

Espacios de género en sindicatos industriales: entre la potencialidad de la organización propia y los límites de la institucionalización

Mariela Cambiasso¹

Fecha de recepción: 12/03/26

Resumen: El artículo aborda los espacios de género en los sindicatos industriales, donde las mujeres constituyen una porción minoritaria de la fuerza de trabajo, tomando como referencia el AMBA. Se describe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; se propone un breve recorrido bibliográfico sobre el tema; y finalmente se expone el resultado de un relevamiento sobre la presencia de espacios de género que existen en la actualidad. A partir de este recorrido, problematizamos el impacto del movimiento de mujeres en la vida institucional de gremios industriales tradicionales, discutiendo sobre los límites y potencialidades de los espacios de género en la lucha contra las desigualdades de género.

Palabras clave: GÉNERO, SINDICALISMO, MILITANCIA, MOVIMIENTO DE MUJERES; SECTOR INDUSTRIAL

Abstrac: The article analysis gender spaces within industrial unions, where women constitute a minority of the workforce, in the AMBA. To this end, we describe women's participation in the labour market; provides a brief overview of the literature on the topic; and finally presents the results of a systematic search on the presence of gender spaces in industrial unions today. Based on this analysis, we seek to examine the impact of the women's movement on the institutional life of traditional industrial unions, discussing the limitations and potential of gender spaces in the fight against gender inequalities.

Keywords: GENDER, TRADE UNIONISM, MILITANCY, WOMEN'S MOVEMENT; INDUSTRIAL SECTOR

¹ Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC), Facultad de Ciencias Sociales de la UBA m_cambiasso@hotmail.com

Introducción

Aunque poco presente en el debate sobre revitalización sindical, que marcó las discusiones en el campo de la sociología del trabajo durante los años de posconvertibilidad, existe consenso en señalar que *la pregunta por la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales ha cobrado mayor protagonismo en los últimos años al calor de la Nueva Ola Feminista*. Como sostienen Goren y Prieto (2020), esta situación se presenta como una oportunidad, en tanto puede habilitar la identificación de problemas previamente no abordados y/o contribuir a definir nuevos enfoques para el abordaje de áreas y temas sindicales clásicos. Aceptando este desafío, en el artículo nos interesa enfocar la atención sobre los *espacios de mujeres en los sindicatos*, un tema que podemos incluir dentro del repertorio de temas clásicos de los estudios que cruzan género y sindicalismo.

Esta propuesta se inscribe en una línea de indagación más amplia sobre la que venimos trabajando, centrada en el estudio de la participación sindical de las mujeres trabajadoras en sus lugares de trabajo en el sector industrial, donde constituyen una porción minoritaria de la fuerza de trabajo. Según los datos de la EPH-INDEC, las mujeres representan menos del 30% de la fuerza de trabajo total en la industria y, a su vez, se encuentran concentradas en algunas ramas específicas como alimentación, textil, química, etc., reforzando la segregación horizontal que de por sí restringe su participación en el sector manufacturero.

Esta pregunta también se desprende de investigaciones colectivas previas donde abordamos el caso de la Comisión de Mujeres de Madygraf -una fábrica gráfica bajo gestión obrera- donde pudimos ver su rol clave no sólo en el proceso de politización de las trabajadoras, sino también del colectivo obrero en clave de género (XX). Nos interesa poner en diálogo los resultados de estos abordajes previos con el estudio de los espacios de mujeres en los gremios, a los fines de profundizar el estudio del activismo y la militancia sindical de las mujeres trabajadoras en el contexto que se abre con el ascenso del movimiento de mujeres. La pregunta más general que está de fondo y recorre nuestra investigación es cómo ingresa el movimiento de mujeres a los sindicatos y a los lugares de trabajo, cómo impacta sobre las condiciones de trabajo y sobre la organización sindical que se desarrolla en las fábricas. En un sentido más específico, aquí *nos preguntamos sobre el lugar que ocupan los espacios de género en los sindicatos en el desarrollo de la militancia sindical de las trabajadoras*.

Para ello partimos de las definiciones que propone Cinzia Arruzza en su libro *Las sin parte...* (2010) sobre el carácter contradictorio y complejo que ha atravesado históricamente la relación entre movimiento obrero y movimiento de mujeres, considerando los debates que existieron al interior del marxismo. Entre otras cosas, la autora destaca la importancia que tuvieron los espacios de organización de las mujeres al interior de los sindicatos (y de otros organismos mixtos de la clase trabajadora como los partidos políticos), para “infundirles coraje”, permitir su participación más activa y lograr avances en sus reclamos específicos -como la participación más igualitaria en el mercado de trabajo, el acceso a la educación, la paridad salarial, la existencia de guarderías, el acceso a derechos políticos y ciudadanos, entre otros-. A partir de su recorrido sobre experiencias que tuvieron lugar en los primeros años del siglo XX en distintos países (Italia, Alemania, España, Inglaterra, Estados Unidos, Rusia, China, entre otros) también se evidencia el protagonismo que tuvieron las mujeres en lograr su impulso y desarrollo. Así como los conflictos, negociaciones, avances y retrocesos que comúnmente atravesaron a estas

formas de organización. Entre los principales motivos que orientaron estas experiencias, más que reflexiones abstractas o formalidades, se imponían necesidades concretas y cotidianas, como asumir la representación de trabajadoras no sindicalizadas y/o pertenecientes a sectores cuyos sindicatos no admitían la participación femenina, cuestionar las leyes que impedían su participación en reuniones políticas, y denunciar otras disposiciones discriminatorias hacia las mujeres al interior de las organizaciones obreras.

A partir de este resumido recorrido, identificamos al menos tres puntos que se reiteran en su análisis sobre estas experiencias y que resultan relevantes para enfocar la atención en nuestro trabajo: a- la iniciativa y protagonismo de las mujeres en la promoción y desarrollo de estos espacios, b- su centralidad para el avance en las demandas específicas de las mujeres y para dar más impulso a su militancia, y c- las tensiones que abren al interior de las organizaciones obreras que muchas veces cuestionan el sentido de su existencia. Entendemos que hacer foco en estos espacios de organización en la actualidad también puede ser una vía para contribuir a la discusión sobre las distancias que perduran entre el movimiento feminista y el movimiento obrero que, como sostiene Arruzza, es imperioso debatir teórica y políticamente.

Para avanzar en estos objetivos, el artículo se organiza del siguiente modo. En primer lugar, se propone un breve recorrido sobre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y particularmente en el sector industrial para considerar su relación objetiva con la vida sindical. En segundo lugar, se plantea un recorrido por los estudios que han abordado los espacios de género en los gremios. En tercer lugar, se expone el resultado un relevamiento sobre la presencia de estos espacios de organización en la actualidad (recortando la mirada en el sector industrial del AMBA). Finalmente se proponen una serie de dimensiones de análisis para seguir avanzando en el estudio sobre la militancia de las mujeres trabajadoras.

Hablando de segregaciones: Las mujeres en el mercado de trabajo

En este primer apartado caracterizamos brevemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, haciendo foco en el sector industrial, para pensar su situación objetiva en el sector y su relación con la representación gremial.

Si comparamos la participación en el mercado de trabajo de mujeres y varones desde los inicios de los años noventa a la actualidad vemos que mientras la tasa de actividad de los varones se mantiene más o menos estable, en el caso de las mujeres crece 11 puntos en el mismo período (1993-2023). En el marco de un crecimiento que mantiene una cierta constancia, y que encuentra variaciones similares en las tasas de empleo, que es el indicador que mide la proporción de trabajadores efectivamente ocupados (asalariados y no asalariados) sobre el total de la población.

Cuadro N°1. Tasas de actividad, empleo y desempleo, según género (1993-2023), en porcentaje²

² Para el análisis es importante considerar que en el año 2003 se modifica el sistema de relevamiento de la EPH-INDEC, pasa de ser un relevamiento puntual realizado dos veces al año (habitualmente en mayo y octubre) a un relevamiento continuo. Además de la periodicidad se modifican aspectos temáticos (cuestionario), muestrales y organizativos, que colaboran en captar mejor la información.

Para profundizar sobre esta contradicción puede consultarse el trabajo de Varela (2016) y también otra reflexión más reciente de la autora (2025).

Tasas	may-93		may-03		I trim 2013		I trim 2023	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Actividad	30,8	53,2	34,6	51,7	37,3	54,8	41,8	55,1
Empleo	26,6	48,6	29,5	43,3	33,8	51,1	38,5	51,7
Desocupación	11,5	7,9	14,7	16,6	9,5	6,8	7,8	6,1

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, en base a EPH-INDEC

A partir de la lectura del cuadro surgen al menos dos reflexiones. Por un lado, que la feminización de la fuerza de trabajo que aceleró su crecimiento desde los años noventa, coincidió con un proceso de fuerte profundización de la precarización laboral, que se observa con el crecimiento desocupación abierta (como se ve en el cuadro), la caída de los salarios y la flexibilización de las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo (Marticorena, 2014). En ese contexto, distintos estudios sostuvieron que la pérdida o reducción de los ingresos del jefe de hogar y/o de otros miembros de la familia, empujó a las mujeres al mercado de trabajo (Trajtemberg, 2009). Así la desarticulación extendida del salario familiar, es decir de aquel salario que alcanzaba para garantizar la reproducción de la familia obrera, resultó en una ampliación de la fuerza de trabajo disponible, que se planteó como permanente y que se expresó en una feminización creciente del mercado de trabajo, con una tendencia en crecimiento que se mantiene hasta el día de hoy. Por otro lado, vemos que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el mantenimiento de la participación de los varones en valores prácticamente constantes alcanzó para reducir las brechas que separan la participación de mujeres y varones, pero no para suprimirlas.

La persistencia de las diferencias de género también se hace presente si consideramos las condiciones de contratación. En este sentido, si miramos los niveles de trabajo no registrado para el I trimestre de 2023 (que es el que tomamos como última referencia en el cuadro) vemos que es de 39% para las mujeres y de 35% para los varones, es decir, existe una diferencia de 4 puntos entre mujeres y varones. Además, en las mujeres la informalidad contractual es 2 puntos más alta que el total general (37%).³ Es decir, estamos hablando de trabajadoras y trabajadores empleados en relación de dependencia, pero sin derecho a coberturas de salud, aportes jubilatorios, aguinaldo, licencias, indemnizaciones, vacaciones, y tampoco representación sindical. Por eso, este dato se vuelve muy importante en función de la pregunta del artículo, ya que la base de representación de los sindicatos está conformada por quienes cuentan con un contrato de trabajo formal, es decir, por quienes están registrados en la seguridad social y por ende son reconocidos como tales por sus empleadores. De este modo, la sobrerrepresentación de las mujeres en estas categorías más degradadas del mercado de trabajo que, deben tenerse en cuenta también a la hora de analizar los niveles y condiciones de su participación gremial.

Otro dato que es importante mirar son los sectores en los que logran vender su fuerza de trabajo, y allí lo que vemos es una marcada concentración en actividades asociadas a la

³ Es importante notar que para el II trimestre de 2025 (último informe disponible de la EPH-INDEC) el trabajo informal alcanza al 43.2% de los ocupados.

reproducción de la fuerza de trabajo: educación, servicios sociales y de salud, trabajo en casas particulares y comercio son las que concentran proporcionalmente más trabajadoras. Mientras que otros sectores como la construcción o la industria manufacturera se mantienen con niveles muy bajos de participación femenina. A su vez, la segregación horizontal promueve inserciones laborales degradadas puesto que en los sectores donde se insertan mayoritariamente las mujeres convergen una serie de características como los bajos salarios, el pluriempleo, y el trabajo no registrado (sobre todo con fuerte incidencia sobre el trabajo en casas particulares).

Como analiza Lobato (1990) en clave histórica y vemos que perdura en la actualidad, la inserción de las trabajadoras en el sector industrial se mantiene, pero no es uniforme ni regular. Existen diferencias marcadas según: el nivel de participación (que es más bajo), las tareas que realizan en el proceso productivo (generalmente se ubican en puestos de trabajo manual y de baja calificación), y el modo en que se enfrentan a las condiciones de trabajo (no contemplan las características del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, su discontinuidad en el tiempo, la estructura del hogar, su lugar en la reproducción generacional de la fuerza de trabajo, etc).

En la industria manufacturera las mujeres representan una porción minoritaria de la fuerza de trabajo (27% del total, y cae al 21% cuando recortamos la mirada sobre los establecimientos de más de 10 trabajadores) y su distribución es desigual. Aparecen más concentradas en ciertas ramas específicas como productos textiles, calzado y cuero; sustancias y productos químicos; alimentos (aunque su incidencia cuando se concentra la mirada en los establecimientos de más de 10 trabajadores); muebles y colchones; y madera y papel (Cambiasso y Yantorno, 2025). A esto se suma que para las trabajadoras industriales el trabajo no registrado y el cuentapropismo se elevan por encima de los promedios generales: si el empleo no registrado asciende en total al 36%, en el caso de las trabajadoras industriales llega al 42% (mientras es del 28% en el caso de los varones); y si el empleo por cuenta propia asciende en total al 23%, las trabajadoras industriales representan el 56% (12 puntos más que los varones)⁴. Un dato que, como señalamos, es importante mirar para problematizar el alcance de la representación sindical, que también aparece cruzada objetivamente por razones de género. Así como la más extendida feminización del trabajo conduce a pensar a la clase obrera en femenino para evitar lecturas reduccionistas o parciales, lo mismo ocurre a la hora de estudiar los sindicatos.

En los debates sobre revitalización sindical que tuvieron lugar en los años que siguieron a la posconvertibilidad en Argentina, la pregunta por la relación entre género y clase estuvo mayormente ausente. En el marco de estos debates señalamos las contradicciones que se abrían entre la recomposición del empleo, el sostenimiento de las condiciones de precarización del trabajo de los años noventa y el modo en que esta situación minaba las bases sobre la que erigía el nuevo protagonismo de las organizaciones sindicales.⁵ En base al recorrido que planteamos en este apartado, podemos agregar que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo condensa más intensamente estas contradicciones y profundiza sus límites, porque su ingreso masivo al mercado de trabajo se dio (y se da) en condiciones de mayor precarización laboral y contractual, con todo lo que ello implica en

⁴ Según datos de la EPH-INDEC para el II trimestre de 2024.

⁵ Para profundizar sobre esta contradicción puede consultarse el trabajo de Varela (2016) y también otra reflexión más reciente de la autora (2025).

términos del acceso a derechos laborales y particularmente a la sindicalización.⁶ En este sentido, el enfrentamiento contra las modalidades precarias de contratación podría asumir también una significación específica de género, tensionando las divisiones clásicas entre demandas de género y demandas de clase, entre demandas específicas y demandas que afectan al colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Desde este mismo punto de vista es posible revisar los estudios que, motivados por el ascenso del movimiento de mujeres, retomaron en los últimos años el debate sobre revitalización sindical y plantearon que podía analizarse la incorporación de demandas de género en los sindicatos, la organización de espacios de género y la participación de activistas y dirigentes sindicales en las acciones del movimiento de mujeres como parte de la estrategia de revitalización de los sindicatos y de renovación de sus prácticas tradicionales (Arriaga y Aspiazu, 2022; Arriaga y Medina, 2020; Estermann, 2020; Natalucci y Rey, 2020). En otro artículo planteamos que estas lecturas retomaban parcialmente los argumentos que se expresaron en el debate, y que analizaban la revitalización sindical enfocando la atención sobre la vida institucional de los gremios, sin profundizar su relación con los reclamos, acciones y organizaciones que tenían lugar en los espacios de trabajo (XX). Insistimos aquí sobre la importancia de considerar las condiciones en que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo, las formas específicas que asume la experiencia cotidiana de la explotación del trabajo en los espacios laborales, y el activismo de las trabajadoras que allí se despliega para discutir la revitalización sindical en clave de género.

De experiencias de organización

Los estudios que abordan el cruce entre sindicalismo y género parten señalando las limitaciones que han encontrado las organizaciones sindicales para fomentar la participación de las mujeres (Chejter y Laudano, 2002; Godinho Delgado, 2009; Goren y Prieto, 2020; entre otros). Estas reflexiones también surgen en los trabajos que analizan las transformaciones del mundo del trabajo en el contexto del capitalismo neoliberal, que advierten sobre la necesidad de que los sindicatos discutan cómo incorporar a los nuevos sectores de trabajadores que son cada vez más numerosos (como las mujeres) y que, a su vez, son las que se encuentran más alejadas de las condiciones del empleo estable que históricamente representaron los sindicatos (Antunes, 2005).

En este apartado sistematizamos el resultado del relevamiento bibliográfico sobre los espacios de género en las organizaciones sindicales -que surgen más extendidamente en Argentina en los años '80, bajo la influencia del feminismo de la "segunda ola" que llega a Latinoamérica en el marco de las aperturas democráticas en los distintos países (Bonaccorsi y Carrario, 2012)-, con la intención de generar estrategias para fomentar y profundizar la participación sindical de las trabajadoras (Hammar, 2003; Chejter y Laudano, 2002; Rigat-Pflaum, 2008; Godinho Delgado, 2009).

Para la selección de la bibliografía tuvimos en cuenta un doble criterio: las referencias a experiencias concretas de espacios de género, con la intención de completar el mapeo

⁶ De hecho, incluso recortando el universo al total de los asalariados registrados privados, los niveles de sindicalización para 2014/2015 eran 11 puntos más bajos para las mujeres (29%) que para los varones (38%), según el procesamiento que hace el CETyD sobre los datos de la ENEC-PISAC (CETyD, 2018). Aun considerando que la información sobre afiliación sindical es en general muy limitada y está desactualizada, en base a los últimos datos disponibles, agregamos que la tasa de sindicalización medida sobre el total de asalariados registrados es de 37%; y que la industria manufacturera presenta los niveles más altos en comparación con el resto de las actividades (49%) (ECETSS, 2018).

sobre el sector industrial; y la existencia de balances sobre estas experiencias de organización a los efectos de identificar dimensiones para su estudio. En este sentido, no proponemos un abordaje cronológico, sino un recorrido que ordene los registros identificados, según su nivel de relación con el recorte propuesto en el trabajo. Por eso primero nos referimos a las experiencias que tuvieron lugar en el marco de la Confederación General del Trabajo (CGT), que es la organización de tercer grado que concentra a la mayoría de los gremios industriales, luego incluimos trabajos e informes que aportan datos sobre sindicatos adheridos a la CGT, y finalmente, hacemos una breve mención sobre la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que ha sido una experiencia muy documentada.

Como mencionamos, el análisis sobre la industria manufacturera nos lleva a posar la mirada, sobre la CGT, que es la central que mayormente agrupa a los sindicatos industriales del país. En un texto ya clásico, Chejter y Laudano (2002) historizan la organización de espacios de mujeres en los sindicatos y destacan experiencia inicial de la CGT con la creación del Departamento de la Mujer en 1973, que dependía de la Secretaría Gremial y entre cuyas funciones se destacaba la tarea de coordinar con los departamentos similares en los sindicatos (Demin, 2013). La dictadura marcó un freno para su desarrollo, y recién con el regreso de la democracia se fundaron otros espacios: la Mesa de Mujeres Sindicalistas en 1984, conformada por sindicatos peronistas e independientes; el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical ligado a sindicatos peronistas más ortodoxos que consideraban suficientes los avances alcanzados; el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer en 1987; y el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas en 1998. Estos son los antecedentes de la conformación del Instituto de la Mujer que se incorpora en el estatuto de la CGT en 1992, con una Mesa Ejecutiva conformada por mujeres de cinco gremios y áreas de trabajo donde participaban dos mujeres por gremio. Sin embargo, durante los años noventa no se incorporaron mujeres a la Comisión Directiva, y solo tres mujeres ocuparon cargos de revisoras de cuenta (MSyAS, 1994).

En el año 2000 la CGT disidente de Hugo Moyano suma a una mujer a la Comisión Directiva como secretaria Administrativa: Alicia Castro, del Sindicato de Aeronavegantes. En 2004, luego de su reunificación, se sumaron cuatro mujeres a la Comisión Directiva: Susana Rueda (FATSA-Sanidad) -que fue la primera y única mujer en ocupar el cargo de secretaria general como parte del triunvirato que dirigió la central sólo durante un año-, Noemí Ruiz (ATPA-Modelos), Marina Brignolo (UTEDYC), y Lidia Juárez (AOTRA-Textiles). Ese mismo año se creó la Secretaría de Igualdad de Oportunidades que reemplazó al Departamento de Género. Desde entonces ninguna mujer ha vuelto a ocupar la Secretaría General de la CGT, ni han llegado a ocupar más que una o dos secretarías en la Comisión Directiva (Rodríguez, 2023), al menos con reconocimiento institucional. Esta última aclaración es importante porque, según surge del trabajo de campo, otras mujeres también han desempeñado funciones en secretarías de la Comisión Directiva y, sin embargo, no figuran en los registros oficiales,⁷ sumando una dificultad adicional a los escasos registros existentes para estudiar la participación de las mujeres en los gremios.

Esta situación tampoco se revirtió con la Ley de Cupo Sindical Femenino (Ley N° 25.674) que finalmente fue sancionada en 2002, estableciendo la integración obligatoria de las

⁷ Entre 2014 y 2018 Ana Nuñez del gremio UTEDYC ocupó la Secretaría Administrativa (Entrevista con Ana Nuñez realizada por la autora, 2024).

mujeres en los sindicatos, fijando un porcentaje mínimo del 30% en cargos electivos y representativos y, en caso de no alcanzar el 30% del padrón gremial, una representación proporcional a la cantidad de trabajadoras. Entre los balances sobre su alcance efectivo, siguen predominando las miradas cautelosas (Bonacorsi y Carrario, 2012; Aspiazu, 2015; Rodríguez, 2023).

En 2021, a las puertas de la renovación de autoridades, se inició el debate sobre la reforma del estatuto que, entre otros puntos, promovía una participación igualitaria de mujeres y varones. La propuesta era que todas las secretarías y prosecretarías (con excepción de las tres más importantes: General, Adjunta y Finanzas) estuvieran a cargo de dos representantes: un varón y una mujer, aunque manteniendo un voto por cada espacio (Arias y Oliveira Texeira, 2023). En el debate se expresaron distintas posiciones: algunas la definían como una medida progresiva, y otras advertían que la reforma no resolvía el incumplimiento del cupo del 30% y exigían una representación efectiva y no compartida (Infogremiales, 2021, noticias varias). Finalmente, la reforma -que también incluía el desdoblamiento de la Secretaría de Género y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, las dos únicas donde las dirigentes mujeres son mencionadas antes que los varones- fue aprobada en noviembre.⁸

Sobre los espacios de género en sindicatos industriales adheridos a la CGT es importante mencionar el informe elaborado por el Instituto de la Mujer de la CGT en conjunto con el Instituto Arturo Jauretche en 2003, es decir 30 años después de la organización del primer espacio de mujeres y un año después de sancionada la ley de cupo sindical. Allí se detalla que la mitad de los gremios afiliados a la CGT no contaban con mujeres en su conducción, que su participación era baja en proporción a la totalidad de los cargos disponibles y que la misma quedaba recortada a cargos con bajo nivel de incidencia en la toma de decisiones.

También se elabora un listado de sindicatos donde existen cargos directivos ocupados por mujeres por fuera de los espacios de la mujer o género y los gremios industriales son minoritarios. Solo figuran: la Secretaría de Promoción Social en el caso de la Unión Obreros y Empleados Plásticos (UOEP); la Secretaría Adjunta y de Asistencia Social en el caso del Sindicato Gráfico Argentino (SGA); la Secretaría de Capacitación Sindical y Cultura en el Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la R.A. (SUETRA); la Secretaría de Actas de la Federación Trabajadores del Tabaco de la R.A. (FTTRA); y la Secretaría Administrativa en el caso del Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Fósforo y Afines. Además, se detalla el resultado de un relevamiento de los espacios de género en las estructuras sindicales de primero, segundo y tercer grado y encuentran 11 experiencias, de las cuales solo 1 caso corresponde a un gremio industrial: la Subsecretaría de la Mujer de la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de la R.A./ASIMRA (Valenciano y Orsatti, 2003).

Más recientemente, en el año 2017, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación también elaboró un informe sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo un apartado sobre participación sindical. En base a una selección de casos, encuentran que en las ramas con bajos niveles de empleo femenino no hay mujeres ocupando cargos en las comisiones directivas, un dato que contribuye a problematizar qué ocurre con la militancia sindical de las mujeres en el sector industrial, donde la fuerza de trabajo femenina es minoritaria. Del informe surge que para 2017 las mujeres ocupaban cargos en los gremios de las siguientes ramas: alimentación, calzado,

⁸ En 2022 se abrió este mismo debate tanto en la CTA-A como en la CTA-T.

gráfica, mecánica, plástico y textil. Estas referencias son de utilidad porque permiten hacer un seguimiento de los casos donde las mujeres han encontrado espacios de participación y analizar su relación con la conformación de espacios de género en la actualidad.

Finalmente, se destacan investigaciones más recientes que abordaron experiencias particulares de sindicatos que integran la CGT y que contribuyeron a completar el mapa de los espacios de género en los sindicatos industriales. Estos son: la tesis de Güedo (2019) sobre el Departamento de Género de Luz y Fuerza que se pone en pie en 2016; el trabajo de Arriaga y Monterisi (2021) sobre la actividad del Departamento de la Mujer del Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina (SUETRA) entre los años '80 y '90; y el trabajo de Goren y Maldován Bonelli (2021) sobre la Secretaría de Género de la Unión Obrera Ladrillera República Argentina (UOLRA).

Apartándonos del sector industrial, incluimos una breve mención sobre la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA, que es importante porque reúne en su mayoría a sindicatos de sectores feminizados, estableciendo un contrapunto interesante con los sindicatos industriales, donde la fuerza de trabajo está integrada en gran parte por varones; y porque ha sido una experiencia muy estudiada en función de sus discusiones internas, que nos interesa retomar para definir dimensiones de análisis. La organización se institucionaliza en el año 2000 -el mismo año en que se establece un cupo mínimo del 20% para las mujeres en los cargos directivos-, pero venía de funcionar informalmente desde casi una década, impulsados por la iniciativa de un núcleo pequeño de referentes de algunos sindicatos y de militantes feministas.⁹ Los Encuentros Nacionales de Mujeres se configuraron como espacios fundamentales para debatir colectivamente los reclamos (Arriaga y Medina, 2018; León 2015), colaborando en la definición de una agenda sindical de género. Entre las principales demandas se contaban algunas vinculadas al trabajo asalariado (igualdad salarial, contra la flexibilización laboral y la discriminación hacia las mujeres, la reglamentación de jardines maternales, etc.), aunque cobraban más protagonismo aquellas que apuntaban al reconocimiento del trabajo reproductivo no pago en el hogar, las tareas domésticas, los cuidados compartidos, la violencia de género, y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos. Entre los principales límites que encontró la secretaría suele mencionarse la falta de estructura institucional para intervenir ante problemáticas como el acoso y la violencia, la escasa formación en perspectiva de género, las dificultades para instalar las demandas de género y por ende su aislamiento de la vida sindical (Chejter y Laudano, 2002). También, se destacó la resistencia que encontró la implementación de las cuotas sindicales y la poca permanencia de las mujeres en los cargos, el cuestionamiento de los dirigentes varones a las temáticas propuestas por las mujeres, y las relaciones variables con los movimientos feministas y de mujeres (Godinho Delgado, 2009; Rovetto y Millán, 2019). En investigaciones más recientes se ha señalado que muchos de estos límites (sobre todo en relación a la representación de las mujeres y la ampliación del contenido de las demandas) se han ido acortando en los últimos años al calor del impulso que dio la Nueva Ola Feminista (Rovetto y Millán, 2019; Díaz y Socolovsky, 2020).¹⁰

⁹ Permitir la afiliación directa a cualquier trabajador/a propició que se sumaran militantes feministas a las filas sindicales (Rodríguez, 2023).

¹⁰ En el contexto de la Nueva Ola Feminista también se pusieron en pie redes y mesas de mujeres sindicalistas. Sobre este punto se destacan los trabajos de Rodríguez (2020) y Natalucci, Rios y Vaccari (2020) sobre Mujeres Sindicalistas, y el estudio de Medina (2021) sobre la Intersindical de Mujeres de Córdoba. Estas

Del recorrido por la bibliografía se derivan al menos tres reflexiones que nos interesa destacar antes de presentar el relevamiento de los espacios de género en los sindicatos industriales. Por un lado, aunque está más extendido en el caso de los gremios de servicios y/o feminizados, existen pocos trabajos que profundicen sobre los espacios de género en sindicatos industriales como parte del análisis de la militancia sindical de las mujeres. Por otro lado, aunque predominan los balances que resaltan los desafíos pendientes, existe consenso en señalar la importancia que han tenido los espacios de género para avanzar en los reclamos de las mujeres. Finalmente, observamos que tienden a predominar lecturas centradas en las estructuras de dirección y en la vida institucional de los gremios (número de participantes, grado de institucionalización alcanzado, cumplimiento del cupo sindical, cargos que ocupan las mujeres), y menos en la pregunta por las instancias mediante las cuales los espacios de género se articulan con la vida sindical más general, contribuyen a modificar la cotidianeidad del trabajo de las mujeres, y permiten avanzar en las demandas que surgen en los lugares de trabajo.

Una foto reciente de los espacios de género en los gremios industriales

En este apartado presentamos el resultado del relevamiento de los espacios de género en gremios industriales del AMBA en la actualidad, cuya fundamentación responde a dos razones principales: a- el consenso que ya señalamos sobre su importancia para avanzar en los reclamos de género y promover la participación sindical de las mujeres; y b- la ausencia de datos sistematizados y actualizados. Sobre este último punto es importante destacar que la ausencia de bases de información rigurosa y actualizada que permitan acceder a la realidad del mundo sindical ha sido señalada no solo para Argentina, sino también para todas las centrales sindicales de América Latina, más aún cuando se trata de conseguir datos desagregados por género (Arias y Oliveira Texeira, 2023). Un señalamiento que al mismo tiempo que vuelve relevante la pregunta del artículo, define los límites de su respuesta.

Para llevar adelante este relevamiento concentramos la mirada en los sindicatos de primer grado, porque desde allí se pueden tejer relaciones más directas con las delegadas de base y la organización sindical en el lugar de trabajo, que definimos como un espacio privilegiado para analizar la militancia sindical de las trabajadoras, porque: a- allí se expresa cotidianamente la doble opresión de género y de clase y por ende puede plantearse, potencialmente, como un terreno más fértil para la politización de las y los trabajadores; b- permite indagar sobre los efectos concretos de las políticas positivas que se definen a nivel institucional de los gremios (entre ellas, las secretarías de género) en las experiencias cotidianas de trabajo; y c- conduce a problematizar lo que sucede más allá de las fronteras del lugar de trabajo, aunque también lo influye, como ocurre, por ejemplo, con el movimiento de mujeres (XX).

Para iniciar la búsqueda armamos un listado de los sindicatos de primer grado del sector industrial, en base al Buscador de sindicatos del Ministerio de Trabajo

experiencias implicaron la conformación de redes que se organizan por fuera de las organizaciones gremiales y por eso no las incluimos en el relevamiento específico de este trabajo sobre los espacios de género en los sindicatos.

(<http://dnasconsulta.trabajo.gob.ar/default.aspx>), considerando las seccionales ubicadas en los municipios y ciudades que integran el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).¹¹

Para confeccionar el listado no se distinguió a los sindicatos según tuvieran personería gremial o solo inscripción, aunque sí se excluyó del relevamiento a aquellos que sólo representaban al personal de supervisión, vigilancia y técnicos.¹² Así quedó conformado una lista con 125 casos. Tomando como referencia dicho listado, iniciamos una búsqueda digital caso por caso, considerando: las páginas web oficiales de los gremios, sus redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter), prensa sindical (Mundo Gremial, Infogremiales), y otros documentos sindicales (por ejemplo: actas electorales o documentos de memoria y balance). Esta información se complementó con una serie de entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes sindicales mujeres de distintos sectores seleccionados.¹³

Aunque la búsqueda apuntaba a conseguir datos desagregados por seccional, en muchos casos la información no era accesible. Por ello, en su mayoría tomamos como referencia la estructura nacional. Cuando fue posible, el relevamiento sobre los distintos niveles de organización nos permitió ver que la estructura nacional o de las federaciones no necesariamente se replicaba en las seccionales, ya que mientras algunos sindicatos contaban con espacios de género a nivel nacional, carecían de ellos en las seccionales. Aunque también esta relación ocurría en dirección inversa.

Para todos los casos se indicó la denominación del espacio de género y los cargos que ocupaban las mujeres en la comisión directiva. Como el relevamiento queda sujeto a la información publicada por los gremios y en muchos casos no está actualizada o es incompleta, no es posible hacer lecturas cuantitativas sobre la proporción de cargos que ocupan mujeres y varones en relación a la totalidad de los cargos disponibles, o sobre la proporción de cargos que ocupan al interior de cada sindicato tomado individualmente. Tampoco podemos hacer análisis que expresen las modificaciones sucedidas en el tiempo, porque contamos con datos más detallados sólo de los casos que fueron objeto de estudio de investigaciones académicas, o que analizamos en profundidad a partir de nuestro trabajo de campo.

En base al criterio de búsqueda indicado, identificamos 14 espacios de género en gremios industriales, que detallamos en el cuadro que sigue a continuación, junto con los cargos que ocupan las mujeres en las comisiones directivas en estos sindicatos, y el año en

¹¹ Conformada por los distritos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 40 municipios de la Provincia de Buenos Aires, el AMBA constituye al área geográfica más poblada del país, y conforma el núcleo central del sistema urbano donde se localizan las inversiones y el desarrollo industrial del país (Ciccolella y Vecslir, 2012). Esta decisión responde a la definición de clase trabajadora que adoptamos en el trabajo. Retomamos en este punto a Antunes (2005) quien, partiendo de la definición clásica de Marx, propone la noción de “clase-que-vive-del-trabajo” de la que excluye a los supervisores, funcionarios, y a quienes ejercen funciones de control y de mando en el proceso de trabajo.

¹² Esta decisión responde a la definición de clase trabajadora que adoptamos en el trabajo. Retomamos en este punto a Antunes (2005) quien, partiendo de la definición clásica de Marx, propone la noción de “clase-que-vive-del-trabajo” de la que excluye a los supervisores, funcionarios, y a quienes ejercen funciones de control y de mando en el proceso de trabajo.

¹³ Para este trabajo tomamos en cuenta las entrevistas realizadas entre 2023 y 2025 a dos dirigentes del STIA (PBA y Córdoba), dos dirigentes del Sindicato de Trabajadores Perfumista, tres dirigentes de la AOTRA y una referente de la Mesa de Mujeres Sindicalistas Fuerza Sindical. Las entrevistas aportaron datos para completar el cuadro, revisar el listado construido, y profundizar la interpretación de los principales hallazgos. En todos los casos se trata de gremios que cuentan con Secretarías de la Mujer que se ponen en pie en los primeros años de los 2000.

que estos espacios se ponen en pie. El orden de aparición en el cuadro se corresponde con el año de conformación de cada uno.

Cuadro N°2. Espacios de género en sindicatos industriales de primer grado del AMBA en la actualidad¹⁴

Sindicato	Rama de Actividad	Ubicación	Denominación del Espacio de género	Año de conformación	Cargos ocupados por mujeres en la Comisión Directiva
Asociación Obrera Textil de la República Argentina (AOTRA)	Textil	Nacional	Secretaría de la Mujer	2004 ¹⁵	2/10 secretarías: Secretaría de Cultura y Capacitación; Secretaría de la Mujer 2/8 vocales
Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes	Petroquímica	Buenos Aires	Secretaría de la Mujer	2006 ¹⁶	No hay datos actualizados sobre la composición de la Comisión Directiva

¹⁴ Entre los datos que aportan las entrevistas surge que muchas veces existen diferencias entre los nombres que figuran en los registros al frente de las secretarías y vocalías y las personas que efectivamente llevan adelante las tareas, siendo las mujeres quienes quedan invisibilizadas. Estos datos obligan a tomar como provisorio el resultado del relevamiento.

¹⁵ En la pronta conformación de la Secretaría de la Mujer de la AOTRA después de la sanción de la Ley de Cupo Sindical, las entrevistadas destacan el rol que cumplió Lidia Juárez, una dirigente histórica del gremio que había ingresado a la Comisión Directiva como colaboradora del secretario de organización, y que a partir de 2004 ocupó la Secretaría de Capacitación y pasó a colaborar en la Secretaría de Formación y Capacitación Profesional de la CGT. En 2004, junto con Lidia Juárez se incorporaron otras tres mujeres al gremio: la secretaria de la mujer y dos vocales. Esos cuatro cargos son los que conservan hasta hoy, es decir, en más de veinte años no lograron ampliar su representación en el gremio.

¹⁶ Ver Calderaro (2022).

(SPIQyP)					
Sindicato de Trabajadores Perfumistas	Perfumista	Nacional	Secretaría de la Mujer	2007	2/10 secretarías: Secretaría General ¹⁷ ; Secretaría de la Mujer 5/11 Vocales Titulares 4/11 Vocales Suplentes
Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA-PBA)	Alimentación	Provincia de Buenos Aires	Secretaría de la Mujer	Sin precisión, es previa a 2015	3/15 secretarías: Secretaría de Acción Social y Turismo; Secretaría de la Juventud; Secretaría de la Mujer 1/10 Vocales Titulares 2/4 Vocales Suplentes
Unión Trabajadores de la Industria del Calzado de la Republica Argentina (UTICRA)	Calzado	Nacional	Secretaría y Pro-Secretaría de la Mujer	Sin precisión, es previa a 2015	5/18 secretarías: Secretaría del Interior; Secretaría de Actas; Pro secretaría de Capacitación; Higiene y Seguridad en el Trabajo; Secretaría y Pro-Secretaría de la Mujer
Sindicato de Luz y Fuerza	Energía	CABA	Departamento de Género (No integra la Comisión Directiva)	2016 ¹⁸	2/31 secretarías: Subsecretaría de Actas; Secretaría de Hacienda

¹⁷ Actualmente, el cargo de secretaria general lo ocupa una mujer. Era pro-secretaria general y llega a ocupar ese cargo tras el fallecimiento del secretario general.

¹⁸ Ver Güedo, 2019.

Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA)	Lechera	Nacional	Secretaría de la Mujer, Género, Diversidad y la Niñez	2016	1/14 secretarías: Secretaría de la Mujer, Género, Diversidad y la Niñez
Sindicato de Obreros Curtidores de la República Argentina (SOCRA)	Curtidores	Nacional	Secretaría de Género y Derechos Humanos (No figura en el listado de la Comisión Directiva)	2016 ¹⁹	1/11: Secretaría de Actas 1/10 Vocales Titulares 0/5 Vocales Suplentes
Unión Obrera Ladrillera República Argentina (UOLRA)	Ladrillo	Nacional	Secretaría de Igualdad y Género	2016 ²⁰	En el listado de autoridades de su sitio web oficial no figuran mujeres. En noticias publicadas en el mismo sitio se mencionan tres secretarías impulsadas por mujeres: Secretaría de Igualdad y Género; Secretaría de Prensa y Difusión; Secretaría del Interior
Sindicato Gráfico Platense (SGP)	Gráfica	La Plata, Buenos Aires	Secretaría de Género, Diversidad Sexual y Violencia en el Ámbito Laboral	2021	4/16 secretarías: Pro Secretaría de Asistencia Social y Turismo; Secretaría de Prensa y Propaganda; Secretaría de Prevención Integral en Salud, y Secretaría de Género, Diversidad Sexual y Violencia en el Ámbito Laboral 3/4 Vocales Titulares

¹⁹ Ver, Goldman, 2018.

²⁰ Ver, Goren y Maldován Bonelli, 2021.

					2/2 Vocales Suplentes
Unión Obrera Metalúrgica (UOM)	Metalúrgica	Nacional	Subsecretaria de Mujeres, Género y Diversidad (se incorpora a la Secretaría Gremial)	2022	0/9 secretarías 1/4 vocales
Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina (SUETRA)	Tabacalera	Nacional	Secretaria de Igualdad de Oportunidades y Género	Sin datos. El Departamento de la Mujer, se destaca como antecedente. Su fecha de conformación tampoco es precisa: se señala a mediados de los años '80 ²¹	4/15 secretarías: Secretaría de Actas, Prensa y Propaganda; Secretaría de Juventud y Protección a la Niñez; Secretaría de Turismo y Deporte; Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género 8/28 vocales
Sindicato Federación Gráfica Bonaerense (FGB)	Gráfica	Buenos Aires	Sub Secretaría de Género (no integra la Comisión Directiva)	Sin datos	3/15 cargos: Secretaría de Asistencia Social; Secretaría de Actas; Protesorera 3/15 Vocales Titulares 2/15 Vocales Suplentes
Sindicato Trabajadores Pasteleros, Servicios Rápidos, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros (S.T.P.S.R.C.P.H)	Pasteleros	Nacional	Secretaría de la Mujer y Familia	Sin datos	No hay datos actualizados sobre la composición de la Comisión Directiva

²¹ Ver Arriaga y Monterisi (2021).

Fuente: Elaboración propia en base a páginas web y redes sociales de los sindicatos, notas periodísticas, documentos sindicales, bibliografía especializada y entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales mujeres

De la lectura de los datos que aporta el cuadro se desprenden, al menos, cinco reflexiones que resulta interesante resaltar.

En primer lugar, *es posible establecer distinciones según el grado de integración de estos espacios a la estructura de la dirección sindical*. Mientras algunos forman parte de la comisión directiva, como la Secretaría de la Mujer del sindicato de la alimentación (STIA-PBA), la Secretaría de la Mujer del Sindicato de Trabajadores Perfumistas, o las Secretaría y Pro-Secretaría de la Mujer de la Unión Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA); otros adoptan la forma de departamento, como en el caso del Sindicato de Luz y Fuerza, o de sub secretaría, como en la Federación Gráfica Bonaerense, y no llegan a integrarla. Esta distinción es importante porque marca diferencias respecto al peso político que logran alcanzar dentro del gremio, y define también el estatus de los cargos que ocupan las mujeres, reforzando su participación desigual a nivel de la dirección sindical. Aunque suele señalarse que su incorporación a la dirección gremial a partir de la dirección de espacios de género implica un relegamiento respecto a su posibilidad de ocupar cargos más influyentes, no estar insertas en la estructura de dirección, profundiza este lugar de por sí subordinado, ya que disponen de menos capacidad para ejercer influencia política e impulsar iniciativas propias (Godinho Delgado, 2020).

Asimismo, vemos que se mantiene la clásica distribución de tareas/secretarías. Se designa a las mujeres al frente de áreas asociadas a temáticas definidas como específicas “de las mujeres”, donde se destacan, además de las secretarías de la mujer o de género, aquellas destinadas a la juventud o la provisión de servicios sociales (una extensión de las tareas de cuidado en el ámbito sindical), la capacitación/formación (asociada a tareas de enseñanza), o actas/difusión (destinadas a tareas administrativas). Estas secretarías, que son en general las menos disputadas por su distancia respecto a las funciones de conducción y decisión, son las que, tal como surge del cuadro, siguen ocupando las mujeres. En este marco se destacan sólo algunas excepciones: el Sindicato de Trabajadores Perfumistas, actualmente dirigido por una mujer, quien ocupaba el cargo de pro-secretaria general desde 2019 y tras el fallecimiento del secretario general alcanzó a ocupar la dirección; y el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA), que no figura en el cuadro justamente porque no tiene secretaría específica, pero una mujer ocupa el cargo de secretaria adjunta.

En segundo lugar, *se observan diferencias respecto al momento en que se institucionalizan los espacios de género*. Como vimos en el apartado anterior, los espacios de género en los sindicatos tienen una larga historia en Argentina y reciben un fuerte impulso con el retorno de la democracia. Aunque el dato sobre el año de inicio de cada secretaría no pudo completarse para todos los casos, podemos observar la incidencia que tuvieron dos momentos históricos en la formalización estatutaria de estas instancias de organización: la sanción de la Ley de Cupo Sindical en 2002 y el ascenso del movimiento de mujeres en 2015. Así, algunas experiencias surgen asociadas a la aplicación de la Ley de Cupo, como es el caso de la Secretaría de la Mujer de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (AOTRA) en 2004; la Secretaría de la Mujer del Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (SPIQyP) en 2006; y la Secretaría de la Mujer del Sindicato de Trabajadores Perfumistas en 2007.

Mientras que otras son más recientes y surgen como resultado de los debates que dinamizó el feminismo en las organizaciones obreras, como es el caso de la Secretaría de Género y Derechos Humanos del Sindicato de Obreros Curtidores de la República Argentina (SOCRA); la Secretaría de Igualdad y Género de la Unión Obrera Ladrillera República Argentina (UOLRA); o la Secretaria de la Mujer, Género, Diversidad y la Niñez de la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA), en todos los casos inauguradas en el año 2016.

Entre las que surgen al calor de la Nueva Ola Feminista, predominan las experiencias cuya conformación no implica su integración a la comisión directiva y por ende tienen menos peso político. Este es el caso del Departamento de Género del Sindicato de Luz y Fuerza (2016); o la Subsecretaria de Mujeres, Género y Diversidad de la Unión Obrera Metalúrgica (2022), que queda integrada en la Secretaría Gremial reforzando, como vimos, la desigualdad en la participación sindical de mujeres y varones. De este modo, aunque resulta innegable la influencia del movimiento feminista en la estructura institucional de gremios tradicionales y típicamente masculinos, persisten las limitaciones para el funcionamiento autónomo de estos espacios propios de organización de las mujeres.

Por el contrario, entre las que se ponen en pie en los años que siguen inmediatamente a la sanción de la Ley de Cupo, sobresalen las experiencias que sí se integran a las comisiones directivas, de hecho, su propia conformación aparece asociada a la necesidad de cumplir con el porcentaje que exige la ley: para evitar que los varones abandonen los cargos que históricamente ocuparon, se crean nuevas secretarías para las mujeres. Las dirigentes entrevistadas coinciden en que su incorporación al gremio sólo surge como respuesta frente a la necesidad de cumplir con estos requisitos: “la realidad es que las mujeres entramos al gremio gracias al cupo femenino. Cuando sale la ley acá hubo un cambio en el Consejo Directivo y teníamos que poner el cupo femenino” (dirigente 1 de la AOTRA); “la presencia de las mujeres en el gremio solo se explica por la ley de cupo, que si no existiera la ley no tendríamos ningún lugar en la Comisión Directiva” (dirigente del STIA-PBA); “él me trajo en su momento para acá [se refiere al secretario general]. Nosotras entramos por el cupo sindical femenino, acá cumplimos con el 30% en el Consejo Directivo” (dirigente 2 de la AOTRA).

De estos fragmentos (cuyas definiciones se repiten también en otros testimonios) surgen distintos elementos interesantes para el análisis. Por un lado, el impacto que tuvo la Ley de Cupo en gremios tradicionales de la industria, donde las mujeres tenían una participación proporcionalmente alta en la fuerza de trabajo, pero ninguna representación sindical a nivel de la comisión directiva. Por otro lado, la forma en que parece instalarse una suerte de retroalimentación negativa, que se perpetúa en el tiempo, entre el modo en que esta política ingresa al sindicato desde afuera (“acá cumplimos con el 30%”), se impone a las trabajadoras en forma vertical (“él me trajo”)²², y termina condicionando la autonomía de su organización. Es cierto, que tanto la conformación de espacios de género, como la renovación de autoridades que los atraviesan son las dos puertas de entrada privilegiadas

²² Por una cuestión de espacio no profundizamos este tema en el trabajo, pero es interesante notar que todas las mujeres que ingresan a la dirección sindical habían sido delegadas de base en sus fábricas y venían de impulsar reclamos. En la mayoría de los casos no tenían militancia política previa y menos en el campo del feminismo (como sí vimos por ejemplo en algunos gremios de la CTA), pero habían protagonizado conflictos en sus lugares de trabajo. De modo que ingresar al sindicato también se plantea como una vía de institucionalización de su militancia.

para que las delegadas de base lleguen a ocupar cargos en la dirección gremial.²³ Sin embargo, su organización vertical y centralizada, así como la regimentación de incumbencias que establecen los estatutos, parece condicionar estructuralmente su desarrollo. Aunque no necesariamente se impone una mirada crítica, todas las dirigentes entrevistadas coinciden en que sus iniciativas permanecen bajo la autorización y supervisión del secretario general: “participamos en todo lo que [en referencia a las movilizaciones convocadas por el movimiento de mujeres]... obviamente siempre esas decisiones también las tenemos que tomar de acuerdo al secretario general que es el que encabeza todo” (Dirigente del Sindicato de Trabajadores Perfumistas); en ese mismo sentido una dirigente del sindicato de la alimentación nos decía: “no me dieron medio día para llevarlas a comer y repartirles un equipo de mate [a las trabajadoras del gremio y de la obra social], me quedaron todos los equipos de mate guardados y estoy esperando que me autoricen el medio día para comer juntas nada más, ni hablar de otra cosa...”. Entonces, al mismo tiempo que muestran avances respecto a la posibilidad de que se exprese la voz de las mujeres en sindicatos tradicionales de la industria, donde antes no tenían representación, quedan en evidencia los límites que aún persisten para impulsar políticas que pongan en el centro las desigualdades de género y fortalezcan la participación (Godhino Delgado, 2020). De hecho, la propia estructura de funcionamiento (verticalizada y fragmentada por la división de tareas que impone el estatuto para cada secretaría) muchas veces limita las posibilidades de que las dirigentes se unan y trabajen en conjunto. Ese espacio parece habilitarse en las redes o colectivos de mujeres sindicalistas, que se organizan por fuera de los gremios considerados individualmente.

En tercer lugar, es interesante resaltar que *en la propia denominación de estos espacios podemos encontrar “marcas de época”,* que se reflejan en la apelación a la figura de “la mujer” o “la familia” en aquellas que se inician en los primeros años del siglo XXI, y en la referencia al “género”, la “diversidad”, o los “derechos humanos” en aquellas que surgen al calor de la Nueva Ola Feminista. Aunque también se conservan viejas marcas en las nuevas organizaciones: como vemos en la apelación a la niñez en el caso de ATILRA, que refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras. En este orden, en las entrevistas también surgen referencias a los debates internos sobre la denominación de estos espacios, y la necesidad de establecer cambios que den mayor visibilidad a las peleas y reclamos que forman parte de la agenda feminista hoy: “está en el estatuto como Secretaría de la Mujer, no igualdad de oportunidades, ni género, lo tenemos que cambiar, ese es un tema que lo tenemos dando vuelta, pero sí está en agenda poder cambiarlo”, nos decía una dirigente del Sindicato de Trabajadores Perfumistas.

En cuarto lugar, resulta relevante *hacer foco sobre las ramas de actividad donde estos espacios se desarrollan.* Como señalamos en el apartado anterior, se plantea una relación positiva entre la feminización del sector de actividad y la proporción de cargos que ocupan las mujeres en sus gremios (MTEySS, 2017). En base a nuestro relevamiento podemos extender esta reflexión a los espacios de género, dado que muchos casos (sobre todo

²³ La propia definición de las “secretarías de género como puertas de entrada de las mujeres a la vida sindical” condensa los límites y potencialidades de estas experiencias: el ingreso al sindicato se combina con ser parte del peldaño más bajo de la carrera. La secretaría de género se plantea como la “puerta” que permitiría acceder a otros cargos: un dato que también aporta pistas para seguir problematizando el lugar que ocupa la política de género en el marco de las organizaciones gremiales.

aquellos que se ponen en pie en los años inmediatamente posteriores a la sanción de la Ley de Cupo) se desarrollan en ramas donde -como vimos en el primer apartado- las mujeres tienen más participación en la fuerza de trabajo (alimentación, química, perfumista, calzado, textil),²⁴ o la tuvieron en el pasado (tabaco, gráfica).²⁵ Recién en los últimos años, en las experiencias que surgieron motivadas por el ascenso del movimiento feminista, la conformación de espacios de género comenzó a extenderse hacia actividades donde las mujeres tienen menos participación en la fuerza de trabajo, como es el caso del sector lechero, metalúrgico, o de energía.

Por último, como resultado del relevamiento, podemos afirmar también que la conformación de espacios de género no puede generalizarse como la única política de promoción y participación de las mujeres en los sindicatos, dado que existen gremios de actividades feminizadas que no cuentan con estos espacios, pero las mujeres alcanzan niveles altos de representación sindical y llegan a ocupar cargos más importantes en la estructura de dirección. Este es el caso, por ejemplo, del Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA), y de la Unión Cortadores de la Indumentaria (UCI), donde las mujeres ocupan el 50% de los cargos y acceden a puestos de decisión como la secretaria adjunta. Estos casos no figuran en el cuadro, justamente porque no cuentan con espacios de género, pero los traemos a la reflexión porque son expresión de la existencia de formas variadas en que se organiza la participación sindical de las mujeres. Variedad que quedó expresada en el tránsito que describe Orsatti (2004) entre el “modelo de las estructuras específicas” (para hacer referencia a la organización en espacios propios de las mujeres), al “modelo de estructuras principales” (basado en las políticas de cupo o cuotas) para caracterizar la participación sindical de las mujeres.

Como surge de nuestro trabajo de campo, más que del tránsito de una política a la otra, la conformación de espacios de género en algunos sindicatos industriales (sobre todo aquellos que se pusieron en pie después de la sanción de la Ley de Cupo) asumió el formato de estrategia complementaria.

Reflexiones finales

La Nueva Ola Feminista que se expandió a nivel nacional e internacional fue identificada como parte de los movimientos que se desarrollan en reclamo contra los efectos de la crisis del capitalismo neoliberal iniciada en 2008, que impacta profundizando la precarización laboral, la pobreza y la privatización de los servicios públicos (Arruzza, 2018; Varela, 2024). Como sostiene Varela, esta condición explica la velocidad con que tendió a abandonar su carácter sectorial y se transformó en un fenómeno político dispuestos a enfrentar las medidas de ajuste de los gobiernos. En este sentido, es interesante notar la rápida ampliación que sufrió la agenda de demandas del movimiento de mujeres en Argentina,

²⁴ Ver Cambiasso y Yantorno (2025).

²⁵ Sobre la evolución de la participación de las mujeres en el sector del tabaco ver Arriaga y Monterisi (2021), quienes plantean que el trabajo femenino pasó de ser una mayoría a comienzos del siglo XX, a ser minoritario en el último cuarto de ese siglo. Según las autoras, el Departamento de la Mujer se pone en pie en un contexto donde comenzaba a acentuarse la pérdida de peso de las trabajadoras mujeres en la rama de actividad. Aunque no contamos con precisiones sobre el nacimiento de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género, el antecedente del Departamento de la Mujer permite incluirla entre las ramas organizadas. Sobre la evolución de la participación de las mujeres en la industria gráfica ver Gigliani (2018). Allí también se mencionan experiencias de organización de mujeres, aunque con niveles más bajos de institucionalización en el gremio.

que pasó del enfrentamiento contra la violencia de género y por el aborto legal, al cuestionamiento de las desigualdades sexo-genéricas en el trabajo productivo y reproductivo. Estos reclamos se ubican en el centro de la convocatoria a los paros internacionales de mujeres, cuya modalidad de lucha interpeló directamente a las organizaciones sindicales (Varela, 2021). Como señala Arruzza (2017) una de las particularidades del nuevo movimiento feminista es que destaca la relevancia del trabajo de las mujeres, y lo aborda como un problema de las mujeres trabajadoras. Es decir, coloca en el centro del debate las relaciones entre género y clase.

En este marco, la pregunta que recorre el artículo es cómo ingresa el movimiento de mujeres a los sindicatos, pensando en la posibilidad de que su masividad y los debates que dinamiza puedan colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones de la clase trabajadora y en el desarrollo de políticas de género que logren impactar sobre las condiciones de vida y de trabajo de las obreras. Para ello, centramos la mirada sobre los espacios de género en sindicatos industriales tradicionales, donde las mujeres tienen una participación minoritaria en la fuerza de trabajo y se plantean como estructuras fuertemente masculinizadas. Aunque de ninguna manera este recorte implica considerar que allí podría agotarse la discusión sobre la militancia sindical de las mujeres, sí pondera la importancia de las instancias propias para su desarrollo (Arruzza, 2010; Godinho Delgado, 2020; Cambiasso, Nogueira y Calderaro, 2020).

A partir del recorrido que planteamos en el trabajo, observamos que con el ascenso del movimiento de mujeres creció el número de gremios industriales que incorporaron espacios de género en su estructura de organización. Es decir, se crearon donde antes no había organizaciones específicas, habilitando que las mujeres consigan alguna representación en las comisiones directivas. Decimos “alguna representación”, porque no en todos los casos lograron integrarse al órgano máximo de dirección, sino que quedaron bajo la órbita de otras secretarías. Otra característica de los espacios de género que se crearon después de 2015, es que en su mayoría surgieron en ramas donde las mujeres representaban una porción minoritaria de la fuerza de trabajo. De este modo, la masividad de la lucha feminista llegó a impactar en la institucionalidad de la vida sindical de algunos gremios industriales con baja participación de las mujeres, abriendo la posibilidad de que exista más visibilidad para sus reclamos y una mayor participación en la vida institucional. También, cierta posibilidad de desarmar una relación que se presentaba bastante lineal entre baja presencia de las mujeres en la actividad y representación nula en las conducciones sindicales.

En los gremios industriales donde la organización de espacios de género se produjo en los primeros años de los 2000, como resultado de la sanción de la Ley de Cupo sindical y motivadas por la obligación de cumplir con la cuota del 30%, la influencia del movimiento feminista se vio menos asociada a la incorporación de cambios en la estructura institucional de representación. Son excepcionales los casos donde las mujeres avanzaron ocupando nuevos cargos. Tampoco se modificaron las tareas e incumbencias, o el grado de autonomía que lograron alcanzar, aun considerando que, a diferencia de las experiencias más nuevas, surgieron ya integradas a la comisión directiva. Esto permitiría pensar en los límites de los procesos de institucionalización que se desarrollan “desde arriba”, promovidos por dirigentes varones y sin la intervención activa de mujeres. Como surge de las entrevistas, las mujeres fueron convocadas para ocupar estos cargos cuando los estatutos ya habían sido discutidos y sus funciones determinadas. A diferencia de otras experiencias en

sectores feminizados (como vimos en los casos de ATE y CTA), donde la influencia de mujeres militantes con trayectoria en el feminismo cumplió un rol muy importante en el proceso de conformación de la propia organización, aquí se trata de iniciativas impulsadas por dirigentes varones, que aún conservan el lugar de supervisión y control de los proyectos. Esta situación limita las posibilidades para inscribir reivindicaciones feministas y disputar las agendas sindicales.

Entre los principales cambios que señalan las entrevistadas de este segundo grupo de experiencias, que surgieron antes del NiUnaMenos y que, a diferencia de las más nuevas, corresponden a ramas de actividad donde las mujeres tienen una participación más elevada, aparecen: la incorporación de nuevas delegadas en los lugares de trabajo y en las delegaciones; la posibilidad de incluir ciertos debates que visibilizó el movimiento de mujeres para pensar en términos de relaciones de género o igualdad de oportunidades, como por ejemplo la decisión de modificar la denominación de estos espacios,; y el tratamiento institucional de temas que ingresan a los sindicatos desde afuera, como el enfrentamiento contra la violencia de género (a partir de la adhesión al convenio 190 de la OIT) o la obligación de los empleadores de habilitar salas maternas y guarderías en los lugares de trabajo (a partir del decreto 144/2022).²⁶ Si bien estos reclamos no son nuevos, indican que su tratamiento se vio favorecido por las demandas que dinamizó el movimiento de mujeres y que lograron un fuerte impacto público.

Sin embargo, todas destacan los obstáculos que encuentran para avanzar con los cambios y propuestas que impulsan, y la dificultad para “ganarse el lugar” y llevar adelante su tarea en el marco de organizaciones que son “muy machistas”. En algunos casos se plantea como parte de esfuerzos pasados y de problemas superados, y en otros como parte de una realidad presente que obliga realizar “esfuerzos extra”. Más allá de estas diferencias, saltan a la vista los límites para lograr avances en las demandas de género y en la propia militancia de las mujeres en estructuras donde se conservan niveles bajos de incidencia de las mujeres en la promoción y desarrollo de la propia organización, y escasa autonomía para tomar decisiones, incluso sobre áreas de su incumbencia.

Frente a esta situación, es interesante reflexionar sobre los procesos de institucionalización que atraviesan estos espacios de género. Para ello resulta útil recuperar los aportes del historiador marxista británico Raymond Williams, quien en *Marxismo y literatura* (2000) discute sobre los procesos de incorporación de valores, significados y experiencias alternativas y/o de oposición (residuales y emergentes) a la cultura dominante, en este caso de las organizaciones sindicales. Desde este prisma podemos interpretar a las mujeres y a sus reclamos como parte de los elementos que pugnan por conseguir un lugar en la cultura dominante de los gremios, y la sanción de los espacios de género por la vía estatutaria como parte de su incorporación tutelada. Aquí se hace presente otra característica de los procesos de incorporación que es su carácter selectivo. Entonces frente a los procesos de “inclusión y exclusión discriminada” que según el autor se ponen en juego, vemos que ingresan las mujeres a las comisiones directivas con una representación minoritaria, y quedan excluidas las demandas con contenido de género centradas en el trabajo que solían impulsar en sus lugares de trabajo cuando eran delegadas de base (acceso a categorías más altas, accesos a pagos extras, malos de tratos, etc.).

²⁶ Para un desarrollo más extendido sobre estas demandas que ingresan a los sindicatos desde afuera ver, Cambiasso (2025).

Arruzza resalta las virtudes de la TRS por su capacidad de abordar la estrecha interrelación que existe entre capitalismo y opresión de las mujeres. Entre las traducciones prácticas de una lectura que reconoce estas relaciones menciona la centralidad de avanzar en “la construcción de organizaciones y espacios políticos en los que las mujeres puedan sentirse en su casa” (2010: 22) que, según plantea, y aquí también observamos, sigue siendo una deuda pendiente, también en el sindicalismo. En un contexto de crisis de reproducción social como el actual, donde: a- se profundiza la precarización del empleo (con rasgos diferenciales según género); b- se recortan los servicios públicos y avanza su privatización; y c- se deteriora la vida en los hogares, allí donde el trabajo de reproducción social no remunerado recae mayormente sobre nuestras espaldas (Varela, 2024), es urgente seguir discutiendo las potencialidades de la acción sindical. Una crisis que pone en el centro el trabajo, y particularmente aquel que realizamos las mujeres, otorga protagonismo a las organizaciones sindicales y obliga a revisar su corporativismo (tanto de sus demandas como de sus formas de organización), que sólo puede fragmentar las luchas que tenemos por delante. Es necesario seguir discutiendo las estrategias políticas de las organizaciones sindicales, sin perder de vista la dimensión local y situada de espacio laboral, tanto para problematizar el impacto de las políticas sindicales sobre las experiencias cotidianas de explotación, como las contradicciones y tensiones que se plantean entre bases y direcciones en relación a los reclamos que se definen como prioritarios.

Bibliografía

- ANTUNES, RICARDO, (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Herramienta-TEL, Buenos Aires.
- ARIAS, CORA y OLIVEIRA TEXEIRA, MARILANE, (2023). Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. Cono Sur. Proyecto Sindical de la Fundación Friedrich Ebert (FES). Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/20137.pdf>
- ARRIAGA, ANA ELISA y ASPIAZU, ELIANA, (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina, *Descentrada*, Vol. 6, nº 1.
- ARRIAGA, ANA ELISA Y MONTERISI, CELESTE, (2021). Entre Nosotras: un periódico feminista en el mundo sindical de los primeros años 90s. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 18, 385-412. Recuperado de: <https://estudiosmaritimossociales.org/remss/remss18/15.pdf>
- ARRUZZA, CINZIA, (2010). *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*, Crítica & Alternativa, Madrid.
- ARRUZZA, CINZIA, (2017). 8 de marzo. Cinzia Arruzza: la posibilidad de un nuevo movimiento feminista a nivel internacional, Entrevista disponible en: <https://www.laizquierdadiario.com/Cinzia-Arruzza-la-posibilidad-de-un-nuevo-movimiento-feminista-a-nivel-internacional>
- ARRUZZA, CINZIA, (2018). From Women’s Strikes to a New Class Movement: The Third Feminist Wave. *Viewpoint Magazine*, 3. Recuperado de: <https://viewpointmag.com/2018/12/03/from-womens-strikes-to-a-new-class-movement-the-third-feminist-wave/>

- ASPIAZU, ELIANA, (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino, 12° Congreso ASET, Universidad de Buenos Aires.
- BONACCORSI, NÉLIDA y CARRARIO, MARTA, (2012) Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo, La Aliaba, 16, 125-140.
- CALDERARO, LUJÁN, (2022). *La construcción de un feminismo obrero en Argentina. Activistas y delegadas de base en el sector ferroviario, aeronáutico, químico y gráfico (2020-2021)*. Tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- CAMBIASSO, MARIELA y YANTORNO, JULIANA, (2025). Cambios y continuidades en los procesos de trabajo en el sector industrial: participación de las mujeres y demandas de género en la actualidad. En Adoración Guamán; Nora Goren; Julia Sanchis Sánchez (coord.) *Trabajo y futuro: ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas*, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- CAPACITACIÓN y ESTUDIOS SOBRE TRABAJO Y DESARROLLO (CETyD), (2018). Radiografía de la sindicalización en Argentina. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de: <https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf>
- CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA PRODUCCIÓN- CEP, (2021). Dinámica industrial en un contexto de estancamiento económico 2011-2019, Ministerio de Desarrollo Productivo. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/11/dinamica_industrial_en_contexto_de_estancamiento_economico.pdf
- CHEJTER, SILVIA y LAUDANO, CLAUDIA, (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*, Centro de Encuentros Cultura y Mujer, Buenos Aires.
- CICOLELLA, PABLO y VECSLIR, LORENA, (2012). Dinámicas, morfologías y singularidades en la reestructuración metropolitana de Buenos Aires. Revista Iberoamericana de Urbanismo, 8, 23-41. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/41789954.pdf>
- DAMIN, NICOLÁS, (2013). La transformación organizacional en el justicialismo de los setenta: La Juventud Sindical Peronista (1973-1976), en Nuevo Mundo Mundos Nuevos <http://journals.openedition.org/nuevomundo/65399>
- DÍAZ, ESTELA y SOCOLOVSKY, YAMILE, (2020) "Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino. En Goren, N. y Prieto, V. (Eds.) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica (p.p. 127-150)*. CLACSO, Buenos Aires.
- ENCUESTA NACIONAL A TRABAJADORES SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD [ECETSS], (2018). Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT), CABA. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss_informe_de_resultados_0.pdf
- GHIGLIANI, PABLO, (2018). Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: participación sindical, agencia contenciosa y discursos de género, Revista Trabajo y Sociedad, N°31.
- GODINHO DELGADO, DIDICE, (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, Friedrich Ebert-Stiftung, Uruguay.
- GOLDMAN, TALI, (2018) La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista, Editorial Octubre, Buenos Aires.

- GOREN, NORA y MALDOVÁN BONELLI, JOHANNA, (2021). Sindicalismo y feminismo, un camino de reconocimiento. El caso de las mujeres ladrilleras. En N. Goren (Comp.) *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (p.p. 177-198), Colección CLACSO, Buenos Aires.
- GOREN, NORA y PRIETO, VANESA, (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En Goren, N. y Prieto, V. (Eds.) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (p.p. 67-96), CLACSO, Buenos Aires.
- GÜEDO, VERÓNICA (2019). *Construyendo una agenda de género en el Sindicato Luz y Fuerza del área metropolitana, 2017-2019*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.
- HAMMAR, OLGA, (2003). Ley de cupo sindical femenino. Análisis de la situación y antecedentes, CTIO. Buenos Aires: MTEySS.
- LEÓN, SILVIA, (2015). *Las mujeres de ATE: participación, luchas y desafíos (1984-2015)*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CTA Ediciones.
- LOBATO, MIRTA, (1990). Mujeres en la fábrica. El caso de las obreras del Frigorífico Armour, 1915-1969. *ANUARIO del IEHS*, V, Tandil. Recuperado de: <https://anuarioiehs.unicen.edu.ar/Files/1990/Mujeres%20en%20la%20f%C3%A1brica.%20El%20caso%20de%20las%20obreras%20del%20frigor%C3%ADfico%20Armour,%201915-1969.pdf>
- MARTICORENA, CLARA, (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los años noventa a la posconvertibilidad*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- MEDINA, LETICIA, (2021). Mujeres sindicalistas: estrategias y agendas frente a la crisis global. En N. Goren (Comp.) *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (p.p. 31-57), Colección CLACSO, Buenos Aires.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo_2017.pdf
- MSyAS (1994). La situación de la mujer en Argentina (Informe para la CEPAL). Ministerio de Salud y Acción Social.
- NATALUCCI, ANA, RIOS, VICTORIA y VACCARI, SAMANTHA, (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3 (1), 9-28. Recuperado de: <https://journalusco.edu.co/index.php/repl/article/view/2579>
- ORSATTI, ÁLVARO (2004). Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales. *Pistas* 13.
- RIGAT-PFLAUM, MARÍA, (2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert.
- RODRÍGUEZ, TANIA, (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *OLAC*, 4 (1), 161-178. Recuperado de: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/>
- RODRÍGUEZ, TANIA (2023). *Tensiones sobre la representación sindical: feminismos y nuevas demandas en las organizaciones de trabajadoras*. Tesis de Doctorado, Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- ROVETTO, FLORENCIA y MILLÁN, CARLA, (2019). Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un período de demandas y reivindicaciones para la transformación social. *La*

- Manzana de la Discordia*, 14(2), 5-27.
<https://doi.org/10.25100/lamananadeladiscordia.v14i2.8771>
- TRAJTEMBERG, DAVID (2009). Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. Ponencia presentada en el *9no Congreso ASET*. Buenos Aires. Recuperado de: https://aset.org.ar/congresos-antteriores/9/ponencias/p14_Trajtemberg.pdf
- VALENCIANO, ZUNILDA y ORSATTI, ÁLVARO, (2003). La participación de las mujeres en las organizaciones de la CGT argentina a fines de los años noventa. Disponible en: <https://www.relatsargentina.com/documentos/UPCN/RELATS.A.ISP.UPCN.Genero.ZunildayAO.pdf>
- VARELA, PAULA (2016). ¿Revitalización sindical sin debate de estrategias? En Varela, P (Coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (p.p. 13-50), Final abierto, Buenos Aires.
- VARELA, PAULA, (2021). La Nueva Ola Feminista y las luchas de las mujeres trabajadoras ¿Por qué luchamos?”. *O social em questão*, 49, 283-302. DOI: <http://dx.doi.org/10.17771/PUCRio.OSQ.51125>
- VARELA, PAULA, (2024). Un libro justo a tiempo, 40 años después. En L. Vogel, *El marxismo y la opresión de las mujeres: hacia una teoría unitaria*. Ediciones IPS, Ediciones CEHTI, Buenos Aires.
- WILLIAMS, RAYMOND, (2000). *Marxismo y literatura*, Ediciones Península, Barcelona.