

La perspectiva de género en la construcción de una agenda sindical de las trabajadoras del
AVM (Línea 144)

Misseri, Verónica

El presente trabajo se desprende del trabajo final para la obtención de la licenciatura en Sociología, en donde se buscó reconstruir el proceso de organización sindical de las mujeres trabajadoras del Programa de Atención de Violencia contra la Mujer (AVM) analizando el proceso de conformación del Programa a través de la constitución de los diferentes equipos de trabajo, sus perfiles profesionales y de militancia, así como el contexto en el que el Programa se implementa. Para llevar adelante dicha investigación la metodología central seleccionada fue cualitativa, con el objetivo de recuperar las voces de quienes protagonizaron el proceso que se buscó reconstruir, a través de entrevistas de diferente tipo: entrevistas en profundidad a trabajadoras que, por su recorrido y roles desempeñados, resultan en informantes relevantes para la revisión del proceso de conformación de una identidad como mujeres trabajadoras (ya sea por haberse desempeñado como delegadas, ya sea por haber transitado por distintas áreas que permitan un análisis más global del proceso), así como una entrevista a la actual ministra Estela Díaz, quien fuera la primera coordinadora del AVM, y entrevistas semiestructuradas a trabajadoras de los diferentes turnos que contuvo el Programa AVM durante el período analizado.

El Programa AVM, actualmente conocido como Línea 144, fue concebido (y continúa siendo así) como un primer nivel de atención para quienes atraviesan situaciones de violencias por razones de género en el territorio de la provincia de Buenos Aires. En sus inicios, enmarcado en la Ley provincial N°12.569 de Violencia Familiar, encuadraba su atención a las violencias hacia las mujeres en el ámbito familiar. Con el correr de los años, y la reglamentación de leyes más abarcativas (como la Ley nacional N°26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), la atención se hizo extensiva a todos los tipos y modalidades de violencias por razones de género.

El Programa AVM se crea en un contexto de recomposición del Estado como garante de derechos y de avanzada en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género, así como de revitalización sindical, en donde las mujeres logran cada vez más protagonismo. Esto se ve reflejado especialmente en la reglamentación de leyes con perspectiva de género, como la Ley de Cupo Sindical Femenino, la Ley de Educación Sexual Integral o la Ley de Matrimonio Igualitario. Como primer nivel de atención, el AVM se

constituyó en un eslabón dentro del Sistema Integrado Provincial, que promovió la conformación de espacios de abordaje interinstitucional tanto a nivel provincial como a nivel local.

En este marco, en el año 2007, en la provincia de Buenos Aires, a partir de la sanción de la Ley N°12.569 de Violencia Familiar, se configura el Sistema Integrado Provincial para la prevención y atención de la violencia familiar. Dicho sistema tiene como objetivo “la generación de políticas públicas integrales, articuladas, interinstitucionales, a través de la construcción de mesas y redes locales de atención y prevención de la violencia en todo el territorio provincial, abarcando tanto a organismos públicos como a organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la problemática de la violencia de género”. (“Sistema Integrado Provincial para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar”, 2007: 4)

Estela Díaz, quien ocupó el rol de Coordinadora del Programa AVM desde su inicio hasta el año 2009, y que fue convocada para formar parte de la planificación del Programa, refiere que el contexto en el que surge “fue un momento donde se recupera lo que era el Consejo de las Mujeres de la provincia de Buenos Aires en el gobierno de Felipe Solá. Él convoca a Claudia Bernazza, que era Subsecretaria de la gestión pública y ahí se conforma una red en la que formaba parte también Cristina Álvarez Rodríguez y otras referentas del peronismo que estaban en gestión o que eran legisladoras y se plantea, por un lado, la recuperación del Consejo y se comienza a pensar qué política era necesaria impulsar y para ello pensar en estructura, recursos, personal.

Allí, se decide la creación de una línea telefónica que atiende violencia contra las mujeres en la provincia (no hablábamos tanto de violencia de género en ese momento) y repensar los dispositivos de atención. Repensarlo como sistema. Ahí surge por primera vez el nombre de sistema integral de prevención y atención de la violencia en la provincia. (...) Pensar como sistema la intervención en violencia, donde la línea telefónica era una herramienta. Muy importante porque nos daba una llegada a toda la provincia, con un servicio de 24hs, era como una ventana de recepción que nos permitía ver qué pasaba con la problemática. Pero no la única.” (entrevista a Estela Díaz, 21/12/21)

A nivel estructural, el Programa AVM se configuró, por decisión política, como una política de derechos humanos, y se inscribió dentro del organigrama de la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires, organismo que contaba con rango ministerial. Para su conformación se crearon 30 cargos a ser ocupados por quienes se desempeñarían en los roles de operadoras y supervisoras de turno. La atención telefónica, garantizada las 24 hs.,

todos los días de la semana, se organizó en cuatro franjas horarias de seis horas cada una, con francos rotatorios.

Una de las primeras decisiones que tomó la coordinación inicial del Programa, a cargo de la militante feminista y sindical Estela Díaz (actual Ministra provincial de las mujeres y diversidades), fue la conformación de un equipo compuesto en su totalidad por mujeres. En ese momento esta decisión se fundaba en la consideración de que escuchar una voz masculina del otro lado del teléfono podría generar desconfianza o temor para la persona que consultaba: la llamante. Entendiendo que para ese entonces la atención se centraba en violencia hacia las mujeres en el ámbito familiar, se definió que todas las voces de la línea fueran también de mujeres.

A diferencia de muchas mujeres para las que la inserción laboral suele ser con contrataciones precarizadas¹ el equipo de atención del AVM ingresó a la planta transitoria por concurso, luego de atravesar una serie de entrevistas y evaluaciones. En principio, se identifica que la coordinación del Programa apuntó a una búsqueda de trabajadoras que fueran profesionales de las ciencias sociales, así como también se dio un lugar especial a trabajadoras con trayectoria militante en derechos humanos y género.

No sólo la selección de las trabajadoras sino la implementación de dos meses de capacitación, que incluyó una jornada de inducción en el Estado, abordando las características del marco regulatorio de la administración pública provincial (Ley provincial N°10.430) y la entrega de planillas de afiliación, configuraron un equipo de trabajo que ingresó al mundo sindical desde el inicio. Más allá del ingreso formal, la representación sindical se fue construyendo a partir de la elección de delegadas que comenzaron a participar de asambleas generales, y luego compartían los debates en asambleas sectoriales, en donde también se dialogaba en torno a la experiencia en la atención y las demandas propias. Es esa experiencia de organización sindical, así como de construcción de una agenda gremial propia, la que nos interesa analizar en las próximas líneas, de manera de buscar responder a los interrogantes ¿es posible construir una agenda sindical con perspectiva de género? ¿Qué demandas surgen si aplicamos esta mirada? ¿Se diferencian de la agenda gremial de espacios que no están conformados exclusivamente por mujeres?

Para el caso del AVM, entendemos que el hecho de ser todas mujeres configuró un vínculo particular, así como también lo hizo el hecho de ser un servicio con características disímiles al resto de la administración pública. Junto a la particularidad de que la atención se realiza 24

¹ Sin estabilidad, sin aportes jubilatorios u obra social (a excepción de los contratos por monotributo, los que, sin embargo, no reflejan la situación de empleo real)

hs. los 365 días del año, todos estos elementos configuraron un escenario de lucha, con una **agenda gremial enmarcada en demandas de cuidados**. Estas demandas, vistas desde una perspectiva de género, se vinculan con los obstáculos que se les presentan a las mujeres en su inserción laboral y la conciliación de su trabajo asalariado con las tareas de cuidados y su militancia, lo que se conoce como “doble” y “triple jornada” laboral respectivamente.

“La idea de triple jornada remite a la sobrecarga de actividades, que tienen las mujeres que eligen participar en política o en sus organizaciones sindicales, en tanto deben repartir su tiempo entre trabajo productivo, reproductivo y militancia. Esta inequidad es decisiva para la participación, pero sobre todo para el acceso a las instancias y espacios de poder y de toma de decisión.” (Natalucci, A., Ríos, V., y Vaccari, S., 2020:18)

Las trayectorias laborales y educativas de las mujeres suelen presentar interrupciones debido a la sobrecarga que asumen sobre las tareas de cuidados, así como también debido a que suelen acceder a trabajos de menor carga horaria y mayores condiciones de informalidad, lo que repercute en sus salarios, la posibilidad de “hacer carrera” y el acceso a la seguridad social (aportes jubilatorios, obra social).²

En este marco, a partir del inicio en la atención del programa AVM en enero de 2008, se delineó una lista de demandas vinculadas a los cuidados hacia las trabajadoras, focalizando en la organización de la jornada, los instrumentos de trabajo y los tiempos de descanso. El trabajo nocturno, con los costes diferenciados y riesgos que implicaba, la necesidad de compatibilizar la vida laboral con la vida personal, el desgaste físico y emocional que producía la exposición a relatos sobre violencias, en un marco en donde la mayoría de las comunicaciones eran en emergencia, fueron los principales temas de debate y sobre los que se esgrimió la agenda gremial de las trabajadoras.

Este conjunto de demandas se vinculó (y vincula aún hoy) con otro problema que se constituye en una demanda sindical general a todas y todos los trabajadores de la administración pública provincial: la falta de carrera dentro del Estado, así como las

² En el informe de Ecofeminita correspondiente al primer trimestre del año 2021, se observa que “del total de personas que realizan tareas domésticas, un 72% son mujeres y un 28% son varones. Este reparto desigual de las tareas domésticas entre varones y mujeres podría asociarse a las desigualdades vistas en la composición del mercado de trabajo (obstáculos en el acceso a cargos jerárquicos, precarización laboral, etc.) y responde a un conjunto de normas sociales y estereotipos de género que asignan mandatos diferenciales a varones y mujeres. (La) feminización de las tareas de cuidado penaliza a estas últimas (las mujeres), haciendo que enfrenten extensas cargas de trabajo en el hogar y, por ende, imponiendo una fuerte restricción temporal y afectando el acceso al mercado de trabajo y a la trayectoria laboral.” (Shokida, N., Serpa D., Domenech L., Moure J., Fernández Erlauer M., Espiñeira L., Santellán C., Pradier C., Lee J. 2021)

limitaciones que plantea la ley provincial n°10.430 de la administración pública. Las principales demandas que llevaron adelante las trabajadoras (reconocimiento del trabajo nocturno, rotación de tareas, compensación de horas de formación, instrumentos de trabajo) se vinculan con la existencia de una reglamentación que, si bien permite la construcción de una identidad como estatales de la provincia, al nuclear a todas/os bajo un mismo régimen, desconoce las particularidades de las tareas que se llevan adelante en numerosos organismos. Esta primera agenda gremial se construye en un contexto de recuperación del Estado como garante de derechos, a través de legislaciones y políticas específicas, de las que el Programa AVM es un ejemplo, por un lado; de revitalización sindical, con reapertura de paritarias e instancias de negociación, al tiempo que de construcción de una agenda sindical que avanza en establecer demandas que contemplen al género como una variable a tener en cuenta y pongan de manifiesto la necesidad de visibilizar las diferencias al interior de la propia clase trabajadora, por el otro.

En cuanto al **vínculo entre las trabajadoras** podemos inscribirlo en una línea histórica de organización de carácter feminista, donde identificamos puntos de similitud junto con aquellos grupos de lectura de mujeres feministas italianas que se conforman durante la década de los 70. Y en nuestro país, con raíz en los grupos de concienciación feministas donde se formaron grupos de reunión a fin de poder reflexionar sobre las consecuencias del patrón sexista en las maneras de vinculación y las estrategias de lucha de derechos de las mujeres.

Preocupadas frente a la necesidad de una transformación simbólica y política de las mujeres, y no sólo el reconocimiento formal, las feministas italianas y sus seguidoras proponen un “feminismo de la diferencia” (frente al “feminismo de la igualdad”), en donde identifican la necesidad de construir nuevas formas de relación entre mujeres, fundadas en el reconocimiento de una genealogía femenina sin relación con el mundo de los varones. El concepto de “affidamento” les permite dar cuenta de la potencia no sólo simbólica sino también política de reconocer, en otras mujeres, a interlocutoras válidas.

“Tener interlocutoras magistrales es más importante que tener derechos reconocidos. Una interlocutora es necesaria si una quiere articular la vida propia en un proyecto de libertad y darse con ello razón del propio ser mujer (...) el hecho de affidarse una mujer a su semejanta tiene un contenido de lucha política (...) el affidarse surge espontáneamente entre mujeres, pero sin que ellas mismas tengan conciencia de su potencia (...) Affidarse a una semejanta es

indispensable con frecuencia, si no siempre, para que una mujer pueda alcanzar un fin social.”
(Librería de Mujeres de Milán, 2004:22-23)

La conformación, por decisión política, de equipos de atención exclusivamente de mujeres, marcó, en el proceso de organización, un tipo de vínculo particular que asimilamos al de “affidamento” que permite analizar el vínculo que se genera entre una mujer y su semejante, la forma en que circula la palabra y se configura en un espacio de lucha política, y que se diferencia de la estructura verticalista que suelen presentar los sindicatos, en donde la presencia de mujeres en puestos de decisión continúa siendo una deuda pendiente.

En “La marea sindical” (2018) Tali Goldman plantea que:

“...el mundo sindical funciona intrínsecamente sobre una estructura piramidal y vertical. Hablando en criollo, y para que no queden dudas, en la estructura sindical hay que pedir permiso para todo: seas varón o seas mujer. Pero, curiosamente, y en esto reside la paradoja, vuelven a ser siempre los varones quienes dan permiso, o no, a las mujeres para hacer, opinar, debatir. Suele suceder que los secretarios generales - que en el 99% de los casos son varones- autorizan, por ejemplo, a que se realice una ‘reunión de mujeres’ dentro del sindicato”
(Goldman, 2018:24-25).

La construcción de una identidad dentro del AVM, como trabajadoras del Programa, fue un proceso paulatino y multidimensional que va transcurriendo concomitantemente en el encuentro entre lo personal, lo laboral, lo gremial, entendido en conjunto como lo político.

Las asambleas, como espacios de sostén, acompañamiento y discusión, funcionaron como dispositivos de inteligencia colectiva (Gago, 2019), en donde se puso en evidencia la precariedad de la tarea que estaban realizando en la atención telefónica. Precariedad en el sentido de que la propia organización del trabajo no se encontraba contemplada en el marco regulatorio que las nucleaba, y de esta manera, no sólo no tenía en cuenta la particularidad del Programa (un servicio que funciona las 24 hs, todos los días del año) sino tampoco el impacto diferenciado que ese modo de organización del trabajo tiene en las mujeres y su implicancia para la organización de su vida en general. Las asambleas, a su vez, fueron construyendo la praxis, la forma de organización, las medidas a tomar, la planificación, la evaluación de fuerzas.

Las asambleas del Programa se hacían después de las 13hs, de manera de permitir la participación de las compañeras de la madrugada, y en días y horarios rotativos. Pero también había mucha elaboración y discusión al interior de los turnos. Es decir, la asamblea se

proyectaba en un continuum que iba de la elaboración a nivel turnos, acompañado por las recorridas de las delegadas y las comunicaciones vía mail o a través de los boxes, hasta el encuentro colectivo en el espacio asambleario. Debido a que el encuentro de todas las trabajadoras era dificultoso, los turnos debatían y construían demandas de manera separada, las que luego se compartían en la asamblea. Dentro de los turnos se trabajó en la elaboración de documentos y propuestas para ser presentadas. Las trabajadoras discutían las formas de propiciar las mejoras en sus condiciones de trabajo, a partir de lectura de bibliografía, de averiguación de antecedentes en servicios de características similares, entre otros.

La representación sindical se construyó a partir de la discusión constante. Las trabajadoras elegidas como delegadas se desempeñaban como operadoras, la tarea que mayor carga manifestaba por ser la que tenía exposición directa a las llamadas. Su rol como delegadas se fue configurando a partir de la intermediación entre el espacio de organización general, representado por la Secretaría de Derechos Humanos y el propio sindicato (ATE), y el equipo de trabajadoras. Llevando el debate general al sector y trasladando las demandas sectoriales a la agenda general. En esta intermediación se crearon espacios de formación, discusión, debate, en donde se fue construyendo la propia organización. En esos espacios se elaboraron formas de solidaridad, fundadas en las experiencias compartidas. Así como las mujeres que trabajaban en los turnos nocturnos se sentían "solas" respecto al resto, de la misma manera, las características del Programa las dejaban "a solas" frente a gran parte de la administración pública. La asamblea, como un espacio de discusión y elaboración de la propia experiencia, se cristalizó como el escenario de elaboración, de lucha política, de identidad. Esas mujeres que, con distintos recorridos académicos y militantes, se encontraban en un mismo espacio, a través de ese encuentro, de esa interlocución, fueron elaborando una identidad que hasta ese momento estaba difusa: la identidad de trabajadoras estatales. Identidad que encuentra una representación legítima en la figura del sindicato. La experiencia sindical dentro del AVM se configuró entonces como un sostén frente a la sensación de soledad que planteaba la organización de la jornada laboral, pero también como contención porque el tipo de trabajo que llevaban adelante las trabajadoras de la Línea es de un impacto afectivo-emocional que requiere de una formación que ayude a soportarlo/sostenerlo.

La experiencia sindical fue también la posibilidad de construir un espacio de pertenencia y de lazos diferenciados, en donde compartir experiencias e ir componiendo una idea de sí mismas como trabajadoras. En este sentido, la sindicalización habilitó una nueva identidad. Esta identidad estuvo en pugna en los primeros años, especialmente en los equipos que tenían una experiencia común respecto del trabajo, caracterizada por compartir la jornada en simultáneo

con las autoridades, y más próxima a la organización laboral de la administración pública en general.

Al avanzarse en la sindicalización comenzó también a fragmentarse ese grupo unificado inicialmente a partir de la capacitación, en donde trabajadoras y autoridades compartieron el mismo espacio, configurándose un escenario en donde las mismas personas asumen roles diferenciados, y en donde las “compañeras” pasan a constituirse en interlocutoras de las demandas, ya sea para transmitir las (delegadas) ya sea para responder a ellas (coordinación). Cuando la coordinación cambia y quien asume la dirección del Programa no pertenece desde el inicio al mismo, la sindicalización se potencia.

Para el año 2011, la presencia de una coordinación “extranjera”, en contraposición a una coordinación “compañera” como la que se planteaba con Estela Díaz, sumada a la decisión de sobrecargar a las trabajadoras habilitando el ingreso indiscriminado de llamadas así como de cuestionar el uso del tiempo dentro de la jornada laboral (desde un sentido productivista), por un lado; la organización que durante esos cuatro años se fueron dando las trabajadoras enmarcada en la representación sindical, por el otro, fueron el escenario que hizo posible “el derecho a la aparición” de las trabajadoras del AVM como trabajadoras estatales, a través del primer paro total en la atención.

¿Qué es lo que hizo de este hecho un momento histórico? En principio, luego de 4 años, por primera vez se estaba tomando la decisión de adherir a una medida gremial de manera total. La guardia mínima, si bien estaba acordada con las autoridades, se centraba también en un argumento que pesa (en tiempo presente, porque continúa siendo de esta manera) sobre las trabajadoras de la Línea: el sentir que no atender implica “abandonar a las mujeres”. Entonces ¿qué es lo que hace que adhieran en esta oportunidad a un paro? ¿Qué lecturas hacen posible comprender esta decisión?

Para entender este hecho nos remitiremos a un concepto que propone Judith Butler en su obra “Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea”. Allí, Butler aborda la interdependencia y vulnerabilidad de los cuerpos, y al hacerlo también se enfrenta a los principales argumentos neoliberales, ubicando a la asamblea como el espacio en donde se produce el “derecho a la aparición” (Butler, 2017).

“... cuando los cuerpos se congregan en la calle, en una plaza o en otros espacios públicos (virtuales incluidos) están ejercitando un derecho plural y performativo a la aparición, un derecho que afirma e instala el cuerpo en medio del campo político, y que, amparándose en su

función expresiva y significativa, reclaman para el cuerpo condiciones económicas, sociales y políticas que hagan la vida más digna, más vivible, de manera que esta ya no se vea afectada por las formas de precariedad impuestas.” (Butler, 2017: 18)

De la misma manera, la preparación del paro total podemos entenderla como la aparición de las trabajadoras del AVM, con su identidad propia, reclamándole a las autoridades su reconocimiento, y reconociéndose a ellas mismas como sujetas de derecho. Sin dejar de lado su compromiso, se produce el quiebre que permite que la lectura, desde las mismas trabajadoras, ya no sea que el paro de tareas significa “abandonar a las mujeres” sino la de reconocerse ellas mismas como mujeres cuyos derechos se encuentran vulnerados.

A partir de todo lo reflexionado hasta acá, sostenemos que este pasaje en la autopercepción de “abandonar a las mujeres” hacia el reconocimiento de ellas mismas como mujeres trabajadoras fue producto de cuatro años de organización, debate, discusión, cimentadas principalmente en los espacios asamblearios, los que fueron generando las condiciones para la aparición de esa identidad.. Sumado a esto, un contexto que puso cada vez más de relieve las condiciones laborales de precariedad en las que se encontraban, reforzadas por una dirección dispuesta a triplicar su carga laboral sólo para acceder a los números que hicieran del Programa una política “rentable”. Ampliando sentidos Butler plantea que:

“...al ser vulnerables a una precariedad socialmente impuesta, cada yo puede ver cómo su propia percepción de la angustia y el fracaso ha estado siempre imbricada en un contexto social mucho más amplio. A partir de ahí se puede empezar a desarticular esa forma individualizadora y exasperante de la responsabilidad, sustituyéndola por una concepción solidaria que ratificaría nuestra dependencia mutua, esa sujeción a las infraestructuras operativas y a las redes sociales, y que abre el camino a una forma de improvisación mientras se conciben fórmulas colectivas e institucionales de manejar la precariedad impuesta” (Butler, 2017: 29)

Esta exposición a la precariedad, sumada a cuatro años de sedimentación de prácticas de organización, es la que conduce a la decisión de un paro total. Porque el paro no surge de un día para el otro. Entendemos que el paro total en AVM se gesta luego de un proceso de organización de las trabajadoras, en donde ya había experiencias de participación en otras medidas gremiales, aunque de manera diferenciada, dado que siempre se había respetado una guardia mínima de atención. La decisión de “romper” con esa dinámica de adhesión y

sumarse a un paro total también se concreta en un contexto en donde las autoridades responsables del programa comienzan a cuestionar la labor de las trabajadoras, pretendiendo regular sus tiempos de atención y apuntando hacia una mirada de “productividad” que nunca había surgido hasta ese entonces. Esta ruptura, entendemos también, es el corolario del proceso a través del cual las trabajadoras del Programa asumen el “derecho a la aparición” como mujeres trabajadoras. A partir de allí se consolida su identidad como trabajadoras estatales y como parte de un conjunto mayor (las y los trabajadoras/es del Estado), a la vez que mantienen una agenda propia, dadas las características del servicio.

La decisión de adherir a un paro de manera total fue también el producto de cuatro años de formación, que permitieron la construcción de una agenda con perspectiva de género, y colaboraron a la construcción de un espacio de representación que adquirió su máximo exponente en el año 2011. El paro es una de las principales, aunque no la única, herramienta de lucha sindical.

Hasta ese momento, las trabajadoras llevaban adelante medidas garantizando una guardia mínima acordada con las autoridades. Cuando se produce el cambio de dirección y se intenta promover un cambio en la forma en que se viene implementando la atención telefónica, las trabajadoras definen unánimemente manifestarse. Y lo hacen a partir de la ausencia. Paradójicamente, su derecho a la aparición se manifiesta a partir de su ausencia. El “descolgarse las vinchas” (medida que implica literalmente quitarse la vincha como objeto tecnológico utilizado para la atención telefónica) tiene un carácter simbólico que juega en dos sentidos: por un lado, implica quitarse el peso de la responsabilidad que cae sobre quienes llevan adelante la atención en violencias por razones de género de manera directa, quienes a diario sienten que si no atienden “abandonan” a quienes más lo necesitan; por otro lado, afirma, en ese corrimiento de responsabilidades (no soy yo, la trabajadora, quien abandona, sino las/os funcionarias/os), una identidad nueva: la de mujeres trabajadoras. Esta nueva identidad de mujeres trabajadoras se presenta así con nuevos derechos y nuevas formas de organización. Durante los cuatro años previos al paro total, las trabajadoras fueron, a través del debate y la discusión, creando las bases que legitimaron esta decisión y la hicieron posible, permitiendo su “derecho a la aparición”.

Este proceso de hacerse visibles como estatales y pasar a reconocerse como parte de un conjunto mayor, de trabajadoras y trabajadores del Estado, equipara demandas con el resto de las/os trabajadoras/es estatales, reconociendo la existencia de un “nosotras/os” que engloba

situaciones similares y reivindica, también, su derecho a aparecer, a denunciar, a transformar sus propias condiciones de existencia de manera de hacer la vida “más vivible”.

En el proceso de organización de las trabajadoras del AVM, entendemos, es posible visibilizar la conjunción entre feminismo y sindicalismo. La agenda inicial de las trabajadoras es de contenido feminista, porque pone el foco en los cuidados, en el impacto diferenciado por turno que produce la tarea en trabajadoras que son mujeres (el miedo a volver de noche, los peligros y costos que implica, la necesidad de compatibilizar la vida laboral y la vida personal). Esta agenda se cristaliza a través de la organización sindical, principal herramienta de las/os trabajadoras/es a la hora de luchar por mejores condiciones laborales. Entendemos que este vínculo que observamos en el caso específico de las trabajadoras del AVM es el que, en Argentina, cobra fuerza a partir del 2015, con el surgimiento del Ni una Menos, y la conformación del colectivo de mujeres sindicalistas. La participación de mujeres sindicalistas en el proceso de organización y movilización impulsado por el Ni una menos, permitió la inclusión de consignas sindicales dentro de la agenda feminista. Así como el paro total de las trabajadoras del AVM se concreta en un contexto de una gestión hostil a las trabajadoras, de la misma manera, en 2016 el movimiento sindical y las organizaciones feministas unen fuerzas y llaman a un paro total en un contexto marcado por el neoliberalismo y la desigualdad, e impulsado por el gobierno de Cambiemos.

La forma inicial de organización de las trabajadoras del AVM se desarrolló en esta combinación de organización sindical y movimiento feminista. Por un lado, dado que en general las trabajadoras no contaban con formación o trayectoria sindical previas, las estrategias sindicales no estaban a la orden del día. Conocer los alcances de las medidas gremiales, la forma de organización del sindicato y de la propia junta interna, eran cuestiones que se iban a incorporar a lo largo del tiempo, incluso a través de instancias de formación y debate. Por este motivo, se identifican algunas acciones que consideramos más ligadas al carácter del movimiento feminista, configurando demandas que se corren de lo propio a lo sindical (aunque creemos que deben incluirse en esta agenda), y ponen el foco en los cuidados. Si bien se vinculan con cuidados en el espacio de trabajo, necesariamente están articulados con la forma en que opera la imbricación entre lo público y lo doméstico en la vida de estas mujeres trabajadoras. Además, lo hace abordando una temática que implica en sí misma el cuidado de la vida de otras mujeres, la de quienes acuden a la línea.

En el proceso de organización de las trabajadoras se observa la forma concreta que adoptaron en la conformación del Programa AVM las demandas de la agenda feminista, y cómo se van incorporando, paulatinamente, en la agenda sindical. Esa conjunción entre feminismo y sindicalismo es la que produce una forma de vinculación que difiere de la organización sindical en bruto. El análisis de la experiencia de organización de las trabajadoras del AVM muestra así un proceso basado en un vínculo inicial de “affidamento” que luego irá incorporando herramientas institucionalizadas de lucha y organización sindical, habilitando su “derecho a la aparición” como trabajadoras.

Por último, luego de haber reconstruido el proceso de organización sindical de las trabajadoras del Programa AVM, a partir de diferentes voces que formaron parte de aquél, entendemos la importancia del rol que asume el sindicato en la representación y elaboración de una agenda propia de las/os trabajadoras/es, así como la necesidad de que esta agenda contemple las particularidades de todas/os. En este sentido, la alianza entre feminismo y sindicalismo permite repensar el propio concepto de “trabajador”, poniendo en evidencia las desigualdades de género que en el propio seno de la clase trabajadora existen. El proceso de organización sindical que las trabajadoras nos dimos inicialmente, con instancias de formación, discusión y elaboración de demandas da cuenta de la manera en que la construcción colectiva del “ser trabajadora del AVM” habilita a que el rol de la/s delegadas no recaiga necesariamente en quienes contaban con experiencia previa de representación, tal es mi caso. El modo en que “lo sindical” es construido en este espacio remite a la posibilidad de que conjuntamente y desde prácticas de horizontalidad, se puedan garantizar reclamos por derechos, para lo cual en el caso analizado los espacios de asamblea surgen como espacios fundamentales (y, muchas veces, fundacionales) de la acción colectiva. Ello no quita que en el Estado persistan deudas pendientes con las trabajadoras, en especial de regulaciones que contemplen las particularidades no sólo de la tarea de la atención en violencias sino también el impacto diferenciado que tiene en las mujeres una jornada laboral en horario nocturno o de fines de semana, así como la posibilidad de realizar una carrera dentro del Estado, que no expulse a trabajadoras/es formadas/os hacia la búsqueda de otros trabajos, de manera tal de no sólo garantizar el crecimiento individual sino también el fortalecimiento de la política pública.

En el caso del AVM, el trabajo en la atención directa produce un impacto en quienes llevan adelante estas tareas, y requiere, desde la representación sindical, construir una agenda gremial que contemple estas particularidades. Pensar una agenda gremial de cuidados de las

trabajadoras contribuirá también a incorporar demandas con perspectiva de género dentro de las históricas demandas sindicales. Entendiendo que la perspectiva de género es una herramienta de análisis que permite observar cómo las desigualdades de género influyen en las oportunidades para mujeres, diversidades y varones y en situaciones de discriminación que puedan emerger, incorporar esta perspectiva en el mundo del trabajo remunerado y dentro de él, estatal, nos permitirá, en primera instancia, ser conscientes de estas desigualdades y, en una segunda instancia derivada de la primera, actuar en consecuencia. No es viable concebir la acción sindical sin esta perspectiva. Actualmente, el reclamo por la reducción de la jornada laboral, la creación de convenios colectivos de trabajo (que contemplen las particularidades de las tareas que se llevan adelante), son demandas que siguen en la línea de una agenda con perspectiva de género y que redundan en el cuidado de quienes a diario intervienen para dar respuesta a situaciones de violencias por razones de género.

Mirar el quehacer cotidiano con los “lentes violetas” es otra manera de abonar al cuidado de los equipos de trabajo. Pensar en acciones sindicales con perspectiva de género implica repensar las reglas entre las actrices y los actores que forman el entramado institucional, del cual el entramado sindical no está exento, como la única forma posible para superar desigualdades, remover estereotipos e impulsar cambios en pos de la igualdad de derechos y responsabilidades.

Bibliografía

- Butler, Judith (2017) *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*. Buenos Aires. Editorial Paidós.
- de Milán, L. D. M. (1991). No creas tener derechos. *Madrid. Horas y horas*.
- Gago, M. V. (2019). *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tinta Limón.
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Octubre Editorial.
- Herrera, M. M. (2019). “Entrevista a Clara Jourdan y a Luisa Muraro de la Librería delle donne de la ciudad de Milán, Italia”. *Revista Descentrada*, 3 (2), e095. <https://doi.org/10.24215/25457284e095>
- Natalucci, A., Ríos, V., & Vaccari, S. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1).
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Shokida Natsumi, Serpa Daiana, Domenech Laia, Moure Julieta, Fernández Erlauer Micaela, Espiñeira Lucía, Santellán Celina, Pradier Carolina, Lee Justina. (2021). Ecofeminita/EcoFemiData: informes ecofemidata. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>
- Soza Rossi, P; Trotta, L; Duarte, Y; Giordano, A; Muro, M y Lofeudo, G. (2019) “Construyendo affidamento contra la violencia de género: de un nos-otras a un nosotras”. Publicado en www.cepalforja.org/sistem/bvirtual/?p=1615. Y próximamente en *Colección Andamios*. Secretaria de Extensión de la FaHCE, UNLP.
- Soza Rossi, Paula (2015) “¿Qué hora era?: algunas reflexiones sobre un toque de queda encubierto para las mujeres” publicado en *Violencias cruzadas: Miradas y perspectivas*, María Luisa Femenías (Comp.). Los ríos subterráneos: Vol. IV. Rosario: Prohistoria Ediciones. También disponible en: http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1278298359_ARQUIVO_SozaRossi.pdf