



Repositorio Digital Institucional  
"José María Rosa"

Universidad Nacional de Lanús  
Secretaría Académica  
Dirección de Biblioteca y Servicios de Información Documental

María Silvia León

La participación de las mujeres en una organización sindical:  
Asociación Trabajadores del Estado

Tesis presentada para la obtención del título de Maestría en Epidemiología,  
Gestión y Políticas de Salud

**Director de Tesis**

Anahí Sy

El presente documento integra el Repositorio Digital Institucional "José María Rosa" de la  
Biblioteca "Rodolfo Puiggrós" de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa)

This document is part of the Institutional Digital Repository "José María Rosa" of the Library  
"Rodolfo Puiggrós" of the University National of Lanús (UNLa)

**Cita sugerida**

León, María Silvia. (2012). La participación de las mujeres en una organización  
sindical: Asociación Trabajadores del Estado [en Línea]. Universidad Nacional de  
Lanús. Departamento de Salud Comunitaria

Disponible en: [http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/Tesis/MaEGyPS/033562\\_Leon.pdf](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/Tesis/MaEGyPS/033562_Leon.pdf)

**Condiciones de uso**

[www.repositoriojmr.unla.edu.ar/condicionesdeuso](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/condicionesdeuso)



www.unla.edu.ar  
www.repositoriojmr.unla.edu.ar  
repositoriojmr@unla.edu.ar



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANÚS**  
**Departamento de Salud Comunitaria**

**MAESTRÍA EN EPIDEMIOLOGÍA**  
**GESTIÓN Y POLÍTICAS DE SALUD**  
**7ª COHORTE (2004-2006)**

**TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER**

**TÍTULO**  
**LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL:**  
**ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)**

**AUTORA**  
**María Silvia León**

**DIRECTORA DE TESIS:**  
**Dra. Anahí Sy**

**FECHA DE ENTREGA**  
**07/05/2012**

**Lanús, Argentina**

León M. S. [Participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)]. [Tesis Maestría]. Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud. Universidad Nacional de Lanús. 2012.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANÚS**

**Departamento de Salud Comunitaria**

**MAESTRÍA EN EPIDEMIOLOGÍA,  
GESTIÓN Y POLÍTICAS DE SALUD**

**7ª COHORTE (2004-2006)**

**TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER**

**TÍTULO**

**LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL:  
ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)**

**AUTORA**

**María Silvia León**

**DIRECTORA DE TESIS:**

**Dra. Anahí Sy**

**INTEGRANTES DEL JURADO**

**Mgr. Ana Laura Martin**

**Dra. Natalia Castelnuovo**

**Mgr. Aritz Recalde**

**FECHA DE APROBACIÓN**

**13/12/2012**

**CALIFICACIÓN**

**9 (nueve)**

## **DEDICATORIA**

*A todas las Mujeres, y en especial a mis compañeras de la Asociación de Trabajadores del Estado y de la Central de Trabajadores de la Argentina, que a lo largo de la vida me han enseñado y me enseñan cada día*

*el valor de la dignidad, el trabajo, la coherencia y la fortaleza en la lucha de la clase trabajadora por un país con equidad y justicia social.*

*Gracias por el sostén en los momentos difíciles, por ayudar a pensarnos, repensarnos y transformarnos.*

*Por los momentos de alegría y fraternidad.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A todos y todas mis compañeros y compañeras, los que con su aporte colaboraron para que este trabajo pueda concretarse, con sus aportes estadísticos e históricos, sus ricas opiniones, ideas, debates y la continua esperanza en el cambio y en la construcción de la organización de los/as trabajadores/as como motor de la historia.*

*A mi directora de tesis por su importante guía y confianza.*

*A mi familia y a mis hijos Carolina, Santiago y Gonzalo, que me enseñan cada día el camino de ser madre, por su “aguante”, amor y ayuda permanente.*

*A Vicente por ser el “solcito” que alumbra esta bella experiencia de ser mujer/abuela.*

## RESUMEN

No cabe duda sobre la notable presencia de las mujeres en la vida social, política, sindical y cultural en nuestro país, así como en toda Latinoamérica.

Sin embargo, la participación de las mujeres en cargos de representación en nuestro estudio, los sindicatos, así como su lugar en los ámbitos formales de toma de decisiones, no guardan aún relación proporcional con las afiliadas a la organización, ni con su crecimiento en el campo laboral, como tampoco con la presencia real de las mismas en las luchas por los derechos de las/os trabajadoras/es y en los diferentes ámbitos de la vida sindical y política.

Al cumplirse 10 años de la implementación de la Ley de Cupo Sindical Femenino, creemos importante analizar qué impacto produjo en el camino de la lucha hacia la igualdad de representación, así como en avances efectivos hacia una mayor equidad de género.

Los sindicatos como institución, reproducen las relaciones de poder y las relaciones jerarquizadas entre los sexos predominantes en la sociedad, transmitida e internalizada tanto en varones como en mujeres a través de la educación y las pautas culturales.

En esta tesis, a través de un estudio cuali-cuantitativo que transita parte de la historia de la Asociación de Trabajadores del Estado, se analiza cómo se expresan esas relaciones de poder entre los sexos a través de la conformación de las representaciones formales del sindicato, los lugares ocupados por varones y mujeres, entre otras.

Entendemos que, la participación de las mujeres tiene que ser tomada como parte del imprescindible proceso de democratización de las organizaciones de clase.

Como lo señala Varela (2005) *“La desigualdad de los sexos en la representación cuestiona los fundamentos de la democracia representativa, la paridad debería contribuir a refundar un sistema democrático que es todavía deficiente, ya que no ha podido integrar a la mitad de los ciudadanos, es decir, las ciudadanas”* (p.194).

**PALABRAS CLAVES:** ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO; PATRIARCADO; POLÍTICA; EQUIDAD DE GÉNERO; IGUALDAD.

## ABSTRACT

No doubt about the strong presence of women in social, political, and cultural association in our country and throughout Latin America.

However, the participation of women in elected positions in our study, the unions and their place in formal decision-making, yet bear no proportion to the members of the organization or with its growth in the workforce, nor with the real presence of the same in the struggle for the rights of / os workers / s and different walks of life and political union.

At 10 years after the implementation of the Law Women's Association, Quota, we believe important to analyze the impact occurred in the path of struggle towards equal representation, as well as real progress towards greater gender equity.

Trade unions as an institution, reproduce power relations and hierarchical relations between the sexes prevailing in society, transmitted and internalized both men and women through education and cultural patterns.

In this thesis, through a quantitative and qualitative study that moves the story part of the State Employees Association, discussed how they express those relations of power between the sexes through the creation of formal representations of the union, the places occupied by men and women among others.

We understand that the participation of women has to be taken as part of the essential process of democratization of the class organizations.

As noted by Varela (2005:194) "The gender inequality in the representation questions the basis of representative democracy, parity should help to reestablish a democratic system is still weak, as has been bringing half citizens, ie the citizens. "(p.194).

**KEYWORDS: STATE EMPLOYEES ASSOCIATION, PATRIARCHATE, POLITICS, GENDER EQUITY; EQUALITY**

## LISTADO DE FIGURAS

<b>Figura N°1:</b> Población asalariada según tipo de vínculo laboral por sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007.....	29
<b>Figura N° 2:</b> Trabajo no registrado por sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007 .....	30
<b>Figura N° 3:</b> Población Económicamente Activa (14 años y más), Ocupados y Desocupados por Sexo. Porcentajes. Total Aglomerados. I Trimestre de 2007.....	31
<b>Figura N° 4:</b> Servicio doméstico por Sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007 .....	32
<b>Figura N° 5.</b> Asalariados/as del Sector Público por Sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007.....	46
<b>Figura N° 6:</b> Afiliación por sexo. Asociación Trabajadores del Estado. Nivel Nacional. Porcentajes. 2011.....	47 y 98
<b>Figura N° 7:</b> Porcentajes de afiliación por sexo. Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado.2011.....	52 y 99
<b>Figura N° 8:</b> Afiliación por sexo. Asociación de Trabajadores del Estado. Provincia de Buenos Aires. Porcentajes. 2011.....	56 y 101
<b>Figura N° 9.</b> Ocupación de cargos en el Secretariado del Consejo Directivo Nacional de ATE por Sexo. Porcentajes. 2011 .....	98
<b>Figura N° 10.</b> Ocupación de cargos en el Secretariado del Consejo Directivo Ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado por sexo. Porcentaje 2011.....	100
<b>Figura N° 11.</b> Porcentaje. Ocupación de cargos por sexos. Secretariado Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Asociación Trabajadores del Estado. 2011.....	102

## LISTADO DE TABLAS

<b>Tabla N° 1.</b> Número y porcentaje de varones y mujeres en el Consejo Directivo Nacional de la Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1984 a 2015.....	48
<b>Tabla N° 2.</b> Número y porcentaje de varones y mujeres. Consejo Directivo Nacional. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1984 a 2015.....	49
<b>Tabla N° 3.</b> Número y porcentaje de varones y mujeres. Tramo secretariado. Consejo Directivo Nacional. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1984-2015.....	50
<b>Tabla N° 4.</b> Cuadros varones/mujeres. Consejo Directivo Nacional y el Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación Trabajadores del Estado. Período 1984-2015. Total/porcentaje.....	53
<b>Tabla N° 5.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo de la ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalía y Comisión Revisora de cuentas. Período 1984 a 2015.....	54
<b>Tabla N° 6.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.....	57
<b>Tabla N° 7.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.....	58
<b>Tabla N° 8.</b> Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Delegados/as congresales. Período 1991-2015.....	59
<b>Tabla N° 9.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.....	61
<b>Tabla N° 10.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.....	62
<b>Tabla N° 11.</b> Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos. Delegados/as congresales. Períodos 1991-2015.....	63
<b>Tabla N° 12.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Neuquén. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.....	64

<b>Tabla N° 13.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Neuquén. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.....	65
<b>Tabla N° 14.</b> Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Neuquén. Delegados/as congresales. Período 1991-2015.....	66
<b>Tabla N° 15.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Córdoba. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.....	67
<b>Tabla N° 16.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Córdoba. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.....	68
<b>Tabla N° 17.</b> Totales, porcentajes. Varones/mujeres. Delegados/as congresales. Consejo Directivo Provincial de Córdoba. Períodos 1991-2015.....	69
<b>Tabla N° 18.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Mendoza. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.....	70
<b>Tabla N° 19.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Mendoza. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.....	71
<b>Tabla N° 20.</b> Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Mendoza. Delegados/as congresales. Período 1991-2015.....	72
<b>Tabla N° 21.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Jujuy. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.....	73
<b>Tabla N° 22.</b> Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Jujuy. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.....	74
<b>Tabla N° 23.</b> Totales y porcentajes. Varones y mujeres. Consejo Directivo Provincial de Jujuy. Delegados/as congresales. Períodos 1991-2015.....	75
<b>Tabla N° 24.</b> Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Edad.....	80
<b>Tabla N° 25.</b> Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Sexo.....	81
<b>Tabla N° 26.</b> Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Cargos dirigenciales.....	81
<b>Tabla N° 27.</b> Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Años de militancia.....	82
<b>Tabla N° 28.</b> Encuesta. Respuestas: Uds. considera que en ATE tanto V como M participan: 1.1 en igual número. 1.2 tienen la posibilidad de acceder a los mismos cargos. 1.3 de forma igualitaria en las decisiones.....	83

<b>Tabla N° 29.</b> Encuesta. Porcentajes opinión cargos ocupados por mujeres más frecuentemente. Agrupados por función: Administrativa-financiera.....	85
<b>Tabla N° 30.</b> Encuesta. Porcentajes opinión cargos ocupados por mujeres más frecuentemente. Agrupados por función: formativo-comunicacional-acción social.....	86
<b>Tabla N° 31.</b> Encuesta. Porcentajes opinión cargos ocupados por mujeres más frecuentemente. Agrupados por función: político-gremial-organizativo.....	86
<b>Tabla N° 32.</b> Encuesta. Respuestas: la participación de las mujeres introduce cambios en las prácticas de la organización.....	87
<b>Tabla N° 33.</b> Encuesta. Respuestas: la participación de las mujeres introduce nuevas reivindicaciones en la lucha sindical.....	89
<b>Tabla N° 34.</b> Encuesta. Respuestas: las prácticas de varones y mujeres son diferentes.....	90
<b>Tabla N° 35.</b> Encuesta. Respuestas: cómo lograr una transformación en la participación de las mujeres.....	92

## **LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS**

ATE: Asociación de Trabajadores del estado

CDCF: Consejo Directivo Capital Federal

CDCABA: Consejo Directivo Ciudad Autónoma de Buenos Aires

CDN: Consejo Directivo Nacional

CDP: Consejos Directivos Provinciales

CDPBA: Consejo Directivo de la Provincia de Buenos Aires

CDPC: Consejo Directivo Provincial de Córdoba

CDPER: Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos

CDPJ: Consejo Directivo Provincial Jujuy

CDPM: Consejo Directivo Provincial de Mendoza

CGT: Confederación General del Trabajo

CTA: Central de los Trabajadores de la Argentina

MTEYSS/CEPAL: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Comisión Económica para América Latina y el Caribe

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	14
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	18
<b>3. OBJETO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	20
<b>4. MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES DEL TEMA</b> .....	21
<b>4.1. (Des) igualdad de Género y Patriarcado</b> .....	21
<b>4.2. Género y trabajo</b> .....	23
<b>4.3. Género y sindicalismo</b> .....	27
<b>4.4. Política, Poder y Estrategia: el lugar de la mujer</b> .....	31
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	35
<b>6. LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO.</b>	
<b>Presentación de la organización</b> .....	37
<b>7. LA PRESENCIA/AUSENCIA DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA DE ATE.</b>	
<b>Breve reseña</b> .....	42
<b>8. ANÁLISIS Y RESULTADOS</b> .....	49
<b>8.1. Relación entre los cargos de conducción ocupados por varones y mujeres</b> .....	49
<b>8.1.1. Consejo Directivo Nacional (CDN)</b> .....	49
<b>8.1.2. Consejo Directivo Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CDCABA)</b> .....	55
<b>8.1.3. Consejos Directivos Provinciales (CDP)</b> .....	59
<b>8.1.3.1. Consejo Directivo de la Provincia de Buenos Aires (CDPBA)</b> .....	60
<b>8.1.3.2. Consejo Directivo Provincia de Entre Ríos (CDPER)</b> .....	64
<b>8.1.3.3. Consejo Directivo Provincia de Neuquén (CDPN)</b> .....	68
<b>8.1.3.4. Consejo Directivo Provincia de Córdoba (CDPC)</b> .....	71
<b>8.1.3.5. Consejo Directivo Provincia de Mendoza (CDPM)</b> .....	74
<b>8.1.3.6. Consejo Directivo Provincia Jujuy (CDPJ)</b> .....	76
<b>8.1.4. Relación entre varones y mujeres en los delegados de base</b> .....	80
<b>8.2. Análisis total de cargos ocupados por varones y mujeres en las conducciones y períodos de tiempo investigados. Impacto de la ley de cupo</b> .....	80
<b>8.3. Tipo de cargos ocupados por las mujeres en el tramo del secretariado</b> .....	81
<b>8.4. Percepción de varones y mujeres dirigentes/as de ATE acerca de la participación de las mujeres en la organización</b> .....	84
<b>8.4.1. Datos personales de los/as encuestados/as</b> .....	84

8.4.1.1. <i>Edad</i> .....	84
8.4.1.2. <i>Sexo</i> .....	85
8.4.1.3. <i>Cargo</i> .....	85
8.4.1.4. <i>Años de militancia en ATE</i> .....	85
<b>8.4.2. <i>Análisis de las respuestas</i></b> .....	<b>86</b>
8.4.2.1. <i>Participación</i> .....	86
8.4.2.1.1. Participación numérica.....	86
8.4.2.1.2. Acceso a los cargos.....	86
8.4.2.1.3. En las decisiones.....	86
8.4.2.2. <i>Opinión acerca de los cargos en que las mujeres participan más frecuentemente</i> .....	87
8.4.2.3. <i>¿La participación de las mujeres aporta cambios en las prácticas de la organización?</i> .....	90
8.4.2.4. <i>¿La participación de las mujeres aporta nuevas reivindicaciones en la lucha sindical?</i> .....	92
8.4.2.5. <i>¿Son diferentes las prácticas entre varones y mujeres?</i> .....	94
8.4.2.6. <i>¿Para lograr una transformación en la participación de las mujeres:</i> .....	95
8.4.2.6.1. <i>¿Alcanza con el acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía?</i> .....	95
8.4.2.6.2. <i>¿Las mujeres deberían organizarse como espacio colectivo?</i> .....	96
<b>7. DISCUSIÓN Y COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>99</b>
<b>8. CONSIDERACIONES FINALES</b> .....	<b>114</b>
<b>REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>120</b>
<b>APÉNDICE. Encuesta</b> .....	<b>122</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>124</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

No cabe duda sobre la notable presencia de las mujeres en la vida social, política, sindical y cultural en nuestro país así como en toda Latinoamérica.

Mujeres trabajadoras, empresarias, políticas, sindicalistas, feministas, militantes barriales, defensoras de los derechos humanos, del medio ambiente, mujeres campesinas, de los pueblos originarios. Mujeres madres, abuelas, hijas, hermanas, amigas, tías, madrinas, amas de casa, compañeras. Guerreras, apasionadas, revoltosas, charlatanas, inquietas, cuidadoras, provocadoras... brujas.

Mujeres defensoras de los derechos insertas en la lucha de la clase trabajadora por un país con equidad y justicia social.

Sin embargo, la participación de las mujeres en los cargos de representación formal en las organizaciones, en nuestro estudio, los sindicatos, así como, su participación en los ámbitos formales de toma de decisiones, aún no guardan relación proporcional con la presencia real de las mismas en las luchas por los derechos de las/os trabajadoras/es y en los diferentes ámbitos de la vida sindical y política.

Tal vez uno de los primeros elementos para pensar este tema puedan buscarse en la relativamente reciente incorporación masiva de las mujeres en el ámbito laboral la que se produce a partir de 1970, siendo aún mas reciente, su irrupción en el mundo sindical, lugar históricamente de varones.

La Ley de Cupo Sindical Femenino - Ley N° 25.674 (Anexo I), aprobada el 6 de noviembre de 2002 y reglamentada por el Decreto 514 (Anexo I) del 7 de marzo de 2003, aportó seguramente cambios positivos en la representación formal de las mujeres en los sindicatos al fijar que “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad” (Anexo I, Art.1).

La reglamentación del cupo femenino en los sindicatos evidenció la desigualdad en las representaciones orgánicas entre varones y mujeres. Fue necesario modificar el artículo 18 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales aprobada en 1988, redactada en términos de género neutro (“los trabajadores”), por la explícita obligatoriedad de la ocupación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, la que “*será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores*” (Anexo I, Art. 3).

A 10 años de su aprobación es importante evaluar que impacto produjo en los niveles de participación formal en los cargos en los sindicatos.

Es fundamental una cuestión a tener en cuenta: la mayor participación en los cargos en forma individual, no expresa, por si sola, mayor poder de las mujeres como grupo.

Existe en parte de las mujeres una creencia de representación de paridad con el varón, de naturalización de las prácticas y de experiencia de pelea personal por mayor participación, que retrasa u obstaculiza la construcción del poder de las mujeres en la lucha por la equidad de derechos.

La función de reproducción y del rol históricamente asignado a las mujeres de cuidadoras, la existencia creciente de la mujer como jefa de hogar entre otras variables, dificultan su práctica sindical plena, caracterizada ésta por la dedicación de tiempo completo, donde, generalmente, no se tienen en cuenta las distintas realidades de género (horarios de las actividades, extensión de las jornadas, características de los conflictos, viajes y traslados lejanos del hogar por actividades gremiales, etc.).

El modelo patriarcal, que si bien es anterior, hace alianza y es andamiaje del capitalismo, atraviesa todos los aspectos de la vida, privada y pública, tanto de varones como de mujeres; da forma y estructura las relaciones de poder en las organizaciones en general y en los sindicatos, en particular.

Los sindicatos, organización de clase de los “trabajadores” se conforman históricamente en el ejercicio de poder de los varones y en los pactos entre ellos, con formas de conducción jerarquizadas, basadas en liderazgos personales, aunque con avances en grados de participación y democratización en alguno de ellos en las últimas décadas. Existe una importante valoración de la “palabra”, el discurso, la competencia y centralización de las decisiones, y dificultad en la construcción de prácticas horizontales y armado de equipos, modalidad más característica (aunque no única ni de todas) de las prácticas de las mujeres. Un análisis de la ocupación de cargos por parte de varones y mujeres así como los tipos de cargos ocupados puede dar cuenta de cómo se expresan algunas de las dimensiones del patriarcado en los sindicatos.

¿En que medida esta creciente irrupción de las mujeres y las estrategias de organización dadas, aportan cambios a las prácticas tradicionales de los sindicatos e incorporan a la lucha sindical temáticas y reivindicaciones propias de las mujeres tendientes a una mayor equidad de género?

Si bien las mujeres han avanzado cualitativa y cuantitativamente están, aún hoy, en proceso de construcción de la fuerza individual y colectiva que permita aportar al cambio cultural que transforme las relaciones de poder patriarcal.

El mayor empoderamiento de las mujeres conlleva una transformación cultural, política y económica; es un proceso de ruptura profunda que se tiene que dar individual y colectivamente, problematizado la particular situación de la mujer y la relación entre los sexos tanto en el mundo doméstico como laboral, político y sindical.

En la práctica sindical, este es un proceso de valoración y fortalecimiento de las mujeres, haciendo visible el particular impacto que las políticas tienen sobre las trabajadoras en el contexto de la lucha de la clase y, a la vez, transforme las relaciones del poder patriarcal y construya organizaciones y sociedades más democráticas y participativas.

Se tomará para el análisis a la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), donde observamos que existe una participación creciente de las mujeres en la vida sindical desde su recuperación posterior a la Dictadura Militar, en el año 1984 hasta la fecha. Hoy el 54% de las afiliaciones al sindicato son trabajadoras estatales mujeres.

Los objetivos de este trabajo son analizar la participación de las mujeres en instancias de representación orgánica en la ATE desde 1984 a la fecha. Tomado esto como una de las variables a través de la cuál se expresan las relaciones de poder entre mujeres y varones, se buscará describir porcentajes entre V/M en el secretariado, vocalías y congresales e identificar los cargos que mayoritariamente son ocupados por mujeres.

Además se avanzará en visualizar la percepción que varones y mujeres de la ATE tienen con respecto a la participación de las mujeres, así como, si la participación de las mismas introduce cambios en las prácticas organizacionales y que opiniones existen acerca de las estrategias que aporten a un mayor empoderamiento de las mujeres en la vida sindical.

Creemos que aún queda un largo camino por recorrer hacia la construcción de un poder colectivo dirigido a la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones así como a producir cambios en las prácticas sindicales y en la incorporación de reivindicaciones de género en las luchas y reclamos gremiales en función del mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras.

**La tesis tiene como objetivos:**

- 1- Analizar y describir la participación de las mujeres en instancias de representación orgánica en la ATE desde 1984 a la fecha.
- 2- Conocer, desde la opinión de los/as afiliados/as de la ATE en la actualidad, si la participación de las mujeres introduce cambios en las prácticas organizacionales y en las relaciones de poder entre mujeres y varones.
- 3- Visualizar las ideas circulantes en varones y mujeres acerca de estrategias que aporten al mayor empoderamiento de las mujeres en la vida sindical.

**En este sentido se analizará:**

1. Cómo se expresan las relaciones de poder entre mujeres y varones:
  - 1.1 Porcentajes entre V/M en secretariado, vocalías y congresales.
  - 1.2 Cargos que mayoritariamente son ocupados por mujeres.
2. La percepción que varones y mujeres de la ATE tienen con respecto a la participación de las mujeres: prácticas organizacionales, reivindicaciones que se incorporan y opiniones acerca de vías de empoderamiento de las mujeres.

Algunas de las hipótesis que orientan el análisis son:

- Existe una participación creciente de la mujer en las instancias orgánicas de representación del sindicato.
- La ocupación de cargos en la conducción por parte de las mujeres no guarda relación proporcional con la cantidad de mujeres trabajadoras en el sector que representan ni con la cantidad de afiliadas al sindicato.
- Es mayor la participación de las mujeres en los cuerpos orgánicos más cercanos a los lugares de trabajo como las juntas internas de delegados y seccionales, disminuyendo en los consejos directivos provinciales, respetándose el cupo mínimo en el consejo directivo nacional.
- Los cargos de conducción ocupados por las mujeres en el sindicato están relacionados con su rol social histórica y culturalmente asignado de cuidadoras y formadoras.
- La participación de las mujeres continúa en proceso de traducirse en empoderamiento por parte de las mismas que transforme las prácticas y construya mayor equidad de género.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El tema elegido tiene para mí un importante atravesamiento en mi condición de mujer, trabajadora y dirigente sindical de una organización de trabajadoras/es estatales en la que el 54% son mujeres.

Siendo mi formación profesional la de trabajadora social (profesión ligada directamente a los cuidados y servicios - rol cultural, social, política y económicamente asignado a las mujeres-), desarrollo la mayor parte de mi actividad laboral en un hospital público, el Hospital Nacional Alejandro Posadas. Cabe destacar que, en el sector de la salud, el 65% de sus trabajadoras y trabajadores afiliadas/os al sindicato ATE, son mujeres.

Asimismo, elegí pertenecer y afiliarme desde 1984 a un sindicato de trabajadores y trabajadoras, la Asociación Trabajadores de Estado, ATE. Allí comienzo mi actividad sindical como delegada de mi sector de trabajo, el servicio social, ocupando en la actualidad un cargo en el secretariado del Consejo Directivo Nacional.

Mi profesión, la que valoro profundamente, me dio la enorme posibilidad de compartir la vida laboral con pares, en su mayoría mujeres, así como aprender y nutrirme de las experiencias vividas por mujeres, varones y niñas/os de la población.

A su vez, en mi recorrido laboral y sindical he podido observar que la forma de organización de las instituciones del estado, y en particular las de la salud, se estructuran en base a principios patriarcales con modelos organizativos verticalistas y en muchos casos autoritarios, ejercido a través de direcciones y jefaturas, ocupados por varones o mujeres que apuntan a subordinar al orden establecido las iniciativas de cambio, produciendo padecimiento, en mucho de los casos, de las trabajadoras y trabajadores.

La posibilidad de problematizar las condiciones laborales, fijando objetivos que tengan en cuenta las distintas miradas, el trabajo en equipo que valore los distintos aportes, con distribución de responsabilidades y de rendición de cuentas, pueden abrir ventanas que aporten a cuestionar el orden establecido y construir experiencias más ricas y productivas que avancen en instituciones más democráticas y participativas.

La elección del tema de investigación, en el que soy parte como investigadora/trabajadora, mujer/militante, no estuvo al margen de los cuestionamientos surgidos en mi propio proceso (y de las mujeres con las que compartí y comparto la vida) de lucha por la adquisición de derechos como mujer, trabajadora y militante, atravesado como lo plantea Marcela Cerruti, por fases sucesivas de sumisión-rebeldía.

Para Cerruti (2003), la conciencia de género no se da en forma abstracta, no es una construcción teórica, sino que se construye desde la situación concreta y cotidiana de las mujeres, desde sus historias de vida, atravesadas también por otras opresiones y discriminaciones como la raza, religión, clase entre otras, las que toman un especial significado en su articulación con la opresión de género (Wainerman, 2003).

En mi caso particular, la conciencia de género se fue construyendo en los procesos de sumisión y rebeldía en mi historia de vida como mujer, reafirmandose colectivamente al calor del movimiento de mujeres de la ATE y la CTA, que sin duda, busca avanzar en la conciencia individual y colectiva contra la forma particular de opresión que se ejerce contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida; superando creativamente, los impedimentos para lograr la autonomía; problematizando lo cotidiano con el objetivo de construir nuevas relaciones entre varones y mujeres, en el interior de la lucha de clases (Wainerman, 2003).

He observado y vivenciado, la dificultad que existe en las instituciones el poner en cuestión el modelo de organización haciendo conciente las relaciones de poder existentes entre varones y mujeres.

Problematizar la estructura organizacional, en este caso, de los sindicatos y la situación particular de la mujer-trabajadora en su múltiple opresión aportaría a desarrollar estrategias organizacionales desde otras prácticas distintas al modelo masculino, cuestionando y desnaturalizando las relaciones de desigualdad entre los varones y mujeres que llevan a situaciones discriminatorias. Es necesario implicar a varones y mujeres en el debate y la pelea por el cambio de las prácticas y de relaciones de poder (Urrutia. Pág. web).

Es también un interrogante que dará lugar a nuevas investigaciones lo planteado por Luis Vitale (2008) con respecto a si existe en las mujeres cabal conciencia del régimen de dominación patriarcal así como el debate que propone sobre los niveles de conciencia y su paralelo con la lucha de clases.

El tema elegido puede ser un aporte en el camino de visualizar los cambios que su incorporación trajo a la vida sindical abriendo nuevas preguntas y futuras investigaciones.

### **3. OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

La Asociación Trabajadores del Estado, ATE.

De acuerdo al Estatuto de la ATE, esta organización “agrupa en su seno a los trabajadores estatales que tengan relación de dependencia o presten servicios para cualquiera de los poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal, entes autárquicos, entes públicos no estatales, empresas estatales, sociedades de economía mixta, sociedades anónimas, sociedades estatales y con participación de capital estatal, servicios de cuentas especiales, y todo otro organismo centralizado o descentralizado en el orden nacional, provincial, municipal o mixto. También agrupa al personal jubilado, retirado o pensionado, que haya guardado relación de dependencia con los entes mencionados en el párrafo anterior” (Estatuto A.T.E.- Art. 2, pg. 7)

No hemos hallado antecedentes de estudios sobre la participación de las mujeres en la organización, encontrando escaso material escrito que hable de su inclusión y organización en el sindicato.

No habiendo archivos de las boletas electorales que dan cuenta de la conformación de las conducciones anteriores al año 1984, tomaremos para esta investigación un recorte de tiempo que va desde noviembre 1984 a la fecha.

Seleccionamos realizar la investigación de la participación de las mujeres dentro de la principal agrupación interna de la ATE, la ANUSATE (Agrupación Nacional, Unidad y Solidaridad de ATE). Ésta se funda el 10 de diciembre de 1977, en la Casa de Nazareth, de la Iglesia Santa Cruz, en plena dictadura militar. Esta agrupación gana las elecciones nacionales de la ATE, de la Capital Federal y de varias Seccionales en noviembre de 1984.

## **4. MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES DEL TEMA**

### **4.1. (Des) igualdad de Género y Patriarcado.**

La noción de género surge a partir de la idea de que “lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales”; género no es sinónimo de sexo, “al hablar de sexo nos referimos a la biología y al hablar de género a las normas y conductas asignadas a hombres y mujeres en función de su sexo” (Varela, 2005: 181).

Los géneros están jerarquizados “el masculino es el dominante y el femenino el subordinado”. (Varela, 2005: 183).

La cuestión de la igualdad de género implica el riesgo de concebir que varones y mujeres tienen igualdad de oportunidades para alcanzar igualdad de derechos.

La igualdad de género es positiva, pero para que ésta se de, debe haber una equidad de género, entendiendo que, se deben tomar en cuenta las condiciones diferentes de las que parten mujeres y hombres y plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades (Instituto Nacional de Mujeres de Gobierno Federal de México, 1969).

Es en este sentido que resulta importante debatir acerca de los reclamos buscados en la “igualdad” entre mujeres y varones. El concepto de igualdad puede llevar también a no visualizar los aspectos diferenciales de las mujeres y sin desearlo, facilitar que las mismas se ajusten a normas sociales u organizacionales hechas por y para los varones, que no tienen en cuenta la particular realidad de la multiplicidad de roles y de condiciones específicas de las mujeres. “Las normas nunca han sido de género neutro” (Phillips. 2002. p 1).

Es en este sentido que deberíamos pensar esta cuestión en términos de diversidad de géneros, y, a la luz de ésta, hablar de los derechos básicos que la contengan y respeten, avanzando hacia relaciones de equidad que contemplen las particularidades propias de cada género.

Si tomamos a la igualdad como “la ausencia de relaciones de poder” (Testa, 1995: 288) y a la democratización como un proceso que vaya modificando las relaciones de poder existentes hasta alcanzar niveles de equidad, el sindicato examinado desde las relaciones de género puede ser pensado en función del atravesamiento de las relaciones de poder existentes entre pares, entre varones y mujeres, en cómo se construyen las prácticas sindicales en función de esas relaciones de poder, como se expresan los roles culturalmente asignados a varones y mujeres, visibilizando y desnaturalizando las relaciones de poder entre los sexos y

fortaleciendo el poder del grupo históricamente subordinado, en la construcción de nuevas prácticas que creen organizaciones y sociedades con mayor equidad.

Las normas de garantía de representación de las mujeres, por si solas, no aportan cambios cualitativos (Varela. 2005) en la medida que no expresen la representación real del “grupo” de mujeres, no aporten cambios en las prácticas e incluyan los propios reclamos, tendientes a modificar las desiguales relaciones de poder generadas por el patriarcado.

En este trabajo el patriarcado es definido como

“una forma de organización política, económica, religiosa y social, (agregaría cultural) basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres”-

“(…) surge de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible” (Reguant, 1996: 20).

Este sistema previo al capitalismo, es la forma de organización sobre la que éste se asienta y perpetúa. Los movimientos feministas que en los años sesenta iluminaron la conciencia de lucha contra la opresión de las mujeres, han representado una bisagra de las transformaciones individuales y colectivas por la emancipación. Sin embargo, como lo señala Varela, si bien la vida de las mujeres se ha transformado “el patriarcado aún goza de buena salud” (Varela, 2005: 179).

Como todo sistema de dominación utiliza la coerción y la violencia para perpetuarse. Su máxima expresión se manifiesta en los crecientes niveles de mujeres asesinadas por violencia de género o femicidios en nuestro país, lo que en forma alarmante se hizo extensivo a los/as niños/as como si fueran continuidad de las mismas y propiedad de los hombres. Estos asesinatos aumentaron un 12,5% entre los años 2009 y 2010 (Casa del Encuentro).

Una de las características del patriarcado es su adaptación en el tiempo, como repuesta al avance de la lucha de las mujeres organizadas. Las primeras reacciones frente a la lucha por igual representación en política fue colocar a las mujeres en los últimos lugares de las listas, sabiendo que no iban a ser elegidas (Varela, 2005).

Desde el punto de vista de las mujeres de la ATE

*...”el concepto de discriminación positiva o acciones positivas se encuentra íntimamente ligado con el concepto de Igualdad, no ya con la igualdad formal -todos somos iguales ante la ley- (que establece el Art. 16 de la Constitución Nacional), sino con la*

*Igualdad de Oportunidades y Trato, concepto que se incorpora a nuestra Constitución Nacional a través del Art. 75 Inc. 22 (que da rango constitucional a numerosos Tratados Internacionales de derechos humanos y aquellos que contemplan específicamente la situación de la mujer, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, convención de "Belem do Pará"). Contempla una dimensión social y real sobre la situación de las mujeres y permite la eliminación de barreras de modo que tanto mujeres como hombres tengan el mismo punto de partida para acceder a derechos, por ejemplo en el acceso al poder y a la política específicamente (que es el espacio natural donde se realiza el patriarcado). El sistema de cupos es la medida concreta y positiva de estos dos conceptos (discriminación positiva e igualdad de oportunidades y trato)" (Dra. María Terragno, abogada de la ATE.2012, entrevista).*

#### **4.2. Género y trabajo.**

El capitalismo produce profundas inequidades y desigualdades. En su seno, el modelo patriarcal establece vínculos de poder desigual entre varones y mujeres que se imprimen en las relaciones interpersonales, familiares, laborales, económicas, culturales, comunicacionales entre otros.

Esta diferente manera de afectar a varones y mujeres se expresa en:

..... seis de cada diez de las personas más pobres del mundo son mujeres y niñas; menos del 16% de las personas ocupando curules parlamentarios son mujeres; dos terceras partes de la niñez excluida de la educación tiene cara de niña; y en todos los países, en todos los grupos de ingreso, en situaciones de conflicto y situaciones de paz, las mujeres siguen siendo víctimas de la violencia. La equidad de género y el empoderamiento de la mujer son derechos humanos esenciales para el desarrollo y para el logro de los objetivos del Milenio. (PNUD)

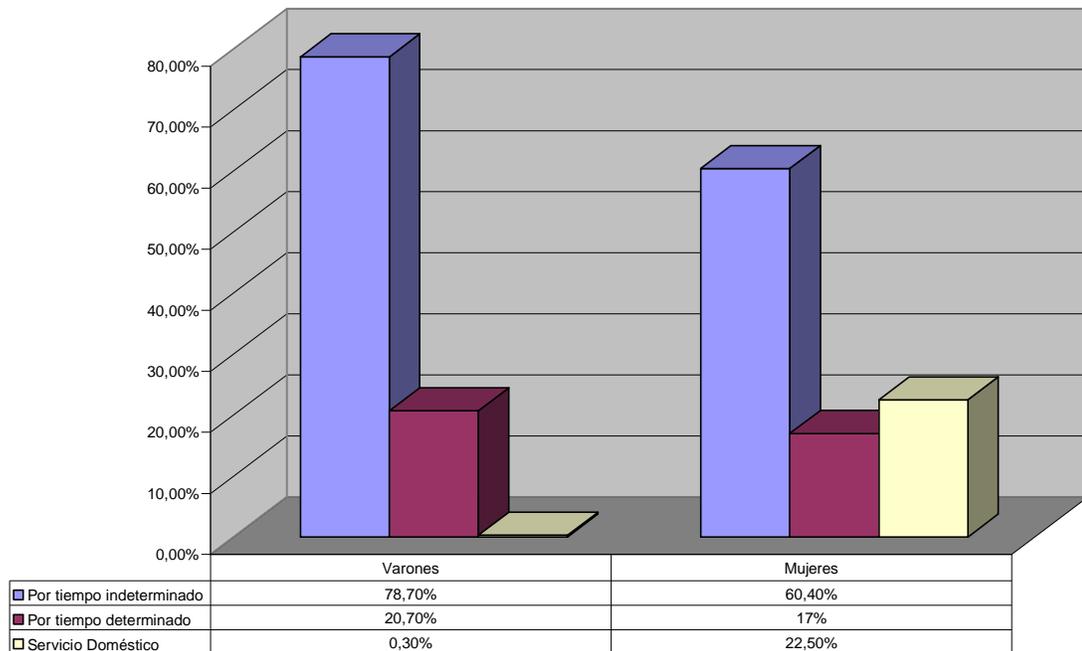
Otra cuestión es que, habiendo avanzado en la conquista del derecho a la educación y al trabajo asalariado, sin embargo, los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres e inversamente, la precarización laboral es mayor en las trabajadoras. (CTA, 2011)

Según recoge Silvana Palermo, la autora Mirta Lobato sostiene en sus investigaciones sobre el trabajo femenino entre 1860 y 1960, que a pesar de haber grandes avances, la discriminación en los salarios como en la capacitación laboral es una constante. Señala que la inserción laboral de la mujer fue concebida como algo circunstancial y como complemento del ingreso masculino, lo que constituyó un patrón que naturalizó la desigualdad; sin

embargo, rescata que, las mujeres, no fueron sujetos pasivos en un mundo laboral sexualmente jerarquizado. (Palermo. 2008)

En la década de 1990 la desocupación que golpeó a las jefaturas masculinas de los hogares, hizo que las mujeres (parejas o hijas mayores) debieron salir a procurar empleo. Desde los años 80 hasta fines de los 90 se registró una notable expansión de la presencia femenina en actividades económicas; en una enorme proporción eran fuerza de trabajo sin calificación absorbida por el sector servicios (25 % de ellas en servicio doméstico); los salarios de las mujeres representaban una magnitud de un 25% mas bajos que los varones (Barrancos; 2007: pg. 303).

**Figura N°1:** Población asalariada según tipo de vínculo laboral (contratación por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y servicio doméstico) por sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007



Fuente: Encuesta permanente de hogares – INDEC

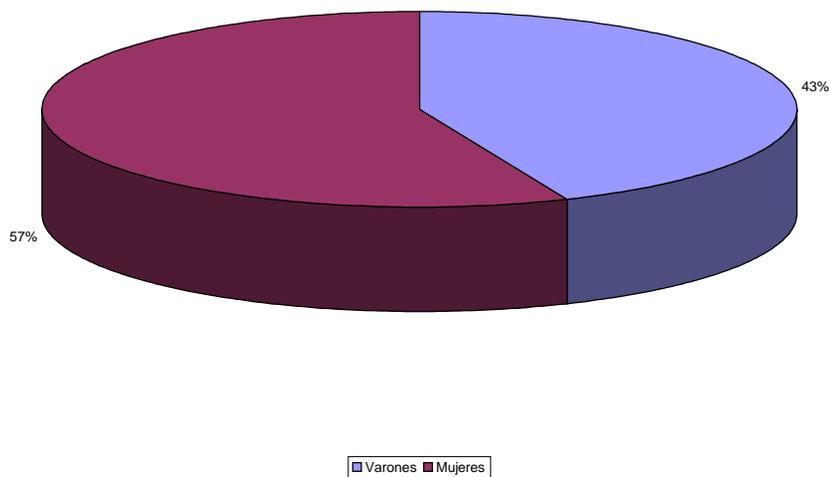
Para la CTA, el trabajo en nuestro país continúa con altos niveles de precarización, con sueldos que no alcanzan a cubrir la canasta familiar, flexibilización laboral, pasantías y salarios en negro (CTA, 2011).

Según datos extraídos de esa central sindical (CTA, 2011) la situación empeora para las mujeres. Afirma que en el contexto económico iniciado en el 2003, las desigualdades hacia las mujeres aún existen en la mayoría de los sectores económicos. Refiere, que, de

acuerdo a información tomada del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Comisión Económica para América Latina y el Caribe, MTEYSS/CEPAL:

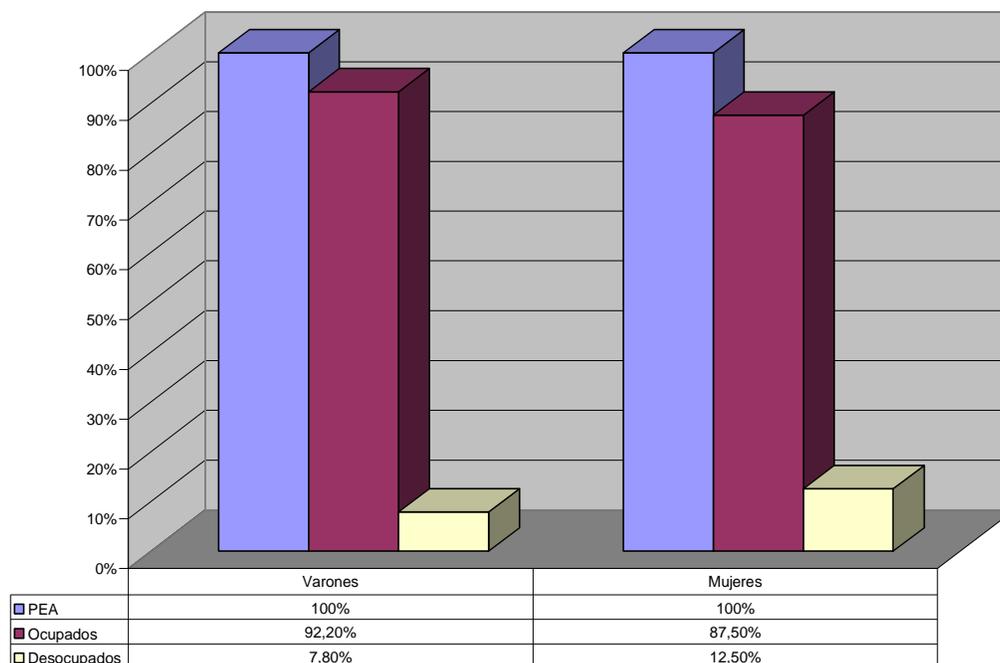
- Solo el 44% de los puestos de trabajo creados en 2006 fueron ocupados por mujeres.
- Las mujeres suelen ser empleadas en áreas de apoyo en algunas ramas de la actividad, con sueldos más bajos y menos posibilidades de progreso.
- En el rubro de los servicios el 41,7% es empleo femenino y la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 26%.
- Es menor la afiliación sindical de las mujeres en el total de trabajadores/as afiliados/as en el país, alcanza al 31%.
- Aún en aquellas organizaciones que agrupan mayoritariamente a mujeres, el porcentaje de su participación en las conducciones sindicales es minoritaria o lo es en cargos de menor jerarquía. “Es decir que subsiste un problema de subordinación y poder”. (CTA. 2011).

**Figura N° 2:** Trabajo no registrado por sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007



Fuente: Encuesta permanente de hogares – INDEC

**Figura N° 3:** Población Económicamente Activa (14 años y más), Ocupados y Desocupados por Sexo. Porcentajes. Total Aglomerados. I Trimestre de 2007



Aclaración: Aún con datos de la EPH más recientes (período intervención), para el IV Trimestre de 2011, la desocupación afecta al 6.7% de la población (de 14 años y más del total de Aglomerados Urbanos), un 8.2% a las mujeres y un 5.7 % a los varones.

Fuente: Encuesta permanente de hogares – INDEC

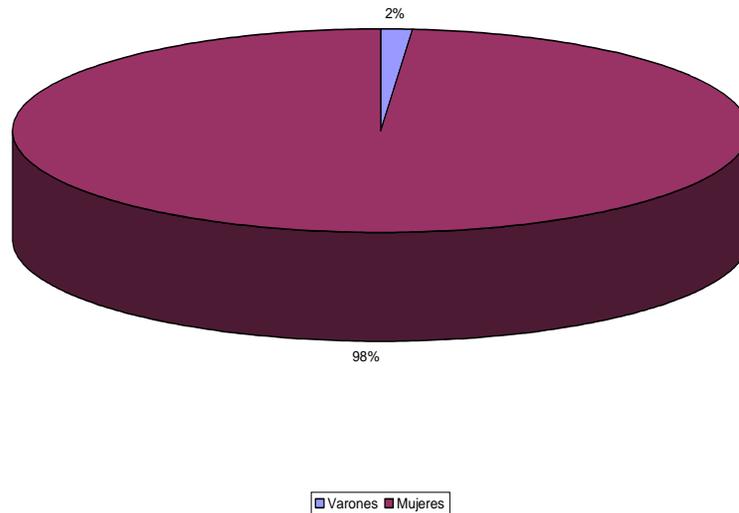
Así mismo, la mayoría de las asalariadas que trabajan fuera de sus casas, continúan ocupándose del trabajo doméstico, así como, del cuidado y atención de los hijos, padres y otros familiares.

Esta es la llamada doble jornada laboral que sostiene la reproducción social del trabajo que representa las dos terceras partes del trabajo mundial, sostenido gratuitamente por las mujeres. Simultáneamente, las mujeres solo reciben el 10% de las remuneraciones mundiales y son propietarias solo del 1% de la propiedad (ATE Rosario, 2011).

En el caso que los cuidados se deleguen, se lo hace en otras mujeres: pobres o mayores (abuelas), formando una cadena de cuidados femeninos.

En nuestro país existen 1.200.000 mujeres trabajadoras en casas particulares, siendo el sector de la actividad laboral con mayor mano de obra precaria, niveles elevados de informalidad y bajos salarios, “pese a las iniciativas gubernamentales para regular la actividad” (CTA. Secretaría de Género, 2011).

**Figura N° 4:** Servicio doméstico por Sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007



Fuente: Encuesta permanente de hogares – INDEC

### 4.3. Género y sindicalismo

En la particular situación de las mujeres militantes, en nuestro caso sindicalistas, se les suma una tercer jornada laboral, ya que en la mayoría de los casos, la mayor carga de participación sindical se realiza fuera del horario del trabajo asalariado.

De esta forma también la ausencia de la negociación colectiva, del que solo gozan poco más del 20% de los trabajadores/as (CTA. Observatorio del Derecho Social.2011), negando el goce de la licencia gremial paga, entre otros derechos, afecta en forma diferenciada a varones y mujeres.

Aún así, en la minoría de los casos en que cuentan con licencias gremiales reconocidas por el estado, la dinámica de la actividad sindical hace que estén la mayor parte del día fuera de la casa, ocupándose simultáneamente, del sostenimiento del hogar y el cuidado de la familia.

Sindicalismo y género, son aún hoy, dos conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible tropieza con prejuicios a menudo de las mujeres ya que no todas tienen conciencia feminista como no todos los obreros tienen conciencia de clase (Urrutia. Pág. Web)

Luis Vitale (2008) toma este debate acerca de la conciencia. Interroga si hay conciencia cabal en las mujeres del régimen de dominación patriarcal, estableciendo un paralelo entre los niveles de conciencia de género y la conciencia de clase.

En Brasil, según datos recogidos en investigaciones en los sindicatos de la educación, es la cultura “machista” la que hace que el presidente sea un varón donde el 90% de las trabajadoras son mujeres. La primera y más simple cuestión que plantean es que el machismo también atraviesa a las mujeres. A pesar de ser sindicatos formados prácticamente por mujeres, afirman que existe un “machismo cultural” muy fuerte.

“Las propias mujeres por cuestión de formación y cultura, a veces prestan mucha más atención a un dirigente sindical hombre que a una dirigente femenina” (Gadoti, 2003: 170-171).

Los sindicatos son organizaciones de “trabajadores” por su origen e historia. El concepto de trabajador nunca ha sido de género neutro. Es masculino. La incorporación de la diferenciación de género en los discursos, documentos y reclamos se da recién en los últimos años como parte de la lucha de las mujeres en la vida política y sindical.

Barrett-Phillips plantean:

“Quienes piensan que no debería haber ninguna diferencia por el hecho de que esos individuos sean mujeres u hombres, escribirán como norma a partir de un solo sexo, el masculino. La mujer puede englobarse en una igualdad con el hombre solo si primero se reconoce la diferencia sexual”. (Barrett- Phillips, 2002:2)

Con respecto a este tema agregan que

“Cuando el individuo mismo del discurso político ha sido durante tanto tiempo un hombre, entonces resulta demasiado arriesgado seguir adelante acríticamente como si estas abstracciones de viejo corte pudieran expresar los objetivos más elevados de las mujeres”. (Barrett- Phillips, 2002: 11)

En estas organizaciones estructuradas en base al orden masculino, se produce la reciente incorporación de la mujer organizada en el movimiento sindical en las décadas de los 80 y 90 como consecuencia de su inclusión masiva en el mercado laboral.

“El movimiento sindical tiene enormes dificultades para entrever los nexos reales entre explotación de clase y la opresión sexual” (Godinho-Delgado, 1990: 119-127)

La creencia (incluso para las mujeres) de que varones y mujeres participan en igualdad de condiciones en el sindicato, es decir, que hay una relación de paridad de derechos entre ambos avala esta dificultad. Esta perspectiva no reconoce o no visualiza que las mujeres tengan una doble pelea: terminar con la opresión de género inmersa en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Desde esta mirada, la organización de las mujeres es devaluada, desvalorizada y boicoteada (muchas veces por las propias mujeres) con la ilusión que la sola participación o el acceso a los cargos va a cambiar la inequidad en las relaciones de poder.

Esta “negación es el más mórbido y peligroso de los mecanismos de defensa, que se vuelve irremediamente contra la persona que lo emplea” (Sau, 2002: 76).

O acaso, más temprano que tarde, la mayoría de las mujeres ¿no sufren en la militancia (y en la vida) algún tipo de cercenamiento o violencia por la sola condición de ser mujer?

Para Godinho-Delgado (1990),

Aún es fuerte en la izquierda latinoamericana la interpretación de que la lucha de las mujeres divide y amenaza a la organización de los trabajadores, distraendo a las mujeres de la lucha de clases. El movimiento sindical, agrega, tiene en esta cuestión una de sus contradicciones fundamentales; no valora ni incorpora plenamente las demandas presentadas por las mujeres y revela poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas sufridas por ellas en el mundo del trabajo.

Esto da como resultado que las conducciones del movimiento sindical, dirigidas mayoritariamente por varones, actúan muy poco en defensa de las trabajadoras en aquellos aspectos que derivan de su condición de género: salario desigual, falta de profesionalización y calificación, discriminaciones en la admisión del empleo debido a la maternidad, abuso o acoso sexual por parte de los jefes, etc.

Estos temas, en la práctica, siguen siendo “de las mujeres” pero no de los sindicatos. “Temas marginales, considerados irrelevantes desde el punto de vista sindical, aunque afecten a casi un 50% de la fuerza de trabajo asalariado y tengan repercusión en la situación del conjunto de los trabajadores” (Godinho-Delgado, 1990: 119-127).

¿Esto explicará (en parte al menos) la casi nula participación de los hombres en las Secretarías de género e igualdad de oportunidades?

Para Carmen Urrutia Pérez (Pág. Web no tiene año), los departamentos de la Mujer en los sindicatos enfrentaron las siguientes características: invisibilización, exclusión, subordinación, desvalorización lo que indica que las mujeres no tienen poder propio; según su opinión tienen el poder delegado por los hombres que dicen representarlas.

Sin embargo Marcela Cerruti (2003) plantea que ninguna mujer va a ser igual si avanzó en conquistar espacios que le son vedados, si conflictuaron en algún nivel su vida personal, comienzan, sin darse cuenta a politizar lo cotidiano, lo naturalizado.

La misma autora afirma que las mujeres no pelean cargos en las conducciones porque saben de antemano que carecen de base para salir exitosas, por lo tanto las cuotas evitan esas peleas.

La Ley de Cupo Sindical Femenino - Ley N° 25.674 en su Art. 1 establece que “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad” (Anexo 1). Para constatarlo el decreto reglamentario N° 514/2003 (Anexo I) aclara que cada organización sindical deberá “denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente” (art. 1), requisito que sería motivo de investigación saber si realmente se exige.

¿Lo que se busca es la igualdad entre varones y mujeres?

Nuria Varela (2005) aclara que no se reclama la igualdad para ser iguales a los hombres en el sentido de ejercer el poder o interpretar los cargos igual que ellos. En cambio se aspira a la igualdad en derechos equivalentes, en el acceso a los cargos de conducción, en las decisiones pero conforme al criterio de cada mujer.

Es en este sentido que se habla de equidad. El concepto de equidad, concibe la eliminación de las barreras que impiden la participación de la mujer en condiciones de igualdad en la vida social, cultural, económica y política. (ONU, 2005)

Desde la experiencia de las mujeres de ATE, la Dra. María Terragno, abogada del sindicato señala:

*... ”hace algunos años, cuando había negociación colectiva en el estado, y se firmaron la mayor parte de los CCT sectoriales, de los que yo había participado como abogada Mujer, una consultora que estaba haciendo un relevamiento sobre equidad laboral me hizo una*

*encuesta, y lo paradójico fue que la entrevistadora me dijo que luego de recorrer mas de 20 sindicatos era la primera vez que se encontraba con una mujer que había participado en negociaciones colectivas!”.*

No alcanza claro, con la ley solamente para transformar las prácticas.

Como ya lo desarrollamos anteriormente, no son iguales las condiciones para el ejercicio de la actividad político-sindical en lo que respecta a varones y mujeres.

El/la buen/buena militante exigido por el movimiento debe dedicarse a él integralmente, sin límites: las mujeres que asumen casa e hijos no pueden responder a este papel en la misma medida que los hombres. La responsabilidad de éstos para con la familia no impide su ausencia de las tareas sindicales, al contrario de lo que ocurre con las mujeres. (Godinho-Delgado, 1990: 119-127)

Según lo planteado por esta autora, existe un reconocimiento explícito de la militancia integral de las mujeres y su combatividad en las luchas, en la organización y en el crecimiento de la organización, pero los sindicatos, no elaboran políticas específicas destinadas a promover y estimular su participación sindical permanente de las mujeres. Afirma que las políticas de sindicalización son indiferenciadas, orientadas uniformemente a la categoría “trabajador”, “desconociendo que esta categoría está compuesta por personas que, además de los intereses generales que poseen en común, tienen intereses y situaciones diferentes que necesitan ser considerados”. (Godinho-Delgado, 1990: 119-127)

En este marco, ¿cómo pensar las organizaciones, la participación de mujeres y varones en función de mayor equidad de género, profundizando la democracia participativa?

#### **4.4. Política, Poder y Estrategia: el lugar de la mujer.**

Mario Testa hace una pregunta que es pertinente para este análisis: “¿Puede usarse el poder para destruir las relaciones de poder?” (Testa, 1995: 25)

Es con referencia a este tema que se habla del proceso de “empoderamiento” aplicado a la idea de construcción de poder de las mujeres. Este término que es tomado de la Teoría de la educación popular de Paulo Freire fue utilizado por el feminismo en la década del 80, para referirse

...al proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos. El empoderamiento de las mujeres incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición

subordinada de las mujeres como género. (Murguialday-Armiño-Eizagirre, 2005:1)

Retomando aquí la idea de los niveles de conciencia planteados por Luis Vitale (2008) se abre un interesante camino para la reflexión.

Él dice que

...así como en la conciencia de clase trabajadora puede hablarse de una conciencia primaria o sindical en la lucha contra el patrón, de una conciencia política de clase cuando los trabajadores visualizan al enemigo expresado en los partidos burgueses y el Estado, de una conciencia política revolucionaria cuando los explotados comprenden la necesidad de derrotar el sistema que los oprime, también en las mujeres hay distintos niveles de conciencia con respecto a la dominación patriarcal (Vitale, 2008: 17).

Plantea además que, “podría detectarse una conciencia feminista primaria al comprender el significado social de su opresión en el hogar, una conciencia feminista superior cuando las mujeres se organizan y luchan contra las leyes discriminatorias del patriarcado” (Vitale, 2008: 17).

Afirma que habría “conciencia feminista revolucionaria cuando la mujer emprende la lucha frontal para derribar conjuntamente el sistema patriarcal y de clase”.

Por eso, el feminismo llevado hasta las últimas consecuencias es fundamentalmente revolucionario, cuestionador y transgresor permanente del capitalismo y del patriarcado. Constreñido a la conciencia feminista primaria y, por consiguiente, a la sola lucha reivindicativista puede lograr importantes reformas, pero no elimina lo sustancial del patriarcado y, por ende, del capitalismo, que son eslabones de la misma cadena opresora. (Vitale, 2008: 17 y 18)

En esta misma dirección Marcela Cerrutti (2003) señala que la potencia de los movimientos de mujeres es que revelan la parcialidad de la totalidad masculina que organiza el mundo y ponen en cuestión toda la lógica con que la sociedad está estructurada.

El feminismo tiene en claro la idea “de que el poder de una mujer individual está condicionado al de las mujeres como genérico” expresa Celia Amorós (citada en: Varela, 2005: 199)

O acaso la ley de cupo de representación sindical ¿no deja al descubierto que aún hoy Siglo XXI las mujeres acceden a los cargos de mayor representación no solo por sus aptitudes y cualidades militantes sino, también, en representación del universo de “mujeres”? Simultáneamente, estas leyes que promueven alcanzar una paridad en el ejercicio del poder,

para algunas autoras encubren una situación poco visibilizada: a medida que avanza la participación numérica de las mujeres, disminuye su tiempo de permanencia en los cargos o en el órgano de representación. “Parece que los varones son insustituibles y las mujeres intercambiables” (Varela, 2005: 197)

Según opina Posada Kubissa (2000) de esta forma, las mujeres devienen en una identidad/ totalidad amorfa, sin individualidades, como si todo el género femenino fuera una sola mujer. La pelea por la paridad conlleva también a cuestiones más profundas.

La representación en igualdad entre varones y mujeres en los cargos electos es planteada como una condición obligada para profundizar la democracia. Como lo señala Varela

...la desigualdad de los sexos en la representación cuestiona los fundamentos de la democracia representativa, la paridad debería contribuir a refundar un sistema democrático que es todavía deficiente, ya que no ha podido integrar a la mitad de los ciudadanos, es decir, las ciudadanas. (Varela; 2005: 194)

¿Cuál debería ser la política y las estrategias en una organización sindical para cambiar las relaciones de poder entre varones y mujeres y avanzar en modelos más participativos y democráticos?

Para avanzar en este análisis aportaría profundizar en los conceptos de poder y política. Testa realiza un extenso análisis del poder como central en el pensamiento estratégico; como categoría analítica, considera al poder como una ideología, “como un saber y una práctica que autoconstruye sujetos y en consecuencia, consolida su práctica, prácticas hegemónicas o de dominación” (Testa, 1995: 41) o prácticas que construyen poder democrático y participativo.

Desde el feminismo se entiende, que “tener un cargo no significa tener poder y que el poder se construye en grupo” (Varela, 2005: 198).

Algunos dirigentes, mayoritariamente varones aunque también dirigentas mujeres, apuntan que, entre las mujeres en los cargos de conducción, hay rivalidades, competencias, desencuentros.

Tal vez porque uno de los pilares del patriarcado (que atraviesa a varones y mujeres) es el aislamiento de las mujeres.

Con las mujeres peleándose, desautorizándose no hay oposición al poder del varón. Respetarse, darse crédito unas a otras y trabajar

juntas es la fórmula mas eficaz para acabar con el dominio patriarcal, y de paso, mejorar la autoestima como colectivo y como personas; una fórmula que además tiene impacto político (Varela, 2005: 198).

Entonces ¿qué política llevar adelante?

Tomaremos la definición dada por Testa (1995) con respecto a la Política como una propuesta de distribución del poder y a la Estrategia como la forma de implementación de una política.

La definición misma de política refiere a una de las categorías analíticas centrales de la dinámica social como es el poder.

Experiencias vividas en distintos países en los llamados “pactos entre mujeres” en las luchas reivindicativas son para algunas autoras, caminos posibles de estrategias eficaces para la constitución de las mujeres en sujetos políticos.

Al pacto entre las mujeres se lo llama sororidad, proveniente de “sor”, hermanas. Hermanas en la misma situación de opresión histórica de mujeres.

Carmen Urrutia Pérez (Urrutia. Pág. web) apunta a que el cambio de poder los estereotipos es una conquista irremplazable a realizar por las mujeres, haciendo alianza con todas las organizaciones comprometidas sean feministas o mixtas, incluyendo el pacto con los varones desde el respeto y la diversidad. Afirma que el sindicato, desde la condición de trabajadoras es un espacio a conquistar.

Seguramente queda aún por elaborarse una estrategia general del poder que ataque tanto las relaciones de poder en la pareja como en las relaciones de poder en el trabajo, en la política y en todos los aspectos de la vida cotidiana, tomando en cuenta la praxis liberadora de la mujer latinoamericana en consonancia con nuestro continente indo-afro latino (Vitale, 2008: 19).

## 5. METODOLOGIA

Se analizaron los registros históricos y libros que recopilan la historia de la organización buscando documentación sobre la participación de las mujeres previa al año 1984.

Se realizaron entrevistas a informantes claves de la historia:

- Gil, Beba. Jubilada Trabajadora del INDEC. Militante Histórica de ATE. Integrante del Departamento de la Mujer Asociación de Trabajadores del Estado. Entrevista. 2012
- De Gennaro, Víctor. Co-fundador de la Agrupación Unidad y Solidaridad de la Asociación Trabajadores del Estado. Secretario General de la ATE períodos: 1984-1987, 1987-1991, 1991-1995, 1995-1999. Entrevista. 2012
- Terragno, Maria. Abogada de la Asociación Trabajadores del Estado. Entrevista. 2012

Se analizó cuantitativamente la participación de mujeres y varones en los cargos de representación orgánica en la ATE en el período que va desde el año 1984 hasta la fecha.

También se investigó cuáles son los cargos ocupados mayoritariamente por mujeres y la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado.

Para ello se tomó como unidad de análisis las boletas electorales de la Agrupación ANUSATE (agrupación interna de la ATE que se constituye como conducción Nacional del gremio con la recuperación de la democracia, cuyos referentes políticos sindicales son Víctor De Gennaro y Germán Abdala entre otros).

Para tal fin se tomó para el análisis dos niveles de instancias orgánicas de representación:

- A nivel nacional: el Consejo Directivo Nacional (CDN), representación legal, jurídica y gremial del sindicato (Estatuto ATE-Art. 22: pg. 17) tomando las listas presentadas por la agrupación ANUSATE.

El CDN está conformado actualmente por una comisión de 9 secretarios/as, 21 vocales y una comisión revisora de cuentas elegida por el voto directo y secreto de los/as afiliados/as de todo el país con un mandato de 4 años (Estatuto A.T.E. Art.24: pg. 19). A esta conducción se incorporan los/as secretarios/as generales electos/as en cada Consejo Directivo Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los que no fueron incluidos en el estudio.

- A nivel provincial: los Consejos Directivos Provinciales (CDP) según conformación estatutaria (Estatuto A.T.E.- Art. 39: pg 35 y Art. 42: pg 36-37). Su conformación

estatutaria es de un secretariado de entre 10 y 15 miembros, en relación proporcional con la cantidad de afiliados y 25 vocales. Hoy existen 23 CDP.

- Se suma a este nivel el Consejo Directivo de la Capital Federal actualmente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CDCABA) con la misma conformación que los CDP.

En el nivel provincial se seleccionó una muestra tomando en cuenta dos criterios: la mayor cantidad de afiliados/as y la territorialidad. Es decir que se tomó 1 (un) CDP por cada región del país definidas por la organización. A saber:

- Región CABA/Provincia de Buenos Aires: se seleccionaron las dos Comisiones Administrativas por sus dimensiones.
- Región Centro se seleccionó al CDP de Córdoba.
- Región NOA al CDP de Jujuy.
- Región NEA al CDP de Entre Ríos.
- Región Cuyo al CDP de Mendoza.
- Región Sur al CDP de Neuquén.

Se analizó la relación de ocupación de cargos entre varones (V) y mujeres (M) en cada segmento de conducción (CDN, CDCF y CDP).

Asimismo, en cada segmento, se tomó cada período electoral (cuatro años), particularizando los porcentajes de ocupación V/M en cada tramo de la conducción (Secretariado, Vocalías, Comisión Revisora de Cuentas) así como los Delegados a los Congresos (Congresales).

También se indagó acerca de la percepción que mujeres y varones de la organización tienen sobre la participación de las mujeres en el acceso a los cargos y en las decisiones, que cargos son ocupados mayoritariamente por ellas, si se observan cambios en las prácticas de la organización y en las reivindicaciones del sindicato así como también opiniones sobre caminos que aporten a la mayor equidad de género.

Para tal fin se realizó una encuesta dirigida a una muestra de mujeres y varones de la organización en su mayoría con cargos directivos. La misma fue realizada mediante cuestionario escrito en forma personal y/o enviada mediante correo electrónico.

## **6. LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO. Presentación de la organización.**

La ATE agrupa, organiza y representa a los/as trabajadores/as del Estado. Desde su perspectiva se introduce la concepción de Estado que resulta representativa de esta organización sindical:

*“El Estado es el conjunto de instituciones que definen las condiciones de reproducción de una sociedad en un determinado momento histórico de su desarrollo. Por ende, incluye tanto a los tres poderes políticos formales del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) así como, al conjunto de organizaciones de la sociedad (Partidos Políticos, Cámaras Empresariales, Sindicatos, Iglesias, Universidades, Medios de Comunicación etc.) que contribuyen a garantizar el modo de reproducción social vigente. Hoy, son las condiciones de reproducción del régimen capitalista bajo el cual se organizan las relaciones económicas de los hombres en este tiempo histórico. Desde esta definición el Estado actual es el conjunto de instituciones que tienden a profundizar y ampliar las condiciones de dominación (económicas, políticas, jurídicas y simbólicas) entre las clases sociales en que se sostiene el régimen capitalista”* Víctor De Gennaro, referente histórico de la ATE y fundador de ANUSATE. (Entrevista).

Es desde esta concepción que desde la ATE se considera al sindicato como el instrumento de organización de los trabajadores en una doble lucha: por la defensa de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as –salarios, condiciones laborales, estabilidad laboral, salud laboral etc.- y por la transformación del Estado en función de una mayor distribución del poder y de la riqueza a favor de la clase trabajadora.

Es en ese marco que la organización sindical se constituye como sujeto social ideologizado (Testa, Mario, 1995), como instrumento de organización y de lucha de los trabajadores.

La ATE nace el 15 de enero de 1925. Su origen se conformó con trabajadores del estado nacional, pertenecientes al sector de Construcciones Portuarias (tarea tradicionalmente masculina) dependientes del Ministerio de Obras y Servicios Públicos.

No es objetivo de esta investigación desarrollar una presentación que contenga los orígenes de la ATE, el contexto socio histórico en el que se fue desarrollando o un estudio de su estructura organizativa desde su nacimiento, lo que podrá quedar para futuras investigaciones. Por lo que este trabajo tiene los límites del recorte realizado en los objetivos y objeto de la investigación.

Solo haremos mención la importancia histórica que tiene para el sindicalismo en la argentina los años previos a la dictadura militar de 1976, período caracterizado por una fuerte participación popular y de organización autónoma del movimiento obrero y estudiantil. Son hitos históricos relevantes la creación en 1968 de la CGT de los Argentinos, liderada por Raimundo Ongaro. En esos años se produjeron en el país importantes manifestaciones obreras y estudiantiles como el Cordobazo, el Rosariazo y el Vivorazo que sentaron las bases de lucha para la recuperación democrática de 1973. No nos detendremos a analizar el contexto político de ese período democrático ya que la complejidad y riqueza de los distintos actores en busca de la “liberación nacional y popular” merecen un detenimiento que excede este trabajo.

Es en el tiempo de interrupción democrática en 1977, que se funda la Agrupación Nacional por la Unidad y Solidaridad de la ATE, ANUSATE (agrupación interna del sindicato). Desde la mirada de sus actores, fue el canal que abrió la participación e incorporación de miles de trabajadores/as estatales para la recuperación del sindicato luego de la dictadura militar (1976-1983).

En las elecciones de noviembre de 1984, la Agrupación Verde-Anusate, gana el Consejo Directivo Nacional y la Seccional Buenos Aires (Capital Federal), encabezados por Víctor De Gennaro y Germán Abdala respectivamente, así como también algunas seccionales.

A partir de ese hecho, caracterizado por un contexto socio-político de apertura democrática en el país, se da un proceso de crecimiento político-gremial de la organización, sustentado en el fuerte liderazgo de los citados referentes, basado según los actores, en una sólida convicción ideológica desde la clase trabajadora, con una militancia de base recorriendo los lugares de trabajo de todo el país.

*“No teníamos un mango, había una pobreza terrible porque nos habían dejado el sindicato embargado, con 55 mil afiliados cuando había llegado a ser el sindicato mas grande del país. El tema de la institucionalidad fue un tránsito del que se pudo salir rápidamente porque ATE entró en una mística de crecimiento y recuperación. Se hizo todo lo contrario a lo que venían haciendo, la forma de conducir no tenía nada que ver con los burócratas que estaban antes y los traidores como Horvarth (secretario general de ATE durante la dictadura militar) y compañía. Esto produjo un avance enorme en el sindicato que en un año o año y medio pasó a tener mas de 100 mil afiliados y recuperarse económicamente”* recuerda Pablo Micheli, Secretario General del CDN 2003-2011 y actual Secretario General de la CTA. (ATE. Manual de delegados/as. 2011:43).

Una de las características de este tiempo, que sienta las bases futuras, es una fuerte mística sustentada en el poder de los trabajadores en la transformación del modelo de país, sintetizada por el sindicato bajo la consigna de: “Fortalecer el Estado para liberar la Nación”, según consta en documentos de la época.

*“Fortalecer el Estado para Liberar la Nación fue nuestra consigna apenas recuperamos la democracia y hoy es más necesario que nunca reconstruir un Estado que al servicio de los intereses de la Nación garantice la soberanía y el bienestar de nuestro pueblo”* afirma Julio Fuentes, actual Secretario General del CDN de la ATE. (ATE. Manual de Delegados/as. 2011:3)

*“La definición ideológica fundamental que tuvo ANUSATE desde siempre, desde sus nacimiento, de que somos trabajadores del Estado, pero somos parte de la clase trabajadora y de una nación a liberar, marca de manera indelegable a todos los cuadros y a la política misma de la organización...y vos decís ATE y eso quiere decir construir poder de los trabajadores para resolver los problemas de la sociedad en la que vivimos”*, define Hugo Godoy, actual Secretario Adjunto del CDN. (ATE. Manual de delegados/as. 2011:44).

A lo largo de este proceso, como se verá mas adelante, la organización va construyendo nuevas formas de representación sindical, mas democráticas y participativas hasta contar en la actualidad, además del Consejo Directivo Nacional y el Consejo Directivo de la Capital Federal, con 24 Consejos Directivos Provinciales, 129 Seccionales en todo el país y cientos de cuerpos de delegados en cada lugar de trabajo.

Cabe señalar, además, que en su origen, ATE nace desde los trabajadores del Estado nacional, definiéndose a partir de 1984, el crecimiento hacia los trabajadores de los Estados provinciales y en los últimos años, la decisión política de avanzar en la organización de los/as trabajadores/as de los estados municipales, históricamente organizados en sindicatos locales.

Las distintas modificaciones estatutarias debatidas y aprobadas en los congresos de delegados de todo el país, definieron nuevas formas organizativas que profundizaron la democracia sindical y el federalismo, basadas en el voto directo y secreto de cada afiliado/a a todos los niveles de representación y la reglamentación de la elección de delegados/as de base y Juntas Internas integrándolos a los cuerpos orgánicos de la organización como los verdaderos constructores del poder cotidiano de la ATE. Sintetiza el nuevo estatuto aprobado en 1988 en el XXVIII Congreso Extraordinario de la organización:

*“Para nosotros el poder no es un sindicato con un aparato fuerte y económicamente poderoso sino, la expresión de los trabajadores que, organizadamente, disputan palmo a*

*palmo el proyecto y el modelo de país que quieren construir”, Consejo Directivo Central de ATE, enero de 1991. (ATE Estatuto 1989, p 7).*

Este nuevo Estatuto Nacional produce una profunda transformación en la organización sindical dando origen a la formación de los Consejos Directivos Provinciales (CDP) quienes junto al Consejo Directivo de la Capital Federal (CDCF) y el Consejo Directivo Territorial “*Constituyen la base de la ATE, gozando dentro de su nivel y sin comprometer el patrimonio de la Asociación autonomía administrativa y gremial en sus actividades y gestiones de carácter provincial, municipal y local*” (ATE Estatuto 1989, art. 37, pg 39).

Antes de la formación de los CDP existían solo seccionales locales que abarcaban generalmente el territorio de una capital provincial o municipal que se relacionaban radialmente con el CDN. Esta reforma fue la base orgánica que posibilitó estructurar mayor unidad política y crecimiento de la organización que también permitió dar una fuerte respuesta a la dura etapa que se avecinaba de destrucción del estado y despido de miles de trabajadores/as estatales en la década del 90, así como, también asumir el desafío de conformar una nueva Central Sindical.

Su implementación se efectivizó a partir de las elecciones de 1991 en que se eligen por primera vez por el voto directo y secreto de todos/as los/as afiliados/as además del CDN, el CDCF, los CDP y las seccionales.

La modificación estatutaria del año 2006 (ATE. Estatuto 2006, art. 26) incorpora la norma del cupo femenino en todas y cada una de las instancias y tramos de representación sindical en consonancia con los términos de la Ley de Cupo Sindical Femenino - Ley N° 25.674 (Anexo I), siendo éste el único artículo que hace referencia explícita a las “trabajadoras”, constituyéndose en el primer hito desde la constitución del sindicato que se incorpora a la mujer como tal en los estatutos.

Es importante también destacar que, a lo largo del período que analizaremos en este trabajo, la ATE a fines de 1991, toma una histórica decisión en conjunto con otras organizaciones sindicales, de constituir una nueva central sindical, rompiendo con el unicato de la CGT a la que define como “viejo modelo sindical sostenido por su dependencia del poder político y su grado de complicidad con el poder económico que no sirve para canalizar las demandas de sus representados ni defender sus conquistas e intereses” (Declaración de Burzaco, 1991).

Es así que forman una organización sindical de nuevo tipo que incorpora además de sindicatos a organizaciones sociales y de trabajadores desocupados y que, a once meses de su encuentro fundacional, en el llamado encuentro de Burzaco, el 14 de noviembre de 1992 funda el Congreso de los Trabajadores Argentinos, en el parque Sarmiento.

Luego en 1996 se transforma en la Central de los Trabajadores de la Argentina. Sin tener aún la legalidad dada por la personería gremial, la CTA se convirtió, con la legitimidad de las/os trabajadoras/es, en una central de lucha y organización de la clase trabajadora caracterizada por un modelo de organización más democrático y participativo que las centrales sindicales tradicionales que sostiene como principios ideológicos la autonomía de los gobiernos, los partidos políticos y los grupos económicos.

La ATE es un pilar en la construcción de esta nueva iniciativa que significa para varones y mujeres una nueva experiencia de democracia participativa y de avance de la conciencia política de la clase. Señal de esto es que desde su creación en 1992 hasta la fecha, salvo en un período, la secretaría general de la CTA estuvo ocupada por un referente de la ATE.

## **7. LA PRESENCIA/AUSENCIA DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA DE ATE.**

### **Breve reseña.**

Con respecto a la participación de las mujeres, no existen documentos sobre sus primeras incursiones en el sindicato, tal vez, en una historia escrita y protagonizada inicialmente por varones.

En la recuperación de la historia de ATE (Calello-Parcero, 2008: ilus. XIII) en los primeros años de su fundación, solo aparecen graciosamente las mujeres, en su lugar de novias y esposas, en la convocatoria a “El gran Pic- Nic de la ATE” en el programa de juegos destinado a “**ellas**”: “Carrera de enhebrar agujas”.

Las luchas de las mujeres feministas en nuestro país, nativas e inmigrantes fueron el telón de fondo a lo largo del siglo XX por la equidad de derechos civiles, laborales, políticos con los varones. La reforma del código civil de 1926 (un año después de la fundación de la ATE) significó un paso adelante en los derechos de las mujeres. Para Dora Barrancos (2007) poder educarse, ejercer libremente una actividad económica, administrar y obtener con el trabajo bienes propios fue para las mujeres un logro político ampliamente compartido.

Las luchas por igualdad de salarios con los varones, por condiciones de trabajo dignas para mujeres y menores, contra la exposición de las trabajadoras al acoso sexual son algunas de las reivindicaciones de género de las primeras décadas aporta la autora.

“Y si las primeras organizaciones obreras advirtieron con claridad el trabajo femenino, y hasta se dispusieron a denunciar su explotación, ello no significó que alteraran la pauta patriarcal de la diferencial salarial y menos aún de la segmentación del mercado”, sentencia Barrancos. (Barrancos; 2007: 143)

Según expresa el “Manual para delegados y delegadas” (2011: 104-105) de la ATE, la temática de la mujer constituía en esos años una línea de acción en el movimiento obrero del país. El primer congreso de la CGT en 1939 se pronuncia respecto a la Defensa de la Mujer Obrera considerando que es “víctima de una explotación despiadada mediante salarios miserables y jornadas de labor extremas” y faculta a su Comité Confederal Central a formar una “comisión femenina” con el objetivo de buscar la forma de defensa de sus intereses.

De acuerdo a la investigación realizada en los archivos del sindicato, las primeras reseñas escritas de la presencia de las mujeres organizadas en ATE datan de 1973. En junio de ese año, se creó el departamento de la Mujer, que tenía entre sus propósitos:

*“Lograr que la mujer trabajadora tenga el derecho ganado de compartir con el hombre la conducción de la solución de los problemas de los trabajadores y trabajadoras argentinas.*

*Aportar a la reconstrucción Nacional integrándose al aparato productivo de la Nación.*

*Lograr la incorporación de la mujer en los niveles de decisión gremial (Com. Administrativas, Juntas internas de delegados, etc.).*

*Extender y propagandizar la existencia del departamento de la mujer organizándose alrededor de sus objetivos y misión.*

*Tratar de ser este último, expresión de las necesidades concretas de la mujer trabajadora estatal en sus diferentes ramas.” (Archivos ATE, 1973).*

Según consta en los archivos, el Departamento de la Mujer tenía un boletín informativo cuyos objetivos eran coordinar y entrelazar el trabajo del departamento con “compañeras” militantes de ATE de todo el país, desarrollar espacios de trabajo con otras experiencias, ser parte de espacios de capacitación sindical, realizar encuentros nacionales de mujeres estatales, participar con postura propia en el Encuentro Nacional de Mujeres (Archivos ATE, 1973).

En la memoria y balance del período 1975- 1984, ya atravesado por la interrupción democrática, se registra la propuesta del Consejo Directivo Central de ese tiempo de incluir en el Congreso Ordinario del 7 de septiembre de 1984, la creación de los Centros Nacionales de la Juventud y de la Mujer. Cabe destacar que el período al que se alude es durante los años de la cruenta dictadura militar que pegó fuertemente en los/as trabajadores/as desarticulando los cuerpos de delegados, proscribiendo la organización sindical, secuestrando, encarcelando y haciendo desaparecer a cientos de dirigentes sindicales, políticos, sociales Según relatan los actores, la ATE no estuvo al margen de esa historia y los dirigentes mas combativos fueron expulsados o proscriptos del sindicato, encarcelados o desaparecidos.

Las mujeres de la organización en 1984 elevan al Congreso una declaración de principios para la aprobación de la creación del Centro Nacional de Mujeres entre los que destacamos los siguientes conceptos: *“es menester que la mujer tenga, por medio de su Centro, una figura orgánica dentro del Estatuto de la Asociación, con el objeto de constituir un Cuerpo permanente y no circunstancial”*. *“Esta iniciativa del Consejo Directivo Central nos halaga profundamente, porque, acaso por vez primera, se nos concede la justa retribución que nuestra cotidiana y silenciosa lucha merece.”* (Archivos ATE 1984).

Tomando como modelo a Eva Perón, en ese documento, las mujeres expresan que *“las mujeres de ATE hemos solidificado los lazos que nos unían, deponiendo todo personalismo en la comprensión de que, unidas, más grandes serán nuestras posibilidades*

*futuras, en las que debemos desarrollar nuestro aporte, fundamentalmente en los vastos campos de la acción social, la familia y la cultura.”* (Archivos ATE, 1984).

Es interesante analizar comparativamente ambos documentos de expresión de las mujeres en estos dos períodos antagónicos de la historia argentina que, como ya se describieron son democracia y finales de la dictadura.

Vemos que en 1973 las mujeres se expresan en cuanto a sus reivindicaciones en términos de “derechos ganados” a compartir la conducción y las decisiones con los varones desde una concepción de aportar a la organización de las mujeres en el marco de la lucha de la clase para “la reconstrucción nacional”.

Mientras que en 1984 (momento en el que aún permanecía la conducción sindical del período de la dictadura) si bien adhieren a la idea de que las mujeres tengan un espacio orgánico, se visualiza el impacto que produjo la dictadura militar en la propia concepción de las mujeres del sindicato ya no planteando los reclamos en términos de derechos sino de “concesión” que los varones de la conducción hacen a las mujeres por su “cotidiana y silenciosa lucha”, circunscribiendo su aporte a los “campos de la acción social, la familia y la cultura”.

Si bien no es objetivo de esta investigación realizar un estudio exhaustivo sobre el movimiento de mujeres que ponga marco a la participación de las mujeres en esta organización sindical es importante destacar lo planteado por Dora Barrancos (2007) referido a que en el período investigado, posterior a la dictadura militar del 76, el movimiento de mujeres en el país se corporizó por una generación de mujeres que habían sentido el peso del terrorismo de Estado y habían avanzado en posiciones emocionales, intelectuales y políticas hacia una comprensión mas abarcativa de las formas del sujetamiento, cuyo primer eslabón son las relaciones jerarquizadas entre los sexos (Barrancos; 2007: 287). Según la autora a mediados de los 90 las edades promedio de las principales mujeres activistas que se organizaban por la igualdad de los derechos rondaban alrededor de los 40-45 años.

Desde 1985, se constituye en nuestro país una experiencia única en la región latinoamericana debido a la periodicidad y continuidad (Barrancos; 2007: 287) y por la variedad de mujeres participantes (políticas, sindicales, barriales, estudiantes, profesionales, amas de casa etc.), el Encuentro Nacional de Mujeres. Reunido cada año en distintas provincias fue creciendo desde esas primeras mil mujeres reunidas en septiembre de 1985, convocando en la actualidad a aproximadamente 25.000 mujeres; sin duda significó un faro en las luchas femeninas de los últimos 27 años.

En entrevista realizada a Beba Gil, trabajadora del INDEC, quien fuera una de las referentes de las mujeres en la Capital Federal en ese primer período democrático, relata que, en el tiempo de la recuperación democrática del país y del sindicato en particular, comenzaron con tres mujeres a trabajar con la idea de armar un área o departamento de la Mujer.

Lo primero que hicieron fue una filmación a la que llamaron “Diario de la mujer trabajadora” con la finalidad de reflejar la complejidad en un día de las mujeres; su vida familiar y laboral; la importancia del jardín maternal en el lugar de trabajo; las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la salud entre otras cuestiones. Las mujeres se veían protagonizando su trabajo diario.

Hicieron el lanzamiento de las “Mujeres” en la capital federal, al que concurrieron 950 mujeres.

En 1987 le proponen participar en el armado del Departamento de la Mujer en el Consejo Directivo Nacional donde comenzaron a hacer un trabajo de convocatoria a las mujeres de las distintas provincias. Es así que se creó luego, el departamento de la Mujer en San Luis.

La participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres posibilitó la realización de pre-encuentros nacionales que se hacían en la capital, donde se discutía y se llevaba la política de la ATE. Relata que cuando se tomó la decisión de irse de la CGT y fundar el Congreso de los Trabajadores de la Argentina (CTA), cada mujer de ATE llevó esa posición a cada una de las comisiones lo que se multiplicó entre las miles de mujeres que allí participaban en el Encuentro que se hizo en Neuquén. *“Las compañeras de otras organizaciones que tenían miedo nos mandaban un papelito y nos decían que querían participar de la CTA”*. Asimismo señala: *“en el Encuentro Nacional de Corrientes impulsamos la marcha Federal con las 14000 mujeres presentes”* (Entrevista Gil, Beba, 2012).

Había distintas miradas dice, *“había compañeros que apoyaban y otros que no querían saber nada con el departamento y mujeres que decían nosotras para estar en la conducción no necesitamos el departamento de la mujer. Lo que no entendían es que solo las mujeres salvarán a las mujeres”* (Entrevista Gil, Beba, 2012).

En este relato se puede observar lo planteado en el marco teórico con respecto a que los departamentos de la Mujer en los sindicatos fueron invisibilizados, excluidos, subordinados, desvalorizados mostrando que las mujeres aún no tienen poder propio; tienen en muchos casos, el poder delegado por los hombres que dicen representarlas.

La dirigente citada aclara que *“la lucha era de hombres y mujeres, que hay que fortalecer al movimiento de trabajadores y trabajadoras, fortalecer al gremio y a la familia trabajadora. Manifiesta que se diluyó por cuestiones de poder, “creo que los compañeros no querían que las mujeres creyéramos”* (Gil, Beba, Entrevista. 2012).

Según lo relatado por Beba Gil el departamento a nivel nacional se fue diluyendo a mediados de los 90.

Parece que estas posiciones en pugna pusieron en crisis la posibilidad de tener espacios institucionales de mujeres y de avanzar en el sindicato en debates con perspectiva de género ya que desde esta última experiencia, en la ATE no volvieron a crearse espacios orgánicos diferenciales de participación de las mujeres.

Es en este debate que se enmarca la disyuntiva planteada por la autora Marcela Cerruti (2003) con respecto a si es posible transformar las estructuras sexistas propias de los sindicatos o si es necesario armar comisiones de mujeres para instalar y presionar por las propias reivindicaciones. Agrega al debate la duda con respecto a que estos espacios de mujeres puedan aumentar la segregación por sexos, dejando en manos de los varones el nivel de decisión y control de los sindicatos, quitándole responsabilidad a la institución de las reivindicaciones de las mujeres. Siendo temas de mujeres marginales a las reivindicaciones gremiales.

Es en esta dirección que algunas militantes de ATE encuestadas apuntaron también a sus propias dificultades como mujeres para avanzar en sus derechos refiriéndose a cuestiones estructurales como que el condicionamiento para formar el colectivo son las mujeres mismas, acostumbradas a sostener “líderes” varones; o a que la lucha de las mujeres se toma como pelea sectorial de minorías y no como un problema del conjunto de la clase; a la falta de cuadros con mirada de género; a su diversidad de roles y a su rol familiar o también a la existencia de “celos” que a veces genera divisiones divide.

Otras autoras opinan que sumar y sumar mujeres, no significa que la perspectiva de género se vaya a dar por generación espontánea. Es necesario cuestionar el modelo que lleva a las mujeres a situaciones discriminatorias, implicando también a los hombres en la pelea.

Es en la década de los 90, es probable en el marco de este debate explícito o implícito, que la militancia femenina de ATE canalizó su organización hacia la Secretaría de Género de la CTA y/o también participando en los crecientes Encuentros Nacionales de Mujeres.

La participación de las mujeres en la central proviene desde distintos orígenes: sindical, organizaciones sociales, movimientos en defensa de los niños, de los mayores, entre otros.

Desde los primeros años grupos de mujeres de la CTA comienzan a organizarse en torno a la cuestión de género, a los derechos relacionados con la reproducción sexual y los específicos como trabajadoras.

En el 2º Congreso de la CTA del año 1999 se votó casi por unanimidad la despenalización del aborto lo que marca un hito significativo en el avance de las luchas de las mujeres por sus reivindicaciones en una central de trabajadores/as.

Dora Barrancos (2007) rescata que en la lucha de las mujeres, no hay dudas que un aspecto importante de la protección de las madres trabajadoras es la instalación de las “guarderías” en los lugares de trabajo exigida por la legislación desde 1924 y escasamente cumplida.

Por supuesto este reclamo es parte de las reivindicaciones planteadas por las mujeres de la CTA y de ATE, a las que dieron en llamarlas “guarderías materno-paternales” incorporando en el concepto a los varones en el cuidado y atención de los/as niños/as. Estas reivindicaciones continúan apareciendo en los pliegos de reivindicaciones de las mujeres, escasamente instalados en los reclamos centrales del sindicato.

En el congreso del año siguiente (previo a la aprobación de la ley de cupo femenino), se aprueba una reforma estatutaria por la que se crea la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y se establece un cupo mínimo del 20% para las mujeres en los cargos directivos de la CTA en todos los niveles. Esta reforma muestra también el avance que las mujeres organizadas en la central van produciendo en la lucha de poder entre varones y mujeres en los cargos de conducción y en la construcción de la paridad de género.

Tal vez el debate no sintetizado entre las mujeres de ATE sobre la importancia de espacios propios hacia dentro del sindicato, haya influido en que desde su creación hasta la fecha, ninguna dirigente mujer de ATE haya ocupado algún cargo en el secretariado nacional de la CTA, “decidiendo” su sindicato de base, la presencia de las mujeres solo en las vocalías, en las comisiones revisoras de cuentas y en las congresalías.

Aún sin existir espacios institucionalizados de género, el crecimiento de la conciencia feminista de muchas militantes de ATE expresado en sus propias opiniones, apunta a que la participación de las mujeres hoy en el sindicato interpele el poder, cuestione el rol asignado, aporte a revisar las prácticas patriarcales naturalizadas, incluyendo la perspectiva de género en

las luchas sindicales como la equidad entre los sexos en la lucha por igual trabajo/ igual salario/ iguales condiciones laborales. Algunos varones encuestados opinaron también que, la presencia de las mujeres obliga necesariamente al replanteo y reposicionamiento frente a la visión machista y dominante de patronos y de los propios varones del sindicato.

Es en este proceso que recientemente, en noviembre del 2011 se crea en el CDN de la ATE, el Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades con el que se abre un nuevo tiempo, esta vez, desde una perspectiva de transformación de las relaciones entre varones y mujeres y en el desafío de que las reivindicaciones de las mujeres sean tomadas por el conjunto de la organización.

“Si hubiera secretarías de género la inequidad cambiaría pero en el debate entre varones y mujeres” teniendo en claro que “si creamos una secretaría de género sin organización, se le daría el poder a una o varias compañeras pero no se produciría el cambio, se estaría reproduciendo el mismo modelo” opinan las mujeres del sindicato.

En este nuevo tiempo seguramente (como apuntan algunas mujeres encuestadas) será importante revisar la construcción de poder en cuanto a garantizar el protagonismo colectivo y no el protagonismo de algunos “líderes”; aportar a la construcción de sujetos sociales; generar espacios para concientizar que es una lucha de clase, “no de machos” ; trabajar mas el concepto de diversidad y género.

El sindicato tiene que “ser ejemplo de que otro tipo de relaciones son posibles para mostrar a nuestro pueblo que otro mundo es posible” concluyen.

## **8. ANALISIS Y RESULTADOS:**

### **8.1. Relación entre los cargos de conducción ocupados por varones (V) y mujeres (M).**

Aquí describiremos el análisis de los resultados sobre la relación de los cargos ocupados por varones (V) y mujeres (M), en las conducciones analizadas y durante el período de tiempo tomado desde 1984 hasta las últimas elecciones realizadas en el año 2011, expresadas en porcentajes de ocupación de cargos.

También se describirá la permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado.

Para este análisis se considera “segmento” al nivel de conducción que se tome. Ellos son:

Consejo Directivo Nacional (CDN)

Consejo Directivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CDCABA)

Consejo Directivo Provincial (CDP)

Buenos Aires (CDPBA)

Entre Ríos (CDPER)

Neuquén (CDPN)

Córdoba (CDPC)

Mendoza (CDPM)

Jujuy (CDPJ)

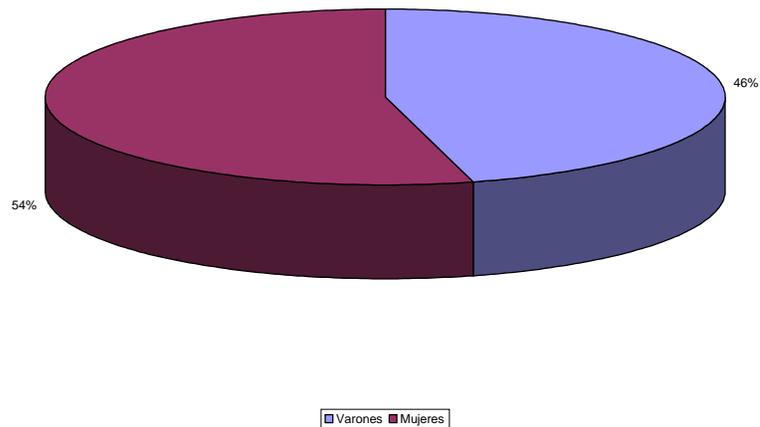
Se llama “tramo” al agrupamiento interno de cada conducción. Ellos son: Secretariado, Vocalías, Comisión Revisora de Cuentas, Congresales. (Ver Anexo. Boletas electorales)

#### ***8.1.1. Consejo Directivo Nacional (CDN)***

El CDN es el órgano de representación legal, jurídica y gremial de la ATE (ATE Estatuto, art. 24:19) y tiene la responsabilidad de representar a la totalidad de afiliados del sindicato de todo el país.

La relación porcentual entre varones y mujeres existente en el total de asalariados/as del sector público es del 54 % de trabajadoras y del 46 % de trabajadores, según datos del INDEC 2007. (Figura N° 5).

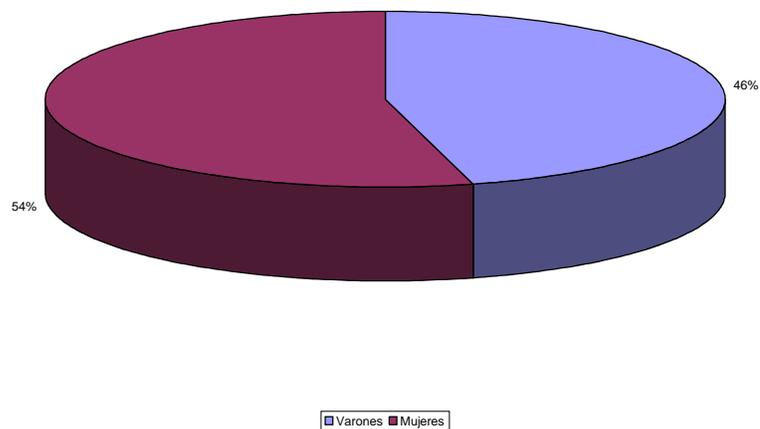
**Figura N° 5.** Asalariados/as del Sector Público por Sexo. Porcentajes. Total Aglomerados Urbanos. I Trimestre de 2007.



Fuente: Encuesta permanente de hogares – INDEC

En la actualidad la ATE cuenta con cerca de 220.000 afiliados de los cuales el 54 % son mujeres y el 46 % son varones, guardando significativamente, la misma relación porcentual entre los sexos que la existente entre los/as trabajadores/as del sector estatal (Figura N° 5 y Figura N° 6).

**Figura N° 6:** Afiliación por sexo. Asociación Trabajadores del Estado. Nivel Nacional. Porcentajes. 2011



Fuente: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Sector afiliaciones.

Según se puede observar en la Tabla N° 1, en los tres primeros períodos de recuperación del sindicato posteriores a la dictadura militar que van desde 1984-1987, 1987-1991 y 1991-1995, el porcentaje de varones en cargos de conducción nacional alcanza alrededor del 90 % en cada período eleccionario. La relación porcentual entre V Y M es del 89,3 % V y el 10,7 % M en 1984-1987, de 92,9 % V y de 7,1 % M en 1987-1991 y del 88,2 % V y 11,8 % M en 1991- 1995.

A partir de 1995 al 2007 se observa un crecimiento de las mujeres en los cargos de conducción, siendo la relación porcentual en el período 1995-1999 de 73,5 % V y de 26,5 % M, en 1999-2003 de 76,5 % V y de 23,5 % M, elevándose en el 2003-2007, período previo a la aplicación de la ley de cupo femenino, a una relación del 70,6 % los V y de 29,4% las M.

**Tabla N° 1.** Número y porcentaje de varones y mujeres en el Consejo Directivo Nacional de la Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1984 a 2015.

PERIODO	CONDUCCION		DIRIGENTES/AS			
	CDN	TOTAL	V	M	%V	%M
1984-1987	CDN	56	50	6	89,3	10,7
1987-1991	CDC	56	52	4	92,9	7,1
1991-1995	CDN	34	30	4	88,2	11,8
1995-1999	CDN	34	25	9	73,5	26,5
1999-2003	CDN	34	26	8	76,5	23,5
2003-2007	CDN	34	24	10	70,6	29,4
<b>2007-2011</b>	<b>CDN</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDN</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 76	321	254	67	79,1	20,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

CDC= Consejo Directivo Central

CDN= Consejo Directivo Nacional

V= Varones

M= Mujeres

Avanzando en el análisis, podemos visualizar en la Tabla N° 2, que el aumento de ese porcentaje se origina principalmente en que los escasos cargos ocupados por las mujeres en estos períodos, se concentran en la comisión revisora de cuentas en primera instancia y en las vocalías luego, guardando la relación porcentual que se observa en el cuadro citado.

Es así que, lo más llamativo a observar en este período 1984-2007, es la relación existente entre los sexos en los primeros lugares de las listas, es decir en el segmento del secretariado nacional. Aquí se puede ver en la Tabla N° 2 una estructura de conducción sindical netamente masculina, donde hay una sola mujer en los dos primeros períodos (1984-1987 y 1987-1991), siendo inexistente en los cuatro posteriores (esto es en un lapso de tiempo de 16 años), en que todos los cargos fueron ocupados por varones.

**Tabla N° 2.** Número y porcentaje de varones y mujeres. Consejo Directivo Nacional. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1984 a 2015.

PERIODO	CONDUCCION		SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA				DIRIGENTES/AS				
	C. Direc. Nacional		H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	TOTAL	H	M	%H	%M
1984-1987	C.D.C.		14	1	93,3	6,7	30	5	85,7	14,3	6	0	100	0	56	50	6	89,3	10,7
1987-1991	C.D.C.		14	1	93,3	6,7	33	2	94,3	5,7	5	1	83,3	16,7	56	52	4	92,9	7,1
1991-1995	C.D.N.		7	0	100	0	18	3	85,7	14,3	5	1	83,3	16,7	34	30	4	88,2	11,8
1995-1999	C.D.N.		7	0	100	0	16	5	76,2	23,8	2	4	33,3	66,7	34	25	9	73,5	26,5
1999-2003	C.D.N.		7	0	100	0	18	3	85,7	14,3	1	5	16,7	83,3	34	26	8	76,5	23,5
2003-2007	C.D.N.		7	0	100	0	16	5	76,2	23,8	1	5	16,7	83,3	34	24	10	70,6	29,4
<b>2007-2011</b>	<b>C.D.N.</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>
<b>2011-2015</b>	<b>C.D.N.</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret.	76	68	8	89,5	10,5	159	37	81,1	18,9	26	22	54,2	45,8	321	254	67	79,1	20,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de trabajadores del Estado.

CDC= Consejo Directivo Central.

CDN= Consejo Directivo Nacional.

Revisora= Comisión Revisora de cuentas.

H= Varones

M= Mujeres

El período que abarca desde 1991 a 2007, coincide con un cambio estatutario al comienzo del mismo, aprobado por el congreso del sindicato, que avanza hacia una nueva estructura nacional más federal. La conducción nacional del gremio queda integrada a partir de esa reforma, por un secretariado ejecutivo de siete (7) miembros (reduciendo los catorce

anteriores) e integra al CDN a los/as veintitrés secretarios/as generales de las provincias y el/la de la Capital Federal.

El llamado antiguamente Consejo Directivo Central toma a partir de 1991, el nombre de Consejo Directivo Nacional (CDN).

Tomado el tramo del secretariado nacional (CDN) en el período analizado, muestra la relación porcentual entre varones y mujeres que se observa en la Tabla N° 3.

**Tabla N° 3.** Número y porcentaje de varones y mujeres. Tramo secretariado. Consejo Directivo Nacional. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1984-2015.

PERIODO	CONDUCCION	SECRETARIAS			
	C. Direc. Nacional	H	M	%H	%M
1984-1987	C.D.C.	14	1	93,3	6,7
1987-1991	C.D.C.	14	1	93,3	6,7
1991-1995	C.D.N.	7	0	100	0
1995-1999	C.D.N.	7	0	100	0
1999-2003	C.D.N.	7	0	100	0
2003-2007	C.D.N.	7	0	100	0
<b>2007-2011</b>	<b>C.D.N.</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>
<b>2011-2015</b>	<b>C.D.N.</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret.	76	68	89,5	10,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

CDC= Consejo Directivo Central.

CDN= Consejo Directivo Nacional.

H= Varones

M= Mujeres

Como se puede ver en la anterior tabla, es en el tramo del secretariado donde se visualiza claramente la influencia que la ley de cupo femenino tuvo en la conformación por sexos de la conducción analizada a partir del año 2007 (período resaltado en negrita).

En efecto, es en las elecciones del año 2007, a partir de la modificación estatutaria del año 2006 (ATE, Estatuto 2006, art. 26) en que se incorpora la norma del cupo femenino en todas y cada una de las instancias y tramos de representación sindical en consonancia con los términos de la Ley de Cupo Sindical Femenino - Ley N° 25.674 (Anexo I), aprobada el 6 de noviembre de 2002 y reglamentada por el Decreto 514 (Anexo I) el 7 de marzo de 2003.

Como se observa en el Cuadro N° 2, el porcentaje de varones y mujeres en el CDN pasó de ser del 70,6 % V y 29,4 % M en el período 2003-2007 al 63,9 % V y 36,1 % M en los dos períodos posteriores a la aplicación de la ley de cupo femenino, que van del 2007-2011 y 2011-2015.

Si avanzamos en ver el impacto que la ley tuvo en el tramo del secretariado, vemos que la participación de las mujeres pasó de ser inexistente durante los cuatro períodos que van de 1991 al 2007, a ocupar el 33,3 % obligado por la ley, en relación al 66,7 % ocupado por los varones. La misma relación se establece en las vocalías donde se eleva del 23,8 % al 33,3 % el porcentaje de participación de las mujeres, disminuyendo del 76,2 % al 66,7 % el porcentaje de cargos ocupados por varones.

Paralelamente disminuye la presencia femenina en la comisión revisora de cuentas pasando del 83,3 % a la paridad con los varones en 50/50 a partir del 2007.

En este segmento del CDN es importante también destacar la decisión política tomada por la ATE en noviembre de 1992 al irse de la CGT y fundar el Congreso de Trabajadores de la Argentina (CTA). Por lo tanto, el tramo de los congresales en los tres primeros períodos se refieren a congresales que participaban en la CGT, donde la participación de las mujeres es también relativamente escasa siguiendo los porcentajes similares a la comisión revisora de cuentas. El tramo de congresales luego deja de existir ya que la CTA se constituye con una nueva forma de representación a través del voto directo de sus afiliados.

- Con respecto a la permanencia de los varones en los cargos del secretariado durante todo el período analizado de 1984-2015, podemos observar que:

- 1 varón permaneció 8 períodos ocupando cargos en el secretariado.
- 2 varones permanecieron 5 períodos ocupando cargos en el secretariado.
- 2 varones permanecieron 4 períodos ocupando cargos en el secretariado.
- 4 varones permanecieron 3 períodos ocupando cargos en el secretariado.
- 9 varones permanecieron 2 períodos ocupando cargos en el secretariado.

Mientras que solo 1 mujer permaneció 2 períodos ocupando cargos en el secretariado en todos los períodos estudiados.

Es decir que el 60 % de los varones permaneció entre 2 y 8 períodos en el secretariado mientras que el 14,3 % de las mujeres permaneció 2 períodos.

Si tomamos los tres últimos períodos el 2003-2007, en el que no hubo presencia de mujeres en el secretariado, vemos que en el período siguiente 2007-2011, hay una continuidad

o permanencia de 5 varones de los 6 cargos ocupados por ellos y 3 de ellos continúan en el último período 2011-2015.

Es decir que si analizamos la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado en el CDN, solamente en los períodos posteriores a la aplicación de la ley de cupo, 2007-2015, vemos que el 50 % de los varones permanecen o continúan en los cargos, siendo significativo que ninguna de las mujeres consigue continuar.

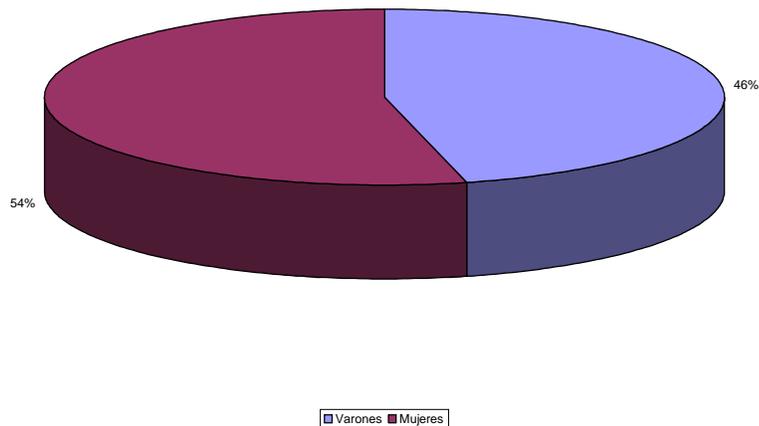
### 8.1.2. Consejo Directivo Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CDCABA)

El CDCABA es el órgano de representación de los/as trabajadores/as estatales cuyo lugar de trabajo está asentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los afiliados a la ATE en esta jurisdicción guardan la siguiente relación porcentual entre los sexos:

Mujeres: 54 %

Varones: 46 %

**Figura N° 7:** Porcentajes de afiliación por sexo. Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado.2011



Fuente: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Sector afiliaciones.

El triunfo de la Agrupación ANUSATE en las elecciones del sindicato en 1984 se asentó en la recuperación de dos pilares: el CDN, denominado en esa época, Consejo Directivo Central y la llamada, por ese entonces, Seccional Buenos Aires (Capital Federal). Los secretarios generales de ambos órganos en ese primer período, provienen de la Seccional Buenos Aires, así como parte importante de la conducción política de la ANUSATE.

Es por ello que hicimos una comparación en la conformación de ambos órganos de conducción ya que las experiencias y la forma de su constitución están relacionadas desde su nacimiento y guardan como veremos, en los primeros períodos una conformación similar en la composición por sexos de las listas, aunque con una progresiva mayor participación de las mujeres en el CDCABA.

En el primer período post dictadura que va de 1984-1987 se observa en la entonces llamada Seccional Buenos Aires un mayor porcentaje de participación de las mujeres comparativamente con el CDN, según se puede observar en el Cuadro N° 4. Luego baja en los dos períodos posteriores alcanzando los porcentajes mas bajos de ocupación de cargos por las mujeres en la conducción del CDCF en los años que van desde 1991-1995, en valores porcentuales del 91,3 % de cargos ocupados por varones y el 8,7 % por mujeres.

**Tabla N° 4.** Cuadros varones/mujeres. Consejo Directivo Nacional y el Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación Trabajadores del Estado. Período 1984-2015. Total/porcentaje.

PERIODO	CDN	Total	DIRIGENTES/AS				
			V	M	%V	%M	
1984-1987	CDC	56	50	6	89,3	10,7	
1987-1991	CDC	56	52	4	92,9	7,1	
1991-1995	CDN	34	30	4	88,2	11,8	
1995-1999	CDN	34	25	9	73,5	26,5	
1999-2003	CDN	34	26	8	76,5	23,5	
2003-2007	CDN	34	24	10	70,6	29,4	
<b>2007-2011</b>	<b>CDN</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>	
<b>2011-2015</b>	<b>CDN</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>	
<b>TOTALES</b>	Total secret	76	321	254	67	79,1	20,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado..

PERIODO	CONDUCCION		DIRIGENTES/AS			
	Capital Federal	Total	V	M	%V	%M
1984-1987	Secc Bs As	39	29	10	74,4	25,6
1987-1991	CDCF	39	35	4	89,8	10,2
1991-1995	CDCF	46	42	4	91,3	8,7
1995-1999	CDCF	46	35	11	76,1	23,9
1999-2003	CDCF	46	38	8	82,7	17,3
2003-2007	CDCF	46	34	12	73,9	26,1
<b>2007-2011</b>	<b>CDCABA</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>67,4</b>	<b>32,6</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDCABA</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>63,1</b>	<b>36,9</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret 120	354	273	81	77,1	22,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado..

Si avanzamos en el análisis por tramos en la Tabla N° 5, observamos también que, la mayor ocupación de cargos por parte de las mujeres en relación a los varones en el primer período se da en los tramos de las vocalías y de la comisión revisora de cuentas, siendo mínima en el secretariado donde hay una sola mujer, al igual que en el CDN (Tabla N° 2).

**Tabla N° 5.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo de la ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1984 a 2015.

PERIODO	CONDUCCION		SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
	Capital Federal	Total	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M
1984-1987	Secc Bs As	14	1	93,3	6,7	14	7	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	
1987-1991	CDCF	14	1	93,3	6,7	19	2	90,5	9,5	5	1*	83,3	16,7	
1991-1995	CDCF	15	0	100	0	22	3	88	12	5	1	83,3	16,7	
1995-1999	CDCF	13	2	86,7	13,3	18	7	72	28	4	2	66,7	33,3	
1999-2003	CDCF	14	1	93,3	6,7	22	3	88	12	2	4	33,3	66,7	
2003-2007	CDCF	11	4	73,3	26,7	19	6	76	24	4	2	66,7	33,3	
<b>2007-2011</b>	<b>CDCABA</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	
<b>2011-2015</b>	<b>CDCABA</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	
<b>TOTALES</b>	Total secret 120	101	19	84,2	15,8	148	44	77,1	22,9	27	16	62,8	37,2	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. ATE-CDN.

En el período que va de 1987-1991, baja el porcentaje general de cargos ocupados por las mujeres del 25,6 % al 10,2 %, manteniendo la misma relación en los cargos del secretariado que el período anterior, disminuyendo considerablemente el porcentaje de

mujeres en las vocalías del 33,3 % al 9,5 % y en la comisión revisora de cuentas del 66,7 % al 16,7 % .

En el tercer período, el más bajo en participación femenina, ninguna secretaría es ocupada por mujeres (igual que el CDN, cuadro N° 2), se eleva mínimamente el porcentaje en las vocalías pasando del 9,5 % al 12 % y se mantiene igual en la comisión revisora.

Se puede visualizar que, en estos tres primeros períodos que van desde 1984 a 1995 la ocupación de cargos por parte de las mujeres fue disminuyendo cuantitativa y cualitativamente.

En los tres períodos posteriores se elevan los porcentajes generales de ocupación de cargos por parte de las mujeres, alcanzando en los períodos 1995-1999 y 2003-2007 porcentajes similares al primer tiempo post dictadura, siendo del 23,9 % y 26,1 % respectivamente. Se produce una baja en los porcentajes totales en el período intermedio que va de 1999-2003 en que es del 17,3 %.

Sin embargo se visualiza en estos períodos con respecto a los anteriores, un aumento cualitativo de las mujeres, ya que si bien es baja la relación con los varones, se encuentran presentes en cada tramo de conducción. De este modo, se observa que, así como en el tramo de las secretarías en el período de 1991-1995 no existía ninguna mujer, en el siguiente de 1995-1999 el porcentaje aumenta al 13,3 %, disminuye en el siguiente período al 6,7 % y aumenta en 2003-2007 al 26,7 % cercano a lo fijado por la Ley de cupo femenino ya aprobada en ese tiempo pero aún no haciéndose efectiva estatutariamente en el sindicato.

Un fenómeno similar se observa a nivel de las vocalías, ya que, como se observa en el cuadro, aumenta el porcentaje en 1991-1995 al 28 % para bajar en el siguiente al 12 % y subir en el posterior al 24 %.

A nivel del tramo de la comisión revisora de cuentas aumenta considerablemente en el período 1999-2003 alcanzando un porcentaje del 66 % de cargos ocupados por las mujeres, lo que compensa en el porcentaje general, la baja en los otros tramos.

Aquí también se visualiza, al igual que en el segmento de la conducción del CDN, la influencia de la aplicación de la Ley de cupo Femenino en los dos últimos períodos, colocando los porcentajes de ocupación en el 2007-2011 en el 67,4 % para los varones y el 32,6 % para las mujeres. En el período 2011-2015 se produce un pequeño aumento a favor de las mujeres siendo la relación porcentual entre los sexos del 63,1 % para los varones y del 36,9 % para las mujeres.

Del total de 120 secretarías existentes en el conjunto de los períodos analizados que van desde 1984 al 2015, fueron ocupadas por varones 101 secretarías y por mujeres solo 19 de ellas. Es decir que el 84,2 % de las secretarías fueron ocupadas por varones y el 15,8 % por mujeres.

- En cuanto a la permanencia en los cargos en el secretariado de acuerdo al análisis de datos obtenidos, se observa que durante los cuatro primeros períodos (1984-1987, 1987-1991, 1991-1995 y 1995-1999) en que la presencia de mujeres es muy escasa, no se da continuidad de las mismas en los cargos a diferencia de algunos hombres que si lo hacen. A partir de ese período 1999-2003 en adelante, de los 15 cargos ocupados por mujeres en el secretariado se da la siguiente permanencia:

- 1 mujer permanece en el secretariado 4 períodos, 3 en el mismo cargo (Sec. Pro Finanzas) y 1 en sec. Administrativa.
- 1 mujer permanece en el mismo cargo 3 períodos (Sec. de Actas).
- 1 mujer permanece en el secretariado durante 3 períodos en diferentes cargos (Sec. Pro. Administrativa, Sec. Administrativa y Sec. de Interior).

Las demás mujeres permanecen durante un solo período en el secretariado.

Con respecto a la permanencia de los varones en el secretariado en todo el período analizado 1984-2015, podemos ver que:

- 1 varón permanece en el secretariado por 5 períodos.
- 2 varones permanecen en el secretariado por 4 períodos.
- 9 varones permanecen en el secretariado por 3 períodos.
- 10 varones permanecen en el secretariado por 2 períodos.

Es decir que comparando la permanencia de varones y mujeres en el secretariado el 25,3% de los varones permanecen entre 2 y 5 en el secretariado mientras que solo el 15,8% de las mujeres lo hacen entre 3 y 4 períodos.

### ***8.1.3. Consejos Directivos Provinciales (CDP)***

Como ya se dijo anteriormente a partir de las elecciones de 1991 se crean los CDP. Por lo que la investigación en este segmento se realizará a partir de ese año.

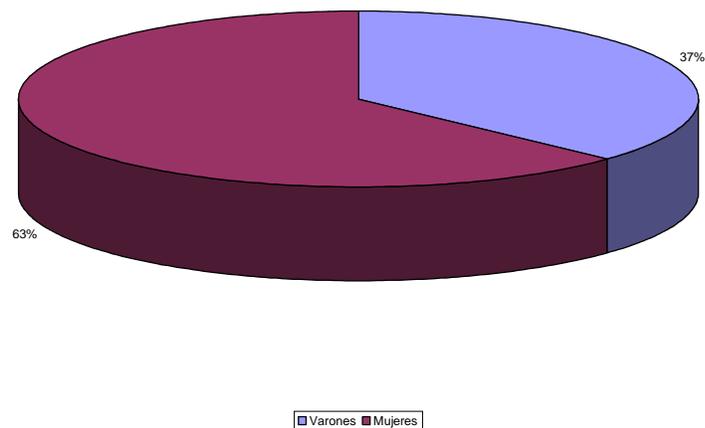
### 8.1.3.1. Consejo Directivo de la Provincia de Buenos Aires (CDPBA)

En la provincia de Buenos Aires la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 63 %

Varones: 37 %

**Figura N° 8:** Afiliación por sexo. Asociación de Trabajadores del Estado. Provincia de Buenos Aires. Porcentajes. 2011.



Fuente: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Sector afiliaciones.

Como se puede observar desde la creación del CDPBA la ocupación de cargos en esta conducción por parte de las mujeres se mantiene en porcentajes que oscilan entre el 23,9 % en su inicio en el período 1991-1995, se eleva al 34,8 % en el siguiente, alcanzando su mayor porcentaje del 41 % en el período de 1999-2003 para luego bajar al 28 % y estabilizarse luego de la aplicación de la ley de cupo, en el 2007-2011 con un 36,9 % y en el período 2011-2015 con un 34,8 %.

**Tabla N° 6.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.

<b>PERIODO</b>	<b>CDP</b>	<b>DIRIGENTES/AS</b>				
	<b>Prov. Bs. As.</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
1984-1987						
1987-1991	Secc. La Plata					
1991-1995	CDPBA	46	35	11	76,1	23,9
1995-1999	CDPBA	46	30	16	65,2	34,8
1999-2003	CDPBA	46	27	19	58,7	41,3
2003-2007	CDPBA	46	33	13	71,8	28,2
<b>2007-2011</b>	<b>CDPBA</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>63,1</b>	<b>36,9</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPBA</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>65,2</b>	<b>34,8</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 103	276	184	92	66,7	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado

H= Varones

M= Mujeres

Los porcentajes totales de relación en ocupación de cargos entre hombres y mujeres en todo el período analizado que va de 1991 a 2015 en este CDP son del 66,7 % para los V y del 33,3 % para las mujeres, porcentajes mínimos de participación de mujeres establecidos por la ley de cupo.

Ahora bien, veamos cómo se expresa en cada uno de los tramos.

En el tramo de las secretarías se observa una baja ocupación de cargos por parte de las mujeres del 13,3 % en el primer período 1991-1995, el que va aumentando paulatinamente en los dos siguientes al 20 % y 26,6 % respectivamente, disminuyendo abruptamente en el período 2003-2007 al 6,6%.

**Tabla N° 7.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
	Buenos Aires	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M
1984-1987													
1987-1991	La Plata												
1991-1995	CDPBA	13	2	87	13,3	17	8	68	32	5	1	83	16,7
1995-1999	CDPBA	12	3	80	20	15	10	60	40	3	3	50	50
1999-2003	CDPBA	11	4	73	26,6	14	11	56	44	2	4	33	66,7
2003-2007	CDPBA	14	1	93	6,6	18	7	72	28	1	5	17	83,3
<b>2007-2011</b>	<b>CDPBA</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>67</b>	<b>33,3</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPBA</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>67</b>	<b>33,3</b>
<b>TOTALES</b>	Sec. 103	69	21	77	23,3	97	53	65	35,3	18	18	50	50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado

CDP= Consejo Directivo Provincial

H= Varones

M= Mujeres

sec.= Secretarías

Como se observa en la Tabla N° 7, en el tramo de las vocalías, se da un proceso similar de crecimiento de la participación de las mujeres en los tres primeros períodos, pero partiendo de los porcentajes mínimos establecidos luego por la ley de cupo, es decir se parte en 1991-1995 con un valor de ocupación por parte de las mujeres del 32 % que luego se eleva al 40 % y 44 % respectivamente en los dos períodos posteriores. Aquí también se da una baja, aunque menor que en el secretariado, en el período del 2003-2007 en que disminuye al 28 %.

El tramo de la comisión revisora de cuentas se inicia con un bajo porcentaje del 16,7 % en el primer período, para luego tener un proceso de importante crecimiento hasta llegar al 83,3 % en el período 2003-2007.

Es decir que lo que se observa, es un proceso lento de crecimiento de ocupación de cargos por parte de las mujeres, con un nuevo avance de ocupación de cargos del secretariado y vocalías por parte de los hombres en el 2003-2007, que se compensa en los totales con el crecimiento de mujeres en la comisión revisora de cuentas en este período.

Ahora bien. A partir de la aplicación de la ley de cupo femenino, se elevan nuevamente los valores totales de ocupación de cargos por parte de las mujeres, como se dijo, impactando mas fuertemente en el tramo de las vocalías que pasa de ser del 6,6 % en período del 2003-2007 al 33,3 % en el 2011-2015 y al 40 % en período último del 2001-2015, siendo ambos los mas altos valores de todos los períodos analizados.

A nivel de las vocalías suben los porcentajes con respecto al 2003-2007 que era del 28% a valores del 36% y 32% respectivamente en los dos últimos períodos, siendo igualmente inferiores a los porcentajes anteriores a la ley de cupo donde el mayor porcentaje de ocupación de las mujeres fue del 44% en el 1999-2003.

Con respecto a la comisión revisora de cuentas, en los años 2007-2011 y 2011-2015 los porcentajes de las mujeres bajan al 50 % y 33,3 % con respecto al alto pico del 83,3 % del período anterior a la ley, lo que marca un crecimiento cualitativo en la participación de las mujeres en cargos de mayor responsabilidad sindical.

Lo mismo sucede con la participación de varones y mujeres en la elección de delegados congresales en que la ley de cupo aporta a una mayor participación de las mujeres en las instancias de debate y decisiones colectivas (Tabla N°8).

**Tabla N° 8.** Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Delegados/as congresales. Período 1991-2015.

<b>PERIODO</b>	<b>CDP</b> Buenos Aires	<b>CONGRESALES</b>				<b>CONGRESALES SUPLENTE</b>			
		<b>H</b>	<b>M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
1984-1987									
1987-1991	Sec. La Plata								
1991-1995	CDPBA	14	4	77,8	22,2	15	3	83,3	16,7
1995-1999	CDPBA	18	1	94,8	5,2	13	6	68,4	31,6
1999-2003	CDPBA	24	8	94,8	5,2	24	8	75	25
2003-2007	CDPBA	14	6	70	30	13	7	65	35
<b>2007-2011</b>	<b>CDPBA</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>40</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPBA</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>67,5</b>	<b>32,5</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>57,5</b>	<b>42,5</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 103	117	42	73,6	26,4	110	55	66,6	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

H= Varones

M= Mujeres

Sobre un total de 103 cargos del secretariado existentes de 1991 al 2015, fueron ocupados por varones 69 de ellos mientras que 21 fueron ocupados por mujeres lo que da un porcentaje de relación del 76,7 % cargos del secretariado fueron ocupados por los V y 23,3 % por las M.

- Investigando la variable de permanencia de las mujeres en los cargos se visualiza que:

- 1 mujer ocupó cargos en 3 períodos, dos en la Secretaría General y 1 en la Sec. Administrativa.
- 1 mujer ocupó cargos en 2 períodos, 1 en la Sec. Administrativa y 1 en la Sec. de Interior.
- 1 mujer ocupó cargos en 2 períodos, 1 en la Sec. de Acc. Social y otro en la Sec. de Finanzas.
- 1 mujer ocupó cargos en 2 períodos, 1 en la Sec. Administrativa y otro en la Sec. de Finanzas.

Es decir que, de las 16 mujeres que ocuparon cargos solo 1 permaneció en el secretariado durante 3 períodos (siendo 2 veces secretaria general de la provincia) y 3 permanecieron en el secretariado dos períodos.

Con respecto a la permanencia de los varones en los cargos se puede ver que:

- 1 varón permaneció en las secretarías durante 5 períodos.
- 3 varones permanecieron en las secretarías durante 4 períodos.
- 3 varones permanecieron en las secretarías durante 3 períodos.
- 9 varones permanecieron en las secretarías durante 2 períodos.

Es decir que, el 34,1 % de los varones permaneció entre 2 y 5 períodos en el secretariado mientras que el 25 % de las mujeres permaneció entre 2 y 3 períodos. Aquí también se observa menor permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado.

#### 8.1.3.2. Consejo Directivo Provincia de Entre Ríos (CDPER)

En la provincia de Entre Ríos la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 58 %

Varones: 42 %

En este segmento también se tomará para el análisis el período a partir del año 1991 en que se constituyó el consejo directivo provincial como tal.

En los porcentajes totales de ocupación de cargos en la relación que analizamos de V/M se observan porcentajes de participación de mujeres en valores iniciales del 30,4 % en el período 1991-1995 acordes a los establecidos con posterioridad en la ley de cupo. Luego se elevan al 32,6 % en el período 1995-1999, bajando al 21,7 % entre 1999-2003, para luego subir al 28,2 % en el siguiente período y al 32,6 % luego de la aplicación de la ley de cupo del 2007-2011, llegando a su más alto porcentaje del 43,4 % en el último período 2011-2015 (Tabla N° 9).

**Tabla N° 9.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.

<b>PERIODO</b>	<b>CDP</b>	<b>DIRIGENTES/AS</b>				
	<b>Entre Ríos</b>	<b>Total</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>%V</b>	<b>%M</b>
1984-1987						
1987-1991	Sec. Entre Ríos					
1991-1995	CDPER	46	32	14	69,6	30,4
1995-1999	CDPER	46	31	15	67,4	32,6
1999-2003	CDPER	46	36	10	88,3	21,7
2003-2007	CDPER	46	33	13	71,8	28,2
<b>2007-2011</b>	<b>CDPER</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>67,4</b>	<b>32,6</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPER</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>56,6</b>	<b>43,4</b>
<b>TOTALES</b>	Total sec. 90	276	189	87	68,5	31,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

Sec.= Secretarías

Analicemos ahora por tramos. Si observamos la Tabla N° 10, veremos que es en el tramo del secretariado en que la relación de ocupación de cargos entre V/M tiene su mayor diferencia a favor de los varones. La relación total en este tramo del total de los períodos tomados es de 77,8 % de cargos ocupados por varones y de 22,2 % por mujeres.

Podemos observar que si bien en el primer período el porcentaje total de participación de mujeres es del 30,4 %, en el tramo del secretariado, se limita al 13,3 %, luego se eleva al

20 % en los dos períodos posteriores, para luego bajar nuevamente al 13,3 % en el período anterior a la ley.

Porcentajes entre el 32 % y el 40 % de ocupación de cargos por parte de las mujeres se visualizan en el tramo de las vocalías en los períodos previos a la ley, con excepción del período 1999-2003 en que se reduce notablemente al 16 % para luego subir al 36 % en el 2003-2007.

**Tabla N° 10.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
	Entre Ríos	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987													
1987-1991	Sec. Entre Ríos												
1991-1995	CDPER	13	2	86,7	13,3	17	8	68	32	2	4	33,3	66,7
1995-1999	CDPER	12	3	80	20	15	10	60	40	4	2	66,7	33,3
1999-2003	CDPER	12	3	80	20	21	4	84	16	3	3	50	50
2003-2007	CDPER	13	2	86,7	13,3	16	9	64	36	4	2	66,7	33,3
<b>2007-2011</b>	<b>CDPER</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPER</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret.	90	70	77,8	22,2	100	50	66,7	33,3	19	17	52,8	47,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

La comisión revisora de cuentas mantiene porcentajes elevados de ocupación de cargos por parte de las mujeres con una relación total casi de paridad entre los sexos entre el 52,8 % para los varones y el 47,2% para las mujeres; los porcentajes de ocupación en este tramo para las mujeres en cada período son del 66,7 %, 33,3 %, 50 %, 33,3 % respectivamente, repitiéndose el 33 % luego de la aplicación de la ley y subiendo al 66,7 % en el último período 2001-2015.

La ocupación de cargos por parte de las mujeres en el tramo de congresales es muy baja (Tabla N° 11), representando valores que van desde su inexistencia en el primer período al 10 %, 25 % y 11,1 % en los períodos posteriores, colocándose en el 27,3 % en los períodos

posteriores a la aplicación de la ley. Según se puede observar los porcentajes de mujeres se elevan en los congresales suplentes.

**Tabla N° 11.** Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Entre Ríos. Delegados/as congresales. Períodos 1991-2015.

PERIODO	CDP Entre Ríos	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTES			
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987									
1987-1991	Sec. Entre Ríos								
1991-1995	CDPER	8	0	100	0	7	1	87,5	12,5
1995-1999	CDPER	9	1	90	10	8	2	80	20
1999-2003	CDPER	9	3	75	25	7	5	58,3	41,7
2003-2007	CDPER	8	1	88,9	11,1	7	2	77,8	22,2
<b>2007-2011</b>	<b>CDPER</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>72,7</b>	<b>27,3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>63,6</b>	<b>36,4</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPER</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>72,7</b>	<b>27,3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>72,7</b>	<b>27,3</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 90	42	11	79,2	20,8	44	17	72,1	27,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

Con respecto a la permanencia de las mujeres en los cargos se pudo realizar el siguiente análisis.

Del total de 90 cargos del tramo de secretarías que van de 1991 al 2015, 20 de ellos son ocupados por mujeres en una relación porcentual de 77,8 % son ocupados por V y 22,2 % por M.

Un total de 13 mujeres son las que ocupan esos cargos en la siguiente forma:

- 1 mujer ocupó cargos en cuatro períodos, 1 en Sec. Pro Administrativa y 3 en Sec. Administrativa.
- 1 mujer ocupó cargos en tres períodos, 1 en Sec. de Acc. Política y dos en Sec. de Actas.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, 1 en sec. Pro Administrativa y 1 en sec. Pro Finanzas.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, ambos en Sec. de Acc. Política.
- 9 de las 13 ocuparon cargo en las secretarías por un solo período.

### 8.1.3.3. Consejo Directivo Provincia de Neuquén (CDPN)

En la provincia de Neuquén la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 45 %

Varones: 55 %

Según lo observado en la Tabla N° 12 con respecto a la relación en la ocupación de cargos de varones y mujeres, este segmento comienza con un alto porcentaje de ocupación por parte de las mujeres en el período de conformación de este CDPN en el período 1991-1995 de un 37,2 %; luego se eleva al 39,1 % en el período 1995-1999, visualizándose que baja al 28,2 % en 1999-2003 llegando al porcentaje mas bajo de ocupación femenina del 19,5 % en el período 2003-2007.

Solo luego de la aplicación de la ley de cupo, el porcentaje de mujeres en los cargos se eleva al 30,4 % y al 34,8% en los períodos 2007-2011 y 2011-2015 respectivamente. Por lo que observa, aquí la norma impulsó el crecimiento de la participación de mujeres en los cargos y colocó un piso.

**Tabla N° 12.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Neuquén. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP Neuquén	DIRIGENTES/AS			
		Total	V	M	%V %M
1984-1987					
1987-1991	Sec. Neuquén				
1991-1995	CDPN	43	27	16	62,8 37,2
1995-1999	CDPN	46	28	18	60,9 39,1
1999-2003	CDPN	46	33	13	71,8 28,2
2003-2007	CDPN	46	37	9	80,5 19,5
<b>2007-2011</b>	<b>CDPN</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>69,6 30,4</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPN</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>65,2 34,8</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 87	273	187	86	68,5 31,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. . Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

Analizando el tramo del secretariado, vemos que, se inicia con un porcentaje de ocupación de mujeres del 25% en el primer período 1991-1995, que, siendo el más bajo del total, es más alto comparativamente con respecto a otros CDP analizados.

Este porcentaje se eleva al 40 % en los períodos posteriores, 1995-1999 y 1999-2001 con una baja al 26,7 % en el 2003-2007. Con la ley de cupo vuelve al 40 % en 2007-2011 y baja a los porcentajes mínimos establecidos por la ley del 33,3 % en 2011-2015. (Tabla N° 13).

**Tabla N° 13.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Neuquén. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.

PERIODO	Prov. Neuquén	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
		H	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M
1984-1987													
1987-1991	Sec. Neuquén												
1991-1995	CDPN	9	3	75	25	12	13	38	52	6	0	100	0
1995-1999	CDPN	9	6	60	40	16	9	64	36	4	2	66,7	33,3
1999-2003	CDPN	9	6	60	40	20	5	80	20	4	2	66,7	33,3
2003-2007	CDPN	11	4	73,3	26,7	10	3	77	23	4	2	66,7	33,3
<b>2007-2011</b>	<b>CDPN</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPN</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>
<b>TOTALES</b>	Sec. 87	57	30	65,5	34,5	91	47	65,9	34,1	26	10	72,2	27,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

Sec.= Secretarías

Con respecto al tramo de vocalías hay un alto porcentaje de ocupación de cargos de mujeres en el primer período 1991-1995 del 52 %, que luego va disminuyendo paulatinamente al 36 % en 1995-1999, al 20 % de 1999-2001 y al 23 % en el período 2007-2011. En este tramo la ley de cupo elevó el porcentaje a los valores mínimos establecidos a un 32 % en 2007-2011 y al 36 % en el último período.

La comisión revisora de cuentas se inicia sin participación de mujeres en el período inicial, para luego permanecer intacta en un 33,3 % durante todos los años analizados.

Se puede observar que, en un C.D.P. comparativamente con valores porcentuales mayores de ocupación de cargos por parte de las mujeres, la ley de cupo pone un piso,

estableciendo un límite al riesgo de aplicación de pautas tradicionales de armado de las listas, que pueden tender a limitar la participación de las mujeres.

La participación de las mujeres en el tramo de congresales titulares es baja comparativamente con los otros tramos, siendo inexistente en el primer período, del 20 % y 12,5 % en los dos posteriores, elevándose llamativamente al 71,4 % en el 2003-2007, lapso de la menor participación total de mujeres en la conducción. En los períodos posteriores a la ley de cupo los porcentajes son del 37,5 % en 2007-2011 y 21 % en 2011-2015. En los congresales suplentes los valores permanecen más estables, salvo que se repite también un importante aumento en el período 2003-2007. (Tabla N° 14)

**Tabla N° 14.** Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Neuquén. Delegados/as congresales. Período 1991-2015.

PERIODO	Prov. Neuquén	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTE			
		H	M	%H	%M	H	M	%H	%M
1984-1987									
1987-1991	Sec. Neuquén								
1991-1995	CDPN	5	0	100	0	4	1	80	20
1995-1999	CDPN	4	1	80	20	4	1	80	20
1999-2003	CDPN	7	1	87,5	12,5	6	2	75	25
2003-2007	CDPN	2	5	28,6	71,4	2	5	28,6	71,4
<b>2007-2011</b>	<b>CDPN</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPN</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>79</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>68,5</b>	<b>31,5</b>
<b>TOTALES</b>		38	14	73,1	26,9	34	18	65,4	34,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. . Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

Del total de cargos del secretariado de los períodos analizados vemos que el 65,5 % son ocupados por varones y el 34,5 % por mujeres.

- Con respecto a la permanencia de las mujeres en los cargos, se observa que, los 30 cargos del secretariado ocupados por ellas desde 1991 al 2015, fueron cubiertos por 21 mujeres, con la siguiente particularidad:

En los dos últimos períodos 2007 a 2015 no hay permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado. Desde 1991 a 2007 se observa la siguiente permanencia:

- 1 mujer ocupó el cargo de Sec. de Actas durante cuatro períodos.
- 1 mujer ocupó el cargo de Sec. de Administrativa durante 3 períodos.

- 1 mujer ocupó el cargo de Sec. de Prensa en dos períodos.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, en Sec. Gral. Adjunta y As. Provinciales.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, uno en Sec. de Acción Social y otro en Sec. Administrativa.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, en Sec. Gremial y en Sec. de Finanzas.

Las 15 mujeres restantes no tuvieron permanencia ni continuidad en el secretariado.

#### 8.1.3.4. Consejo Directivo Provincia de Córdoba (CDPC)

En la provincia de Córdoba la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 52 %

Varones: 48 %

En este consejo directivo provincial podemos observar en los porcentajes totales, una baja participación de mujeres en relación con los varones del 15,3 % en su primer período de conformación de 1991-1995; luego aumenta al 26 % en 1995-1999 para bajar al 21 % en 1999-2003 y 2003-2007. Luego de la aplicación de la ley de cupo los porcentajes se elevan considerablemente al 36,9 % en 2007-2011 llegando al 41,3 % en 2011-2015, períodos en los que coincide también con que la secretaría general es ocupada por una mujer (Tabla N° 15).

**Tabla N° 15.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Córdoba. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP Córdoba	DIRIGENTES/AS				
		Total	V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Córdoba					
1991-1995	CDPC	52	44	8	84,7	15,3
1995-1999	CDPC	46	34	12	74	26
1999-2003	CDPC	46	36	10	78,3	21,7
2003-2007	CDPC	46	36	10	78,3	21,7
<b>2007-2011</b>	<b>CDPC</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>63,1</b>	<b>36,9</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPC</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>58,7</b>	<b>41,3</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 90	282	206	76	73,1	26,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. . Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

En el tramo del secretariado en los años previos a la aplicación de la ley de cupo se observa una repetición de los porcentajes de cargos ocupados por las mujeres del 13,3 %, salvo que, llamativamente en el período de mayor participación total de las mujeres, 1995-1999, la presencia de mujeres en el secretariado baja a un 6,6 % (Tabla N° 16).

Luego de la implementación de la ley, que coincide también con la secretaría general a cargo de una mujer los porcentajes entre varones y mujeres son del 53,4 % para los varones y 46,6 % para las mujeres, siendo la relación más alta de las conducciones analizadas.

**Tabla N°16.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Córdoba. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.

PERIODO	Prov. Córdoba	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA				
		H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	
1984-1987														
1987-1991	Secc. Córdoba													
1991-1995	C.D.P.C.	13	2	86,7	13,3	21	4	84	16	5	1	83,3	16,7	
1995-1999	C.D.P.C.	14	1	93,4	6,6	16	9	64	36	4	2	66,7	33,3	
1999-2003	C.D.P.C.	13	2	86,7	13,3	19	6	76	24	4	2	66,7	33,3	
2003-2007	C.D.P.C.	13	2	86,7	13,3	18	7	72	28	5	1	83,3	16,7	
<b>2007-2011</b>	<b>C.D.P.C.</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>53,4</b>	<b>46,6</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	
<b>2011-2015</b>	<b>C.D.P.C.</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>53,4</b>	<b>46,6</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	
<b>TOTALES</b>	Total secret.	90	69	21	76,7	23,3	108	42	72	28	24	12	66,7	33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

La participación de las mujeres en el tramo de las vocalías comienza con un porcentaje del 16 % en 1991-1995, que, luego se eleva considerablemente al 36 % en 1995-1999 para luego bajar 24 % y 28 % en los dos períodos posteriores colocándose en el 28 % y el 36 % en los períodos 2007-2011 y 2011-2015 posteriores a la ley (Tabla N° 16).

En la comisión revisora de cuentas también se visualiza una baja presencia de mujeres del 16,7 % en el período 1991-1995 (porcentajes similares que se mantienen en todos los tramos de este período), elevándose en los dos mandatos posteriores al 33,3 %, bajando

nuevamente al 16,7 % en 2003-2007, colocándose en un nivel de paridad con los varones en los dos períodos posteriores a la ley (Tabla N° 16).

Es también, en el tramo de los congresales, que, en este CDP se visualiza la impronta particular de la aplicación de la ley de cupo con la presencia de una mujer en la secretaría general. Observamos que a una baja participación de mujeres en los períodos previos que van del 16,7 % en el primer y tercer período, la inexistencia de mujeres en el segundo, subiendo al 20 % en 2003-2007, se produce un aumento al 33,3 % en el siguiente llegando al porcentaje mas alto en este tramo de las conducciones analizadas 66,7 % en 1011-2015 que se aumenta en los congresales suplentes al 83,3 % (Tabla N° 17).

**Tabla N°17.** Totales, porcentajes. Varones/mujeres. Delegados/as congresales. Consejo Directivo Provincial de Córdoba. Períodos 1991-2015.

<b>PERIODO</b>	<b>Prov. Córdoba</b>	<b>CONGRESALES</b>				<b>CONGRESALES SUPLENTE</b>			
		<b>H</b>	<b>M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
1984-1987									
1987-1991	Secc. Córdoba								
1991-1995	CDPC	5	1	83,3	16,7	5	0	100	0
1995-1999	CDPC	6	0	100	0	5	1	83,3	16,6
1999-2003	CDPC	5	1	83,3	16,7	6	0	100	0
2003-2007	CDPC	4	1	80	20	4	3	57,1	42,9
<b>2007-2011</b>	<b>CDPC</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPC</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 90	26	9	74,3	25,7	26	10	72,2	27,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. . Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

- Con respecto a la permanencia de las mujeres en los cargos pudimos observar que los 21 cargos del secretariado ocupados por mujeres en todos los períodos analizados, fueron ocupados por 14 mujeres de la siguiente forma:

- 1 mujer ocupó cargos en cuatro períodos, dos en la Sec. Administrativa y dos en la secretaria General.
- 1 mujer ocupó el cargo de Sec. de Finanza durante dos períodos.
- 1 mujer ocupó el cargo de Sec. Administrativa durante dos períodos.

- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, en la Sec. Pro Administrativa y en la Sec. de Acción Política.

Es decir que solo 4 mujeres tuvieron continuidad. Las 10 mujeres restantes no tuvieron permanencia ni continuidad en el secretariado.

#### 8.1.3.5. Consejo Directivo Provincia de Mendoza (CDPM)

En la provincia de Mendoza la relación entre los sexos de los/as afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 53 %

Varones: 47 %

En este Consejo Directivo Provincial se puede visualizar que en sus primeros tres períodos mantiene en sus porcentajes totales de relación entre varones y mujeres una ocupación de cargos por parte de estas últimas en niveles de poca participación (Tabla N° 18).

Es así que, en el período 1991-1995 la ocupación total de cargos por parte de las mujeres es del 19,5 %, aumentando en el siguiente al 23,9 % y bajando con posterioridad al 19,5%. En el período 2003-2007 se observa una suba al 30,4 %. Es luego de la aplicación de la ley de cupo que se da un importante aumento al 43,4 % de ocupación de cargos por las mujeres que luego desciende al 32,6 %, períodos que coinciden, como en el caso anterior, con que la secretaría General está a cargo de una mujer (Tabla N° 18).

**Tabla N° 18.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Mendoza. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.

<b>PERIODO</b>	<b>CDP</b>	<b>DIRIGENTES/AS</b>				
	<b>Mendoza</b>	<b>Total</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>%V</b>	<b>%M</b>
1984-1987						
1987-1991	Sec. Mendoza					
1991-1995	CDPM	46	37	9	80,5	19,5
1995-1999	CDPM	46	35	11	76,1	23,9
1999-2003	CDPM	46	37	9	80,5	19,5
2003-2007	CDPM	46	32	14	69,6	30,4
<b>2007-2011</b>	<b>CDPM</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>56,6</b>	<b>43,4</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPM</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>67,4</b>	<b>32,6</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 90	276	198	78	71,7	28,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones M= Mujeres

Ahora bien. Veamos como se expresan esas relaciones en los distintos tramos.

En el tramo del secretariado podemos observar en los períodos previos a la aplicación de la ley de cupo femenino una dispar relación en la proporcionalidad de los sexos que van de un 13,3 % de ocupación por parte de las mujeres en el período 1991-1995, aumentando al 33,3 % en el siguiente, bajando al 20 % en el tercer período para subir al 26,7 % en 2003-2007. La ley de cupo aquí fija claramente un piso mínimo y estable en los períodos 2007-2011 y 2011-2009 del 33,3 %. (Tabla N° 19).

**Tabla N° 19.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Mendoza. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA			
	Mendoza	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M	H	M	%H	%M
1984-1987													
1987-1991	Sec. Mendoza												
1991-1995	CDPM	13	2	86,7	13,3	21	4	84	16	3	3	50	50
1995-1999	CDPM	10	5	66,7	33,3	23	2	92	8	2	4	33,3	66,7
1999-2003	CDPM	12	3	80	20	20	5	80	20	5	1	83,3	16,7
2003-2007	CDPM	11	4	73,3	26,7	17	8	68	32	4	2	66,7	33,3
<b>2007-2011</b>	<b>CDPM</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPM</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 90	66	24	73,3	26,7	112	38	74,7	25,3	20	16	55,56	44,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

La participación de las mujeres en los cargos de vocalías es baja en los tres primeros períodos con un porcentaje del 16 % en 1991-1995, disminuye a su porcentaje mas bajo del 8 % en el siguiente período y se eleva en los dos siguientes colocándose en un 20 % y 32 % respectivamente. Es luego de la ley de cupo femenino que se eleva al 44 % para colocarse a valores cercanos a los mínimos fijados por la ley del 32 % en el último período (Tabla N° 19).

El tramo de la comisión revisora de cuentas presenta valores elevados de participación de mujeres que van del 33,3 % al 66,7 %, salvo en el período 1999-2003 que baja considerablemente al 16,3 %.

En el tramo de los congresales se visualiza una dispar participación de las mujeres previos a la ley, con valores que van del 7,1 % al 41,7 % para luego elevarse al 50 % en 2007-2011 y al 43,8 % en el último período (Tabla N° 20).

**Tabla N° 20.** Totales y porcentajes. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Mendoza. Delegados/as congresales. Período 1991-2015.

<b>PERIODO</b>	<b>CDP</b>	<b>CONGRESALES</b>			
	<b>Mendoza</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
1984-1987					
1987-1991	Sec. Mendoza				
1991-1995	CDPM	13	1	92,9	7,1
1995-1999	CDPM	9	5	64,3	35,7
1999-2003	CDPM	12	2	85,7	14,3
2003-2007	CDPM	7	5	58,3	41,7
<b>2007-2011</b>	<b>CDPM</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPM.</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>56,2</b>	<b>43,8</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 90	<u>56</u>	<u>26</u>	<u>68,3</u>	<u>31,7</u>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

- Con respecto a la permanencia de las mujeres en los cargos del secretariado se pudo analizar que las 24 secretarías ocupadas por mujeres en el total de períodos analizados, fueron ocupados por 18 mujeres de la siguiente forma:

- 1 mujer ocupó cargos en tres períodos, 2 en la Sec. General y 1 en la Sec. General Adjunta.
- 1 mujer ocupó cargos en tres períodos, 2 en la Sec. de Actas y 1 en la Sec. de Acc. Política.
- 1 mujer ocupó cargos en tres períodos en la Sec. Administrativa.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, 1 en la Sec. Gremial y 1 en la Sec. de Actas.

Es decir que solo 4 mujeres tuvieron continuidad. Las 14 mujeres restantes no tuvieron permanencia ni continuidad en el secretariado.

#### 8.1.3.6. Consejo Directivo Provincia Jujuy (CDPJ)

En la provincia de Jujuy la relación entre los sexos de los/ afiliados/as a la ATE es:

Mujeres: 56 %

Hombres: 44 %

No contando con los datos reales del tramo de vocalías del período 2003-2007 por error de impresión de la boleta electoral que figura en la fuente de datos de la ATE excluirémos para el análisis total del segmento ese período.

Vemos que contando con un porcentaje total de ocupación de cargos del 60 % para los hombres y 40 % para las mujeres, este último oscila en 34,1 % en el primer período, sube al 41,4 % de 1995-1999, al 39,1 % en el siguiente, no contando con el período 2003-2007 (es posible que mantenga la misma tendencia), colocándose en un 41,3 % y 43,4 % en los posteriores a la aplicación de la ley de cupo respectivamente (Tabla N° 21).

**Tabla N° 21.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Jujuy. Asociación de Trabajadores del Estado. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP	DIRIGENTES/AS				
	Jujuy	TOTAL	V	M	%V	%M
1984-1987						
1987-1991	Sec. Jujuy					
1991-1995	CDPJ	41	27	14	65,9	34,1
1995-1999	CDPJ	41	24	17	58,6	41,4
1999-2003	CDPJ	46	28	18	60,9	39,1
2003-2007	CDPJ	21	10	11		
<b>2007-2011</b>	<b>CDPJ</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>58,7</b>	<b>41,3</b>
<b>2011-2015</b>	<b>CDPJ</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>56,6</b>	<b>43,4</b>
<b>TOTALES</b>	Total secret. 75	241	142	105	60,8	39,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

Ahora bien, veamos que pasa en los distintos tramos.

Si observamos el tramo del secretariado (Tabla N° 22), los porcentajes de ocupación de cargos por parte de las mujeres aumenta en los dos primeros períodos con respecto a los valores totales colocándose en el período 1991-1995 en un 50 % y 50 % para cada sexo, y en un 60 % para las mujeres en el período 1995-1999. En los dos períodos siguiente baja considerablemente al 33,3 % en 1999-2003 y a un 30 % en el 2007-2009. Luego de la ley de

cupo femenino 2009-2011 y 2011-2015 se estabiliza en un 40 %, valores más altos que los dos períodos anteriores.

**Tabla N° 22.** Número y porcentaje. Varones/mujeres. Consejo Directivo Provincial de Jujuy. Asociación de Trabajadores del Estado. Secretarías, Vocalías y Comisión Revisora de cuentas. Período 1991 a 2015.

PERIODO	CDP	SECRETARIAS				VOCALIAS				REVISORA				
	Jujuy	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	
1984-1987														
1987-1991	Sec. Jujuy													
1991-1995	CDPJ	5	5	50	50	17	8	68	32	5	1	83,3	16,7	
1995-1999	CDPJ	4	6	40	60	17	8	68	32	3	3	50	50	
1999-2003	CDPJ	10	5	66,7	33,3	13	12	52	48	5	1	83,3	16,7	
2003-2007	CDPJ	7	3	70	30	2	3	40	60	1	5	16,7	83,3	
<b>2007-2011</b>	<b>CDPJ</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	
<b>2011-2015</b>	<b>CDPJ</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>	
<b>TOTALES</b>	Total secret.	75	44	31	58,7	41,3	89	39	69,5	30,5	18	18	50	50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

En el tramo de las vocalías se observan porcentajes iniciales de ocupación de cargos por parte de las mujeres en los dos primeros períodos, cercanos al piso mínimo fijado por la ley con posterioridad, e inferiores a los de las secretarías. Luego en 1999-2003 se elevan al 48 % al bajar considerablemente los cargos ocupados por mujeres en ese mismo período. También en este tramo, se estabilizan los valores en un 40 % y 36 % en los períodos posteriores a la ley de cupo (Tabla N° 22).

El tramo de la comisión revisora de cuentas es más dispar en porcentajes de ocupación de cargos de las mujeres que los anteriores; van sucesivamente del 16,7 %, 50 %, 16,7 %, 83,3 %, 50 % y 83,3 % respectivamente en cada uno de los períodos.

En este segmento es llamativo que la alta participación de mujeres baja considerablemente en el tramo de los/as congresales, colocándose en un 29 % en los valores totales, siendo inexistentes las mujeres en el primer período en el que se contaba con paridad en las secretarías; el 25 % en el segundo, elevándose al 40 % en el tercer y cuarto período, colocándose en un 20 % y 37,5 % luego de la aplicación de la ley (Tabla N° 23).

**Tabla N° 23.** Totales y porcentajes. Varones y mujeres. Consejo Directivo Provincial de Jujuy. Delegados/as congresales. Períodos 1991-2015.

PERIODO	CDP Jujuy	CONGRESALES				CONGRESALES SUPLENTE				
		V	M	%V	%M	V	M	%V	%M	
1984-1987										
1987-1991	Sec. Jujuy									
1991-1995	CDPJ	4	0	100	0	2	2	50	50	
1995-1999	CDPJ	3	1	75	25	3	1	75	25	
1999-2003	CDPJ	3	2	60	40	4	1	80	20	
2003-2007	CDPJ	3	2	60	40	4	1	80	20	
<b>2007-2011</b>	<b>CDPJ</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	
<b>2011-2015</b>	<b>CDPJ</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62,5</b>	<b>37,5</b>	
<b>TOTALES</b>	Total secret.	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>67,7</b>	<b>32,5</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes de Boletas electorales.

Sector Afiliaciones. Asociación de Trabajadores del Estado.

V= Varones

M= Mujeres

- Con respecto a la permanencia de las mujeres en cargos del secretariado se observó que, los 31 cargos del secretariado ocupados por mujeres en todos los períodos analizados, fueron ocupados por 20 mujeres de la siguiente forma:

- 1 mujer ocupó cargos en cinco períodos, cuatro de ellos en la Sec. Gremial y uno en la Sec. de Organización.
- 1 mujer ocupó cargos en cuatro períodos en la Sec. Administrativa.
- 1 mujer ocupó cargos en tres períodos, 1 en Acción Social, 1 en Sec. de Actas y 1 en Sec. de Asuntos Provinciales.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos, 1 en Sec. de Actas y 1 en Sec. de Prensa.
- 1 mujer ocupó cargos en dos períodos en la Sec. de Formación.

Es decir que, solo 5 mujeres tuvieron continuidad en los cargos y 15 mujeres no tuvieron permanencia en los cargos del secretariado.

#### **8.1.4. Relación entre varones y mujeres en los delegados de base.**

De los datos aportados por la Secretaría de Organización de la ATE, de una muestra tomada sobre delegados de los sectores de trabajo de todo el país, podemos ver la siguiente relación entre los sexos en este segmento:

Total de delegados analizados: 4009

Porcentaje de Varones: 54,7 %

Porcentaje de Mujeres: 45,3 %

#### **8.2. Análisis total de cargos ocupados por varones y mujeres en las conducciones y períodos de tiempo investigados. Impacto de la ley de cupo.**

-En el segmento del CDN tenemos que sobre el total de 76 cargos del secretariado nacional en todos los períodos analizados que van de 1984 a 2015, de ellos 68 fueron ocupados por varones y 8 por mujeres.

Es decir que en el secretariado del CDN desde la recuperación democrática hasta la fecha, el 89,59 % de los cargos fueron ocupados por V y solo el 10,5 % por M.

Ahora bien. Si tomamos solo el período de tiempo posterior a la aplicación de la ley de cupo, encontramos que del total de las 18 secretarías de ambos períodos, 2007-2011 y 2011-2015, 12 son ocupadas por V y 6 por M.

Es en este segmento de la conducción nacional del gremio, en que la ley de cupo impacta en forma mas contundente elevando el porcentaje de ocupación de cargos por parte de las mujeres al 33,3 %, valores mínimos fijados por la ley.

Los 8 cargos ocupados por mujeres en todo el período analizado son: Sec. de Acción Social, Sec. Administrativa, repitiéndose la Sec. de Organización, Sec. de Finanzas y Sec. de Formación en los dos últimos períodos por distintas mujeres.

-En el segmento del CDCABA observamos que de los 120 cargos del secretariado en todos los períodos analizados 1984-2015, 101 fueron ocupados por V y 19 por M.

Lo que representa que en el secretariado del CDCABA desde 1984 hasta la actualidad, el 84,2 % de los cargos fueron ocupados por varones y solo un 15,8 % por mujeres.

Tomando los períodos a partir de la implementación de la ley de cupo vemos que del total de los 30 cargos del secretariado, el 66,7 % son ocupados por varones y el 33,3% por mujeres elevando a más del doble la participación de las mismas.

-Tomando la totalidad de los CDP analizados, contabilizamos un total de 535 secretarías en el conjunto de los períodos analizados 1991 a 2015 de los cuales 375 son ocupados por varones y 160 por mujeres, significando un porcentaje total de ocupación de cargos del secretariado por parte de los varones de un 70,1 % mientras que la mujeres ocupan el 29,9 % de los cargos del secretariado.

Ahora bien, si analizamos el impacto que la aplicación de la ley de cupo tuvo en el total de las secretarías de los CDP analizados, vemos que, de las 180 secretarías existentes en total en los períodos 2007-2011 y 2011-2015 (posteriores a la aplicación de la ley de cupo), los porcentajes de relación entre los sexos se modifican en un 62,2 % para los varones y un 37,8 % para las mujeres, colocándose en el conjunto por encima de los porcentajes mínimos establecidos por la ley, con las características en cada segmento y sector analizadas en su momento.

### **8.3. Tipo de cargos ocupados por las mujeres en el tramo del secretariado.**

Cada cuerpo orgánico de la ATE, es elegido por el voto directo y secreto de cada uno/a de sus afiliados/as, teniendo la representatividad total o parcial de los/as trabajadores/as según el tipo de órgano a que se refiere. Así se conforman las conducciones con distintas funciones expresadas en secretarías, vocalías, comisiones, representaciones a los congresos, entre otras, como ya lo fuimos analizando.

Las secretarías tienen distintas funciones de acuerdo a lo descrito en el estatuto de la organización (ATE. Estatuto. 2006: p 26 a 34 y 38 a 40).

Si bien cada cargo es importante en su responsabilidad y en conjunto conforman un todo que articuladamente deben actuar como equipo de trabajo, cumpliendo las responsabilidades que los/as trabajadores/as les delegaron, se visualizan entre las secretarías distintos niveles de responsabilidad otorgados por el estatuto, con diversas funciones relacionadas con objetivos.

Para su análisis las agruparemos en: político-gremiales-organizativos, administrativo-financieros y formativos-comunicacionales-acción social.

De las 172 secretarías ocupadas por mujeres en todos los períodos y segmentos analizados vemos cuáles son en porcentajes y tipo de cargos los que mayoritariamente son ocupados por las ellas:

Secretaría de Actas:	16,9%
Secretaría Administrativa:	16,3%

Secretaría de Finanzas:	9,9%
Secretaría de Acción Social:	8,7%
Secretaría de Prensa y Comunicación:	7,6%
Secretaría Pro Administrativa:	6,4%
Secretaría de Formación:	5,2%
Secretaría de Asuntos Provinciales:	5,2%
Secretaría Gremial:	4,6%
Secretaría Pro Finanzas:	4,1%
Secretaría General:	3,5%
Secretaría de Acción Política:	3,5%
Secretaría del Interior:	2,9%
Secretaría General Adjunta:	1,7%
Secretaría Pro Gremial:	1,7%
Secretaría de Organización:	1,7%

Si agrupamos los cargos por funciones comunes con determinados objetivos como lo hicimos anteriormente, podemos decir que:

- Los cargos **administrativos financieros**, que nuclean 5 secretarías, son los más ocupados por las mujeres, concentrando al 53 %.

- Los cargos **formativo-comunicacional-acción social**, que nuclean solo 3 secretarías, pero les siguen en porcentajes de ocupación a las secretarías del anterior grupo, corresponden al 21,5 % del total de cargos ocupados por las mujeres.

- Los cargos **político-gremial-organizativos**, que agrupan a la mayor cantidad de secretarías (8), tienen los menores porcentajes de ocupación por parte de las mujeres, concentrando del total al 24,8 %.

**Cargos administrativo-financieros: 53,6 %**

Secretaría de Actas:	16,9%
Secretaría Administrativa:	16,3%
Secretaría de Finanzas:	9,9%
Secretaría Pro Administrativa:	6,4%
Secretaría Pro Finanzas:	4,1%

**Cargos formativo-comunicacional-acción sociales: 21,5%**

Secretaría de Acción Social:	8,7%
Secretaría de Prensa y Comunicación:	7,6%
Secretaría de Formación:	5,2%

**Cargos político-gremial-organizativos: 24,8%**

Secretaría de Asuntos Provinciales:	5,2%
Secretaría Gremial:	4,6%
Secretaría General:	3,5%
Secretaría de Acción Política:	3,5%
Secretaría del Interior:	2,9%
Secretaría General Adjunta:	1,7%
Secretaría Pro Gremial:	1,7%
Secretaría de Organización:	1,7%

Como se puede observar los mayores porcentajes de cargos ocupados por mujeres en el universo investigado corresponden en primer lugar a funciones cuyos objetivos están dirigidos a cuestiones administrativo financieras de la organización con un porcentaje del 53,6 %, encontrando los mayores lugares en las Secretarías de Actas con un 16,9 % y la Secretaría Administrativa con un valor similar del 16,6 %. En tercer lugar se encuentra la Secretaría de Finanzas con 9,9 %. Y luego dos secretaría afines a las anteriores, Secretaría Pro Administrativa con 6,4 % y Secretaría Pro Finanzas con 4,1 %.

Siguiendo con este análisis se puede visualizar que el tipo de cargos ocupados por mujeres luego de los administrativo-financieros, están relacionados con funciones agrupadas como formativo-comunicacional- acción social con un 21,5 %, correspondiendo el mayor porcentaje a la Secretaría de Acción Social con el 8,7 %, seguida por la Secretaría de Prensa y Comunicación con el 7,6 % y la Secretaría de Formación con 5,2 %.

Finalmente encontramos que, proporcionalmente por la cantidad de secretarías que agrupa, las mujeres ocupan en menor porcentaje cargos relacionados con la esencia político, gremial y organizativa del sindicato, con un 5,2 % en la Secretaría de Asuntos Provinciales (hoy eliminada); siguiendo con una diferencia cuatro veces menor que la secretaría de Actas, la mas ocupada por mujeres, está la Secretaría Gremial con un 4,6 %. Solo el 3,5 % de los cargos ocupados por mujeres del universo analizado corresponden a la Secretaría General al

igual que a la Secretaría de Acción Política. El 2,9 % a la Secretaría del Interior y el 1,7 % a las Secretaría General Adjunta, Secretaría Pro Gremial y Secretaría de Organización.

#### **8.4. Percepción de varones y mujeres dirigentes/as de ATE acerca de la participación de las mujeres en la organización.**

A partir de la encuesta realizada en forma personal o enviada vía mail, se obtuvieron los resultados, que se presenta a continuación. Cabe destacar que la misma se hizo en forma anónima, registrando solo los datos personales de los/as encuestados y que habiendo sido enviada vía mail a alrededor de 100 varones y mujeres de la organización, solo respondieron a la misma por esa vía, 7 varones y 8 mujeres.

De las 36 encuestas realizadas 16 corresponden a mujeres (44.4 %), 18 a hombres (50 %) y 2 (5,6 %) no contestaron datos personales, por lo que serán registrados como “no sabe/no contesta” (ns/nc).

##### **8.4.1. Datos personales de los/as encuestados/as.**

###### *8.4.1.1. Edad*

Como se puede observar el 58,3 % de los/as encuestados/as pertenecen a la franja etárea de 45 a 60 años, siendo mayor el porcentaje de mujeres que de varones (61,9 % M y 38,1 % V); el 19,4 % tienen entre 35 y 45 años (71,4 % V y 28,6 % M), el 11,1 % son varones de más de 60 años y solo el 5,6 % tienen entre 25 a 35 años en igual proporción de varones y mujeres (Tabla N° 24)

**Tabla N° 24.** Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Edad.

	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
VARIABLE	36	16	18	2		44,4	50	5,6
EDAD								
25 a 35	2	1	1		5,6	50	50	
35 a 45	7	2	5		19,4	28,6	71,4	
45 a 60	21	13	8		58,3	61,9	38,1	
más 60	4		4		11,1		100	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

#### 8.4.1.2. Sexo

Del total de dirigentes/as encuestados el 50 % son varones y el 44 % son mujeres. El 5,6 % corresponde a “no sabe/ no contesta” (Tabla N° 25).

**Tabla N° 25.** Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Sexo.

	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%ns/nc
Mujeres	16	16		2	44,4	5,6
Varones	18		18		50	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

#### 8.4.1.3. Cargo

El 30,5 % de los/as encuestados/as son dirigentes/as de Consejos Directivos provinciales, de los cuales el 72,7 % son V y el 27,3 % son M.

El 19,4 % son delegados/as, el 16,7 % son integrantes del Consejo Directivo Nacional, el 30,5 % son dirigentes de los Consejos Directivos Provinciales, el 13,9 % son dirigentes/as de Seccionales, el 8,3 % no ocupa cargo actualmente en la conducción y el 5,5 % son congresales en las proporciones de M y V que se observa en la Tabla N° 26.

**Tabla N°26.** Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Cargos dirigenciales.

CARGO	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
CDN	6	2	4		16,7	33,3	66,7	
CDP	11	3	8		30,5	27,3	72,7	
Seccional	5	4	1		13,9	80	20	
delegada/o	7	5	2		19,4	71,4	28,6	
congresal	2	2	0		5,5	100	0	
ninguno	3	1	2		8,3	33,3	66,7	
ns/nc	1	0	1		2,7	0	100	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

#### 8.4.1.4. Años de militancia en ATE

El 44,4 % de los/as encuestados/as tienen mas de 20 años de militancia, el 22,2 % entre 10 y 20 años, el 13,9 % entre 5 y 10 y el 8,3 % entre 1 y 5 años (Tabla N° 2

**Tabla N° 27.** Encuesta. Datos de los/as dirigentes/as encuestados. Años de militancia.

AÑOS MILITANCIA	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
1 a 5	3	2	1		8,3	66,7	33,3	
5 a 10	5	3	2		13,9	60	40	
10 a 20	8	4	4		22,2	50	50	
más 20	16	6	10		44,4	37,5	55,5	
ns/nc	2	1	1		5,5	50	50	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

**En base a los datos presentados podemos señalar que la población encuestada es en proporciones casi iguales de mujeres y varones, mayoritariamente de más 45 años de edad, que ocupan cargos de conducción, con muchos años de experiencia y militancia en la organización. Por lo tanto no refleja la percepción de las nuevas generaciones ni de los delegados de sectores.**

#### **8.4.2. Análisis de las respuestas**

##### *8.4.2.1. Participación (Tabla N° 28).*

###### 8.4.2.1.1. Participación numérica

El 30,6 % de los/as encuestados consideran que varones y mujeres participan en ATE en igual número. De es porcentaje total el 81,8 % son V y el 18,2 % son M.

Del total de encuestados/as, el 69,4 % opina que varones y mujeres no participan en ATE en igual número. De este grupo, el 56 % son M y 44 % son V.

###### 8.4.2.1.2. Acceso a los cargos

El 47,2 % de los/as encuestados/as opina que tanto varones como mujeres tienen la posibilidad de acceder a los mismos cargos. De ese porcentaje el 64,7 % fueron V y 35,3 % fueron M.

El 52,8 % opina que no tienen la misma posibilidad de acceder a los mismos cargos de los cuales el 52,6 % son M y el 47,4 % son V.

###### 8.4.2.1.3. En las decisiones

El 44,4 % de los/as encuestados/as opina que varones y mujeres participan de forma igualitaria en la toma de decisiones. De ese porcentaje el 68,8 % son V y el 31,2 % son M.

El 50 % del total opina que varones y mujeres no participan en forma igualitaria en la toma de decisiones. De este porcentaje el 55,6 % son M y 44,4 % son V.

Un 5,6 % agrega a la pregunta “mas o menos” de los cuales una es una M y uno es V.

**Tabla N° 28.** Encuesta. Respuestas: Uds. considera que en ATE tanto V como M participan: 1.1 en igual número. 1.2 tienen la posibilidad de acceder a los mismos cargos. 1.3 de forma igualitaria en las decisiones.

PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD		TOTALES	M	V	%Totales	%M	%V
1.1 en							
numero	si	11	2	9	30,5	18,2	81,8
	no	25	14	11	69,4	56	44
1.2 en							
cargos	si	17	6	11	47,2	35,3	64,7
	no	19	10	9	52,8	52,6	47,4
1.3 en las							
decisión	si	16	5	11	44,4	31,2	68,8
	no	18	10	8	50	55,6	44,4
	mas o menos	2	1	1	5,6	50	50

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

**De lo que podemos concluir que el 50 % de los/as encuestados opinan que varones y mujeres no tiene las mismas posibilidades de acceder a los mismos cargos y que no participan igualitariamente en la toma de decisiones. Se eleva a casi un 70 % los que opinan que no participan en igual número.**

Ahora bien. Es interesante observar que del universo restante que opinan que sí lo hacen en forma igualitaria, el 81,8 %, el 64,7 % y el 68,8 % para la primera, segunda y tercer respuesta respectivamente, son varones.

**Es decir que son los varones los que en mayor porcentaje opinan que hay mayor igualdad en la participación entre varones y mujeres.**

*8.4.2.2. Opinión acerca de los cargos en que las mujeres participan más frecuentemente.*

La segunda pregunta de la encuesta se refirió a la opinión acerca de qué cargos consideraban que las mujeres participan más frecuentemente. Fue abierta por lo que no se puso límites a la cantidad de opciones elegidas.

A continuación colocamos el listado de respuestas de acuerdo a las opiniones dadas por los/as entrevistados/as ordenadas por mayores porcentajes y los datos obtenidos en la investigación realizada a través de las boletas electorales de los segmentos de conducción analizados anteriormente.

Si observamos los valores porcentuales mayores al 10 % vemos que la creencia de los encuestados se refiere a que las mujeres ocupan en primer lugar la Secretaría de Acción Social, luego Actas, Formación y Administrativa. Es decir que se ponderan las referidas a la acción social y formativa en primer lugar y casi al mismo nivel las administrativas financieras.

<b>Cargos ocupados surgidos en la investigación:</b>		<b>Opinión de V y M en la encuesta:</b>	
Secretaría de Actas:	16,9	Secretaría de Acción Social:	17,8
Secretaría Administrativa:	16,3%	Secretaría de Actas:	14,4
Secretaría de Finanzas:	9,9%	Secretaría de Formación:	11,9
Secretaría de Acción Social:	8,7%	Secretaría Administrativa:	11,9
Sec. de Prensa y Comunicación :	7,6%	Secretaría Pro Administrativa:	7,6
Secretaría Pro Administrativa:	6,4%	Secretaría de Finanzas:	5,9
Secretaría de Formación:	5,2%	Secretaría Pro Finanzas:	5,1
Sec. de Asuntos Provinciales:	5,2%	Secretaría General Adjunta:	5,1
Secretaría Gremial:	4,6%	Secretaría de Organización:	5,1
Secretaría Pro Finanzas:	4,1%	Secretaría de Prensa y Comunicación:	3,4
Secretaría General:	3,5%	Secretaría Pro Gremial:	2
Secretaría de Acción Política:	3,5%	Secretaría Pro Gremial:	1,7
Secretaría del Interior:	2,9%	Secretaría General:	0,8
Secretaría General Adjunta:	1,7%	Secretaría de Acción Política:	0,8
Secretaría Pro Gremial:	1,7%		
Secretaría de Organización:	1,7%		

Ahora bien. Si agrupamos las secretarías como lo hicimos anteriormente por objetivos afines, encontramos que de acuerdo a la opinión de los/as encuestados/as los cargos que mayoritariamente ocupan las mujeres son los referidos al área administrativo-financiero con un 44,9 % del total de las opiniones. De ese 44,9 % el 52,8 % corresponde a la opinión de varones y un 41,5 % a mujeres (Tabla N° 29). Esta opinión coincide con los datos

cuantitativos surgidos de las conducciones analizadas, pero con una menor ponderación, ya que aquellos le otorgaban a este grupo de secretarías el 53,6 % de ocupación de cargos por parte de las mujeres.

**Administrativo-financiero: 44,9% de los cuales el 41,5 son M y el 52,8 son V.**

**Tabla N° 29.** Encuesta. Porcentajes opinión cargos ocupados por mujeres más frecuentemente. Agrupados por función: Administrativa-financiera.

	%Total	%M	%V	%ns/nc
Administrativa	11,9	42,9	42,9	14,2
Pro Administrat.	7,6	44,4	55,6	
Finanzas	5,9	28,6	57,1	14,3
Pro finanzas	5,1	33,3	66,7	
Actas	14,4	47,1	52,9	
Totales	44,9	41,5	52,8	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

ns/nc= no se conoce sexo.

Luego encontramos que, la opinión de los encuestados se refiere a que, en segunda instancia, las mujeres ocupan secretarías relacionadas con las funciones formativo-comunicacional-acción social con un porcentaje del 39 %, de los cuáles el 45,6 % son M y el 52,1 % son V (Tabla N° 30). Relacionando estos valores con los datos cuantitativos obtenidos, podemos observar que los/as dirigentes/as encuestadas otorgan a este grupo de secretarías una ponderación de ocupación por parte de las mujeres que casi duplica el 21,5 % surgido de las conducciones analizadas.

**Cargos formativo-comunicacional-acción social: 39% de los cuales 45,6 % son M y 52,1% son V.**

**Tabla N° 30.** Encuesta. Porcentajes opinión cargos ocupados por mujeres más frecuentemente. Agrupados por función: formativo-comunicacional-acción social.

	%Total	%M	%V	%ns/nc
Acción Social	17,8	47,6	47,6	4,8
Formación	11,9	42,9	57,1	
Comunicación	3,4	50	50	
Previsión Social	5,9	42,9	57,1	
Totales	39	45,6	52,1	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la Investigación.

Solo el 16,1 % opinaron que las mujeres ocupan mas frecuentemente secretarías relacionadas con las funciones político-gremial-organizativo, de cuyas opiniones el 31,6 % son M y el 68,4 % son V (Tabla N° 31). Aquí es significativo apuntar que el porcentaje otorgado a estas secretarías es marcadamente inferior a los datos surgidos del análisis cuantitativo de las conducciones investigadas cuyo porcentaje fue del 24,8 % para este grupo de secretaría ligadas más a la política sindical, por lo que la percepción es que la mujeres están mas distantes aún de estas secretarías de lo que la investigación pudo mostrar. Opinión sostenida más significativamente por mujeres. Es decir que los hombres opinan que las mujeres tienen mayor participación en las secretarías mas ligadas a la esencia político-gremial del sindicato que las propias mujeres.

**Político-gremial-organizativo: 16,1 % de los cuales el 31,6% de las opiniones son de mujeres y el 68,4 % son de varones.**

**Tabla N° 31.** Encuesta. Porcentajes opinión cargos ocupados por mujeres más frecuentemente. Agrupados por función: político-gremial-organizativo.

	%Total	%M	%V
General	0,8	0	100
Adjunta	5,1	16,7	83,3
Gremial	1,7	100	
Pro gremial	2,5	33,3	66,7
Organización	5,1	33,3	66,7
Acción Política	0,8	0	100
Totales	16,1	31,6	68,4

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

#### 8.4.2.3. *¿La participación de las mujeres aporta cambios en las prácticas de la organización?*

Con respecto a si la participación de las mujeres introduce cambios en las prácticas de la organización el 69,4 % contestó afirmativamente de los cuales el 52 % son mujeres, el 44 % son varones y un 4 % de sexo desconocido. El 30,6 % opinó en forma negativa de los cuales la mayoría son varones con un 63,6 %, un 27,3 % son mujeres y un 9,1 % no conocemos su sexo.

Además un 50 % de los encuestados pudo precisar qué cambios se operan con la participación de las mujeres (Tabla N° 32).

**Tabla N° 32.** Encuesta. Respuestas: la participación de las mujeres introduce cambios en las prácticas de la organización.

CAMBIOS	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
si	25	13	11	1	69,4	52	44	4
no	11	3	7	1	30,6	27,3	63,6	9,1
cuáles	18	10	7	1	50	55,6	38,9	5,6

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

Es decir que casi el 70 % de los/as encuestados/as opinan que se producen cambios en las prácticas con la participación de las mujeres, en porcentajes similares tanto varones como mujeres.

El 50 % del total de los/as encuestados/as puedo especificar qué cambios opina que introduce la participación de las mujeres en el sindicato. De ese porcentaje el 55,6 % son mujeres, el 38,9 % son varones y el 5,6 % no se conocen sus datos personales (Tabla N° 32 como ns/nc).

Las mujeres señalan cuestiones vinculadas a las prácticas y concepciones al interior del sindicato como el “aporte a una mayor democratización” opinando que “antes decidían solo los varones en todas las cuestiones” o “sinceramiento en la discusión”, aportando una “dinámica mas movilizadora”, o cuestiones vinculadas a roles de género y su discusión, como el aportar una mirada diferente desde rol particular de género, en este caso de la “mujer militante, trabajadora y madre en la mayoría de los casos”, contribuyendo además a “interpelar el poder y cuestionar el rol asignado (a las mujeres), a revisar las prácticas patriarcales naturalizadas, incluyendo la perspectiva de género en las luchas sindicales como la equidad entre los sexos en la lucha por igual trabajo/ igual salario/ iguales condiciones laborales.

Otro aspecto destacado por las mujeres es su aporte con características consideradas por ellas mas particulares de las mujeres, como ser su forma de “construir con diversidad de concepciones”, una “visión mas integradora”, aportando a “humanizar la relación entre pares”, una “impronta distinta del compromiso”, “mayor preocupación por la resolución de los problemas” e “integrando a sus prácticas sindicales a sus hijos y sus roles familiares”. Como falencia opinan que “en la orgánica no se produjeron cambios profundos” y que “falta que las mujeres asuman la responsabilidad de pelear por sus derechos” ya que el tema es “la construcción de los sujetos para el cambio”.

En relación a esta misma pregunta de la encuesta, respecto a cuáles son los cambios que la participación de las mujeres introduce en la organización, los varones señalan algunos aportes referido a las prácticas y concepciones en la organización como que la “presencia de las mujeres obliga a replanteo y reposicionamiento frente a la visión machista y dominante de patrones y compañeros”, “genera más debate interno” diversificando el debate y aportando otras miradas; su participación aporta otras temáticas, tomando mas “relevancia los temas de igualdad y género”, “reivindicando el papel de la mujer, trabajadora y militante”, “aportan a la integralidad de la clase ya que todos (varones y mujeres) somos trabajadores”.

También con respecto a lo organizativo los varones opinan que las mujeres “aportan sistematización de métodos y prácticas de funcionamiento y más organización” hacia el interior del sindicato. La presencia de las mujeres dicen que los “obliga a cuidar actitudes, comportamientos y a guardar las formas (respeto y consideración)”.

Opinan también que las mujeres tienen “mayor sensibilidad” y “capacidad de construcción de afectos” y que aún hoy en la vida sindical, “son ajenas a la toma de decisiones”.

*8.4.2.4. ¿La participación de las mujeres aporta nuevas reivindicaciones en la lucha sindical?*

Con respecto a si la participación de las mujeres introduce nuevas reivindicaciones en la lucha sindical que aporten a mejorar las condiciones de vida de la mujer trabajadora se observan similares porcentajes que en la anterior respuesta. El 66,7 % opinan que si, de los que el 58,3 % son mujeres y el 41,7 % son varones (Tabla N° 33).

El 30,6 % opina que no aporta nuevas reivindicaciones, pero aquí lo llamativo es que el 72,7 % son varones, el 18,2 % son mujeres y el 9,1 % no aportó datos personales.

**Tabla N° 33.** Encuesta. Respuestas: la participación de las mujeres introduce nuevas reivindicaciones en la lucha sindical.

REIVINDICACIONES	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
si	24	14	10		66,7	58,3	41,7	
no	11	2	8	1	30,6	18,2	72,7	9,1
ns/nc	1	0	0	1	2,7	0	0	100
cuáles	21	14	7		58,3	66,7	33,3	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

Por lo tanto, casi el 57 % de los/as encuestados/as opinan que la participación de las mujeres aporta nuevas reivindicaciones a los reclamos sindicales, observando también que los que opinan en forma negativa, la mayoría son varones.

El 58,3 % del total de los/as encuestados/as pudo precisar cuáles son esas reivindicaciones de los cuáles el 66,7 % son mujeres y el 33,3 % son varones.

Con respecto a si la participación de las mujeres introduce nuevas reivindicaciones en la lucha sindical que aporten a mejorar las condiciones de la mujer trabajadora, las mujeres opinaron coincidentemente que “aportan cuestiones que si no lo hacen las mujeres, nadie las toma por ellas” como la “mirada de género en la problemática laboral” como los regímenes de licencias, las condiciones de trabajo, la reivindicación de Igual Trabajo/Igual Salario, “su cuidado como mujer trabajadora y el cuidado de otros y otras”, “fijando metas de derechos de género no resueltos en los lugares de trabajo”.

También con respecto a otras reivindicaciones, las mujeres señalan que su participación introduce en el sindicato la “lucha por jardines materno/paternales en los lugares de trabajo, centros de estudio, barrios, por el cuidado y educación de los hijos”, “espacios de cuidado para los hijos en el sindicato”, el “reclamo de políticas públicas de protección contra abuso y violencia de género, la “lucha por el derecho a la salud reproductiva, a decidir sobre su cuerpo, “por la legalización del aborto seguro y gratuito para no morir”.

Reivindicar derechos básicos de cuidado como las guarderías materno-paternales estatales o en los lugares de trabajo, barrios, lugares de estudio; escuelas estatales de educación integral de doble jornada para los/as niños/as; igual trabajo- igual salario; salarios acordes a la canasta familiar; terminar con el trabajo precario etc., forman parte de la defensa de los derechos de la clase trabajadora en su conjunto. Pero seguramente para la mujer trabajadora significan la garantía de derechos mínimos que la coloquen en el camino de una mayor equidad de género.

Con respecto a las cuestiones pendientes señalan que “se revierte paulatinamente el proceso de inequidad” pero que “se debaten derechos pero no se llevan aún al reclamo sindical”. La participación, dice otra mujer, “aporta en general sin importar género”.

Con relación a si la participación de las mujeres introduce nuevas reivindicaciones en la lucha sindical que aporten a mejorar las condiciones de la mujer trabajadora, los varones señalaron que se suman “reivindicaciones de las mujeres en general y de las compañeras en el sindicato”, incorporando derechos por la igualdad de género como la “igualdad en el acceso a los cargos públicos, igualdad de salarios y condiciones de trabajo, igualdad de trato,

licencias”, “derechos relacionados con la maternidad y lactancia”; también aportan a la pelea por los “derechos de los pueblos originarios”.

La participación de las mujeres “aporta a solucionar situaciones de género como maltrato y acoso”.

Se señala además la opinión de que su participación “no aporta nuevas reivindicaciones pero si puntos de vista desde la mirada de género”, incluyendo como característica de las mujeres su “lealtad y compromiso”.

#### 8.4.2.5. ¿Son diferentes las prácticas entre varones y mujeres?

Con respecto a la pregunta número cinco con respecto a si las prácticas de las mujeres son diferentes a las de los varones, el 55,6 % opinó que son diferentes, cuyo porcentaje guarda relación de paridad entre las respuestas de ambos sexos.

El 44,4 % opinó que no son diferentes, en la misma relación anterior de porcentajes entre mujeres y varones y un 12,5 % perteneciente a encuestados/as sin datos personales.

Aquí se puede visualizar que la opinión está dividida con un pequeño porcentaje que opina a favor de que las prácticas entre varones y mujeres son diferentes.

**Tabla N° 34.** Encuesta. Respuestas: las prácticas de varones y mujeres son diferentes.

DIFERENTES PRÁCTICAS	TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
si	20	10	10		55,6	50	50	
no	16	7	7	2	44,4	43,8	43,8	12,5
ns/nc								
especif	15	9	6		41,7	60	40	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

El 41,7 % pudo especificar en qué se diferencian siendo las mujeres las que mas elementos aportaron en un porcentaje del 60 % (Tabla N° 34).

Con respecto a la diferencia entre las prácticas de varones y mujeres, éstas últimas señalaron que se basa en que son diferentes los roles entre ambos, teniendo la mujeres, entre otros, “el rol de militante, trabajadora, cuidadora de la familia” o que desde que nacemos “las mujeres nos construimos para contener, los hombres se construyen para dirigir”. Otras opiniones estuvieron ligadas a características de las mujeres y su aporte a la vida y a la organización del sindicato “es mas directa, no anda con vueltas”, “es mas firme en las

decisiones, tiene mas determinación” o que “tienen una visión más integradora y amplia lo que permite construir la organización más horizontal” o que “construye lazos de acuerdos desde lo afectivo de más permanencia en el tiempo” o “que liga la organización con el cuidado”.

Señalan también que a diferencia de “los hombres cuya forma se basa en el protagonismo personal, las mujeres buscan verse reflejadas en las otras y así construyen con las otras”. Opinan como aspectos negativos “a veces la mujer es sumisa a la jerarquía masculina” o “reproduce patrones de conductas sexistas”.

Con respecto a si las prácticas de las mujeres son diferentes a las de los varones, éstos señalaron cuestiones relacionadas con los roles marcando que las prácticas son diferentes “por su rol social de mujer y madre” o relacionadas con las características de las mismas “son más frontales” o que “son excesivamente vehementes, deberían ser más reflexivas”, o que “a veces son más superficiales, otras mas profundas” o “son más desconfiadas”. Opiniones referidas a su aporte al sindicato hablan de que “tienen diferentes metodológicas en la acción frente al conflicto y diferentes formas en la conducción”. Otras opiniones apuntaron que “no hay diferencias; las generales de la vida”.

#### 8.4.2.6. *¿Para lograr una transformación en la participación de las mujeres. (Tabla N° 35)*

##### 8.4.2.6.1. *¿Alcanza con el acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía?*

El 83,3 % opinó que para lograr una transformación en la participación de las mujeres no alcanza con el acceso de las mismas a cargos de mayor jerarquía. De ese porcentaje el 53,3 % es opinión de los varones y el 40 % es de las mujeres y el 6,7 % no se conocen sus datos personales.

Si bien solo el 11,1 % opinó en forma positiva, es decir que, para lograr una transformación en la participación de las mujeres alcanza con el acceso de las mismas a cargos de mayor jerarquía, es significativo observar la amplia diferencia entre ambos sexos en esta respuesta, ya que el 75 % de ese porcentaje lo conforman la opinión de mujeres y solo el 25 % de los varones. Por lo que se observa una mirada mas ligada a las mujeres con respecto a que su acceso a los cargos de mayor jerarquía alcanzaría para lograr transformaciones en su participación.

#### 8.4.2.1.2. ¿Las mujeres deberían organizarse como espacio colectivo?

Con respecto a que si para lograr una transformación en la participación las mujeres deberían organizarse como espacio colectivo el 55,6 % opinó en forma afirmativa, de los cuáles el 50 % son mujeres, el 40 % son varones y del 10 % restante no se conoce sus datos personales (Tabla N° 35).

El 30,6 % opina que, para lograr una transformación en la participación las mujeres no deberían organizarse como espacio colectivo, de cuyo porcentaje, el 63,6 % son varones y el 36,7 % son mujeres.

Existe en esta pregunta un 13,9 % del total de encuestados que no contestan y que en Tabla N° 35 figuran como ns/nc, de los que el 60 % son varones y el 40 % son mujeres.

**Tabla N° 35.** Encuesta. Respuestas: cómo lograr una transformación en la participación de las mujeres.

CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN		TOTALES	M	V	ns/nc	%Totales	%M	%V	%ns/nc
cargos	si	4	3	1		11,1	75	25	
	no	30	12	16	2	83,3	40	53,3	6,7
	ns/nc	2	1	1		5,6	50	50	
	otras								
colectivo	si	20	10	8	2	55,6	50	40	10
	no	11	4	7		30,6	36,7	63,6	
	ns/nc	5	2	3		13,9	40	60	
	otras	19	10	9		52,7	52,6	47,4	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de Encuesta realizada especialmente para la investigación.

Es decir que, la mayoría del total de encuestados/as (83,3 %) opina que para lograr una transformación en la participación de las mujeres no alcanza con que ellas ocupen cargos de mayor jerarquía, un poco mas de la mitad (55,6 %) cree que para ello las mujeres deberían organizarse como espacio colectivo y también un porcentaje similar (52,7 %) aportan otras opciones que veremos a continuación. Dentro del grupo que opina que las mujeres no deberían organizarse como espacio colectivo el mayor porcentaje es de los hombres.

El 52,8 % del total de encuestados/as aportó además otras opiniones, siendo de este porcentaje, el 52,6 % mujeres y el 47,4 % varones.

Con respecto a cómo lograr una transformación en la participación de las mujeres éstas señalaron cuestiones referidas hacia las propia organización de las mujeres como la necesidad de “unirse y solidarizarse por sus derechos” o “tomar conciencia de los propios

derechos” o “generar el colectivo que las identifique”, o “tener voz propia” o “construir acuerdos entre mujeres y con los compañeros”, apuntando que “tienen que organizarse pero sin olvidarse del contexto”.

Las mujeres también apuntaron sus propias dificultades para alcanzar esos objetivos como las referidas a cuestiones estructurales como que el “condicionamiento para formar el colectivo somos las mujeres mismas, estamos acostumbradas a sostener líderes” o “la lucha de las mujeres se toma como pelea sectorial de minorías y no como un problema del conjunto de la clase” o la “falta de cuadros con mirada de género” o cuestiones referidas a las dificultades de “las propias mujeres para organizarse en un espacio común”, “a su diversidad de roles y a su rol familiar” o a la existencia de “celos que a veces divide”.

Hubo también opiniones de las mujeres con respecto a cómo lograr una transformación en su participación relacionadas con los cambios que se necesitan dentro del sindicato como “revisar la construcción de poder: garantizar el protagonismo colectivo o garantizar el protagonismo de algunos” aportar a la “construcción de sujetos sociales” y “generar espacios para concientizar que es una lucha de clase, no de machos” o “trabajar más el concepto de diversidad y género” o “si hubiera secretarías de género cambiaría pero en el debate entre varones y mujeres” o “si creamos una secretaria de género sin organización, se le daría el poder a una o varias compañeras pero no se produciría cambio, se estaría reproduciendo el mismo modelo”, señalando que el sindicato tiene que “ser ejemplo de que otro tipo de relaciones son posibles para mostrar a nuestro pueblo que otro mundo es posible”.

Con respecto a la representatividad las mujeres señalan principios como “exigir mayor porcentaje de cargos para decidir en paridad” así como que “tiene que haber paridad, no ley de cupos”.

Las mujeres señalaron en este tema también cuestiones referidas hacia el conjunto de la sociedad como que “la sociedad se tienen que cambiar de a dos” o que el tema requiere un “cambio cultural”, “avanzar en nuevas prácticas que integren sin desigualdad” y “educar a los/as hijos/as en igualdad de derechos” visualizando que “ahora con las compañeras más jóvenes va a ser diferente” opinando acerca de “nuevos aires y otra forma de pensar” en las nuevas generaciones.

Con respecto a cómo lograr una transformación en la participación de las mujeres, los varones señalaron opiniones referidas a dificultades propias de las mujeres como que “las mujeres ya tienen espacio colectivo” o “a veces tienen duda, son temerosas” o “que se tienen

que concientizar para que se participen sin temor” y que “deberían integrarse mas en la práctica, denunciar menos y hacer valer sus derechos”.

Hubo también aquí opiniones de los varones con respecto a cómo lograr una transformación en la participación de las mujeres relacionadas con los cambios que se necesitan hacia adentro del sindicato y en la sociedad en su conjunto como que “hay que producir cambios culturales” o que “lo importante es la pelea en las prácticas de cambio de reproducción de la cultura machista” o que “es necesario promover cambios culturales en la organización y en la sociedad” referidos a que “la organización debería adecuar formas o métodos que incorpore las diversidades y permita más participación” o que “los espacios colectivos de las mujeres deben contar con niveles de decisión” apuntando que “estos espacios colectivos fortalezcan a las mujeres y estimulen su mayor participación” alertando que “hay que garantizar espacios de participación y decisión pero sin estereotipar”.

Con respecto a la representatividad de las mujeres los varones señalan opiniones acerca de que “no importa el lugar que se ocupe, si el cambio de prácticas” o que “es necesario la ampliación del cupo, mas participación en los cargos de conducción” y que “si las mujeres ocupan espacios de poder y visibilidad, es mas fuerte la disputa por el cambio”.

## 9. DISCUSIÓN Y COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS

Creo importante señalar antes de iniciar las distintas interpretaciones de los resultados de la investigación y su relación con el marco teórico y con las hipótesis planteadas, que la relación entre la participación de varones y mujeres en los cargos de conducción no tiene una sola ni única explicación con la cuestión de género y sus relaciones de poder. El armado de las listas en cada período está atravesado por múltiples variables. Entre ellas podemos destacar, el contexto histórico político en que se desarrolla cada elección, la política de alianzas decidida por la agrupación que define las prioridades en el armado de las listas, la reproducción de formas culturales de construcción de las listas, las modalidades en las que se deciden, quienes participan en las decisiones, entre otras múltiples variables que seguramente se escapan a esta enumeración. Cada una de estas cuestiones sería motivo de nuevas investigaciones.

Por lo expuesto quiero dejar en claro que las próximas interpretaciones tienen los límites propios a los que se circunscribe este trabajo.

La primera cuestión que podemos observar es que, como planteáramos en las hipótesis de esta investigación, se observa una participación creciente de las mujeres en los cargos de conducción.

También que la participación de las mujeres en relación a los varones en la ocupación de cargos en las instancias orgánicas del sindicato, es menor en las conducciones de mayor representatividad, como CDN, donde se dan los porcentajes más bajos de participación de las mujeres, en los períodos previos a la aplicación de la ley de cupo femenino, de todas las conducciones analizadas en esta investigación. Se pudo visualizar comparativamente mayores porcentajes de participación de las mujeres en el CDCABA y en los CDP analizados con respecto al CDN.

La participación en mayor paridad entre varones y mujeres se da en las instancias de representación más cercanas a los lugares de trabajo como es el caso de los delegados de sector que alcanza una relación en porcentajes de 54,7 % para los varones y 45,3 % para las mujeres en el total de los 4009 delegados analizados, relación casi idéntica con los porcentajes por sexo de los asalariados estatales en el año 2007 (Figura N° 5).

La existencia de una sola mujer en el secretariado del llamado Consejo Directivo Central, en los dos primeros períodos (1984-1987 y 1987-1991) y la ausencia de mujeres en el secretariado nacional durante 16 años (1991-2007) se puede analizar desde distintas variables no únicas ni excluyentes.

La primera a pensar es la dificultad para cambiar un formato sindical que desde su origen se formó en una composición de “trabajadores” varones, en estructuras de organización basadas en principios patriarcales, en pactos y acuerdos entre varones, como dijéramos en el marco teórico (Varela, 2005).

Como veíamos en la reseña de la presencia/ausencia de las mujeres en ATE los intentos de organización como colectivo en el sindicato no pudieron avanzar, disolviéndose a mediados de los 90. Es posible que la inexistencia de la fuerza femenina organizada a nivel nacional retardara la irrupción de la mujer en el órgano de mayor representatividad del sindicato.

Es que una sola mujer no puede cambiar las reglas del juego patriarcal.

Otra posible explicación podría pensarse en el contexto histórico del sindicato de fortalecimiento interno y de fuerte resistencia frente a la destrucción del estado y al ataque a la clase trabajadora vivida en la década del 90.

Siendo el CDN un órgano de conducción que se conforma con el consenso y acuerdo político con los integrantes de la agrupación (ANUSATE) de las diferentes provincias, otra variable a tener en cuenta en la ausencia de mujeres en la conducción nacional, puede ser la poca participación de las mujeres en las secretarías generales de las conducciones provinciales (en el presente son 4 las provincias cuyas secretarías generales están ocupadas por mujeres), además de su ausencia en las instancias de decisión (tradicionalmente masculinas) en la conformación de las listas

En este punto creo importante incluir también los límites y/o incompatibilidades que la responsabilidad de asumir estos cargos conlleva con el rol social asignado a las mujeres lo que también limita la aspiración por parte de las mismas. Asumir o aspirar un cargo de conducción nacional significa en muchos casos el traslado de la familia a la capital del país.

Es en relación con esto que hacíamos referencia a lo planteado por Godinho-Delgado (1990) respecto a que “el/la buen/buena militante” debe dedicarse al movimiento e integralmente, sin límites, cosa que en el caso de las mujeres se dificulta, dadas las construcciones de género tradicionales que asocian a lo femenino al cuidado y responsabilidad por los/as hijos/as y la familia.

Es a partir de la aplicación de la ley de cupo femenino, implementada por cambio estatutario en la elecciones del 2007, que las mujeres ocuparon cargos de mayor responsabilidad y poder de decisión a nivel nacional, pasando de su ausencia durante 4

períodos (16 años) a ocupar 3 secretarías, lo que cumple con el 33,3 % de cupo mínimo estipulado por la ley.

En el tramo del secretariado nacional del CDN, en el período 2007-2011, es en donde puede verse con mayor claridad el impacto positivo que tuvo esta ley para que las mujeres accedieran a los cargos de conducción, la que expresó con una norma legal, la lucha histórica de las mujeres en el sindicato, no por casualidad y simbólicamente a 20 años de la creación del departamento de la mujer a nivel nacional en la etapa post dictadura militar (1987).

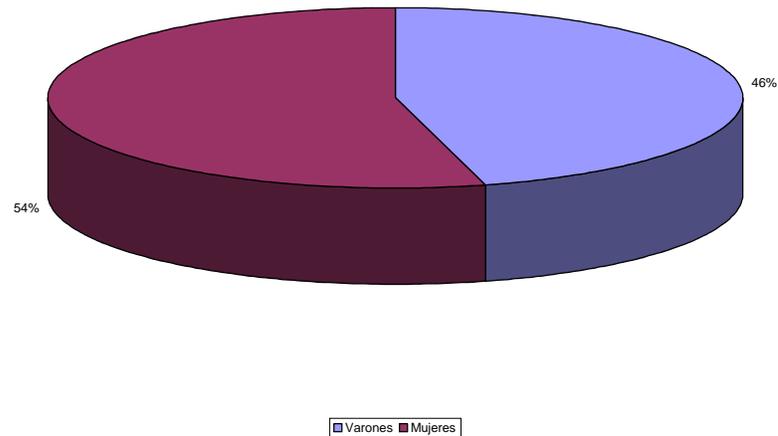
Ahora bien, creo importante analizar que si bien la ley, producto de las luchas permanentes de las mujeres, fue un avance significativo para la merecida presencia de las mismas en los cargos de conducción nacional, aún perduran, como fue planteado en el marco teórico, pautas culturales patriarcales que continúan limitando su mayor participación. Decía Varela que si bien la vida de las mujeres se ha transformado “el patriarcado aún goza de buena salud” (Varela, 2005: 179).

En el análisis del secretariado nacional (algo similar sucede en el secretariado del Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires), es llamativo ver que, a diferencia de otros órganos de conducción analizados (CDP), se repite la misma proporcionalidad de ocupación de cargos entre hombres y mujeres como si se aplicaran mecánicamente, aún luego de la aplicación de la ley.

Es decir que el porcentaje del 33,3 % ocupado por la mujeres, si bien es un avance con respecto a la inexistencia de mujeres, viene siendo hasta el momento, un porcentaje mínimo y fijo que si se aplica mecánicamente; no se visualiza un avance en profundizar la proporcionalidad de los cargos de conducción con la cantidad total de trabajadoras/es afiliadas/os a la organización, cuya afiliación es del 54 % de mujeres y 46 % de varones a nivel nacional.

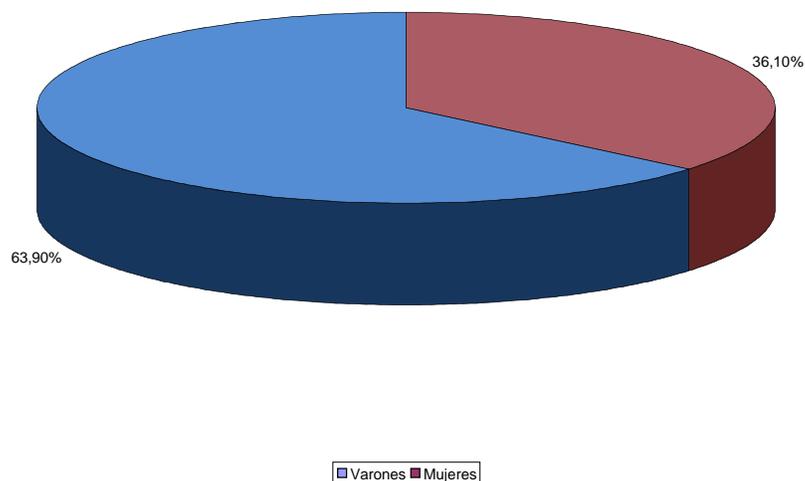
El porcentaje establecido por la ley de cupo para las mujeres, si bien es un piso mínimo, en el CDN se convierte en un techo de cristal si no se modifica en función de la representación por sexos de la base de afiliados (Figuras N° 6 y N° 9)

**Figura N° 6.** Afiliación por sexo. Asociación Trabajadores del Estado. Nivel Nacional. Porcentajes. 2011 A



Fuente: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Sector de Afiliaciones.

**Figura N° 9.** Ocupación de cargos en el Secretariado del Consejo Directivo Nacional de ATE por Sexo. Porcentajes. 2011



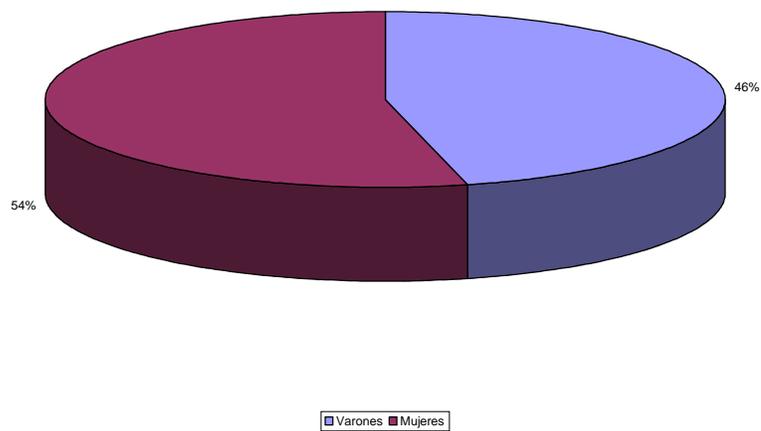
Fuente: Elaboración propia en base a boletas electorales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

Como decíamos, si bien, en el primer período post dictadura que va de 1984-1987 se observa en la entonces llamada Seccional Buenos Aires un mayor porcentaje de participación de las mujeres comparativamente con el CDN (Tabla N° 4), es aquí también que se observa

en mayor medida, la influencia que la aplicación de la Ley de cupo Femenino tuvo en los dos últimos períodos (2007-2011 y 2011-2015).

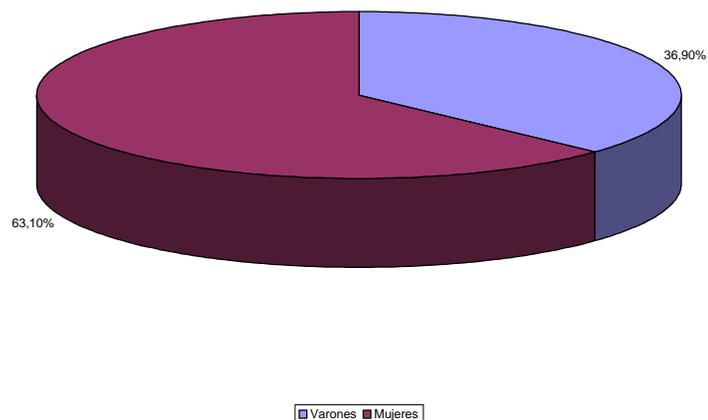
Sin embargo, se repite similar situación a lo planteado en el CDN con respecto a la repetición mecánica de la relación entre varones y mujeres del 33,3 % mínimo a partir de la ley, colocando un techo y no avanzando en niveles de mayor representatividad en relación con los porcentajes de varones y mujeres afiliados al CDCABA.

**Figura N° 7:** Porcentajes de afiliación por sexo. Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado.2011



Fuente: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Sector Afiliaciones.

**Figura N° 10.** Ocupación de cargos en el Secretariado del Consejo Directivo Ciudad de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado por sexo. Porcentaje 2011.



Fuente: Elaboración propia en base a boletas electorales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

La conformación de los nuevos CDP a partir de 1991, con la reforma estatutaria mencionada anteriormente, muestra desde su inicio, una mayor participación de mujeres que en el CDN y el CDCABA.

Los mayores porcentajes de ocupación de cargos por parte de las mujeres en los CDP analizados, previos a la aplicación de la ley de cupo femenino, se dan en el CDP de Jujuy (con porcentajes del 41,4 % y 39,1 %) y de Neuquén (37,2 % y 39 %).

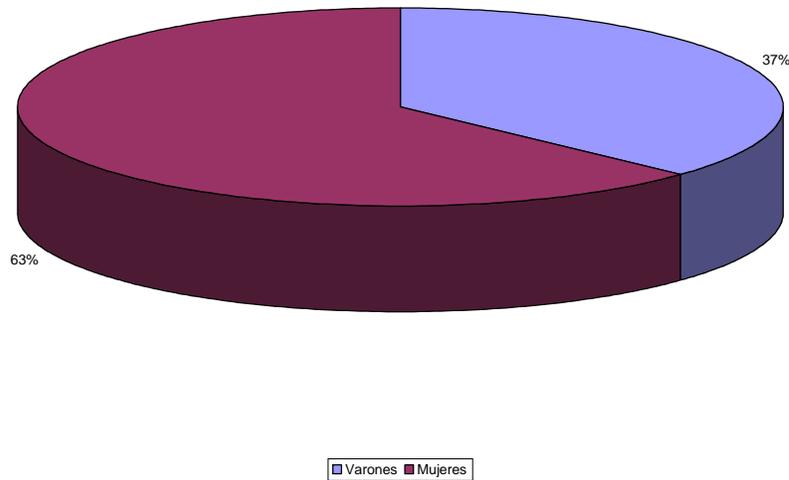
De lo analizado del CDP de Buenos Aires, se desprende, que si bien parte desde su conformación con un porcentaje de participación total de mujeres del 23,9% la ley de cupo significó un aporte al crecimiento cualitativo en la participación de las mujeres en los cargos, ya que produjo un equilibrio proporcional en los tramos con un aumento en las funciones de mayor responsabilidad y poder de decisión como son los tramos del secretariado y de las vocalías, proceso creciente que es necesario profundizar a favor de la mayor equidad de género. Lo mismo sucede con la participación de varones y mujeres en los delegados congresales en que la ley de cupo aporta a una mayor participación de las mujeres en las instancias de debate y decisiones colectivas.

Cabe destacar para el análisis, que en el CDPBA, en los períodos 1995-1999 y 1999-2003 en los que se produce la mas alta ocupación de cargos por parte de las mujeres en el secretariado, previos a la aprobación de la ley de cupo, su Secretaría General fue ocupada por una mujer, siendo en el último período también mujer la Secretaria Adjunta. Ambas dirigentas provienen de sectores mayoritariamente femeninos como son la educación y la salud. La dirigente Secretaria General de esos períodos pertenece a la Seccional Quilmes de la provincia de Buenos Aires, cuya conducción conformada inicialmente por trabajadoras auxiliares de la educación, en esos años tiene porcentajes de mujeres del 100 % y 80 % en los cargos de conducción; seguramente, la condición de mujer de la Secretaria General, su origen y práctica sindical, influyó en la mayor participación de las mujeres en los cargos de conducción del CDP los períodos citados.

En el período posterior 2003-2007, como vimos se produce una baja en la participación de las mujeres. En ese período, se forma una nueva conducción “en un nuevo esfuerzo de unidad, se conforma la nueva conducción, integrando a amplios sectores del gremio” (20 años, ATE prov. de Buenos Aires.2011). Esta nueva conducción, además de cambiar la secretaría general a manos de un varón, incorpora dirigentes referentes de las seccionales de la provincia, mayoritariamente varones, lo que seguramente explica, en parte, el cambio en la conformación por sexos en el CDP. Se repite lo planteado en las conducciones

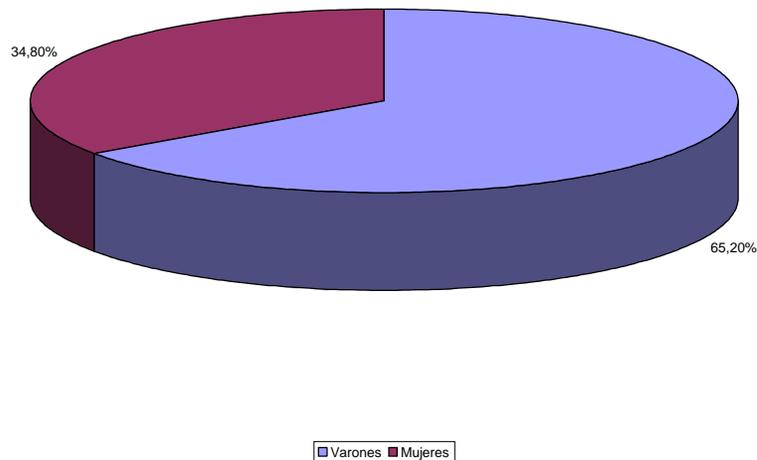
o segmentos anteriores con respecto a que si bien la ley de cupo produjo una estabilidad en los porcentajes de participación de las mujeres, no se visualiza avance en relación con la representatividad expresa por sexos en los porcentajes de afiliaciones a ATE en la provincia de Buenos Aires, siendo de la mayor afiliación de mujeres de las provincias estudiadas (63 %).

**Figura N° 8:** Afiliación por sexo. Asociación de Trabajadores del Estado. Provincia de Buenos Aires. Porcentajes. 2011



Fuente: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Sector Afiliaciones.

**Figura N° 11.** Porcentaje. Ocupación de cargos por sexos en el Secretariado del Consejo Directivo Provincial de Buenos Aires. Asociación de Trabajadores del Estado. 2011.



Fuente: Elaboración propia sobre boletas electorales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

En el segmento del CDP de Entre Ríos que se conforma con un porcentaje inicial alto de participación de mujeres del 30% y se mantiene en porcentajes que no bajan del 21%, se puede visualizar que la ley de cupo femenino actuó positivamente en la calificación de las mujeres elevando el porcentaje de cargos ocupados por las mismas en el secretariado. Aquí también se mantiene la proporcionalidad mínima exigida del 33,3%.

La ocupación de cargos por parte de las mujeres en el tramo de congresales es muy baja, representando valores que van desde su inexistencia en el primer período, colocándose en porcentajes inferiores a los establecidos por la ley en este tramo. Según se puede observar los porcentajes de mujeres se elevan en los congresales suplentes, lugares en los que, excepcionalmente cumplan su función. Decíamos en el marco teórico que una de las características del patriarcado es su adaptación en el tiempo. “Las primeras reacciones frente a la lucha por igual representación en política fue colocar a las mujeres en los últimos lugares de las listas, sabiendo que no iban a ser elegidas”. (Varela. 2005).

El CDP de Neuquén se conforma en 1991 con valores iniciales comparativamente mayores de ocupación de cargos por parte de las mujeres que los otros CDP analizados (salvo Jujuy que tiene los valores más altos).

Se visualiza que la participación de las mujeres es alta en el tramo del secretariado con una importante baja en el período 2003-2007, por lo que la ley de cupo pone un piso al riesgo de aplicación de pautas tradicionales de armado de las conducciones que pueden tender a limitar la participación de las mujeres. En el tramo de congresales titulares es bajo el porcentaje de ocupación de cargos por parte de las mujeres comparativamente con los otros tramos del CDP.

En el CDP de Córdoba se observa el impacto notorio de dos circunstancias (como aclaramos al comienzo, no únicas ni excluyentes) que en conjunto pueden confluir en el mayor porcentaje de ocupación de cargos por mujeres en el secretariado, de todas las conducciones analizadas. Ellas son la aplicación de la ley de cupo femenino y la confluencia de la ocupación de la Secretaría General de la provincia por parte de una mujer.

Ello hace que en los períodos 2007-2001 y 2011-2015, los porcentajes entre varones y mujeres en el secretariado son del 53,4% para los varones y 46,6% para las mujeres acercándose en este tramo a la relación de proporcionalidad con los/as afiliados/as al sindicato en la provincia.

Es también, en el tramo de los congresales, que en este CDP se visualiza la impronta particular de la aplicación de la ley de cupo con la presencia de una mujer en el secretariado.

Observamos que a una baja participación de mujeres en los períodos previos, se produce un aumento llegando al porcentaje más alto en este tramo de las conducciones analizadas 66,7 en 1011-2015 que se aumenta en los congresales suplentes al 83,3%.

En el CDP de Mendoza, al igual que el CDP de Córdoba coincide la aplicación de la ley de cupo femenino con que la Secretaria General de la provincia es una mujer.

Si bien contaba en el período previo con un porcentaje de ocupación de cargos por parte de las mujeres del 30%, esta participación tuvo valores fluctuantes en los distintos períodos de tiempo y en los tramos, por lo que la normativa de cupos mínimos para las mujeres parece que aporta no solo porcentajes mínimos de participación sino también una estabilidad que no puede modificarse.

En el CDP de Jujuy es donde se encuentran los porcentajes de ocupación de cargos por parte de las mujeres más altos, en relación con los varones, de todos los tomados para la investigación. Tal vez sea la fuerte conformación cultural de la provincia lo que marque desde su origen la alta participación de las mujeres en su conducción, tema que queda abierto para posteriores análisis.

En este CDP, es llamativo que la alta participación de mujeres baja proporcionalmente en el tramo de los/as congresales, colocándose en un 29% en los valores totales, siendo inexistentes las mujeres en el primer período en el que se contaba con paridad en las secretarías. Parece una mayor valoración de las mujeres en los cargos de conducción que en los ámbitos colectivos de decisión que luego se fue modificando. La ley de cupo aquí parece estabilizar la participación de las mujeres pero desde los niveles mas altos de los pisos mínimos establecidos y mas cercanos a la relación con los/as afiliados/as a la ATE.

De no modificarse la relación en función de mayores niveles de representatividad del grupo numéricamente mayoritario, las mujeres, la ley se convierte en lo que se dio en llamar un “techo de cristal”. Es decir, que lo establecido por la ley como el mínimo se convierte en el techo.

Según la mirada de algunas de las mujeres de la organización *“no es suficiente el cupo para que las mujeres tengamos poder. Un cargo no da poder, si a ello no se suma una política sindical que tienda a construir nuevas estructuras socio-económicas, culturales y simbólicas, los cupos pierden contenido. Y sin contenido el “techo de cristal” se perpetúa. Para que la democracia sindical merezca ese nombre, se necesita no sólo que existan elecciones libres sino también que las mujeres tengamos participación con poder y autoridad suficiente”* (Dra. María Terragno, abogada de la ATE.2012, entrevista).

Está claro, como opinan la mitad de de los/as dirigentes encuestados/as de la organización que, varones y mujeres no tiene las mismas posibilidades de acceder a los mismos cargos y que no participan igualmente en la toma de decisiones.

Estas desigualdades, tal vez, pasaron naturalizadas para la mayoría o fueron cuestionamientos que no alcanzaron a corporizarse en fuerza transformadora en la historia de la ATE. Como opinan los propios actores, se revierte paulatinamente el proceso de inequidad, sin embargo, aún se debaten derechos pero no se llevan al reclamo sindical.

Pensar el sindicato desde las relaciones de género genera conciencia del atravesamiento de las relaciones de poder existentes entre pares, entre varones y mujeres, en cómo se construyen las prácticas sindicales en función de esas relaciones de poder.

Es que seguramente, a la hora del armado de las listas, las pautas culturales patriarcales y el peso de la historia de la conformación masculina sindical, sin la existencia de la voz organizada de las mujeres, sigan repitiendo acuerdos políticos que aplican mecánicamente los porcentajes de género, en que no se incorporan criterios de equidad, resolviendo primero cargos que generalmente son ocupados por varones, dejando para el final la decisión de los cargos a ocupar por las dirigentas, considerados ordinariamente como los del “cupó”.

Cerrutti (2003) afirma que las mujeres no pelean cargos en las conducciones porque saben de antemano que carecen de base para salir exitosas, por lo tanto las cuotas evitan esas peleas.

Tal vez a diez años de la aprobación de la ley de cupo femenino, se deberían ampliar nuevos mecanismos en virtud de avanzar en niveles de mayor democratización y equidad de género en proporcionalidad con la relación de sexos entre los/as afiliados/as.

Como opinaron las dirigentas mujeres es necesario exigir mayor porcentaje de cargos para decidir en paridad, propuesta reclamada en los Encuentros Nacionales de Mujeres.

En este último Encuentro (2012) se pudo extraer que las mujeres debatían cuestiones relacionadas a la idea de que ocupar un cargo no es tener poder; si las mujeres llegan al cargo por los hombres, responden mas a ellos que al género; el poder se construye fortaleciendo las construcciones colectivas de mujeres (Opiniones tomadas en el Encuentro Nacional de Mujeres 2012).

Otras opiniones plantean que la ley de cupo pone un límite al reclamo de la paridad. Sin embargo para avanzar hacia la mayor democratización de género opiniones de dirigentes de la ATE sostienen que hay que producir cambios culturales que apunten a transformar las

prácticas que reproducen la cultura machista; el sindicato debe adecuar formas o métodos que incorpore las diversidades y permita más participación, siendo necesaria la ampliación de cupo a favor de las mujeres.

La creencia (incluso para las mujeres) de que varones y mujeres participan en igualdad de condiciones en el sindicato, es decir, que hay una relación de paridad de derechos entre ambos avala esta dificultad. Esta perspectiva no reconoce o no visualiza que las mujeres tengan una doble pelea: terminar con la opresión de género inmersa en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

- Otro elemento que, muestra claramente la continuidad de estas pautas de reproducción de la cultura patriarcal es la diferencia en la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado de las conducciones.

Es en el CDN en que se visualiza la mayor desigualdad en la permanencia entre varones y mujeres desde 1984 hasta la fecha. El 60% de los varones permaneció entre 2 y 8 períodos en el secretariado mientras que el 14,3% de las mujeres (solo una mujer) permaneció 2 períodos.

Es decir que si analizamos la permanencia de varones y mujeres en los cargos del secretariado en el CDN, solamente en los períodos posteriores a la aplicación de la ley de cupo (2007-2011 y 2011-2015), vemos que el 50% de los varones permanecen o continúan en los cargos, siendo significativo que ninguna de las mujeres consigue continuar.

Comparando la permanencia de varones y mujeres en el secretariado del CDCABA también desde 1984 a la actualidad, vemos que el 25,3% de los varones permanecen entre 2 y 5 veces en el secretariado mientras que solo el 15,8% de las mujeres lo hacen entre 3 y 4 períodos.

Situación similar se reproduce en los cargos del secretariado del CDPBA desde su creación en 1991 hasta la fecha, donde el 34,1 % de los varones permanecen entre 2 y 5 períodos en el secretariado mientras que el 25% de las mujeres permanecen entre 2 y 3 períodos.

Como lo planteáramos en el marco teórico a medida que avanza la participación numérica de las mujeres, disminuye su tiempo de permanencia en los cargos o en el órgano de representación. "Parece que los varones son insustituibles y las mujeres intercambiables". (Varela. 2005. p. 197).

Pareciera que sutilmente no se corporiza el lugar de la mujer como “individua”, con nombre y apellido, historia, valores, militancia etc. Siendo en muchos casos un “cupó” intercambiable en el pacto político de los varones.

A diferencia de los hombres en los mismos cargos, las mujeres tienen una doble responsabilidad: representar la defensa de la clase y además los derechos particulares de las mujeres, haciendo conciente, como lo plantea Vitale (2008), las desigualdades que generan en el sindicato la dominación patriarcal. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible como dice Urrutia.

Muchas veces cuando las mujeres acceden a los cargos de conducción tradicionalmente ocupados y construidos por varones, no encuentran nuevas formas de ejercer la función desde la propia identidad de mujer, imitan las reglas del juego y se “masculinizan”; otras veces cuando plantean diferencias políticas o estratégicas o distintas miradas son desvalorizadas, o son conciente o inconcientemente marginadas.

Como plantea Varela (2005) las normas de garantía de representación de las mujeres, por sí solas, no aportan cambios cualitativos. Es necesario que las mujeres en los cargos expresen la representación real del “grupo” de mujeres, desnaturalicen las prácticas tendientes a modificar las desiguales relaciones de poder generadas por el patriarcado.

Tal vez en la desigualdad en la continuidad en los cargos de varones y mujeres se exprese como plantean los propios actores diferencias constitutivas referidas a que las mujeres son formadas para contener y los varones para dirigir o que a diferencia de los hombres cuya forma se basa en el protagonismo personal, las mujeres buscan verse reflejadas en las otras y así construyen con las otras. Opinan también los varones que a veces la mujer es sumisa a la jerarquía masculina y/o reproduce patrones de conductas sexistas.

Como dicen algunas dirigentas, sucede que, en las prácticas sindicales aún no se produjeron cambios profundos; falta que las mujeres asuman la responsabilidad de pelear por sus derechos ya que el desafío es la construcción de los sujetos.

- Otra cuestión planteada en la hipótesis de este trabajo es que, en su mayoría, los cargos ocupados por las mujeres están relacionados con su rol social, cultural y simbólico de cuidadoras y formadoras.

Esta idea se constata tanto en lo surgido en la investigación de las boletas electorales como en la percepción que varones y mujeres de la ATE tienen con respecto a los cargos mayoritariamente ocupados por mujeres, con una variante entre ambos hallazgos.

En los datos objetivos de las conducciones analizadas, los cargos mas frecuentemente ocupados por las mujeres son en primer lugar los administrativo- financieros. Mientras que en la percepción de varones y mujeres con respecto a los cargos mayoritariamente ocupados por mujeres se ponderan los referidos a la acción social y formativas en primer lugar y casi al mismo nivel las administrativas financieras.

En el otro extremo se coincide en que los cargos menos ocupados por las mujeres son los relacionados con las funciones político gremiales, pero aún, con ponderaciones mas bajas que los surgidos de la investigación de las boletas. Es decir que los/as encuestados/as perciben que estos cargos son lugares más marcadamente masculinos, que los datos que surgieron del análisis objetivo de los conducciones analizadas.

Una de las cuestiones a sumar a las posibles variables que expliquen el tipo de cargos ocupado por varones y mujeres, es como decíamos, que los sindicatos como institución, reproducen las relaciones de poder y las relaciones jerarquizadas entre los sexos predominantes en la sociedad, transmitida e internalizada tanto en varones como en mujeres a través de la educación y las pautas culturales. Esto es así, en parte, si se piensa en la mujer como administradora económica y de recursos así como de sostén operativo y emocional del hogar y de familia. De la misma forma parecería que en su lugar de militante también se le otorga y, es a su vez asumido por las mujeres, un lugar similar al rol social, construido culturalmente.

También se visualiza claramente que la esencia primaria de la función político-gremial-organizativa de la organización sindical, sigue siendo mayoritariamente confiada a los varones, en mayor medida en la percepción de varones y mujeres que en el universo investigado. Como lo vimos anteriormente, el 50% de los/as dirigentes/as de la ATE, opinan que varones y mujeres no tiene las mismas posibilidades de acceder a los mismos cargos y que no participan igualmente en la toma de decisiones

Vale vincular como aporte a la explicación de este tema lo planteado por Varela con respecto a que una de las características del patriarcado es su adaptación en el tiempo, como repuesta al avance de la lucha de las mujeres organizadas. Las primeras reacciones frente a la lucha por igual representación en política fue colocar a las mujeres en los últimos lugares de las listas, sabiendo que no iban a ser elegidas (Varela, 2005), o en este caso también, reservando para los varones las funciones primarias del sindicato, las político gremiales.

Seguramente quedará para futuros estudios y análisis en qué medida esto se debe a patrones culturales patriarcales, aún vigentes, que nos atraviesan tanto a varones como a

mujeres, como prejuicios y creencias de mayor valoración masculina para estos cargos, a la existencia en los sindicatos de un fuerte “machismo cultural” (Gadoti. 2003), y/o a la subsistencia de las anteriormente citadas alianzas entre hombres.

Tal vez también, a la complejidad que resulta, aún hoy, para las mujeres apropiarse de estos cargos, manteniendo su responsabilidad laboral y sostén del hogar.

O quizás, a la falta de valoración por parte de los varones y de las propias mujeres, para el desempeño de estos cargos en manos de mujeres, reproduciendo “un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible”. (Reguant, 1996: 20).

También que “las propias mujeres por cuestión de formación y cultura, a veces prestan mucha más atención a un dirigente sindical hombre que a una dirigente femenina” (Gadoti. 2003: 170-171).

Esta situación es común a las organizaciones sindicales, ya que según planteaba la CTA aún en aquellas que agrupan mayoritariamente a mujeres, el porcentaje de su participación en las conducciones sindicales es minoritaria o lo es en cargos de menor jerarquía. “Es decir que subsiste un problema de subordinación y poder”. (CTA. 2011).

Sin embargo, es opinión de los/as propios/as actores/as, experiencias de mujeres en cargos de conducción posibilitan, como hemos visto, mayor participación de otras mujeres, aportan nuevas prácticas y concepciones al interior del sindicato, una mayor democratización, sinceramiento en la discusión, aportando una dinámica más movilizadora, contribuyendo además a interpelar el poder y cuestionar el rol asignado (a las mujeres), a revisar las prácticas patriarcales naturalizadas, incluyendo la perspectiva de género en las luchas sindicales como la equidad entre los sexos en la lucha por igual trabajo/ igual salario/ iguales condiciones laborales.

Otro aspecto que se destaca el aporte de características consideradas particulares de las mujeres, como ser su forma de construir con diversidad de concepciones, una visión más integradora, mayor sensibilidad y capacidad de construcción de afectos aportando a humanizar la relación entre pares, una impronta distinta del compromiso, mayor preocupación por la resolución de los problemas e integrando a sus prácticas sindicales a sus hijos y sus roles familiares.

Con respecto a lo organizativo dirigentes de la ATE opinan que las mujeres aportan sistematización de métodos y prácticas de funcionamiento y más organización hacia el interior del sindicato aunque hoy en la vida sindical son ajenas a la toma de decisiones.

En este sentido, habrá mayores avances hacia la democratización de las organizaciones sindicales, hacia una mayor equidad de género que transforme las históricas relaciones de poder existentes en la vida política y sindical, con la construcción de ese sujeto social o colectivo de mujeres que irrumpa con fuerza en las organizaciones, debatiendo y transformando las prácticas, incorporando las demandas por los derechos de las mujeres en la vida doméstica, social, económica, cultural, laboral, etc.

Un primer paso es, sin duda, la conciencia individual y luego colectiva sobre el atravesamiento que el patriarcado tiene en nuestra vida cotidiana, privada y pública. Tener conciencia implica avanzar en niveles de mayor autonomía y poder de decisión.

## 8. CONSIDERACIONES FINALES

La participación de las mujeres irrumpe en la vida sindical y política de nuestro país.

Sin duda la aprobación de la ley del voto femenino promulgada el 23 de septiembre de 1947 enarbolada por Eva Duarte de Perón marca una visagra fundamental en los derechos políticos de las mujeres.

Derechos defendidos por miles de mujeres feministas que fueron sembrando e instalando el debate en la sociedad de lo que hoy, parece increíble, hace apenas 64 años, nos era vedado a las mujeres: el derecho al voto.

Esta ley no nace del debate teórico de políticos y legisladores. Las mujeres avanzamos previamente en las calles, en la vida social, política, barrial, en las luchas por las condiciones de trabajo; fue necesario siempre organizarnos a la luz de los movimientos políticos y sociales que fueron conformando la clase trabajadora.

La lucha por los derechos de las mujeres tiene que enmarcarse dentro de la construcción de poder de la clase, no en forma aislada. Como lo planteado por varones y mujeres de la ATE cuando apuntan que las mujeres tienen que organizarse sin olvidarse el contexto.

La participación de las mujeres en los lugares formales de representación sindical tiene que ser tomado como parte del imprescindible proceso de democratización de nuestras organizaciones de clase.

Como lo señala Varela (2005:194) “La desigualdad de los sexos en la representación cuestiona los fundamentos de la democracia representativa, la paridad debería contribuir a refundar un sistema democrático que es todavía deficiente, ya que no ha podido integrar a la mitad de los ciudadanos, es decir, las ciudadanas”.

Para ello deberemos avanzar en nuevas prácticas que integren sin desigualdad como dicen las mujeres de ATE en sus opiniones complementando los varones que la importancia de la presencia de las mujeres en el sindicato ya obliga a replanteo y reposicionamiento frente a la visión machista y dominante de patrones y compañeros valorando que, si las mujeres ocupan espacios de poder y visibilidad, es mas fuerte la disputa por el cambio.

Claro que no todo es un lecho de rosas entre las mujeres. Pero las experiencias demuestran que las prácticas y modalidades de organización entre las mujeres se basan, en líneas generales en lograr acuerdos sin tapar las diferentes miradas, en acordar objetivos comunes por encima de las diferencias, es decir en relaciones que tienden a una mayor democratización, participación y reparto de la autoridad.

Es que si esta modalidad pudiera extenderse del ámbito de las “mujeres” al ámbito de la organización, con la potencia que caracteriza a las mujeres en la lucha, seguramente sería un importante aporte en la democratización de nuestros sindicatos hacia modelos más participativos.

En términos jurídicos y de logros de derechos, la Ley de Cupo Sindical Femenino - Ley N° 25.674 fue un avance ya que estableció una discriminación positiva, al promover corregir una desigualdad real que existe entre varones y mujeres como consecuencia de una práctica social discriminatoria, basada en el modelo patriarcal que ejerce supremacía de poder del varón sobre la mujer. Parece muy significativo recordar el concepto de una mujer de ATE al decir que, desde que nacen las mujeres se construyen para contener y los hombres se construyen para dirigir.

Nuria Varela (2005) aclara que no se reclama la igualdad para ser iguales a los hombres en el sentido de ejercer el poder o interpretar los cargos igual que ellos. Es desde esta concepción que se plantea la igualdad en derechos equivalentes, en el acceso a los cargos de conducción, en las decisiones pero conforme al criterio de cada mujer.

La ley de cupo tiene que se tomada como un punto de partida, pero no un punto de llegada opinan las mujeres en el Encuentro Nacional de Mujeres (2012) donde se debaten distintas opiniones sobre su validez aportando que llegar a los cargos tiene que ser expresión de procesos populares amplios y democráticos. Desde este punto es necesario replantear, como se dijo, las construcciones de poder.

Si bien esta investigación no avanzó en hacer visible la participación de varones y mujeres en órganos de representación gremial mas cercanas a los lugares de trabajo como son las Seccionales (ámbitos de representación de los trabajadores del estado afiliados a la A.T.E. en un territorio limitado, cercano a un municipio o varios) o en los cuerpos de delegados, se pudo visualizar que la participación de las mujeres en las instancias orgánicas de representación del sindicato es mayor en los cuerpos orgánicos más cercanos a los lugares de trabajo -como los delegados y CDP-, ajustándose al cupo mínimo en las de mayor representatividad como en el Consejo Directivo Nacional y el Consejo Directivo de la Ciudad de Buenos Aires.

Aún así los lugares ocupados por las mujeres en las conducciones analizadas no guardan relación proporcional con la cantidad trabajadoras afiliadas y la creciente participación de las mujeres en las luchas y en la vida sindical y política.

Hoy la representación de las mujeres a nivel nacional con el 33,3 %, está aún lejana a incorporar en forma proporcional al sector mayoritario: las mujeres.

Como ya dijimos, este es un límite que en la práctica y de hecho surge de la aplicación de la ley que, a diez años de su aprobación, debería visualizarse en virtud de avanzar en niveles de mayor democratización y equidad de género.

En este punto, y como opinaron algunos/as de los/as encuestados/as, el cupo femenino tiene que ampliarse, por lo menos, en relación con la cantidad de afiliados/as a la organización o al sector de trabajo que representan. En el caso de la ATE a nivel nacional es del 54 % para las mujeres y del 46 % para los varones, coincidentemente tanto en porcentajes de afiliación al sindicato como en la relación de proporcionalidad entre los sexos en el empleo público.

O acaso, ¿qué impide que las mujeres ocupen el mismo porcentaje en los cargos de representación en correlación con los porcentajes de afiliadas al sindicato o de trabajadoras del sector?

Con respecto a la representatividad las mujeres de ATE señalan que es necesario exigir mayor porcentaje de cargos para decidir en paridad así como que también debería haber paridad, no ley de cupos.

El derecho de las mujeres a participar en los lugares de representación de los/las trabajadores/as tiene, que estar acompañado de una profunda ruptura de prácticas políticas y sindicales, arraigadas culturalmente, para poder democratizar en serio nuestras relaciones entre humanos y humanas y transformar nuestra vida. En esta línea la opinión de una de las actrices de la ATE, una de sus abogadas coincide con que los cupos pierden contenido y se convierten en el “techo de cristal” si no se suma una política sindical que construya nuevas estructuras socio-económicas, cultural y simbólicas.

Es en esta dirección que se refleja lo planteado por varones del sindicato al decir que la organización debería adecuar formas o métodos que incorpore las diversidades y permita más participación, poniendo en evidencia que lo importante es la pelea en las prácticas de cambio de reproducción de la cultura machista y que es necesario promover cambios culturales en la organización y en la sociedad.

También hacia adentro de la clase trabajadora es necesario cambiar las relaciones de poder construidas y naturalizadas por el modelo patriarcal. Desnaturalizar es dejar de ver como “natural” la desigualdad, también entre los sexos; como decía Vitale haciendo un paralelo con la conciencia de clase, es que la mujer asume real conciencia feminista

revolucionaria cuando emprende la lucha frontal para derribar conjuntamente el sistema patriarcal y de clase (Vitale 2008).

La preponderancia masculina se observa con más crudeza en aquellas organizaciones sindicales más conservadoras; es llamativo ver las fotos de la CGT donde la ausencia de mujeres es casi total, aún teniendo un movimiento organizado de las mismas en su seno.

Los rituales que nutren los actos y movilizaciones, las costumbres, los “chistes” hacia las mujeres o ante una reunión de ellas, el tono de voz o las expresiones más fuertes hacia las mujeres teniendo mayor tolerancia con los varones en las mismas circunstancias, así como los cánticos o manifestaciones aludiendo al poderío masculino son parte también de pautas conscientes e inconscientes de las relaciones patriarcales.

Cuestionar los roles asignados e instituidos ancestralmente, desde antes de haber nacido es hacer conciente en cada mujer y en cada uno varón, como nos atraviesa en forma real y/o simbólica este modelo cultural de organización política, económica, social y religiosa basado en la idea de autoridad y liderazgo, en la que se da el predominio de los varones sobre las mujeres. Sobre esta base se asientan nuestras organizaciones.

Interrogarnos, como vimos en la investigación, por qué las mujeres ocupan en el sindicato mayoritariamente cargos con responsabilidades administrativo-financieros y formativos-comunicacional-acción social, relegando los político-gremiales-organizativo para los hombres.

Es necesario interpelar el poder y cuestionar el rol asignado apuntaron las mujeres de ATE; incluir la perspectiva de género en las luchas sindicales como la equidad entre los sexos, la lucha por igual trabajo/ igual salario/ iguales condiciones laborales, fijando metas de derechos de género no resueltos en los lugares de trabajo.

Es imprescindible resolver la contradicción que tiene el movimiento sindical según opinión de Godinho-Delgado (1990) con respecto a que la lucha de las mujeres divide y amenaza a la organización de los trabajadores; su falta de resolución hace que no valore ni incorpore plenamente las demandas presentadas por las mujeres y revele poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas sufridas por ellas en el mundo del trabajo.

Interpelando si, aún falta que las propias mujeres asuman la responsabilidad de pelear por sus derechos.

Resolver la construcción de los sujetos colectivos para el cambio, tal vez signifique replantearnos como opinan mujeres de ATE que existe un propio condicionamiento interno

que plantea el desafío de revisar la construcción de poder de las organizaciones, basadas en el liderazgo, en función de nuevas formas que promuevan y garanticen el protagonismo colectivo. La formación del sujeto colectivo de mujeres, opinan varones de ATE, tiene que apuntar a fortalecerlas y estimular su mayor participación. Los espacios colectivos de las mujeres deben contar con niveles de decisión.

La lucha de las mujeres no tiene que ser una pelea sectorial de minorías sino un problema del conjunto de la clase, apuntando a la formación con mirada de género en el debate entre varones y mujeres. El sindicato tiene que “ser ejemplo de que otro tipo de relaciones son posibles para mostrar a nuestro pueblo que otro mundo es posible” apuntan mujeres de ATE.

Es desde esta perspectiva que redefinir una política que tenga como objetivo avanzar hacia una mayor equidad de género e igualdad de oportunidades tiene que contener una estrategia que fortalezca al menos dos caminos.

Uno destinado a poner el eje en el cambio de las relaciones de poder entre los sexos, que incluya el debate entre varones y mujeres y la desnaturalización de las diferencias e inequidades existentes.

Paralelamente se debería avanzar en estrategias dirigidas al crecimiento de la conciencia de las mujeres en los distintos niveles planteados anteriormente por Vitale (2008), en su doble opresión, en su lucha reivindicativa por los derechos de género y por los derechos de clase. Creando pactos de hermandad que fortalezcan la autoridad y el respeto entre las mujeres, aportando al sindicato su mirada sobre la realidad política, sus particulares formas de intervención, de ejercicio de los cargos, profundizando una cultura de la solidaridad entre mujeres y varones.

Para que la democracia sindical merezca ese nombre, se necesita no solo que existan elecciones libres sino también que las mujeres tengan participación con poder y autoridad suficiente, opinaban las mujeres de ATE.

Si bien las mujeres hemos avanzado cualitativa y cuantitativamente estamos aún hoy en proceso de construcción de la fuerza que permita colectivamente aportar al cambio cultural que transforme las prácticas surgidas del modelo patriarcal.

El mayor empoderamiento de las mujeres conlleva la transformación personal, cultural, política y económica; es un proceso de ruptura profunda que se tiene que dar individual y colectivamente, problematizando la particular situación de la mujer y la relación entre los géneros tanto en el mundo doméstico como laboral y sindical. Construir nuevas

relaciones de poder más igualitarias también hacia el interior de la clase es construir la fuerza que deconstruya la desigualdad entre varones y mujeres.

Continuar con la lucha histórica de todas nuestras mujeres por el avance de los derechos, requiere hoy de la lucidez del acuerdo profundo por sobre la diversidad de miradas y posicionamientos, cuyo marco sea la clase trabajadora y el respeto de los derechos humanos.

Pensar que el poder de una mujer individual está condicionado al de las mujeres como genérico, según lo dicho por Celia Amorós (Varela. 2005) alumbra, el camino del debate de la construcción de poder de las mujeres.

El proceso de valoración y fortalecimiento de las mujeres, en el contexto de la lucha de la clase aportará seguramente, en las próximas generaciones, canales de transformación de las relaciones de poder en la construcción de organizaciones y sociedades más democráticas y participativas.

“El feminismo llevado hasta las últimas consecuencias es fundamentalmente revolucionario, cuestionador y transgresor permanente del capitalismo y del patriarcado. Constreñido a la conciencia feminista primaria y, por consiguiente, a la sola lucha reivindicativista puede lograr importantes reformas, pero no elimina lo sustancial del patriarcado y, por ende, del capitalismo, que son eslabones de la misma cadena opresora.”(Vitale, 2008)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Archivos Asociación de Trabajadores del Estado. 1973
- Archivos Asociación de Trabajadores del Estado. 1984
- Asociación de Trabajadores del Estado. Documento Mujeres “25 de Noviembre en Rosario: A la calle contra las formas de violencia hacia las mujeres”. Rosario. 2011.
- Asociación de Trabajadores del Estado. Estatuto. Asociación Trabajadores del Estado. Argentina. 1989
- Asociación de Trabajadores del Estado. Estatuto. Asociación Trabajadores del Estado. Argentina. 2006.
- Asociación de Trabajadores del Estado. Manual para delegados y delegadas. Argentina. 2011.
- Asociación de Trabajadores del Estado. Provincia de Buenos Aires. ATE 20 años. “Aportes para construir la historia de nuestra organización en la provincia”. Argentina. 2011.
- Barrancos, Dora. “Mujeres en la sociedad Argentina” una historia de cinco siglos. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. 2007
- Calello, Osvaldo- Parceró, Daniel. Historia de ATE. Los Pioneros, sus luchas, sus esperanzas. Argentina. CTA Ediciones. 2008
- Casa del Encuentro. Documentos estadísticos. Argentina. 2011.
- CTA. Observatorio del Derecho Social. Argentina. 2011. Documento editado por la Central de Trabajadores de la Argentina. Argentina. 2011.
- CTA. Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades. Documento “Sobre trabajo y mujer”. Argentina. 2011.
- Declaración de Burzaco. 17 de Diciembre de 1991. Documento histórico. Central de los Trabajadores de la Argentina. Argentina. 1991
- Gadoti, Moacir, “Perspectivas actuales de la educación”. Siglo XXI. México. 2003.
- Godinho-Delgado, María B. Sindicalismo, cosa de varones. Brasil. Nueva Sociedad N° 110. Noviembre-Diciembre. 1990.
- Instituto Nacional de Mujeres. ¿Equidad o Igualdad de género? Gobierno Federal de México. México. Diciembre 1969.
- Karlos Pérez de Armiño, Clara y Eizagirre, Marlen. Diccionario de Acción Humanitaria. Universidad del País Vasco. 2005.

- Palermo, Silvana. Reseña “Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)”. Lobato Mirta Zaida. Mora. Buenos Aires. 2008.
- Phillips, Anne. “Las pretensiones universales del pensamiento político”. Paidós. México. 2002.
- Posada, Luisa- Amorós, Celia, (1945- ). “Pacto entre Mujeres”. Editorial: ediciones del Orto, Biblioteca de mujeres. Madrid. 2000.
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Equidad de género y empoderamiento de las mujeres. PNUD. 1995
- Reguant, Dolors. La mujer no existe. Maite Canal. Bilbao. 1996.
- Sau, Victoria. Reflexiones feministas para principio de siglo. Madrid. 2002
- Secretaría de Género e Igualdad de oportunidades. Documento “Trabajo y Mujer”. Argentina. CTA. 2011
- Testa, Mario. Pensamiento Estratégico y Lógica de Programación. Lugar Editorial. Buenos Aires. 1995.
- Varela, Nuria. Feminismo para principiantes. Ediciones B S.A.- Barcelona 2005
- Vitale, Luis. “Aportes para una teoría de la opresión y protagonismo de la mujer latinoamericana”, Parte 3. Chile .Archivo Chile. CEME. 2008.
- Urrutia, Carmen. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Sindicalismo, Mujeres en red. Pag web.
- Wainerman, Catalina. Familia Trabajo y género. Buenos Aires: FCE; 2003.





## ANEXOS

Afiliados a la Asociación Trabajadores del Estado. Por Provincias. Por sexos.

	MASC %	FEM. %
SALTA	49	51
BS.AS.	37	63
CAPITAL	46	54
SAN LUIS	60	40
ENTRE RIOS	42	58
LA RIOJA	58	42
S.DEL ESTERO	66	34
CHACO	56	44
SAN JUAN	54	46
CATAMARCA	71	29
LA PAMPA	47	53
MENDOZA	53	47
MISIONES	56	44
FORMOSA	61	39
NEUQUEN	55	45
RIO NEGRO	40	60
SANTA FE	36	64
TUCUMAN	66	34
CHUBUT	47	53
T.DEL FUEGO	41	59
CORRIENTES	50	50
CORDOBA	48	52
JUJUY	44	56
SANTA CRUZ	59	41
TOTAL PAIS	46	54

Fuente: Asociación Trabajadores del Estado. Sector de afiliaciones.

Boletas Electorales Asociación Trabajadores del Estado. Año 1984-1987.

LISTA VERDE		ELECCION COMISION ADMINISTRATIVA	
SECCIONAL BUENOS AIRES		SECCIONAL BUENOS AIRES	
ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO		ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO	
PERIODO 1984-1987		PERIODO 1984-1987	
Electiones 6 de noviembre de 1984		Electiones 6 de noviembre de 1984	
CARGO	REPARTICION	REPARTICION	REPARTICION
Sec. General	Minería	Sec. General	Minería
Sec. General Adjunto	F. Militares	Sec. General Adjunto	F. Militares
Sec. Administrativo	San Martín	Sec. Administrativo	San Martín
Sec. de Acción Política	Entre Ríos	Sec. de Acción Política	Entre Ríos
Sec. Gremial	Mendoza	Sec. Gremial	Mendoza
Sec. de Organiz. e Interior	Formosa	Sec. de Organiz. e Interior	Formosa
Sec. de Prensa y Propaganda	Corrientes	Sec. de Prensa y Propaganda	Corrientes
Sec. de Relaciones Sociales	Chaco	Sec. de Relaciones Sociales	Chaco
Sec. de Finanzas	Buenos Aires	Sec. de Finanzas	Buenos Aires
VOCALES TITULARES		VOCALES TITULARES	
1º DE GENNARO, Víctor	Entre Ríos	1º DE GENNARO, Víctor	Buenos Aires
2º SBRABATI, Manuel L.	Mendoza	2º SBRABATI, Manuel L.	Mendoza
3º AGULLA, Antonio Luis	Tucumán	3º AGULLA, Antonio Luis	Tucumán
4º AGUEDA, Jorge Gerardo	Buenos Aires	4º AGUEDA, Jorge Gerardo	Buenos Aires
5º RODRIGUEZ, Walter B.	Santa Rosa	5º RODRIGUEZ, Walter B.	Santa Rosa
6º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	6º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
7º CUSTER, Carlos Luis	Buenos Aires	7º CUSTER, Carlos Luis	Buenos Aires
8º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	8º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
9º CUSTER, Carlos Luis	Buenos Aires	9º CUSTER, Carlos Luis	Buenos Aires
10º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	10º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
11º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	11º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
12º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	12º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
13º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	13º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
14º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	14º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
15º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	15º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
16º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	16º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
17º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	17º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
18º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	18º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
19º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	19º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
20º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	20º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
21º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	21º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
22º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	22º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
23º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	23º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
24º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	24º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
25º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	25º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
26º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	26º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
27º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	27º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
28º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	28º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
29º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	29º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
30º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	30º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
31º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	31º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
32º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	32º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
33º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	33º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
34º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	34º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
35º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires	35º HOFFMAN, Carlos M.	Buenos Aires
VOCALES SUPLENTE		VOCALES SUPLENTE	
1º CALDERON, Luis O.	F. Militares	1º CALDERON, Luis O.	F. Militares
2º CALDERON, Luis O.	F. Militares	2º CALDERON, Luis O.	F. Militares
3º CALDERON, Luis O.	F. Militares	3º CALDERON, Luis O.	F. Militares
4º CALDERON, Luis O.	F. Militares	4º CALDERON, Luis O.	F. Militares
5º CALDERON, Luis O.	F. Militares	5º CALDERON, Luis O.	F. Militares
6º CALDERON, Luis O.	F. Militares	6º CALDERON, Luis O.	F. Militares
7º CALDERON, Luis O.	F. Militares	7º CALDERON, Luis O.	F. Militares
8º CALDERON, Luis O.	F. Militares	8º CALDERON, Luis O.	F. Militares
9º CALDERON, Luis O.	F. Militares	9º CALDERON, Luis O.	F. Militares
10º CALDERON, Luis O.	F. Militares	10º CALDERON, Luis O.	F. Militares
11º CALDERON, Luis O.	F. Militares	11º CALDERON, Luis O.	F. Militares
12º CALDERON, Luis O.	F. Militares	12º CALDERON, Luis O.	F. Militares
13º CALDERON, Luis O.	F. Militares	13º CALDERON, Luis O.	F. Militares
14º CALDERON, Luis O.	F. Militares	14º CALDERON, Luis O.	F. Militares
15º CALDERON, Luis O.	F. Militares	15º CALDERON, Luis O.	F. Militares
16º CALDERON, Luis O.	F. Militares	16º CALDERON, Luis O.	F. Militares
17º CALDERON, Luis O.	F. Militares	17º CALDERON, Luis O.	F. Militares
18º CALDERON, Luis O.	F. Militares	18º CALDERON, Luis O.	F. Militares
19º CALDERON, Luis O.	F. Militares	19º CALDERON, Luis O.	F. Militares
20º CALDERON, Luis O.	F. Militares	20º CALDERON, Luis O.	F. Militares
21º CALDERON, Luis O.	F. Militares	21º CALDERON, Luis O.	F. Militares
22º CALDERON, Luis O.	F. Militares	22º CALDERON, Luis O.	F. Militares
23º CALDERON, Luis O.	F. Militares	23º CALDERON, Luis O.	F. Militares
24º CALDERON, Luis O.	F. Militares	24º CALDERON, Luis O.	F. Militares
25º CALDERON, Luis O.	F. Militares	25º CALDERON, Luis O.	F. Militares
26º CALDERON, Luis O.	F. Militares	26º CALDERON, Luis O.	F. Militares
27º CALDERON, Luis O.	F. Militares	27º CALDERON, Luis O.	F. Militares
28º CALDERON, Luis O.	F. Militares	28º CALDERON, Luis O.	F. Militares
29º CALDERON, Luis O.	F. Militares	29º CALDERON, Luis O.	F. Militares
30º CALDERON, Luis O.	F. Militares	30º CALDERON, Luis O.	F. Militares
31º CALDERON, Luis O.	F. Militares	31º CALDERON, Luis O.	F. Militares
32º CALDERON, Luis O.	F. Militares	32º CALDERON, Luis O.	F. Militares
33º CALDERON, Luis O.	F. Militares	33º CALDERON, Luis O.	F. Militares
34º CALDERON, Luis O.	F. Militares	34º CALDERON, Luis O.	F. Militares
35º CALDERON, Luis O.	F. Militares	35º CALDERON, Luis O.	F. Militares

Boletas Electorales Asociación Trabajadores del Estado. Consejo Directivo Nacional.

Año 2011-2015.

**ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO**  
**ELECCION CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**  
**LISTA VERDE**

PERIODO 2011/2015 4 DE AGOSTO 2011

Secretario General	<b>FUENTES, Julio Durval</b>
Secretario General Adjunto	GODOY, Hugo Ernesto
Secretario Administrativo	DE GENNARO, Eduardo H
Secretario Gremial	GARZON, Alejandro
Secretario de Organizacion	LEON, María Silvia
Secretario de Interior	MARTI, Vicente Leopoldo
Secretario de Finanzas	SOSA, Gladys Noemi
Secretario de Comunicacion	RODRIGUEZ, Carlos Martin
Secretario de Formacion	RIOS, Francisca Graciela

**VOCALES SUPLENTE**

1 ARRECHEA, Rodolfo Eduardo	12 GUILLEN, Selva
2 GARRIDO, Rubén Servando	13 CARRICA, Héctor Eduardo
3 GALEANO, Orestes Humberto	14 PEYRANO, Miguel Ángel
4 MOSQUERA, Rubén Eduardo	15 REY, Oscar Rubén
5 MUÑOZ, Armando Mario	16 DEVALLE, Ana Gladis
6 ORTELLADO, Julio Ricardo	17 CONTRERAS, Ernesto
7 MONTENEGRO, Zulma	18 MALOBERTI, Carina Valeria
8 MENDEZ, Héctor Eduardo	19 BARRIONUEVO, Carlos
9 ARROYO, Gabriela Ester	20 ARIAS, Patricia Mónica
10 FREZZA, Vicente	21 VIERA, Cesar Daniel
11 TELERMAN DE M., Liliana	

**COMISION REVISORA DE CUENTAS**

TITULARES	SUPLENTE
1 RODRIGUEZ, Juan Manuel	1 FERRAZZANO, Estela N.
2 LOPEZ, Ana Maria	2 VILLANUEVA, Claudio Ramón
3 MACEIROS, Luis Egidio	3 GALANTE, Marta Magdalena

Boletas Electorales Asociación Trabajadores del Estado. Consejo Directivo Provincial  
Buenos Aires. Año 2011-2015.

**ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO**  
**ELECCION CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL BUENOS AIRES**  
**LISTA VERDE**

PERIODO 2011/2015 4 DE AGOSTO 2011

<p>Secretario General Secretario General Adjunto Secretario Administrativo Pro-Secretario Administrativo Secretario Gremial Pro-Secretario Gremial Secretario de Acción Política Secretario de Organización Secretario de Interior Secretario de Actas Secretario de Comunicación Secr. de Ac. Social, Tur. y Cultura Secretario de Finanzas Pro-Secretario de Finanzas Secretario de Formación</p>	<p><b>DE ISASI, Oscar Gerardo</b> RAVETTI, Jorge David VEIGA, Graciela C MARTINEZ, Silvia Marcela IGNOMIRIELLO, Vicente Angel BALINA, Cesar Darío LEAVI GARDONI, Carlos Alberto GONZALEZ, Carlos A CISNEROS, Ronaldo José L. AGUIRRE, Gabriel Alejandro FANJUL, Juan Carlos MATHEOS, Mirta Inés CASTESANA, María José MARTINEZ, María Del Carmen D'ELIA, Mónica Alicia</p>
---	--

<p>1 AGÜERO, Ricardo Daniel 2 AGUIRRE, Adolfo 3 ITURRASPE, Nora Graciela 4 FEDERICO, Miguel Angel 5 FERNANDEZ, María Celia 6 VELAZQUEZ, Julio Javier 7 CAVALIERE, Griselda 8 TRIMBOLI, Manuel Antonio 9 BUSTAMANTE, Gladis Esther 10 ACOSTA, Carlos Antonio 11 SMITH, Jorge Mario 12 AREVALO, Claudio Daniel 13 FANNO, Margarita S.</p>	<p><b>VOCALES TITULARES</b> 14 FERREYRA, Julio 15 PREUX, María Emilia 16 MC GILNEER, Germán 17 PORZIO, Matías Damián 18 CANTON, Anahí Virginia 19 MAROTTE, Gabriel Antonio 20 RUAJMI, Santiago Maximiliano 21 HORRISBERGER, Carla 22 DE RITO, Marcelo A 23 MARTIRE, Jerónimo Pedro 24 LOMBARDO, Gabriel Antonio 25 FONTELA, Leandro Manuel</p>
---	--

<p><b>TITULARES</b> 1 SALVI, Emilio 2 HERNANDEZ, Martín 3 GOMEZ, Liliana</p>	<p><b>COMISION REVISORA DE CUENTAS</b> <b>SUPLENTE</b> 1 MENDOZA, Esperanza Beatriz 2 BRUNO, Sebastián 3 MARTINEZ, Juan Ramón</p>
--	---

<p><b>TITULARES</b> 1 RAVETTI, Jorge David 2 AGUIRRE, Adolfo 3 GONZALEZ, Carlos A 4 BALINA, Cesar Darío 5 ITURRASPE, Nora Graciela 6 IGNOMIRIELLO, Vicente Angel 7 LEAVI GARDONI, Carlos Alberto 8 D'ELIA, Mónica Alicia 9 MATHEOS, Mirta Inés 10 AGÜERO, Ricardo Daniel 11 LARA, Rodolfo 12 FEDERICO, Miguel Angel 13 JUAREZ, José Omar 14 PERESAN, Enrique C 15 MARFIL, Viviana Luz 16 SILVA, Alfredo Darío 17 MIGUENZ, Julio Daniel 18 MENDOZA, Ana María 19 BORJA, Horacio Antonio 20 FERREYRA, Susana I 21 MEYNARD, Alicia N 22 DIAZ, Carlos Mariano 23 CASTESANA, María José 24 DIAZ, Claudio Esteban 25 ZURITA FERNANDEZ, Vanina 26 GUILLEN, Selva 27 PEDROZA, Luis 28 ACOSTA, Carlos Antonio 29 ZABALA, Juan Carlos 30 BONAFINA, Hugo 31 PIGNATARO, Marcelo Darío 32 QUINONES, Jorge Eliseo 33 ROBLIN, Dabel Hernán 34 BARLETTA, María Alicia 35 ZELIONE, María V 36 FELPETO, Claudia Viviana 37 RADAELLI, Oscar 38 SOSA, Policarpo Moisés 39 RUIZ, Olivia 40 MURGIA, Juan Alberto</p>	<p><b>DELEGADOS A LOS CONGRESOS DE ATE</b> <b>SUPLENTE</b> 1 BRAVO, María Eugenia 2 ACEGO, Julio Cesar 3 OLMEDO, Darío 4 CALARCO, Horacio Daniel 5 REYES, Marta Rosa 6 IGNOMIRIELLO, Roberto Eugenio 7 FANNO, Margarita S. 8 RAFFAULT, Sandra Del Carmen 9 LEZCANO, Gabriel Adrian 10 PALETTA, Gustavo 11 PONCE DE LEON, Patricia L. 12 GUILLEN, Ada Gladys 13 OMAR, Myriam Estela 14 ROMERO, Jorge R Daniel 15 GONZALEZ, Martha Dora 16 UGO, Oscar A 17 RODRIGUEZ, Vanina Verónica 18 STELLA, Ariel Enrique 19 MARTINEZ, Silvia Marcela 20 GALLIZZI, Luis Alberto 21 LAOS, Damián 22 ALMADA, Guillermo 23 FERNANDEZ, Camilo Enrique 24 CABANILLAS, Jorgelina 25 MANTIA, María Laura 26 AGUIRRE, Adolfo Edgardo 27 ACUNA, Gonzalo 28 FERNANDEZ, María Celia 29 CAVALIERE, Griselda 30 AGUIRRE, Gabriel Alejandro 31 FERNANDEZ, Daniel Eduardo 32 AREVALO, Claudio Daniel 33 VEIGA, Graciela C 34 DUPONT DEL VALLE, Guido Emiliano 35 CISNEROS, Ronaldo José L. 36 MARTINEZ, María Del Carmen 37 ALMEIDA, Yamile 38 REBORA, Fernando Carlos 39 DEL VALLE, Miguel Angel 40 GOMEZ, Alberto E</p>
--	---

Boletas Electorales Asociación Trabajadores del Estado. Consejo Directivo Provincial Córdoba.

**ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO**  
**ELECCION CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL CORDOBA**  
**LISTA VERDE**

PERIODO 2011/2015 4 DE AGOSTO 2011

Secretario General	<b>ROMERO, María Teresa</b>
Secretario General Adjunto	MENGARELLI, Oscar Alberto
Secretario Administrativo	SALERNO, María Liliana
Pro-Secretario Administrativo	PALACIO, Eugenia Clara
Secretario Gremial	GOROZO, José María
Pro-Secretario Gremial	GUERRA, Diego Nicolás
Secretario de Acción Política	MARTINO, Miriam Mercedes
Secretario de Organización	CHARRA, Alejandro Manuel
Secretario de Interior	BARCENA, Luis Eduardo
Secretario de Actas	CORZO, Estela María
Secretario de Comunicación	FAWLUCHUZK, Jorge Daniel
Secr. de Ac. Social, Tur. y Cultura	ZARATE, Gustavo Tomas
Secretario de Finanzas	PALOMEQUE, María Imelda
Pro-Secretario de Finanzas	CONESTA VILLEGAS, Cintia Silvia
Secretario de Formación	PEYROTI, Gustavo Fabián

**VOCALES TITULARES**

1 ROITMAN, Susana Ethel	14 JUAREZ, Susana Laura
2 CASTRO, Fernando Alfredo	15 PAVETTO, Pablo Cesar
3 STIBEL, Carlos Martin	16 FENOGLIO, Daniel Alberto
4 VITALE, Germán Enrique	17 BELIZAN, Santiago Horacio
5 LECUONA, Víctor Adrian	18 MORELLO, Alejandra Inés
6 DIAZ, Zulma Micaela	19 TORO GUTIERREZ, Tatiana
7 PEREYRA, Aldo Eduardo	20 PAVIOLO, Mauro
8 AGNONE DEQUINO, Alejandra Noemi	21 PAVAN, Francisco Guillermo
9 HEER, María Inés	22 BARRI, Fernando
10 FIGUEROA, Tomas Alfredo	23 BAZAN, Jesús Carlos Antonio
11 TORRES, Sergio Dario	24 CASTRO, Alberto Gustavo Del
12 TONCOVICH, Rita Erlinda Del Rosario	25 LIENDO, María Del Carmen
13 REYNA, Ricardo Cesar	

**COMISION REVISORA DE CUENTAS**

<b>TITULARES</b>	<b>SUPLENTES</b>
1 MORANDI, Susana María	1 ACOSTA, Manuel Francisco
2 VILCHES, Gustavo	2 MORALES, Juan Carlos
3 CRUZ BENITEZ, Alina	3 ARCE SALAZAR, Agueda Delia

**DELEGADOS A LOS CONGRESOS DE ATE**

<b>TITULARES</b>	<b>SUPLENTES</b>
1 ROMERO, María Teresa	1 DOMINGUEZ, Esther Corina
2 MENGARELLI, Oscar Alberto	2 PONCIO, Marcos Aldo
3 SALERNO, María Liliana	3 LAFALLA, Camilo Francisco
4 SECONDINO, Walter	4 TORRES, Hugo Héctor
5 COLMAN, Cristian	5 CONTRERAS, Juan Ignacio
6 GIULIANI, Federico Martín	6 JUAREZ, Julio Cesar