

Canillo, Nuria; Teijón, Ivana

Formación de género en el ámbito sindical: tensiones entre demandas y resistencias en torno a la intervención extensionista

Cuadernos de Extensión Universitaria de la UNLPam, Vol. 9, N.º 2, julio-diciembre 2025

Sección: Dossier, pp. 88-107



ISSN 2451-5930 e-ISSN 2718-7500.

DOI <https://doi.org/10.19137/cuadex-2025-09-0204>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Formación de género en el ámbito sindical: tensiones entre demandas y resistencias en torno a la intervención extensionista

Nuria Canillo

Grupo de Estudios Sociales y Marítimos, Colectivo de Divulgación Historia Obrera, Universidad Nacional de Mar del Plata

nuriacanillo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9398-2839>

Ivana Teijón

Grupo de Estudios Sociales y Marítimos, Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)

ivanateijon@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6539-7323>

Formación de género en el ámbito sindical: tensiones entre demandas y resistencias en torno a la intervención extensionista

RESUMEN

El presente trabajo busca analizar las estrategias, desafíos y resistencias en la incorporación de la perspectiva de género en espacios sindicales a partir de la experiencia del proyecto de extensión "Sindicalismo, Género y Salud" de la Universidad Nacional de Mar del Plata. En el proyecto, realizamos talleres sobre salud laboral, cuidados y género en diferentes espacios sindicales. Esta iniciativa fue pensada y ejecutada en conjunto con diferentes organizaciones gremiales. Aunque fueron los sindicatos quienes demandaron la formación en la temática, las resistencias no tardaron en surgir. A pesar de estas, se logró establecer un vínculo de confianza con los sindicatos, que permitió llevar a cabo distintos talleres donde se problematizaron las desigualdades de género. Generar este tipo de encuentros es crucial para que la extensión universitaria se convierta en un espacio de construcción de conocimiento transformador y en una forma efectiva de generar un impacto real dentro de las estructuras sindicales.

Palabras clave: sindicalismo; género; feminismo; extensión; resistencias.

Gender training the Union: Tensions between demands and resistances regarding extension intervention

ABSTRACT

This paper seeks to analyze the strategies, challenges, and resistances to incorporating a gender perspective in union spaces, based on the experience of the "*Unionism, Gender, and Health*" extension project from the Universidad Nacional de Mar del Plata. In this project, we conducted workshops on occupational health, care, and gender in various union spaces. This initiative was designed and carried out in collaboration with different union organizations. Although it was the unions who requested training on the topic, resistance was not long in coming. Despite this, a bond of trust was established with the unions, which allowed for various workshops where gender inequalities were discussed. Creating these

types of meetings is crucial for university extension to become a space for transformative knowledge construction and an effective way to generate a real impact within union structures.

Keywords: unionism; gender; feminism; extension; resistance.

Formação em gênero no sindicato: tensões entre demandas e resistências em relação à intervenção extensionista

RESUMO

Este artigo busca analisar as estratégias, os desafios e as resistências à incorporação da perspectiva de gênero nos espaços sindicais a partir da experiência do projeto de extensão "Sindicalismo, Gênero e Saúde" da Universidad Nacional de Mar del Plata. No projeto, realizamos oficinas sobre saúde ocupacional, cuidados e gênero em diferentes espaços sindicais. Essa iniciativa foi concebida e implementada em conjunto com diversas organizações sindicais. Embora tenham sido os sindicatos que solicitaram a formação na temática, a resistência não demorou em aparecer. Apesar disso, estabeleceu-se um vínculo de confiança com os sindicatos, o que possibilitou a realização de diversas oficinas nas quais as desigualdades de gênero foram discutidas. Gerar esse tipo de encontro é fundamental para que a extensão universitária se torne um espaço de construção transformadora de conhecimento e uma forma efetiva de gerar impacto real nas estruturas sindicais.

Palavras-chave: sindicalismo; gênero; feminismo; extensão; resistores.

Introducción

Este trabajo busca analizar las estrategias, desafíos y resistencias presentes en la incorporación de la perspectiva de género en espacios sindicales a partir de la experiencia del proyecto de extensión “Sindicalismo, Género y Salud” de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP)¹. Se busca problematizar cómo, desde la extensión universitaria, se construyen las demandas y el vínculo con los actores sociales. En el marco de dicho proyecto, realizamos talleres sobre salud laboral, cuidados y género en diferentes espacios sindicales. Esta iniciativa fue pensada y ejecutada en conjunto con diferentes organizaciones gremiales de la ciudad de Mar del Plata, entre ellas se encuentran el Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina (SAONSINRA), el Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP), la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros (STARPyH) y el Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP). En el contexto del trabajo con los actores sociales, consideramos fundamental construir vínculos de confianza. Por esta razón, en el desarrollo del presente artículo optamos por no exponer en detalle situaciones particulares ocurridas durante los talleres, a fin de preservar tanto el cuidado de los lazos generados como el resguardo de las vivencias, preocupaciones, tensiones e incluso desacuerdos compartidos por los participantes. En consecuencia, el análisis se centrará en tendencias generales y reflexiones colectivas que surgieron a lo largo del proceso extensionista.

El origen del proyecto se remonta a una demanda detectada por uno de los Centros de Extensión Universitaria (CEU) de la UNMDP². Uno de los sindicatos, a través de la articulación con el CEU, manifestó la necesidad de formar a sus delegadas y trabajadores en materia de cuidados, salud laboral y género. La demanda surgió a partir de un caso de acoso laboral que se había dado entre compañeres de trabajo de la misma sección. Esta situación se dio en el marco general de la reciente incorporación

1 Ordenanzas del Consejo Superior UNMDP N.º 811/22 y N.º 766/23.

2 Para más información sobre los Centros de Extensión Universitaria, consultar Colacci, Huergo y Zelaya (2022).

de trabajadoras mujeres a esta industria, que hasta hace poco era un sector masculinizado en su totalidad. A partir de esto, se realizaron en los meses de octubre y noviembre del 2022 los primeros talleres denominados “Sensibilización en Cuidados y Salud ocupacional”. Luego de esta iniciativa, nos dispusimos a conformar un proyecto de extensión y presentarlo en la UNMdP para darle un marco institucional. Así, en 2023, la actividad se transformó en un proyecto extensionista que pudimos proponer y desarrollar en conjunto con los sindicatos antes mencionados. Durante el 2024 renovamos la presentación del proyecto y continuamos articulando con nuevas organizaciones gremiales. De esta forma, conformamos un grupo de trabajo compuesto por docentes, estudiantes y graduados de la UNMdP y becarias del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), de diferentes disciplinas: Sociología, Geografía, Terapia Ocupacional, Historia, Letras, Ingeniería y Psicología. En particular, quienes escribimos participamos en la dirección, planificación y dictado de los talleres. El proyecto se caracterizó por la planificación conjunta entre sus participantes y la rotación entre quienes nos encargamos de llevar adelante los talleres.

Al enfocarnos desde la extensión crítica, reconocemos que las intervenciones son avances sobre otras formas de organizar el saber y el poder, por ello es preciso tenerlo presente, intercambiar esos saberes y plantear acciones respetuosas, sin perder su sentido problematizador (Mendoza y Folmer, 2024). Siguiendo a Colacci y Filippi (2020), Tommasino Comesaña y Correa García (2023) y Azcué y Cobos (2024), nos posicionamos desde los lineamientos de la extensión crítica feminista. Por ello, no podemos separar las ideas de la extensión crítica de las del feminismo, aunque claro está que la incorporación del feminismo a la extensión crítica es un proyecto que aún está en proceso. Esta perspectiva nos permite enfocarnos en la noción de poder y su distribución para el posterior análisis de nuestras prácticas. La extensión crítica feminista disputa las estructuras de poder hegemónicas y patriarcales hacia dentro de las universidades y en toda la sociedad. Se basa en la construcción colectiva, el arraigo territorial y comunitario, otorga protagonismo político a los actores sociales y promueve nuevas formas de vida más justas y humanizantes. A través de la transversalidad y la integralidad, busca transformar

las instituciones y redistribuir el poder, se convierte así en una contrapedagogía del patriarcado y en un espacio de resistencia y creación de alternativas sociales (Colacci y Filippi, 2020). Posicionarnos desde esta perspectiva nos posibilita asumir una revisión de las prácticas académicas y de la praxis territorial; poner en tensión la aparente neutralidad de las organizaciones/instituciones con las que trabajamos; reconocer las tareas “naturales” y silenciosas asumidas por las mujeres en los territorios, que son centrales para el sostenimiento de la vida, y aportar a las luchas en las calles para el acceso a derechos básicos por parte de las mayorías populares (Azcué y Cobos, 2024).

Los temas que trabajamos con los sindicatos se dividen en dos ejes. Por un lado, un eje sobre salud laboral, orientado a sensibilizar sobre el cuidado personal y colectivo en el lugar de trabajo, el uso adecuado de los instrumentos laborales y el cuidado del conjunto de los trabajadores. Los cuidados se abordan desde un enfoque de derechos y también como una forma de trabajo, cuya organización social resulta clave para alcanzar la equidad social y de género (Novick *et al.*, 2022). Por otro lado, de forma articulada, se desarrolla un eje sobre desigualdades de género en los lugares de trabajo, orientado a diversas problemáticas, como diferencias salariales y de puestos, maltrato con motivo de género, códigos y masculinidades hegemónicas, situaciones de violencia de género en los lugares de trabajo, entre otras. Se parte de problematizar al género, siguiendo a Goren *et al.* (2019), como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de la diferenciación sexual para simbolizar y construir social y jerárquicamente lo que es propio de varones (lo masculino) y lo que es propio de mujeres (lo femenino). Sobre este último eje de trabajo nos focalizamos en el presente artículo.

El colectivo de trabajadores/delegades siempre es heterogéneo, las nociones sobre desigualdad de género que cada una tiene son variadas e incluso hasta contrapuestas. De allí surgen nuestros principales interrogantes para el abordaje de este trabajo: ¿Cómo articulamos entre los diferentes pareceres? ¿Qué estrategias nos damos para derribar las barreras que muchos participantes y organizaciones ponen para trabajar temáticas de género? ¿De

qué manera se pueden construir reflexiones sobre las desigualdades de género que trasciendan lo discursivo y lo protocolar para generar un impacto real y transformador en las estructuras laborales y sindicales?

Este artículo se divide en tres secciones. En la primera desarrollamos algunas de las herramientas didácticas que utilizamos en los talleres para abordar temáticas como la división sexual del trabajo partiendo de los saberes previos de les asistentes. Una segunda en la que analizamos los desafíos en la formación en género dentro de los sindicatos, considerados espacios tradicionalmente masculinos. Allí aparecen diversas resistencias para el tratamiento de la temática, pero también estrategias para su incorporación. Por último, en el tercer apartado, reflexionamos sobre nuestra praxis extensionista y problematizamos sobre los modos de vinculación con les actores sociales. Para cerrar, hacemos unas breves reflexiones finales en las que analizamos nuestro aporte en el mundo sindical y hacia dentro de las universidades.

Diseño de herramientas y estrategias para la intervención

Para registrar lo ocurrido en los diversos talleres y sistematizar la información creamos distintas herramientas metodológicas. Esto fue posible gracias a instancias de formación internas del proyecto, donde profesionales del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales (CONICET-UNMDP) nos acercaron distintas técnicas vinculadas a la observación y el registro. A partir de ello diseñamos una encuesta previa al taller y una guía de observación que se complementaron con registros fotográficos. De esta manera, pudimos registrar los pareceres y sensaciones con respecto a la temática, y relevar algunas características del sector. En particular, la guía de observación nos permitió registrar cómo les afiliades perciben las desigualdades de género en el mundo laboral y si existen acciones que se llevan a cabo para enfrentarla. Estas herramientas nos ayudaron a desarrollar una mirada comparativa de los distintos encuentros y, así, buscar generalidades y/o diferencias sobre la percepción de la problemática en los distintos sindicatos.

Para trabajar con les actores estas temáticas, entendemos que es primordial habilitar instancias de

construcción colectiva del aprendizaje y hacer que quienes participen sean sujetos activos del proceso (Angelone *et al.*, 2022). Por ello, la metodología privilegiada es la de taller, que permite la construcción colectiva de los conceptos clave que se desean abordar. Este espacio combina dinámicas lúdicas con el aprendizaje y brinda a les participantes la posibilidad de explorar, formular interrogantes, poner en discusión distintos puntos y encontrar respuestas (Rossi Batiz, 2020). La circulación de la palabra que habilita este formato debilita las barreras que impiden incorporar nuevas formas de explicar y ver el mundo. El único requisito es la participación respetuosa y activa de las personas involucradas, lo que requiere gestionar las relaciones de poder para garantizar que todas las partes participen activamente. El formato taller permite trabajar sobre los preconceptos y creencias que traen les participantes, e incluso que interactúen entre ellos mismos y pongan en discusión, mediadas por una moderación, las diferencias entre esas preconociones.

Para llevar a cabo dichos talleres, nos propusimos diseñar una serie de herramientas didácticas y metodológicas que nos permitieran introducir la mirada de género, teniendo en cuenta los pedidos como también las preocupaciones de las asociaciones gremiales. Previamente a los talleres, nos reunimos con referentes de cada sindicato para pensar en conjunto los ejes, problemáticas particulares del sector, dinámicas y lineamientos de cada encuentro. Tratamos de promover el diálogo horizontal en el marco de encuentros dinámicos y participativos, de modo que los acontecimientos propios de la vida laboral puedan ser problematizados con el fin de desnaturalizarlos y promover la equidad y el cuidado de la salud tanto física como mental en el espacio de trabajo. Principalmente, nos encargamos de presentar dos temáticas: la división sexual del trabajo vinculada a los estereotipos de género y la violencia como una problemática emergente en los espacios de trabajo.

Esto nos permitió abrir el espacio para que las compañeras pudieran expresar en primera persona sus vivencias en el ámbito laboral vinculadas al acoso, abuso o maltrato. La dinámica propuesta por el taller generó la escucha empática de les participantes donde se puso en evidencia las repercusiones de la

violencia de género del ámbito laboral en el doméstico y viceversa.

En los talleres trabajamos a partir de la indagación de saberes previos, la valoración de las trayectorias y vivencias individuales/colectivas, y el intercambio de estas experiencias, sin dejar de lado el marco teórico y formativo. Para esto, utilizamos soportes visuales, dinámicas grupales y actividades que llevan a la reflexión y la socialización entre les participantes. En particular se destacaron dos actividades: la confección de un diario de la rutina personal de cada uno y la creación de un afiche colectivo sobre los mandatos de género. En la confección del diario de la jornada personal cada participante debía reflexionar sobre las actividades que habían realizado el día anterior y escribirlas de forma cronológica. Luego eran elegidos los que considerábamos más representativos de cada género para ser compartidos de forma anónima con el resto. Esto nos permitió evidenciar de forma grupal la desigual distribución de las tareas y actividades en la jornada. Mientras que los varones suelen mencionar principalmente su jornada laboral y algunas tareas puntuales en el hogar o el cuidado de hijos, las mujeres integran múltiples actividades de limpieza, organización, cocina y cuidado familiar, además de su trabajo remunerado. También se observa que las mujeres tienen menos tiempo para el descanso y el ocio, mientras que los varones incluyen más actividades recreativas. Esto evidenció una carga desigual de trabajo reproductivo no remunerado, que recae mayormente en las mujeres.

La segunda actividad consistió en la confección de un afiche colectivo a partir del cual les participantes identificaron y compartieron los diversos mandatos de género que les atravesaban. Se posicionaron dos afiches en el centro del aula, uno que decía mujer y otro varón, allí cada participante volcó algunas palabras o frases que representaban según ellos mandatos sociales a cada género. Para las mujeres, escribieron que se espera que sean “perfectas amas de casa”, encargadas de “lavar los platos”, de “encontrar todo” y “ocuparse de los hijos”. Deben ser la “pareja, no la madre”, “arregladas” y “sonrientes”. Para los varones, expresaron que se esperan tareas como “limpiar el auto”, “cortar el pasto” y hacer “reparaciones del hogar”. Además, deben ser “fuertes todo el tiempo”, “sin llorar”, “practicar fútbol” y aceptar la

“confrontación violenta”. También se mencionó que los varones deben “hablar del cuerpo de las mujeres” y se espera “respeto hacia ellas”. A partir de estos mandatos expuestos, se cuestionaron estos roles, como las mujeres que “no quieren ser madres” y los varones que promueven “realizar tareas de la casa”.

Partir de los saberes y concepciones previas de les participantes posibilitó un espacio para identificar y expresar tensiones y mandatos de género que atraviesan en el ámbito personal, laboral y sindical. Estas primeras reflexiones nos dieron el pie para luego poner en consideración terminologías más específicas y teorías relacionadas con la división sexual del trabajo y la violencia de género. Esto permitió enriquecer el análisis y promover una comprensión más profunda y crítica de estas problemáticas. De este modo, se abrió un espacio para cuestionar los roles tradicionales y avanzar hacia un enfoque más equitativo de los distintos ámbitos transitados.

Desafíos en el abordaje de la formación con perspectiva de género

Son varias las investigaciones que dan cuenta de las desigualdades y violencias de género que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Las trabajadoras tienen menor participación en el mercado de trabajo, altas tasas de desempleo, peores condiciones y menores ingresos. Además, están más expuestas a exigencias que exceden sus responsabilidades, situaciones de maltrato, acoso, entre otros modos de violencia (Rojo Brizuela y Tumini, 2008; Barrancos, 2010; Brenes Solórzano, 2012; Batthyány y Sánchez, 2020).

Los sindicatos, como representantes de les trabajadores, son actores claves para trabajar en pos del acceso del conjunto de la clase a la seguridad social, como así también a un entorno laboral inclusivo y diverso sin discriminación por orientación sexual o identidad de género. Si bien les dirigentes sindicales, empresariales y gubernamentales tienen mayor responsabilidad en la protección de los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+, es clave que toda la fuerza laboral se involucre para identificar y enfrentar la discriminación en el ámbito laboral (Tufró y Goren, 2019)³.

3 Entre las medidas más importantes para combatir la violencia de género en el ámbito laboral se destaca el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, que estableció la OIT en 2019. Esta norma constituye el reconocimiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de

A lo largo de estos tres años en los que llevamos adelante el proyecto de extensión hemos identificado un interés propio de les sindicalistas por la formación, pero también distintas tensiones que se dan para su tratamiento. Esta contradicción se dio alrededor de las temáticas vinculadas a la perspectiva de género y la dificultad que generaba tratar el tema con les trabajadores según la mirada de las Comisiones Directivas (CDs). Si bien, en varios casos los mismos sindicatos nos habían convocado por distintos emergentes en relación con el tema, eran ellos mismos quienes luego tenían dudas sobre si era conveniente explicitar el tema a trabajar en los talleres. Es decir, surgieron al mismo tiempo resistencias que hicieron necesario negociar o repensar la forma de presentar el tema en los talleres. La palabra “género” se presentó numerosas veces como problemática, se adjudicaba que esta provocaría rechazo entre les compañeres y evitarían asistir a la formación. Dicho debate derivó, en algunos casos, en buscar títulos con palabras más amplias o menos específicas pero que refirieran al tema. Otras veces a esa preocupación se le sumaba el pedido de darle más importancia a la parte de cuidados ocupacionales o tratarlo en primera instancia. A modo de ejemplo, con el primer sindicato que trabajamos dividimos los talleres en tres encuentros, siendo el segundo denominado “Género y trabajo”. Este encuentro específico se caracterizó por la ausencia de varios varones que ya habían participado del encuentro anterior (y participaron del siguiente), dejando el tema a trabajar solo con compañeras mujeres. Muchas personas, principalmente varones, consideran que los temas de género son potestad de las mujeres y que es solo tarea de ellas abordarlos. Por ello, es central trabajar sobre la construcción social de la femineidad en relación con la construcción social de la masculinidad, sin perder de vista las relaciones de poder y de autoridad que allí se disputan y quiénes tienen la hegemonía del poder. Incluir e involucrar cada vez más a los varones como sujetos que producen género parece resultar sumamente relevante para pensar en intervenciones que busquen desandar y prevenir las desigualdades. Por otra parte, también es menester destacar las resistencias que imponen los propios varones al ausentarse de estos espacios

violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Este convenio se complementa con otras normativas internacionales y, en América Latina, Argentina fue de los pocos países en incorporarlo a su legislación mediante la Ley N.º 27580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020 (Campos, Campos y Frankel, 2022).

por miedo a sentirse interpelados o “atacados”. En esta línea es necesario pensar estrategias previas a los talleres donde se especifique que en estos no se tratarán situaciones personales, sino que en el caso de surgir emergentes se buscará articular las vivencias personales con la dimensión colectiva y pensar nuestra propia realidad como parte de relaciones sociales más amplias (Goren *et al.*, 2019).

Asimismo, es fundamental reconocer que las desigualdades de género no se limitan al ámbito laboral, sino que también se extienden a los espacios sindicales. Estas organizaciones se asientan tradicionalmente en estructuras jerarquizadas, rígidas, cerradas y lideradas por varones (Menafrá y Pontoni, 2024). Históricamente, la figura de dirigente sindical se construyó en torno a una imagen masculina, asociada a la del trabajador industrial varón. De hecho, muchos autores afirman que se entiende a la sindicalidad como algo estrictamente masculino, donde la presencia de las mujeres tensiona estas lógicas en la disputa de estos espacios de poder (Torns y Recio, 2011; Tomada *et al.*, 2018; Aspiazú, 2019). Las mujeres sindicalistas, para ser consideradas seriamente y tener acceso a cargos de liderazgo, suelen tener que alzar la voz, soportar chistes machistas o trabajar el doble para destacarse (Estermann, 2018; Goldman, 2018). Se dan mecanismos explícitos o sutiles que son utilizados para descalificar a las sindicalistas, tales como no escuchar atentamente cuando hablan, no darles o no “ver” que piden la palabra o no respetar sus formas de expresión (Godinho Delgado, 2020). Las mujeres en puestos de liderazgo son fiscalizadas y evaluadas con lupa a la espera de que fracasen para que se confirme la creencia de que no son aptas para la función (Godinho Delgado, 2020; Angueira, 2022). Esto no significa que no participen del mundo gremial, sino que muchas veces deben adecuar su participación a los códigos, discursos y estrategias masculinas que rigen la actividad (Cutuli, 2011; Aspiazú, 2015).

A lo largo del recorrido estas demandas de formación nos han llamado la atención ya que entran en tensión con los discursos comúnmente sostenidos sobre los sindicatos, mostrándolos como organizaciones reticentes a la formación en género. Advertimos que los sindicatos que participaron del proyecto, de distintas ramas y con composiciones diversas en términos de género en sus CDs, reclamaban formación

a pesar de las resistencias que se iban presentando. Esto nos lleva a pensar que las demandas y estrategias desarrolladas dentro del mismo ámbito sindical para aumentar la participación gremial de las mujeres y disminuir las violencias han tenido relativo éxito. De a poco, estos temas lograron instalarse como cuestiones relevantes y necesarias de ser abordadas e incorporadas en la formación sindical. Este proceso se intensificó a partir de 2016, con el primer paro nacional feminista, y continúa hasta la actualidad. Sin embargo, como señalamos, esto no implica que su desarrollo esté exento de tensiones. Siguiendo a Frankel, Campos y Campos (2021), los obstáculos son múltiples en el camino para avanzar sobre estos objetivos. En nuestro caso, damos cuenta de la presencia de ciertas resistencias y dudas que se manifestaron, como por ejemplo con pedidos de cambio en los títulos de los talleres, inconvenientes en la gestión de espacios físicos para su realización o muchas veces en la ausencia de los miembros de la CD en las instancias de planificación y dictado de talleres. Este tipo de situaciones dejaba entrever distintas miradas sobre su importancia para algunos miembros de los gremios. En este sentido, podemos decir que, incluso dentro de las organizaciones sindicales, la situación es heterogénea. Las demandas de los talleres y las resistencias a estos se encontraban, en general, dentro de una misma organización, donde convivían personas con distintas posiciones. Esto no significa que hubiera rechazos explícitos a la realización de los talleres, sino que presentaban lo que nosotros entendemos como ciertas resistencias encubiertas. Encontrarnos con esta situación nos llevó a romper con ciertos supuestos sobre qué áreas o qué personas serían las más idóneas para coordinar las actividades.

La práctica extensionista y el vínculo con los actores sociales

En el marco de una acción extensionista, podemos definir a los actores sociales, siguiendo a Tapella (2007), como aquellas personas, grupos u organizaciones con quienes articulamos y tienen interés en un proyecto o programa. Por su parte, los actores clave (o referentes) son usualmente considerados como aquellos que pueden influenciar significativamente o son muy importantes para que una situación se manifieste de determinada forma. Operan siempre con orientaciones, motivos, expectativas,

finés, representaciones, valores, dentro de una situación determinada y es necesario tenerlas presentes para generar la articulación. Lo primero a tener en cuenta es pensar el mapa de los diferentes actores involucrados (aquellos con quienes articulamos directamente, pero también con quienes articulamos indirectamente) para poder negociar y construir en conjunto el programa de acción a seguir. De este modo, se pueden poner de relieve las alianzas, los conflictos, los portavoces autorizados.

Es así como en la articulación con los actores sociales debemos tener algunas consideraciones. Por un lado, al trabajar con una institución nos encontramos con actores dentro de esta que tienen distintos grados de poder, de intereses, de vínculos, de motivación. Es necesario romper la idea de que el trabajo con una institución implica una articulación homogénea o que todas las personas que la integran comparten los mismos intereses y niveles de poder. En nuestro caso de análisis podemos diferenciar distintas personas con diferentes cargos y puestos que estaban interesadas en la formación, pero en diferentes grados. Nuestra experiencia nos llevó a identificar que lo crucial era encontrar referentes (sea cual sea el puesto) que estuvieran dispuestos a trabajar a la par para abordar la temática, más allá de ocupar un cargo dentro de las CDs o secretarías de género. De hecho, durante el proyecto nuestros referentes fueron tanto varones como mujeres que se sentían interpelados por la problemática. Identificar y construir vínculos con estas personas fue primordial para sortear las resistencias que muchas veces imponen otros integrantes de la organización. En primera instancia entablamos vínculo con algúne referente que nos contactó con demandas concretas para trabajar sobre desigualdades de género por diversas situaciones que encontraban en su rama laboral. En muchas ocasiones, esta persona encontraba resistencias para concretar las actividades (reuniones y talleres) que, si bien no fueron siempre explícitas, se exponen de diferentes modos como postergaciones de reuniones, ausencia en los talleres de algunas autoridades, priorización de otras actividades, como nombramos anteriormente. Identificamos que se dieron dos tipos de resistencias a sortear: las que le mismo referente encuentra al interior de la propia organización y las que nosotros, como equipo extensionista, sorteamos para generar un lazo de confianza con todos los integrantes de la organización

que nos permita trabajar mancomunadamente sobre la temática. Para lograrlo, muchas veces requirió de reuniones, llamadas e intercambios de mensajes tanto con distintos colegas que podían referenciar-nos por su vínculo con el mundo sindical como con otros sindicatos con los cuales ya habíamos articulado y podían compartirles su experiencia.

Si bien entendemos que estas organizaciones tienen tradicionalmente estructuras jerarquizadas, rígidas, cerradas y lideradas por varones (Menafrá y Pontoni, 2024), como se mencionó previamente, nuestra experiencia nos ha demostrado que trabajar y profundizar nuestro vínculo con los sindicatos fue crucial para poder saldar las dificultades. La confianza generada a través del intercambio para la preparación de los talleres, la escucha y la respuesta a sus demandas nos permitió constituirnos como un actor legítimo para presentarnos frente a las organizaciones gremiales. A esto se le suma la importancia de trabajar con otras organizaciones y/o referentes que nos introduzcan y referencien con los gremios. En nuestro caso, tender redes con el Centro de Extensión y el colectivo de formación y divulgación Historia Obrera⁴ fue crucial para poder articular por primera vez con los espacios gremiales.

Reflexiones finales

A lo largo de estos casi tres años en los que llevamos adelante los talleres de formación y sensibilización, realizamos un recorrido grupal en el que reflexionamos, ordenamos y reformulamos nuestra forma de intervenir en el territorio. Creemos que pensar de forma crítica nuestra práctica extensionista nos permite formular dispositivos que respondan mejor a las necesidades de las comunidades, pero también nos posibilita la construcción de saberes colectivos entre los profesionales y los actores sociales. Como mencionamos, los inicios de la experiencia del dictado de talleres surgieron como respuesta a una necesidad de un sindicato ante una situación de acoso laboral. Es así como nuestra intervención a través de los talleres se ha generado, desde un principio,

4 Historia Obrera es un colectivo conformado por docentes de diferentes universidades nacionales e investigadores del CONICET especializadas en el estudio de la historia del movimiento obrero. Realizan producciones académicas y diversos materiales, de manera interdisciplinaria, con músicos, cineastas, realizadores audiovisuales, dibujantes, diseñadores web, escritores y dirigentes sindicales que también se interesan por la historia obrera. Su proyecto busca ofrecer narrativas complejas mediante dispositivos y soportes atractivos y accesibles que combinen los aportes de la investigación histórica con otras disciplinas artísticas y científicas. Para más información, visitar su página web: <https://historiaobrera.com.ar/>

en conjunto con los sindicatos. No proponemos únicamente un taller teórico sobre género y salud, sino que los dispositivos se elaboran teniendo en cuenta las demandas explícitas de las agrupaciones como también las identificadas en el intercambio generado entre les participantes. Este proceso no solo se basa en la presentación de conocimientos teóricos, sino también en la negociación constante con les actores sociales para adaptar las propuestas a sus realidades, por lo cual cada taller fue distinto en cada sindicato. Al poner en consideración los saberes y concepciones previas de les participantes y focalizar luego en terminologías más específicas y accesibles, se logró una reflexión colectiva que facilitó la apropiación del tema. Creemos que generar este tipo de encuentros es crucial para que la extensión universitaria se convierta en un espacio de construcción de conocimiento transformador y en una forma efectiva de generar un impacto real dentro de las estructuras sindicales.

A través de los talleres, se visibilizó no solo el interés y la necesidad de abordar cuestiones de género, sino también las tensiones y resistencias que emergen al tratar estos temas en un contexto tradicionalmente masculinizado como son los espacios sindicales. Si bien los sindicatos demandaban la formación en la temática, al mismo tiempo las resistencias no tardaban en aparecer. Sortearlas fue un camino sinuoso tanto para el equipo extensionista, como para les mismos integrantes del sindicato, no por ello imposible. Aquí fue necesario pensar diferentes estrategias y articulaciones para romper esas barreras y preconcepciones negativas.

Es fundamental seguir trabajando este tipo de temáticas dentro del ámbito gremial. Esto es importante no solo porque permite deconstruir la noción arraigada de los sindicatos como espacios masculinizados, donde otras identidades no tienen ni voz ni voto, sino porque también consideramos que el abordaje de las desigualdades de género debe darse de manera colectiva. Desindividualizar la problemática requiere reconocer el impacto de estas en los distintos ámbitos de la vida. Implica rever las condiciones de trabajo como reproductoras de las desigualdades entre los géneros y trabajar la sensibilización por parte de las autoridades y compañeros. Si bien creemos que pudimos avanzar en el reconocimiento y sensibilización de la temática en

distintos sindicatos, esta experiencia nos hace pensar en cómo ampliar la intervención. Esperamos que estas iniciativas aporten a la formación de una agenda sindical con perspectiva de género, atenta a la incorporación de las mujeres y diversidades sexuales a la participación sindical como a la igualación de las condiciones laborales.

Referencias

Angelone, D., Campos, J., Campos, M., Frankel, J. y Ortiz, J. (2022). *Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. [Guía sindical] Iniciativa Spotlight/ OIT. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_861226/lang-es/index.htm

Angueira, A. (2022). "Somos las sin voz..." Género y sindicalismo: el caso de las mujeres del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA). Período 2017-2019 [Tesis de grado, Universidad de la República Uruguay].

Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En *XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. UBA, Buenos Aires.

Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53), 1-24.

Azcué, L. y Cobos, Y. (2024). Universidad, territorio y género. *BORDES*, (32), 27-32. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/1676>

Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*. Editorial Sudamericana.

Batthyány, K. y Sánchez, A. S. (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio. Nueva Época*, (25), 9-21. <https://dx.doi.org/10.55441/1668.7515.n25.29284>

Brenes Solórzano, I. (2012). El acoso laboral una cuestión de género y poder, *Revista Casa de la Mujer*, Universidad de Costa Rica.

Campos, J., Campos, M. y Frankel, J. (2022). Negociación colectiva y género: ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo? Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación Rosa Luxemburgo.

Colacci, R. y Filippi, J. (2020). La extensión crítica será feminista o no será. *E+E: estudios de extensión y humanidades*, 7(9), 18-29. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/EEH/article/view/30936/31612>

Colacci, R., Huergo, C. y Zelaya Blanco, P. (2022). *Centros de Extensión Universitaria. Caminos que dejan Huella*. EUDEM. UNMdP.

Cutuli, R. (2011). "Feas, sucias y malas". Miradas "de" y "sobre" las trabajadoras del sector pesquero (Mar del Plata, 1990-2010). *Ankulegi. Revista de Antropología Social*, 15, 141-157. <https://aldizkaria.ankulegi.org/index.php/ankulegi/article/view/45/131>

Estermann, V. (2018). De Falabella a un espacio de mujeres. Análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina. *Question*, 1(60). <https://doi.org/10.24215/16696581e113>

Frankel, J., Campos, J. y Campos, M. (2021). *Feminismo y Sindicalismo: estrategias y mecanismos para fomentar la participación gremial de las trabajadoras*. Fundación Rosa Luxemburgo.

Godinho Delgado, D. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En N. Goren y V. Prieto (ed.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. UNPAZ, CLACSO

Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Ed. Octubre

Goren, N., Álvarez, M. C., Maldován Bonelli, J., Martín, P., Mingo, E. y Zelarallán, M. (2019). *Cómo trabajar las masculinidades en el ámbito sindical. El caso de la UOCRA*. EDUNPAZ.

Menafrá, M. y Pontoni, G. (2024). Sindicatos en la encrucijada: los desafíos de la inclusión de la perspectiva de género: Experiencias recientes del

Sindicato Camioneros en la Argentina. *Estudios del Trabajo*, 67(6), 1-29

Mendoza, M. E. y Folmer, M. (2024). El taller como técnica para promover visiones ambientales sistémicas. *Cuadernos De Extensión Universitaria De La UNLPam*, 8(2). <https://doi.org/10.19137/cuadex-2024-08-0204>

Novick, M., Catalano, A., Vives, A., Pacífico, F., y Rodríguez, T. (2022). *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina de país para la Argentina – CITRA. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_847964/lang--es/index.htm

Rojo Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 4(6), 53-70.

Rossi Batiz, M. (2020). Plan de sistematización de talleres de educación ambiental en el marco de un proyecto de extensión universitario. *Revista Masquedós*, 5(5).

Tapella, E. (2007). *El mapeo de Actores Claves*. Universidad Nacional de Córdoba. Inter-American Institute for Global Change Research (IAI)

Tomada, C., Schleser, D. y Maito, M. (2018). *Radiografía de la sindicalización en la Argentina*. Universidad Nacional de San Martín. <http://noticias.unsam.edu.ar/2018/10/16/radiografia-de-la-sindicalizacion-en-la-argentina/>

Tommasino Comesaña, N. y Correa García, N. (2023). Claves comunes entre la extensión crítica y la epistemología feminista. *Cuadernos De Extensión Universitaria De La UNLPam*, 7(1), 87-106. <https://doi.org/10.19137/cuadex-2023-07-05>

Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (16), 241-258.

Tufró, L. y Goren, N. (2019). *Comprometidos con la Igualdad - Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*. OIT - Fundación UOCRA. Recuperado de:

<https://mujeres.uocra.org/wp-content/uploads/2021/03/Guia-Para-Delegadas-y-Delegados-Sindicales.pdf>

Fecha de recepción: 28-03-2025

Fecha de aceptación: 26-06-2025