

LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO NEUQUINO: DE LA COMISIÓN DE MUJERES EN FASINPAT¹ AL CUPO FEMENINO EN SOECN. NEUQUÉN (2000-2009)

*Women representation in Neuquén city unionism: From the women committee
in FaSinpat to the feminine dues in SOECN. Neuquén (2000-2009)*

Marta Carrario y Jorgelina Freire

Facultad de Humanidades
Universidad Nacional del Comahue

Resumen: Históricamente el trabajo asalariado se ha corporizado en el varón, en la sexualidad masculina, en su relación con el trabajo productivo. Esta imagen de la masculinidad permea a las organizaciones y a sus procesos, margina a las mujeres y contribuye a mantener la segregación de género en las mismas.

En el caso de los sindicatos, las medidas que apuntan a desarrollar una masa crítica de mujeres a través de cuotas o cupos, constituyen una apuesta por introducir transformaciones necesarias referidas a la cultura de la organización y a introducir la perspectiva de género en la acción sindical y en la negociación colectiva. En este trabajo examinaremos la aplicación de la ley de cupo sindical femenino (N° 25.674) en el Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén (SOECN) para observar el grado de inclusión y participación de las mujeres en el mismo, las estrategias construidas en relación a la implementación y apropiación de este espacio como ámbito de lucha, así como las identidades complejas y heterogéneas que construyen, o intentan construir, en contraposición a las instituidas por el sistema androcéntrico en que estamos insertas. Este abordaje se complejiza porque otorga relevancia a las experiencias vitales de un conjunto de mujeres que, en el proceso de lucha por la recuperación de sus fuentes de trabajo conformaron la Comisión de Mujeres en la Ex Zanon. Hoy sus actividades laborales en la actual FaSinpat les permiten ocupar cargos directivos en el gremio que las nuclea, el SOECN, demostrando una dinámica y una diferencia del resto de las asociaciones gremiales de nuestra provincia y tal vez del país.

Palabras claves: teoría feminista, trabajo femenino, medidas de acción positiva, participación sindical, empoderamiento.

1 Esta denominación comienza a ser utilizada por los obreros/as en marzo del año 2002, en octubre del año 2005 es legalmente reconocida como la nueva “marca” de los cerámicos y como denominación de la fábrica.

Abstract: Historically, wage-paid work has been part of the male body, in the masculine sexuality, in his relationship with productive work. This masculine image covers the organizations and their processes, leave aside women and contributes to maintain the genre segregation in women.

In the case of the unions, measures pointing to develop a critical mass of women through dues or quotas constitute a bet to introduce necessary changes related to the organization culture and to introduce the genre perspective in the unionist action as well as the collective negotiation. In this paper, we will examine the application of the feminine unionist dues law (Law nº 25.674) in Neuquén Ceramists Employees and Workers Union (SOECN) to observe the degree of inclusion and participation of women in it. We will also study the strategies built in relationship to the implementation and appropriation of this space as a fighting place as well as the complex and heterogenous identities they build or try to build in opposition to the ones instituted by the androcentric system in which we are in.

This approach gets more complex because it focuses primarily on the vital experiences of a group of women that, in the process of fighting in order to recover their work sources, they formed the Women Committee in the former Zanon. Nowadays, their work activities in the present FaSinpat allow them to be in charge of executive positions in the union they are part of, the SOECN, showing in this way, a different dynamics from the rest of work unions in our province and perhaps, in the country.

Key words: feminist theory, feminine work, positive action measures, unionist participation, empowerment.

Sumario: 1- Introducción, 2- Políticas de acción positiva para las mujeres en el ámbito laboral, 3- La construcción de una visibilidad política: la Comisión de Mujeres en un sindicato ceramista, 4- De la Comisión de Mujeres de FaSinpat al cupo femenino en SOECN (2005-2009), 5- Reflexiones provisionarias.

— 1 —

Introducción

En este trabajo examinaremos desde una perspectiva de género la aplicación de la ley de cupo sindical femenino (Nº 25.674) en el Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén (SOECN) para observar el grado de inclusión y participación de las mujeres en puestos relevantes del mismo, las estrategias construidas en relación a la implementación y apropiación de este espacio como ámbito de lucha por parte de las mujeres, así como las identidades complejas y heterogéneas que construyen, o intentan construir, en contraposición a las instituidas por el sistema androcéntrico en que estamos insertas. Este abordaje se complejiza porque otorga relevancia a las experiencias vitales de un conjunto de mujeres que, en el proceso de lucha por la recuperación de sus fuentes de trabajo conformaron la Comisión de Mujeres en la ex-Zanon. Hoy sus actividades

laborales en la actual FaSinpat les permiten ocupar cargos directivos en el gremio que las nuclea, el SOECN, demostrando una dinámica y una diferencia del resto de las asociaciones gremiales de nuestra provincia y tal vez del país.

Las fuentes consideradas para este trabajo se basan en el relevamiento de datos a través de entrevistas semiestructuradas, realizadas a mujeres trabajadoras, sin cargos y con cargos en el sindicato, a obreros y dirigentes sindicales varones, en donde se tendrá en cuenta no sólo la palabra sino las representaciones, los imaginarios que sugieren una construcción social sobre los temas a indagar, así como las contradicciones que se perciben en sus discursos.

Asimismo se utilizaron fuentes escritas propias del gremio como comunicaciones internas, folletines, y el Estatuto Social del Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén con sus respectivas reformas realizadas por obreros/as.

— 2 —

Políticas de acción positiva para las mujeres en el ámbito laboral

Históricamente el trabajo asalariado se ha corporizado en el varón, en la sexualidad masculina, en su relación con el trabajo productivo y reproductivo. Esta imagen de la masculinidad permea a las organizaciones y a sus procesos, margina a las mujeres y contribuye a mantener la segregación de género en las mismas.

En el caso de los sindicatos, las medidas que apuntan a desarrollar una masa crítica de mujeres a través de cuotas o cupos, constituyen una apuesta por introducir transformaciones necesarias referidas a la cultura de la organización y a introducir la perspectiva de género en la acción sindical y en la negociación colectiva.

En este sentido, las políticas hacia y sobre las mujeres fueron variando en orientaciones y en énfasis a lo largo de los años. En los años '70 comienza el desarrollo del denominado 'derecho desigual igualitario'², que suponía no tratar igual situaciones desiguales, ya que el resultado terminaba siendo injusto. Surge de esta manera el concepto de "igualdad de oportunidades" y el desarrollo de "acciones positivas", para combatir las consecuencias, directas o indirectas, de discriminaciones históricas entre hombres y mujeres. Necesariamente, estas medidas debían ser temporales hasta conseguir posiciones de igualdad, y no eran medidas de conveniencia, sino disposiciones necesarias para consolidar la igualdad real.

2 Pioneros en este tema fueron los EEUU en la lucha que llevaban adelante las organizaciones de negros contra el racismo.

En los años '80 y '90 las estructuras sindicales comienzan a dotarse de Secretarías y Departamentos de la Mujer, encargados de poner en práctica todas estas cuestiones.

Más adelante, se promulga en Argentina la ley 25.674 del año 2002 y se reglamenta por decreto n° 514 en marzo del 2003, lo que constituyó uno de los principales logros de la gestión como Ministra de Trabajo de Graciela Camaño.

Existen indicios de que en la promulgación de la ley de cupo sindical femenino no hubo una implicancia efectiva, firme, cierta de los sindicatos, por lo menos en cuanto al convencimiento real, efectivo, de los beneficios que podía aportar esta ley³.

Las voces que proclamaban las conquistas a través de la norma eran de mujeres, mientras las voces de los varones de los sindicatos no se escuchaban en cuanto a la conveniencia, justicia, vindicación, que reflejaba la misma respecto de las mujeres.

La aplicación de la ley de cupo sindical, que estaba encaminada a favorecer la participación activa de las mujeres y su presencia en todas las instancias y en todos los niveles, se realiza con ciertas restricciones, ciertas inequidades –como se observará en otra parte del trabajo– ya que en diversas instancias de participación (negociación colectiva) les son negados sus lugares, mientras que en el marco de la organización sindical, los espacios que obligatoriamente deben ocupar (30%) no se corresponden con aquellos que implican toma de decisiones.

Las medidas de acción positiva debieran intentar corregir estos patrones culturales, así como la presión social negativa y las inercias adquiridas que dificultan esa participación; las mujeres que integran las estructuras de las organizaciones sindicales se ven confrontadas a múltiples tensiones producto de las características propias de las mismas, que dificultan la aceptación de las diferencias entre varones y mujeres para el reconocimiento de la igualdad de condiciones.

Reforzando lo anterior, en palabras de Rosa Cobo “hay que examinar los cambios reales y concretos que se están produciendo (...) y las herramientas que pueden ser utilizadas por ellas mismas: desde políticas de la resistencia en la sociedad civil hasta aquellas otras de carácter más institucional como las políticas públicas de igualdad, tanto de acción afirmativa como de discriminación positiva. Tanto las políticas que se realizan desde la sociedad civil como las institucionales –si tienen un carácter feminista–, refuerzan en primera instancia a las mujeres colectivamente y en segunda instancia amplían su autonomía individual y las dos fases son necesarias en la cons-

3 Por ejemplo no estuvieron presentes en el debate parlamentario sobre la ley, los dirigentes Rodolfo Daer y Hugo Moyano, referentes máximos de las organizaciones sindicales de aquella época.

trucción de las mujeres como sujetos libres y autónomos” (Cobo, 2005:269), además de modificar las formas y métodos para el ejercicio de la conducción en lugares claves del poder.

Sin embargo, lo que parecía un paso interesante, parece ser al menos insuficiente respecto tanto del aumento de la conciencia sobre la igualdad de género, como de los requerimientos de mayor y más rápido avance en la participación de la mujer en el poder sindical.

— 3 —

La construcción de una visibilidad política: La Comisión de Mujeres en un sindicato ceramista

La conformación de la “Comisión de Mujeres” en la fábrica ex-Zanon⁴, se da en el marco de un largo proceso de luchas que culmina con la apropiación de lo que queda de la empresa por parte de los trabajadores/as bajo la figura legal de cooperativa, aunque en los hechos funciona como una fábrica bajo gestión obrera con decisiones que se toman en conjunto bajo la modalidad de asambleas⁵.

En el año 2000, madres, hermanas, hijas y esposas se incorporan a la lucha, formando una comisión y aportando su tiempo y trabajo en las cuestiones generales de organización, tales como recolectar alimentos o pedir colaboración para el fondo de huelga, garantizando de esta manera la continuidad de la lucha.

4 A partir de la irrupción en la esfera pública del conflicto de esta fábrica, comienza a ser nombrada como ex-Zanon para luego derivar en su nombre actual: FaSinpat.

5 En 1998 la empresa conducida por Luís Zanon comenzaba con una serie de despidos, atrasos salariales y una situación de conflicto permanente. En aquel momento, Zanon quería eliminar la producción de cerámica tradicional y concentrarse en el negocio del porcelanato, producto de exportación altamente rentable.

En el año 2000 se produce el despido de 100 obreros. Posteriormente a causa de la muerte de un obrero ceramista –Daniel Feraz– en la fábrica quien no pudo ser atendido en tiempo y forma se produce la huelga llamada de los “nueve días”. De manera simultánea y como resultado del triunfo de la huelga mencionada, se conforma la Comisión Interna. En tanto, el SOECN no la apoyaba, obstaculizando su desempeño y la autoorganización. Sin embargo a fines del año 2000 la Lista Marrón surgida de la C.I (Comisión Interna) de la ex – Zanon, gana la conducción del sindicato. En el 2001 el conflicto creció, la empresa decide cerrar y manda los telegramas de despido (la fábrica no daba las ganancias esperadas) obreros y obreras deciden rechazar los mismos quemándolos en Casa de Gobierno y posteriormente decidieron salir a explicar la situación a la comunidad. Desde octubre del 2001 y durante cinco meses, la situación fue indefinida y osciló con “tomas” temporarias de la fábrica. Los/as obreros/as no ingresan hasta enero del 2002, momento en que intentan encender los hornos y producir. Así el 12 de julio del mismo año se presenta al concurso preventivo, el proyecto de administración obrera transitoria.

Su conformación fuera de ser un largo proceso⁶, permite observar que la participación de las mismas se irá construyendo lentamente al interior de la fábrica, pero también nos ofrece una mirada acerca de la transformación de sus demandas.

La página central del periódico *El Ceramista*, refleja su participación:

“Esta va a ser nuestra casa por un tiempo largo, dijo un compañero, acá somos todos miembros de la familia ceramista, somos todos hermanos y nuestro padre la comisión directiva y nuestra madre la comisión de mujeres (...) En esas carpas dejamos parte de nuestras vidas, en esas carpas hicimos de estrategias, en esas carpas salimos a las marchas, en esas carpas unimos a las familias...” [...]“... En estos 33 días de huelga de los trabajadores de la cerámica Zanon, se organizaron distintas comisiones de trabajo. Una de las más destacadas por su fuerza y abnegación fue la comisión de mujeres...” (El Ceramista, mayo de 2001).

Así, “fuerza y abnegación” se constituyen en el atributo natural de las mujeres participantes, y no escapa a lo que existe en el imaginario social, es decir, dos características muy apropiadas para referirnos a ellas, sobre todo el de “abnegación” ya que ello implica un renunciamiento, un sacrificio al que estamos acostumbradas y que se constituye como algo inherente a nuestra propia naturaleza desde una mirada biologicista, esencialista y patriarcal⁷.

En esta primera etapa las subjetividades femeninas en la Comisión de Mujeres de la ex - Zanon, no reflejan una transformación concreta, sino más bien que reproducen y perpetúan lo aprendido, lo naturalizado como parte de su subjetividad, su participación aparece en función de las necesidades

6 Existen tres momentos para referenciar la participación de las mujeres: en el año 2000 y 2005 son los momentos de mayor participación, mientras que entre 2001 y 2004 hay un paréntesis en que se diluye la incidencia de las mismas en la fábrica. Dentro del colectivo de mujeres que participan pueden evidenciarse: a) Mujeres (madres, esposas, hijas y hermanas de obreros); b) Mujeres obreras; c) Mujeres profesionales colaboradoras.

7 Respecto de esta cuestión, existen posiciones encontradas que se enmarcan en la tensión entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia. En este último caso, se resaltan ciertos valores femeninos que se pueden encontrar en el “pensamiento maternal” y en el “feminismo social” donde se plantea la identidad de las “mujeres como madres” y dentro del núcleo privado de la familia, revalorando el rol de la familia como el lugar de los lazos humanos más profundos. Las maternalistas recuperan las virtudes específicas de la familia, del amor, la intimidad, y el valor político de la maternidad. Estas formulaciones representadas en feministas tales como Sara Ruddick y Jean Bethke Elshtain se suman a las propuestas de Carol Gilligan quien con su “ética del cuidado” defiende valores basados en las experiencias de las mujeres como mujeres, tales como la maternidad y el cuidado que llevan a cabo en el ámbito de la familia. Ruddick, Sara (1989), *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*, Nueva Cork, Bellentine Books; Elshtain, Jean Bethke (1981), *Public Man, Private Woman*, Nueva Cork, Princeton University Press; Mouffe, Chantal (2001) “Feminismo, ciudadanía y política democrática radical” en Marta Lamas (Comp.) *Ciudadanía y Feminismo*, México, Intituto Federal Electoral. Publicación electrónica en www.scribd.com/doc/27222176/MOUFFE-Chantal.

del conjunto, antes era “no te metas”, ahora es defender la “familia”, apoyar al marido.

En el proceso se puede observar que las mismas mujeres asumen un doble rol, el naturalizado de los quehaceres domésticos –propio del ámbito privado–, y el de acompañantes pasivas de los varones de la fábrica –¿poder en el ámbito público?–, aunque resulta interesante ver en los testimonios cómo se fueron transformando las necesidades y los modelos de identificación de las propias mujeres a partir de la participación y de su involucramiento en la lucha por la recuperación.

“Hoy tenemos un arduo trabajo por delante, poner en pié la secretaria de la mujer en el sindicato, preparar el viaje para participar del encuentro de mujeres en La Plata, donde contaremos nuestras humildes experiencias (...) después de 33 días de huelga (...) demuestra que cuando las mujeres se ponen de pié tiemblan los patrones y los gobiernos porque se les rompe el modelo que siempre quieren imponer que las mujeres sólo sirven para las tareas de la casa o sólo sirven para tener hijos, ¿se equivocan! Sabemos hacer todo esto, pero, también sabemos luchar...” (Testimonio de Graciela, esposa de un obrero citado en El Ceramista, mayo de 2001).

Sin embargo, esta “Comisión de Mujeres” forma parte de un *espacio concedido* por parte del sindicato ceramista donde se hace evidente la participación y organización en el espacio de lucha.

Una vez tomada la fábrica, la Comisión de Mujeres pierde fuerzas y las participantes que no estaban empleadas en la fábrica retornan a su ámbito doméstico.

A inicios de agosto del 2005, los ceramistas incorporan los primeros diez trabajadores, quienes desdoblan sus turnos de trabajo para maximizar el ingreso económico incorporando a más obreros/as. Estos pertenecen a organizaciones de desocupados. Luego ingresarán familiares y ex ceramistas y dos mujeres pertenecientes al MTD⁸, cambiando la concepción de que las mujeres en la fábrica eran una cuestión problemática.

Los siguientes testimonios dan cuenta del criterio de la gestión anterior:

“La empresa quería hacer una reestructuración, le llamaba polifuncional, porque para ellos la mujer no podía pararse a desbloquear una máquina trabada como lo hacía el hombre. Si no lo hacíamos era por no sacarle trabajo a los compañeros,

8 Las siglas corresponden al Movimiento de Trabajadores Desocupados que se conformara en todo el país a raíz de la crisis desatada en el año 2001. Este movimiento estaba nucleado en la coordinadora Anibal Verón, nombre puesto en homenaje a un piquetero asesinado en General Moscón y constituye uno más de los numerosos grupos que se conformaron en aquel período para enfrentar la crisis económica, social y política. Según sus orígenes el MTD surge de forma independiente a los partidos políticos de la época, no existe una coordinación a nivel regional ni nacional, operan con formas de democracia directa, con asambleas donde se debaten las acciones a realizar y se toman decisiones por consenso.

pero ahora lo hacemos lo más bien” (...) siempre insistían en las mujeres, creían que éramos problemáticas porque teníamos hijos, nos enfermábamos o teníamos nuestros problemas más allá de todo. Entonces se aprovechaban y cuando se iba una mujer traían a un hombre. Y así fuimos quedando muy pocas...” (Testimonio de Aída, Diario Página 12, 28 de febrero de 2003).

“...Antes nos echaban porque decían que faltábamos por asistencia familiar, por embarazo. Para ellos éramos un problema...” (Testimonio de Delia, Revista En Marcha, diciembre de 2002).

En esta nueva Comisión de Mujeres (2005), existían dos tipos de participantes las de “adentro” y las de “afuera”; aunque las dos luchaban por la misma causa, iban conformando diversas identidades que establecían una diferencia.

Algunas mujeres, las de “afuera”, fueron las que lucharon desde un principio junto a los compañeros. Eran las madres, esposas, hermanas e hijas de obreros; a estas se incorporaron las trabajadoras sociales, una estudiante de periodismo, profesionales médicas y artistas. Por otro lado las de “adentro” eran las obreras de la fábrica, las que desarrollaban sus tareas de manera similar a la de sus compañeros varones, las que podían luchar desde una posición diferente a las de “afuera”.

La comisión que desde el 2005 se conforma tiene en un principio a estos “dos tipos” de mujeres.

“En estos años de control obrero se han incorporado más compañeras al punto de duplicar la cantidad; sabemos que existen muchísimas diferencias de edad, de experiencias de vida, culturales y demás, pero hay cosas que nos unen (...) por eso durante los primeros días de julio del año pasado las mujeres de la fábrica comenzamos a reunirnos, al principio participábamos quienes estábamos trabajando en la fábrica, después comenzaron a venir algunas compañeras y familiares de los compañeros y en octubre participamos del Encuentro Nacional de Mujeres...” (Boletín Informativo, febrero de 2006:5).

Cuando se cumple un año de la conformación de la nueva Comisión de Mujeres se difunde por medio de un Boletín Informativo las acciones llevadas a cabo desde que comenzaron a reunirse nuevamente. Así, en la página central decía: *“...Nuestras acciones en lo político y en lo productivo...”*.

El encabezado evidencia la necesidad de mostrar su trabajo como acción concreta, es decir, cuando las mujeres comenzamos a ocupar los espacios públicos resulta indispensable, ante la mirada masculina, “rendir cuentas” como si esto fuera una cuestión de eficiencia. Pero también se muestra que la comisión ya no era la misma, en efecto, existían diferencias etáreas e ideológicas y como ellas mencionaron en algún momento, esto parecía haber producido un distanciamiento entre algunas participantes, una tensión que giraba alrededor de algunas reivindicaciones laborales con miradas desde

el género de las obreras respecto de lo que pensaban las de “afuera” en el mismo sentido.

“...Esta comisión no representa a todas las mujeres de la fábrica ya que el crecimiento de este espacio político es algo que estamos trabajando con mucha discusión y respetando la diferencia de pensamiento y de posibilidades de cada una...” (Boletín informativo de la Comisión de Mujeres, julio 2006).

Para las de “adentro” la participación política implicaba una responsabilidad y dedicación extra; en cierta medida resultaba difícil congeniar el trabajo productivo, el trabajo doméstico en sus hogares y la militancia política. Y es que las mujeres no acceden al mercado de trabajo con los mismos recursos y la misma movilidad que los varones y por ello no pueden competir en igualdad de condiciones. Su acceso al trabajo se ve muy condicionado por lo que algunas teóricas feministas denominan ‘el impuesto reproductivo’⁹ que se realiza en el ámbito doméstico, o lo que otras caracterizan como ámbitos exclusivos (el privado-doméstico) designados por el poder patriarcal. Pero además, en el caso de mujeres que desarrollan actividades políticas o gremiales, debemos hablar de una “triple jornada”, situación que no es contemplada por el colectivo masculino y que ponen en discusión la pretendida igualdad con los varones.

Para las de “afuera”, en cambio, lo importante era la cuestión económica, cómo lograr que la fábrica funcionara para que sus esposos, hijos, hermanos, obreros/ as vivieran de un salario digno y en ese sentido era el acompañamiento. Para éstas no eran “importantes” las demandas específicas de género.

Un testimonio afirmaba: *“nosotras nos juntábamos a charlar sobre los problemas de la fábrica, cómo cuidar sus intereses, y las más jóvenes, las nuevas, querían armar una guardería. Nosotras les decíamos ¿para qué?... si no hay plata... mirá si vamos a estar gastando dinero en eso...”* (Testimonio de la madre de un obrero, 2007).

Estas referencias permiten afirmar también, que en la segunda etapa ya no hubo un *espacio concedido*, ahora hay una *apropiación del espacio* de lucha para las mujeres; en este segundo momento fueron las propias mujeres las que impulsaron la convocatoria y decidieron juntarse para ganar su “propio espacio”.

La Comisión de Mujeres de esta segunda etapa, tuvo una mirada más orientada a la problemática de género. Se concretaron distintos proyectos y acciones que tenían como protagonistas principales a las mujeres: la participación en el Encuentro Nacional de Mujeres; en los distintos talleres y charlas, así como la reglamentación de la hora de lactancia, implicaron una materialización concreta de una incipiente “conciencia de género”.

9 Denominado así por la economista feminista Ingrid Palmer (citado en AAVV, 2008).

Puede pensarse que la participación de las mujeres en la ex - Zanon activó el proceso de “recuperación”, constituyéndose en la génesis de la protesta, de manera simultánea, la intervención de las mujeres formó parte de un proceso de cambio en la lucha obrera. Marcó un “antes” y un “después” en cuanto a la construcción diferente de una identidad de género, así podríamos afirmar que las mujeres que participaron del proceso de recuperación de la fábrica se constituían ahora como *sujetas políticas*¹⁰.

Siguiendo este razonamiento, el sexo femenino aparecía sobre-representado entre los colectivos menos privilegiados, pero seguía sub-representado en los ámbitos de formulación de políticas, careciendo de organizaciones representativas efectivas. En ese entonces, si bien desde la Comisión de Mujeres de la ex - Zanon en general, se evidenciaba una creciente participación, las mujeres no intentaban disputar liderazgos políticos. Faltaba el empoderamiento, aunque ya se vislumbraba algo de esto con la apropiación de los espacios que, en la primera etapa tuvo un desarrollo incipiente, mientras que en la segunda etapa mostró acciones concretas e indicios de actividades a favor de las mujeres.

Esto evidencia procesos de construcción hacia algo que se diferencia de lo ya instalado; la construcción de un espacio de lucha que brinda la posibilidad de pensar otras formas de relaciones, el “poder hacer” para transformar cobra sentido. Espacio público y espacio privado ya no se encuentran tan separados para estas mujeres.

— 4 —

De la Comisión de Mujeres de FaSinpat al cupo femenino en SOECN (2005-2009)

La Comisión de Mujeres de la ex -Zanon, para el período que estamos analizando denominado FaSinpat, fue el puntapié inicial para desarrollar acciones, en una etapa posterior, en el Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén (SOECN)¹¹ cuya conducción deriva casi exclusivamente de la fábrica referenciada.

10 Esta labor propia del ámbito privado trasladada al ámbito público, generó una diversidad de actividades que traspasaron los límites del hogar convirtiendo a las mujeres en “sujetas” hacedoras de prácticas políticas. Ellas como actoras sociales plenas, tienen implicaciones políticas en el sentido de que fortalecen los procesos populares mediante su resistencia, conocimientos, experiencias y capacidad de lucha. Se presenta entonces a las mujeres como sujetas históricas, con conciencia propia de sus intereses, sus luchas y su devenir. Véase Sitrin (2005).

11 Existen distinciones desde las reformas del estatuto en el año 2005, en que el SOENC pone el acento en su independencia del Estado. Asimismo es un sindicato que tiene como principio y forma de trabajo la asamblea de trabajadores. Las asambleas de fábrica y del

El Sindicato de Obreros y Ceramistas de Neuquén nuclea en su seno a cuatro fábricas de la provincia¹² con 647 trabajadores en total, siendo la mayoría de FaSinpat. De esa cantidad sólo cincuenta son mujeres, y de estas, cuarenta y cinco pertenecen a la fábrica referenciada.

La conducción gremial del SOECN desde fines del año 2000 está en manos mayoritariamente de trabajadores de FaSinpat, quienes en años posteriores, más precisamente en el año 2005 realizan una serie de reformas en el Estatuto Social del Sindicato, por ejemplo:

“la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección...” (Artículo 15, Estatuto Social del Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén, 9 de agosto de 2005).

Según Raúl Godoy secretario del sindicato de la gestión anterior a las elecciones de agosto de 2009, la incorporación del cupo femenino fue una necesidad de la “lista marrón”:

“Fue una iniciativa de la lista marrón, de la comisión directiva saliente de la que somos parte y después se discutió también en el plenario de la marrón de nuestra agrupación con compañeros de las cuatro fábricas y bueno fue parte de la plataforma de la lista que finalmente fue una lista única...” (Testimonio de Raúl Godoy, 3 de septiembre de 2009).¹³

Palabras como estas permiten pensar que lo resuelto por la “lista marrón” constituye una concesión de un sector respecto de las mujeres, una

sindicato son la autoridad máxima que permiten el debate, la confrontación de ideas y opiniones y la resolución democrática de todas y cada una de las decisiones a tomar por los trabajadores.

El SOECN es una organización sindical de lucha y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores/as ceramistas en la actual sociedad capitalista. Por eso el SOECN reconoce, se orienta y basa su práctica en la lucha de clases y bajo los principios del sindicalismo clasista, conservando su plena independencia del Estado y sus instituciones, del gobierno y todas las organizaciones patronales.

El SOECN libra una lucha consecuente por los legítimos intereses de la clase trabajadora y en alianza con los sectores populares buscando elevar la conciencia de clase de los trabajadores y lograr una sociedad sin explotadores ni explotados.

12 FaSinpat; Cerámica Neuquén; Cerámica Stefani y Cerámica del Sur.

13 Raúl Godoy fue Secretario General de la Comisión Directiva saliente.

“idea luminosa” para conseguir adhesiones, y en realidad no hace más que ajustarse a la normativa vigente de aquella época que “obliga” a los gremios a incorporar mujeres. Sin embargo, esta reforma estatutaria que contempla la representación de las mujeres, y que resulta una transcripción casi textual de la Ley 25.674, tiene un problema, ya que elude la representación femenina en las negociaciones colectivas con las empresas. En efecto, la ley nacional tiene dos dimensiones, por un lado contempla la reserva de un “cupó” para ocupar cargos expectables al interior de la estructura de cada sindicato, pero también se debe guardar el mismo espacio a la hora de conformar las delegaciones para las negociaciones colectivas con las patronales. Una interpretación puede ser que, en el caso específico de FaSinpat y Cerámica del Sur, no existe una patronal con quien discutir problemas laborales, pero ello no invalida su incorporación desde el momento en que las otras dos fábricas que integran el sindicato (SOECN) tiene un esquema tradicional propio de un sistema capitalista. En efecto, las cerámicas Stefani y Neuquén se organizan bajo la relación empresarios-obreros, razón por la cual corresponde incorporar este apartado como dimensión necesaria para ajustarse a la normativa e incluir en las mismas la representación de las mujeres. Sólo de esta manera puede considerarse que la supuesta “necesidad” (a la que alude el dirigente ceramista) se vea cumplida.

Fuera de esta aclaración también podríamos suponer que la incorporación de las mujeres en las listas fue, una “necesidad política” de la gestión saliente, una “necesidad” de tener representación femenina en los distintos estamentos, pero no existe, a nuestro entender una mirada de género en la medida implementada, dicho de otra manera, fue en principio una iniciativa que tenía intereses cuantitativos.

“... Lo que nosotros buscamos y que acordamos en general fue que en cada uno de los estamentos del sindicato de la Comisión Directiva del sindicato ingresara una compañera, en los primeros seis cargos que es el secretariado entra una compañera, la compañera Zulma, después vienen las titulares vocales digamos son seis cargos más, entra la compañera Marina López, después en las vocales suplentes que es otro estamento entra la compañera que es Sandra Villablanca y en la comisión revisora de cuentas que es otro estamento independiente dentro de la directiva que tienen autonomía propia entra otra compañera que es Aída Waiquimil...” (Testimonio de Raúl Godoy).

Estas afirmaciones tienen varias aristas para su interpretación. Si observamos el número de mujeres que trabajan en el SOECN podríamos pensar que los lugares otorgados constituyen “una concesión” hacia las mujeres. Si miramos los puestos que obtuvieron, observamos que la ley de cupo sindical, que estaba encaminada a favorecer la participación activa de las mujeres en lugares expectantes referidos al manejo del poder, se aplica con ciertas inequidades ya que en el marco de esta organización sindical, los lugares

que actualmente ocupan no se corresponden con verdaderos espacios de toma de decisiones¹⁴.

El cupo femenino se introduce así, como algo externo al conjunto de mujeres que trabajan en las fábricas, es decir, no surge como una iniciativa propia, ni como reflejo de la necesidad e inquietud de su representación y participación, sino desde la propia conducción del sindicato, es decir de los compañeros varones que pertenecían en aquel entonces a la Comisión Directiva. Y tampoco está pensada como participación total de las mismas en aspectos propios de la actividad laboral, por las razones apuntadas precedentemente, ya que se las aparta de un ámbito fundamental de discusiones como son las negociaciones colectivas que resultan esenciales, no para lograr reivindicaciones entre pares, sino para obtener condiciones igualitarias a la de sus compañeros varones ante la patronal.

En contraposición al testimonio de Godoy está la referencia de la vocal titular, que expresaba:

“Se venía charlando se venía trabajando durante bastante tiempo (...) sabemos que somos la minoría de las cuatro fábricas. Es más, en dos fábricas no hay directamente mujeres, en donde hay más mujeres es acá en Zanon (...) ¿Qué es lo que le falta a este sindicato para tener todas las cualidades? Y decíamos que de una vez por todas nos animemos las mujeres a tomar ese porcentaje de cupo femenino, hay compañeras que se animaron y hay compañeras que no...”
(Testimonio de Marina, miembro de la Comisión Directiva actual, 10 de septiembre de 2009).

El relato sugiere una cuestión de porcentajes más que la concientización acerca de la representación femenina en cargos de poder. Así la disyuntiva en torno a la calidad y/o cantidad se resuelve por esta última, dando lugar a lo que afirma Evangelina García Prince acerca del igualitarismo puramente nominal como igualitarismo declarativo. “La idea de igualdad como mera declaración en términos formales y abstractos, no ha impedido, hasta el presente y por la fuerza de esta tradición idealista, la continuidad de las discriminaciones contra las mujeres en el plano real de los hechos” (García Prince, 2008:27) Asimismo, siguiendo su línea de razonamiento, resulta necesario tener claridad sobre la diferencia entre igualdad/equidad. La igualdad no debe confundirse como equivalente de equidad, en este sentido la igualdad de derechos es un imperativo de la democracia, exige actuar con justicia en la distribución de los medios que aseguren la igualdad de oportunidades para todos/as. En cambio “la equidad se hace posible cuando el trato que se da a las personas esta basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato permita lograr que la igualdad de derecho o jure (lo que está en la ley, en la norma) se haga real, se exprese en los hechos” (García Prince, 2008:32).

14 Zulma: Pro-tesorera, Marina: vocal titular, Sandra: vocal suplente, Aida: comisión revisora de cuentas.

Lo expuesto hasta el momento parece sugerir un desconocimiento de la correlación que existe, y que podrían haber implementado estas mujeres trabajadoras, de reivindicaciones feministas, participación de las mujeres, y cupo sindical femenino, considerados como caminos posibles para lograr la igualdad/ equidad de todo el colectivo femenino.

Tal vez este desconocimiento esté relacionado con las prácticas político-partidarias que atraviesan tanto al sindicato como a algunos de sus integrantes, de manera explícita o solapada.

Un factor más que permite pensar que existe un desconocimiento queda manifiesto en uno de los testimonios que dice: *“la propuesta para mi y las otras tres compañeras, fue sumarnos con una responsabilidad más, no como una compañera de base sino que formando parte de la Comisión Directiva, y desde ahí poder entrar a las cuatro fábricas y que podamos hablar más con las compañeras y formar algo más de género ya se llame secretaria de la mujer o comisiones de mujeres pero tratar de avanzar más que nada con las cuestiones laborales (...) estamos abiertas a escuchar a las compañeras de base y sus propuestas para nuestra labor en la comisión directiva, siempre y cuando sea para progresar y avanzar”* (Testimonio de Marina, 10 de septiembre de 2009).

Si nos detenemos en los dichos de Marina respecto a formar *“algo más de género ya se llame Secretaria de la Mujer”*, podemos analizar este pensamiento a partir de lo que Alvaro Orsatti¹⁵ expone cuando analiza el tránsito de un “modelo de estructuras específicas” al “modelo de estructuras principales” en un sindicalismo que intenta aplicar enfoque de género y por ende propicia la participación de la mujer en las estructuras sindicales. Así Orsatti opina que el primer modelo refiere a la creación de ciertos “departamentos”, “secretarías” “para las mujeres”, que implicaría alejar aún más a las mujeres de los centros de poder de las estructuras sindicales por un lado, o que marginaría las cuestiones relativas a la mujer reforzando la discriminación, y yendo más lejos, equivaldría a una promesa de equidad vacía de contenido. El segundo modelo, que tiene antecedentes en el sindicalismo inglés de los años veinte, plantea medidas de acción tales como cuotas o cupos para influir directamente sobre el acceso a los cargos directivos, reservando un determinado número de puestos en el comité ejecutivo, planteando sus ventajas en argumentos tales como la coherencia con los principios de democracia e igualdad que deben ser válidos también para las relaciones de género; o que es una “medida de impacto” dirigida a provocar cambios culturales, al reconocerse que poco o nada se avanzará si se permanece esperando que sucedan cambios culturales “naturales”, etc.

Mientras que sus opiniones acerca de *“formar algo de género (...) siempre y cuando sea para progresar y avanzar”* connota un agregado al resto

15 Alvaro Orsatti “Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales” *Revista Pistas* N°13, disponible en www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p013/orsatti_mujer_p13.htm.- Diciembre 2004.

de las reivindicaciones gremiales, pero no implica necesariamente ni un empoderamiento, ni una concienciación de género, sino que se ubica en la línea de lo que las feministas socialistas critican respecto a la militancia: primero las reivindicaciones de clase, luego lo demás... que podría ser la problemática propia del género femenino. Tal como plantea Heidi Hartmann (1996) en el marco del feminismo socialista y criticando la visión marxista, acerca de que, para la liberación de la mujer es necesario que primero se convierta en trabajadora asalariada y segundo que se una al trabajador en la lucha revolucionaria porque el capital y la propiedad privada son las causas de la opresión es un planteo falaz, porque no toma en consideración la primaria opresión femenina en sus relaciones con los varones

El supuesto desconocimiento de los caminos posibles para lograr la igualdad/equidad, más una posición partidaria que entiende la lucha sólo en términos clasistas pareciera opacar y detener la participación de las mujeres:

“Creo que las compañeras (...) no participan porque no lo ven como un espacio propio de las mujeres, de hecho hoy si yo no estoy participando es porque no veo que sea un espacio de mujeres (...) donde yo pueda ir a plantear mis temas o lo que quiera hacer, hoy por hoy creo que las compañeras no están participando y no participaron por esa situación no vieron que fuera un espacio propio” (Testimonio de Alejandra, ex-integrante de la Comisión de Mujeres, 19 de junio de 2009).

Resulta necesario detenerse en estas apreciaciones, porque reflejan de alguna manera la imposibilidad de una construcción igualitaria e identitaria de género. Al respecto Line Bareiro y Natacha Molina (1994:4) expresan que su superación dependen de las propias mujeres, es más, “la experiencia histórica nos muestra que difícilmente las estructuras de poder cambian por una toma de conciencia de quienes tienen poder... la profundización de la democracia depende de la capacidad de los colectivos sociales de hacer que sus derechos sean reconocidos y respetados”.

Sumada al “desconocimiento” y la escasa participación, surgen también cuestiones asociadas a diferencias étareas entre los trabajadores, discrepancias ideológicas y de clase que se manifiestan de forma heterogénea. A su vez existe una dispersión física al interior de la fábrica y entre las fábricas que genera un distanciamiento entre las compañeras.

Esto también impide la participación y el aprendizaje necesario para el empoderamiento de estas mujeres. Tal como enuncia Marcela Lagarde (1999:7) “la participación social de las mujeres es desigual y discontinua (...) dicha participación con todo lo que significa de aprendizaje, obtención de recursos y empoderamiento, no logra transformarse en participación política constante, continua y cotidiana (...) la política es un ámbito de acción que, ha sido monopolizada por los hombres”. En la misma línea y coincidiendo con Olga Hammar “las mujeres no han tenido formación sindical. Masivamente

han arribado al mundo del trabajo tras la crisis del 2002, y en condiciones realmente desfavorables trabajaron sin formación suficiente. Esto hizo que las compañeras estuvieran en condiciones mucho más precarias, indefensas en situaciones de riesgo”¹⁶.

— 5 —

Reflexiones provisorias

Las mujeres han luchado durante años para alcanzar una posición de igualdad con los varones y en los diferentes avances obtenidos, han ido viendo la dificultad de pasar de las declaraciones de igualdad a la igualdad completa de derechos y de esta, a la situación real de igualdad de oportunidades. En este contexto, las acciones positivas han resultado necesarias porque las resistencias al cambio han sido muy fuertes. Las leyes declaran la igualdad, pero la realidad no cambia tan fácilmente. Estas medidas tratan de incorporar una dinámica activa al principio abstracto de la igualdad de derechos.

En el caso concreto de la Comisión de Mujeres de FaSinpat el proceso de construcción de subjetividades, que operó en dichas mujeres como transformación y tránsito de una posición de mujer tradicional y subordinada social, a la de una mujer “sujeta política”, encontró en la lucha social, la posibilidad de replantearse cambios en sus relaciones de género, descubrirse como “promotora” de cambios sociales y como hacedora de prácticas sociales y políticas nuevas. Sin embargo con su inserción en el SOECN se demuestra que la participación de las mujeres resulta compleja. Algunas decidieron dar un paso al costado por no sentirse representadas y porque evidenciaban una falta de autonomía como comisión, mientras que consideraban que los canales de dialogo y discusión estaban cristalizados, lo que imposibilitaba la existencia de otras formas de participación.

La falta de tiempo, las diferencias políticas, la falta de consensos en estos ámbitos –espacio tradicionalmente reservado a los varones–, la mirada desautorizada de las propias compañeras, la articulación con el espacio sindical, los turnos rotativos de trabajo, y las diferencias etáreas, predisponen a muchas mujeres a pensar que la participación es cosa de “otros”, en particular, de los varones.

Se han planteado discusiones acerca del desinterés de las mujeres por la actividad sindical por diversas razones. Se piensa que consideran al trabajo como algo secundario, o que existe un espíritu en cierta medida conformista, o que hay una falta de confianza en sí mismas, como producto de la socialización de valores orientados a la reproducción. Pareciera que estos planteos remiten a una especie de autoexclusión de las mujeres, aspecto que nuclea la opinión de una gran mayoría de los cuadros directivos sindi-

16 En ComunicarSE (Comunicación de Responsabilidad Social de la Empresa) en www.comunicarseweb.com.ar Año 5- N° 217 - Agosto de 2007. Consulta: 20/06/2009

cales. Sin embargo, a poco de andar, se demuestra que esta hipótesis carece de fundamentos si observamos la multiplicidad de organizaciones, grupos solidarios, movimientos de mujeres como espacios colectivos donde han sido protagonistas y, como lo demuestra la comisión de mujeres de FaSinpat, desde sus inicios hasta la segunda comisión, se constituye una realidad concreta y palpable.

Sí deberíamos evaluar cómo influye en la participación la dinámica interna de las propias organizaciones sindicales. Provisoriamente, los lugares del cupo que las mujeres ocupen en los sindicatos deberán aportar a la transformación y no a la reproducción de relaciones de poder asimétricas. La instalación de una masa crítica de mujeres en las estructuras sindicales a través de la ley de cupos constituye el inicio de un proceso de transformación de la cultura al interior de los sindicatos, que intenta que el poder de las mujeres sea reconocido en forma legítima y permanente, en pie de igualdad con el poder masculino, superando la excepción y la precariedad. No alcanza con feminizar todo y con ello aumentar el número de mujeres en las estructuras del sindicato, sino que hay que trabajar con ellas, pues la conciencia no se da por generación espontánea, no es una simple cuestión numérica.

El empoderamiento “es diferente para cada individuo según su vida, contexto, historia y según la localización de la subordinación” (Masolo, 2003:37-49).

En el caso analizado, el sindicato sería el ámbito para el empoderamiento de las mujeres trabajadoras del Sindicato de Obreros y Ceramistas de Neuquén, que les permitiría generar ese salto cualitativo que va de la mera formalidad a la efectiva integración en la diferencia genérica. Por ahora constituye una apuesta a futuro...

Fuentes

- Ley Nacional N° 25.674- Texto y Debate Parlamentario-
- Estatuto Social. Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén, Neuquén Argentina (09/08/2005)
- Boletín informativo, “La voz de los ceramistas”, año I, N°4, 15 de septiembre de 2000.
- Boletín “*La verdad ceramista*”, N° 2, 29 de julio de 2000.
- Boletín Interno, junio 2005.
- Boletín informativo de la Comisión de Mujeres de Zanón Bajo Control Obrero, 4 de julio del 2006.
- Boletín Informativo, febrero 2006.
- Periódico *El Ceramista*, edición especial, Neuquén, mayo del 2001.
- Periódico independiente de los obreros ceramistas del Neuquén “*Los Ceramistas*”. 29 de enero de 2001. Edición 01/01.
- Proyecto de ley Estatización Bajo Control de los Trabajadores de Cerámica Zanon. (Elaborado por los Obreros de la Cerámica Zanon.)

- Revista *En Marcha*, diciembre 2002- Año V N° 29.
- Suplemento *Las 12* de la revista *Página 12*, 28 de febrero de 2003.

Bibliografía

- AAVV (2008) "El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe" *CEPAL*, disponible en www.eclac.org/cgi-bin.
- BAREIRO, Line y MOLINA, Natacha (1994) "Igualdad, Democracia y Ciudadanía". En *Ediciones de las Mujeres N° 21*. Chile: ISIS Internacional.
- BONACCORSI, Nélica, (2003) *Políticas públicas de Igualdad*, Universidad de Oviedo -Universidad del Comahue: Ed. Pbli Fadecs.
- BONACCORSI, Nélica, (1999) "El trabajo femenino en su doble dimensión doméstica y asalariada". En *La Aljaba, segunda época*, Vol. IV, Universidad Nacional de Lujan, pp. 83-90.
- COBO, Rosa (2005) "Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres". En AMORÓS, Celia y DE MIGUEL, Ana (Eds.) *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*, Madrid: Minerva Ediciones
- DI MARCO, Graciela (2003) "Movimientos sociales emergentes en la sociedad argentina y protagonismo de las mujeres" en *La Aljaba, segunda época*, Vol. VIII, Universidad nacional de La Pampa, pp. 15-36.
- GAMBA, Susana (coord.) (2007) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos.**
- GARCIA PRINCE, Evangelina (2008) *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿de qué estamos hablando?: Marco Conceptual*, San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- HARTMAN, Heidi, (1996) "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo" En BORDERIAS, C., CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (Comp.) *Mujer y Trabajo Rupturas conceptuales*. Barcelona: FUHEM, pp. 253-294.
- LAGARDE, Marcela (1999) "Democracia genérica". En *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Cuadernos inacabados N° 25, Madrid: Ediciones Horas y Horas.
- MASSOLO, Alejandra (2003) "El espacio local y las mujeres: pobreza, participación y empoderamiento". En *Revista La Aljaba segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*, Vol. VIII, Santa Rosa, Universidad Nacional de La Pampa, pp.37-49.
- SCOTT, Joan (1999) "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En NAVARRO, Marysa y STIMPSON, Catherine (Eds.) *Sexualidad, género y roles sexuales*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica. pp.37-75.
- SITRIN, Marina (2005). "Horizontalidad. Voces del Poder popular", Buenos Aires: Edit. Sitrin.
- VALENZIANO, Zunilda (2004) "Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales". Disponible en www.agendadelasmujeres.com.ar
- WAINERMAN, Catalina, (2003) *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.

Recibido: 26 de abril de 2010.
Aceptado: 10 de junio de 2010.