interesa dar cuenta de las dificultades y obstáculos que afronta el área de género en ASOEM, que no distan de los señalados por la literatura. A partir de los aportes de Virginia Guzmán (2001), procuraremos reconstruir de qué manera se manifiestan dichas dificultades en nuestro caso de estudio en particular.

a. La contradicción que existe entre el volumen de trabajo de estos espacios y los recursos que se les asignan

El ritmo de trabajo exigido para las integrantes de la Subsecretaría de Géneros y Diversidad es el mismo que para el resto de las áreas del sindicato. Si bien la subsecretaría manifiesta contar con los recursos materiales necesarios para llevar adelante su labor, señala que existe cierto cuestionamiento en torno a la asignación de los mismos por parte de algunos dirigentes, en la medida en que no se advierte que se trata de una política gremial, sino que lo que le recriminan es que se trata de actividades que serían para un cierto beneficio personal.

Cabe destacar que la subsecretaría no posee licencia gremial, por lo que su jornada de trabajo sindical se adiciona a su jornada de trabajo remunerado como empleada municipal. Asimismo, percibe un pequeño monto de dinero que funge como una retribución a su trabajo sindical, pero que es menor al que perciben otras personas de la comisión directiva, e inclusive al de quien ocupaba el lugar de la Secretaría de Previsión Social y Mujer.

b. La brecha que existe en torno a la comprensión del tema entre lxs integrantes de estos espacios y las autoridades estatales

Del punto anterior, se puede advertir la falta de comprensión que existe en torno a las actividades que la Subsecretaría de Géneros y Diversidad lleva adelante. Inclusive, esto es remarcado por las integrantes de dicho espacio, que señalan que algunos varones de la comisión directiva no tienen una actitud reflexiva en relación a las desigualdades de género, es decir, no problematizan la posición de poder en la que se encuentran a causa de su condición de género. Ahora bien, la reproducción de las desigualdades de género no es solo es una cuestión entre varones, sino que también se observa una falta de comprensión del tema por parte de algunas mujeres.

La cuestión generacional emerge aquí como una variable adicional que acentúa las desigualdades de género:

una vez, me acuerdo, que uno me dice “yo hace veinte años que estoy acá ¿vos me vas a venir a decir como tengo que pensar?” [...] Como que hay muchos varones que también se posicionan desde ese lugar, “¡qué van a venir ahora a decirnos lo que tenemos que hacer!” (entrevista a sindicalista mujer)

c. La distancia (y, a veces, las contradicciones) entre los discursos de las autoridades y sus prácticas institucionales

Este punto se vincula con el anterior, en la medida en que las autoridades institucionales en ocasiones contradicen las propias políticas gremiales. Como hemos podido advertir, si bien el sindicato posee líneas de acción vinculadas a género que son determinadas a nivel institucional, algunos integrantes de la comisión directiva ponen en cuestión aquello que la Subsecretaría de Géneros y Diversidad lleva adelante. En esta línea, existen límites organizacionales que son impuestos al espacio, y que tienen que ver con la participación de las integrantes en las marchas convocadas por los movimientos feministas, como también con la participación en actividades de género llevadas adelante por otras organizaciones sindicales, que, según la subsecretaria, podrían constituir espacios de aprendizaje conjunta en la puesta en común y socialización de las experiencias de cada gremio. Como se percibe en el extracto a continuación:

Acá se sostiene un discurso de que son marchas politizadas, que hay un interés político, que está lo político partidario, y bla, bla, bla. Yo apenas entré acá pedí salir a marchar, con las mujeres, y me dijeron que no, que es una decisión política (entrevista a sindicalista mujer).

Esta contradicción que aparece entre las políticas gremiales y el discurso de las autoridades sindicales se vincula con una política institucional de mayor alcance, en la que el gremio busca distanciarse de aquel sindicalismo que se encuentra estrechamente vinculado a los partidos políticos.

d. El carácter inestable del proceso, dado que ni la posición organizacional ni los logros alcanzados son estables en el tiempo

Este punto señalado por Virginia Guzmán (2001) suele estar asociado a los cambios de gobierno en el Estado. Para el caso de ASOEM, esto no puede constatararse porque es la misma lista la que conduce el gremio desde que se constituyó el espacio de género.

En función de lo analizado en este apartado y recuperando a Álvaro Orsatti (2003), se advierte que la eficacia de la Subsecretaría de Géneros y Diversidad es parcial. Si bien posee respaldo político y económico y una relación directa con la cúpula sindical, existen ciertas dificultades para su pleno desempeño.

Por otro lado, retomando a Carolina Spataro *et al* (2024), consideramos que las acciones que se llevan adelante en torno a las cuestiones de género oscilan entre el

pinkwashing y el caballo de Troya, dado que el gremio continúa estando atravesado por lógicas patriarcales que se manifiestan en las prácticas cotidianas, pero a la vez la institucionalidad de género permite introducir transformaciones y modificar la realidad de lxs trabajadorxs municipales.

6. Reflexiones finales

En este artículo nos hemos propuesto caracterizar el área de género de un sindicato de empleadxs estatales, dar cuenta de las transformaciones que ha tenido dicho espacio, los sentidos que subyacen a las mismas y los desafíos que enfrenta.

En primer lugar, cabe señalar que la creación del área de género en ASOEM se corresponde con el modelo de iniciativa interna, dado que en su génesis participaron activamente un pequeño grupo de mujeres dirigentes, bajo el aval de la secretaria general.

Advertimos que en ASOEM ha existido un acompasamiento entre el surgimiento y la transformación del espacio de género con las discusiones y demandas que se dieron al interior de los feminismos, evidenciando el modo en la que la agenda pública se entrelaza con la agenda sindical. Asimismo, observamos la manera en la que la ruptura epistemológica dentro de los estudios de género se vincula con las transformaciones en las agendas institucionales.

En ese sentido, encontramos que la Secretaría de Previsión Social y Mujer, creada en 1988, responde a una perspectiva centrada en las mujeres exclusivamente, que no cuestionaba los roles socialmente asignados. En cambio, el Área de Géneros y Diversidad, devenida en Subsecretaría a partir de la reforma del estatuto de 2023, se corresponde con una visión relacional del género, que atiende a las desigualdades que derivan de la identidad sexual.

En la reconstrucción de estas transformaciones, se puede observar que ciertas problemáticas de género no eran atendidas por la Secretaría de Previsión Social y Mujer (por ejemplo, en lo que respecta a abordajes de situaciones de violencia) motivo por el cual se constituyó el Área de Mujer y Diversidad (que luego pasó a denominarse Área de Géneros y Diversidad). La reforma del estatuto jerarquizó y formalizó dicha área, en tanto se trataba de un espacio que venía operando informalmente (es decir, sin un lugar establecido en la estructura-organigrama gremial).

Hemos podido observar cómo la cuestión de la violencia de género resulta un aspecto que fue fundacional y a la vez continúa siendo uno de los principales ejes de abordaje. En contraposición, no existen medidas tendientes a promover la igualdad de oportunidades en la participación en lo que respecta a la división sexual del trabajo, su impacto en la participación sindical, como tampoco en torno a la articulación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo.

Por último, vimos que son numerosos los desafíos y obstáculos que enfrenta el área de género en el gremio, pero que no difieren de aquellos que padecen las institucionalidades de género en otros sindicatos, o inclusive, en otras instituciones.

Referencias

- AGUILAR VILLANUEVA, Luis (1993). Estudio introductorio. En L. Aguilar Villanueva, *Problemas públicos y agenda de gobierno* (págs. 13-74). D.F. México: Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial.
- ARRIAGA, Ana Elisa y MEDINA, Leticia (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*(7), 188-207.
- ARRIAGA, Ana Elisa y MEDINA, Leticia (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, XXI(34).
- ASPIAZU, Eliana (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica*.
- ASPIAZU, Eliana (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles latinoamericanos*.
- BONACCORSI, Nélica y CARRARIO, Marta (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, 16.
- CAMBIASSO, Mariela, NOGUEIRA, Luciana y CALDERARO, Luján (2021). La Comisión de Mujeres de Madygraf: organización, género y militancia en una fábrica gráfica recuperada. En P. Varela, *Mujeres trabajadoras: Puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista* (págs. 156-203). Buenos Aires: CEIL CONICET.
- CHEJTER, Silvia y LAUDANO, Claudia (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: CECYM.
- CID AGUAYO, Beatriz Eugenia (2012). Maternizando lo político: mujeres y género en el Movimiento Sindical de la Industria Salmonera Chilena. *Revista Estudios Feministas*, 189-207.
- CORTINA, Regina (1987). Trabajo, familia y participación sindical de las maestras mexicanas. *Revista de la Educación Superior ANUIES*.
- CROSS, Cecilia y PARTENIO, Florencia (2004). Mujeres y participación: las organizaciones piqueteras y las relaciones de género. *VI Jornadas de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA*. Buenos Aires.
- DE BARBIERI, Teresita (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*(18), 145-169.
- DÍAZ, Estela y GOREN, Nora (2012). *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad. Documento de trabajo N° 2*. CEMyT.
- ELA (2010). *Sexo y poder ¿Quién manda en la Argentina?*

- ELDER, Charles y COBB, Roger (1993). Formación de la agenda. El caso de la política de los ancianos. En L. Aguilar Villanueva, *Problemas públicos y agenda de gobierno* (págs. 77-104). D.F. México: Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial.
- GODINHO DELGADO, Didice (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Fundación Friedrich Ebert.
- GODINHO DELGADO, Didice (2020). El desafío de compartir el poder sindical . En N. Goren, & V. L. Prieto, *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: EDUNPAZ - CLACSO.
- GODINHO DELGADO, Didice. G. (2022). *Centrales. Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert.
- GOREN, Nora (2021). *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*. Buenos Aires: CLACSO - EDUNPAZ.
- GOREN, Nora y Guamán, Adoración (2024). *Feminismos, trabajo y acción sindical. Diálogos entre Europa y América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- GOREN, Nora y PRIETO, Vanesa Lorensa (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En N. Goren, & V. L. Prieto, *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO - EDUNPAZ.
- GUZMÁN, Virginia (2001). *La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: CEPAL.
- MARTICORENA, Clara (2019). Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la rutinización y la activación de las bases obreras. *Izquierdas*(49), 2001-2020.
- MEDINA, Leticia (2021). Sindicalistas, mujeres y unidas. Claves de una renovación feminista de las organizaciones del trabajo en Córdoba. En N. Goren, *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina y sindicatos* (págs. 31-58). Buenos Aires: EDUNPAZ, CLACSO.
- ORSATTI, Álvaro (2003). *Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales nacionales*. Instituto Mundo del Trabajo (IMT).
- RODRÍGUEZ GUSTÁ, Ana Laura (2008). Las escaleras de Escher: La transversalización de género vista desde las capacidades del Estado. *Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, 14, 53-70.
- RODRÍGUEZ GUSTÁ, Ana Laura (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates*(16), 109-129.
- SPATARO, Carolina, AZPARREN, Ana Laura e IMPERATORE, Victoria (2024). A propósito de la institucionalización: Los desafíos de la gestión

feminista en las universidades (2018-2022). En C. Spataro, & R. Blanco, *Del margen a la institucionalización: feminismos, estudios sobre sexualidades y políticas de género en la Facultad de Ciencias Sociales, UBA* (págs. 99-113). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani.

VARELA, Nuria (2019). *Feminismo 4.0. La cuarta ola*. Barcelona: Penguin.

VARELA, Paula (2020). *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista*. Buenos Aires: CEIL CONICET.

Fuentes documentales

Estatuto de ASOEM (1988, 2023)

Revista ASOEM N°12 (2021)

Recibido: 20/08/2025

Aceptado: 27/10/2025