

De Falabella a un espacio de mujeres. Análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina

Victoria Lucía Estermann

<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/4807>

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

Recibido: 25-06-2018 Aceptado: 13-09-2018

## **De Falabella a un espacio de mujeres. Análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina**

From Falabella to a space for women. Analysis of the National Meeting of banking Workers of the Banking Association of Argentina

**Victoria Lucía Estermann** [victoria.estermann@gmail.com](mailto:victoria.estermann@gmail.com)

<http://orcid.org/0000-0003-4308-0744>

Centro de Investigaciones Socio-históricas; Facultad de Humanidades; Universidad Nacional de La Plata (Argentina)/  
Universidad de Rostock (Alemania)

### **Resumen**

El objetivo del presente artículo consistió en analizar la construcción del Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias de la Asociación Bancaria de Argentina como un espacio de mujeres. Para ello, se buscó vislumbrar cuáles fueron las transformaciones que vivió el sindicato entre 2015 y 2017, en cuanto a la conformación de un espacio de género. Se trabajó sobre este Encuentro como estudio de caso y se entrevistó en profundidad a distintas integrantes de la Secretaría de Género e Igualdad, así como a sindicalistas que participaron de los encuentros. De la misma manera, se realizaron observaciones participantes y se revisó la documentación producida en dichos eventos. Este artículo evidencia cómo se fue consolidando un espacio de



mujeres al interior del sindicato y realiza un aporte al campo de estudios sobre sindicalismo y género.

**Palabras clave:** Sindicalismo; género; asociación bancaria.

### **Abstract**

The paper aims to explore and analyze the construction of the National Meeting of banking Workers of the Banking Association of Argentina as a space for women. To this end, we focus in the transformations that the Union experienced between 2015 and 2017, in terms of the shaping of a gender space. We worked on this meeting as a case study and interviewed in depth different members of the Secretariat of Gender and Equality, as well as trade unionists who participated in the meetings. In the same way, participating observations were made and the documentation produced in these events was reviewed. The interpretation that guides this analysis posited that the National Meeting of banking Workers consolidating a space of women. This article making a contribution to the field of studies on trade unionism and gender.

**Keywords:** Trade Union; gender; banking association.

En contraste con lo que sucede en el Cono Sur, la Argentina se caracteriza por tener un sindicalismo activo, poderoso y con una gran tasa de afiliación -casi el 40%- (Barattini, 2016). En la post convertibilidad, este proceso de vitalización sindical se evidencia en el hecho de que las centrales sindicales son consideradas como actores principales con un rol activo del movimiento obrero argentino. En particular, durante los gobiernos kirchneristas (2003-2015) los sindicatos jugaron un papel importante en la definición de las relaciones de fuerza (Barattini, 2013). La Confederación General del Trabajo (CGT) y los sindicatos que la componen son interlocutores legitimados a la hora de discutir con el Estado y las empresas.

Otro elemento distintivo de la sociedad argentina es que, desde finales de los ochenta y principios de los noventa, la perspectiva de género ha tomado fuerza en el debate público, ya sea desde el lado de los planteos de los grupos feministas, como desde la investigación y el desarrollo de las políticas públicas. Desde los noventa, en la legislación argentina se han aprobado leyes tendientes a avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, como son las leyes de cupo - ya sea para las elecciones (Ley Nro. 24012) o para los sindicatos (Ley Nro.



25674) (1)-, la Ley de protección integral a las mujeres (Ley 26485), y la Ley de identidad de género (Nro. 26743). Todo esto señala -en términos legislativos-, que Argentina es un país de avanzada en el Cono Sur.

Estas dos situaciones generan que los debates del sindicalismo se vean empapados por las problemáticas de género, y por la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Por eso, durante los noventa se fueron produciendo una serie de medidas y acciones tendientes a debatir las cuestiones de género al interior de los sindicatos. El surgimiento de espacios de mujeres ha sido un factor muy importante en este proceso (Chejter y Laudano, 2002: 21). Partiendo de los estudios de Cross y Partenio (2005), Partenio (2008) y Espinosa (2011), definimos a estos espacios como encuentros entre mujeres en los que se discuten problemáticas relativas a sus propias vivencias, permitiendo que se reconozcan como un colectivo con particularidades propias frente al resto de compañeros, colegas y trabajadores varones. Esta organización se puede dar con el objetivo de contener situaciones específicas, discutir problemáticas generales o formarse en cuestiones puntuales de la perspectiva de género. Su creación se enmarca en un claro desequilibrio entre la participación de las mujeres en las actividades de base y su poca o nula participación en los espacios de representación y conducción, generalmente ocupados por varones. Ante ello, las mujeres empiezan a juntarse y a discutir diferentes temáticas que les permiten reconocerse mujeres “para sí” (2), cuando descubren que las experiencias son compartidas y comienzan a confiar en sus posibilidades para transformar esa situación.

Desde esta perspectiva, este artículo estudia el desarrollo de las políticas de género en la Asociación Bancaria (AB), agrupación que nuclea a los y las trabajadores bancarios en Argentina. En especial, nos enfocamos en la trayectoria que llevó a la conformación de un “espacio de mujeres” dentro de este sindicato, pues creemos que tiene una característica de excepcionalidad. Si bien ya existía una secretaría de la mujer, y los Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias se hacían desde principios del año 2000, es a partir de la nueva conducción de Sergio Palazzo en 2013 que estos espacios se dotan de un nuevo objetivo. Durante esta última etapa se puede observar un proceso de transformación, en el cual se comienzan a discutir nuevos paradigmas acerca de las relaciones entre varones y mujeres, y se incorpora la perspectiva de género al interior de la Secretaría. Por esto decimos que se da un proceso de resignificación que se materializa en la creación nuevos espacios institucionales -como la Secretaría de Género, Derechos Humanos e Igualdad (SDHGI)-, y en la nueva organización del Encuentro de Mujeres Bancarias que pasa a llamarse Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias. Este evento reúne anualmente a aproximadamente 600 mujeres



bancarias en la ciudad de Buenos Aires a lo largo de dos o tres días con el objetivo de debatir e intercambiar posiciones acerca de la situación de la mujer en el trabajo bancario. Estas condiciones hacen del Encuentro uno de los hechos más importantes en relación a los espacios de mujeres en otros sindicatos. Por esta excepcionalidad dentro del mundo sindical, su carácter masivo y el contenido que se brinda, es que nos interesa abordar el Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias en este artículo.

El objetivo del presente artículo es analizar la construcción del Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias (ENTB) como un espacio de mujeres, tomando como enfoque metodológico el estudio de caso (Coller, 2005). Bajo esta mirada buscamos comprender cómo fueron las transformaciones en las que se definió y resignificó el espacio más importante de género en la Asociación Bancaria. En particular nos enfocaremos en relevar los ENTB que se desarrollaron entre 2015 y 2017. Para su elaboración se realizaron entrevistas a profundidad a distintas integrantes de la SDHGI, así como a sindicalistas que participaron del Encuentro. De la misma manera, se realizaron observaciones participantes de los ENTB y se revisó la documentación producida en dichos eventos (folletería y cronogramas, así como información elaborada para los talleres). Mediante estos datos se intentó reconstruir los ENTB para su posterior categorización y análisis.

En el análisis de los ENTB como un espacio de mujeres se resalta un aspecto que es necesario interrogar: la tensión que este espacio genera en relación con la dirección del sindicato. Se puede ver una retroalimentación entre la dirección y las bases: las propuestas de la secretaría no son tomadas pasivamente, sino que en su reelaboración por parte de las participantes, va más allá y genera en éstas una nueva conciencia de género. La especificidad radica no solo en que hay una respuesta hacia esta iniciativa “desde arriba”, sino que ésta muchas veces desafía a la dirección sindical planteando una contrapropuesta disruptiva.

Para que este proceso se desarrolle es necesario que haya una confianza en el espacio, y esto creemos que es así porque los ENTB tienen una lógica distinta a la del resto de las actividades sindicales. Consideramos que podemos encuadrar al ENTB dentro de una lógica “femenina” de hacer política (Segato, 2016), pues la forma de relacionarse y de establecer discusiones se presenta como más cercana a las participantes, y donde se sienten habilitadas para dar estas discusiones.

Para demostrar esto, en el primer apartado de este artículo ofrecemos una breve reseña de lo que son los espacios de mujeres introduciendo las particularidades de la forma en que la cuestión de género fue asumida organizativamente en la Asociación Bancaria y realizamos una contextualización del proceso que tuvo desde 2009 en adelante. Allí situamos la creación y los



objetivos de la SDHGI creada en 2013. En el segundo apartado presentaremos los resultados del análisis del ENTB. Para esto nos centraremos, en un primer momento en los objetivos que desarrolla la SDHGI en los encuentros (qué discusiones se quieren dar, a qué panelistas invita, cómo organiza los encuentros). En el tercer apartado, recuperaremos las “voces” de las bancarias, considerando qué representaciones tienen acerca de estos encuentros y las políticas de género de la AB y cómo se apropian de este espacio. Con ello buscamos analizar esta retroalimentación que mencionábamos más arriba, entre la base y la dirección. Por último, en las conclusiones, reflexionamos sobre la pregunta de si el ENTB es un espacio que responde a una forma “femenina” de pensar las organizaciones y qué significa esto en un espacio masculinizado como el sindicato bancario.

### **Espacios de mujeres, el sindicato bancario y su secretaría de género**

Las investigaciones sobre sindicatos muestran la importancia de generar espacios dentro de los mismos en donde se discutan las problemáticas de género en relación con el empleo (Godinho Delgado, 2007 y 2009; Rigat-Pflaum, 2008; Rodríguez, 2006; Wainemar, 1996). La relevancia de las mujeres en la composición sindical es un elemento clave para pensar en este cambio acerca de las políticas implementadas. Asimismo, en estas últimas décadas ha proliferado la creación y organización de espacios de mujeres en distintos sectores de la sociedad argentina. Con distintas formas organizativas y características, tienen la particularidad de ser generizados (solo participan y debaten mujeres). Estos encuentros, espacios, comisiones, surgen en distintos sectores, como pueden ser los movimientos sociales y territoriales, la universidad, los partidos políticos y los sindicatos. Estos espacios son importantes porque permiten el debate horizontal sobre problemáticas que les son propias (Godhino Delgado, 2009).

En este marco, debemos señalar que los estudios en antropología social indican que existe una semántica de los espacios y prácticas masculinas y femeninas, relacionadas con una forma de socialización diferenciada entre varones y mujeres. Así, a los varones se les enseñaría una pedagogía de la “crueldad”, que no estaría presente en las mujeres, que son educadas con otras lógicas, ligadas a la reproducción de su rol de cuidadoras y reproductoras del hogar. A decir de Rita Segato:



la masculinidad está más disponible para la crueldad porque el entrenamiento para volverse masculino obliga a desarrollar una afinidad significativa, a lo largo de la historia de la especie, entre masculinidad y guerra, entre masculinidad y crueldad, y entre masculinidad y capitalismo en esta fase rapiñadora y anómica (Gago, 2015).

En este sentido, podemos pensar que como los varones fueron quienes dominaron la política, el Estado y el espacio público, estos están impregnados de la lógica masculina, que determina una forma de hacer (Segato, 2016).

Siguiendo este planteo, uno podría situar al sindicalismo como parte de una lógica política masculina (desde las disputas de poder hasta la forma de organizarse). Por esto es interesante analizar qué sucede con los espacios de mujeres al interior de estos ámbitos masculinos. ¿Se reproducen las lógicas masculinas en estos espacios, o se genera una tensión con nuevas formas de organización que intentan romperlas? Consideramos que un espacio de mujeres, *per se*, no reproduce una lógica femenina de actuar, ya que muchas veces en estos ámbitos no se discute expresamente qué significaría un modelo propiamente femenino y se terminan reproduciendo las lógicas de organización masculinas, que son las imperantes (3). Sin embargo, sostenemos que los espacios de mujeres pueden ser ámbitos disruptivos donde emerge (explícita o implícitamente) otra forma de relacionarse. Por esto queremos analizar tanto a la SDHGI como a los ENTB, ya que pueden constituir un primer paso para pensar la política desde otra perspectiva.

La Asociación Bancaria en la actualidad se encuentra bajo la dirección del secretario general Sergio Palazzo quien asume en 2013 luego de una serie de años complejos para el sindicato (4). El surgimiento de la preocupación de género comenzó como una propuesta de campaña. En ese entonces la perspectiva de género se fue masificando y tenía una respuesta positiva por parte de las bancarias. La Secretaría de la Mujer no daba cuenta de los cambios y las transformaciones que en este sentido se estaban dando al interior de la AB (se enfocaba en las temáticas de trata de personas y niñez solamente, y no se pensaba desde una perspectiva de género). Por eso se decidió crear una nueva secretaría, con tres áreas (Derechos Humanos, Género e Igualdad). Decimos que el interés de la Asociación Bancaria de incorporar la perspectiva de género se da “de arriba hacia abajo” porque es un interés planteado desde una plataforma política y no un reclamo de las bases bancarias.

La SDHGI, al ser asignada a este nuevo rol, llamó para asesorarse a distintos profesionales del ámbito académico, que venían investigando acerca de estas temáticas con los que conformó un equipo de trabajo (5). En esta experiencia se encuadran los cambios relacionados con el



nuevo enfoque que se le otorga a dicha Secretaría. Esta vinculación con la academia y la coyuntura a nivel nacional, hicieron que se empezara a incorporar la perspectiva de género a las propuestas, proyectos y actividades del área. Se organizaron diversas actividades y charlas, así como material de capacitación y difusión. Por último se trazó un camino en la creación de secretarías homónimas en cada seccional, para que haya una mayor comunicación y fluidez en la aplicación de las políticas desplegadas.

Vemos entonces la intencionalidad de poner en agenda las problemáticas de género y de difundirlas a las trabajadoras. No obstante esta forma de difusión se da unidireccionalmente (de la Secretaría a las trabajadoras) y hay poco espacio a las propuestas de las trabajadoras a la Secretaría. Esto genera una serie de tensiones al interior del sindicato, aunque sin esmerilar todavía la legitimidad de la secretaría.

Si bien la SDHGI ha realizado distintas actividades y publicaciones tendientes a debatir la perspectiva de género al interior del sindicato (Estermann, 2016) nos enfocaremos a analizar particularmente los ENTB tanto por la magnitud de los mismos como por la importancia que la misma secretaría le atribuye. Aunque cuenta con más de diez ediciones, luego del cambio de gestión del sindicato, se buscó generar otra intencionalidad en el mismo. Consideramos que este cambio en las temáticas tratadas y en la forma otorgada a los ENTB se encuadra dentro de la voluntad de dicha Secretaría de generar esta difusión y debate de la perspectiva de género.

Un gran desafío fue el de resignificar los “Encuentros de mujeres bancarias” en “Encuentros de trabajadoras bancarias”, intentando enfatizar la articulación entre género y clase con el objetivo de ofrecer una nueva representación acerca de quiénes son las mujeres bancarias. Esta demarcación de clase es muy importante para el imaginario sindical, ya que desde afuera al trabajador de bancario siempre se lo asoció a la patronal más que a la clase obrera por las características de su trabajo (Fiorenza, 2011). Otra forma de apelar a esta representación fue la modificación de las temáticas y las dinámicas del ENTB. Esto se puede ver en los comentarios de las propias trabajadoras bancarias, las que al principio se las tachaba, desde los mismos afiliados (varones en general), de asistir a encuentros de Falabella (7). Sin embargo, en los últimos encuentros se ven otro tipo de debates en los cuales inclusive, los varones bancarios están interesados en las formaciones e intercambios que allí se brindan.





## **Los Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias y los debates que plantea la SDHGI**

Mediante lo analizado, intentamos definir las instancias de los encuentros y caracterizarlas, para poder distinguir tanto la intencionalidad y dirección del secretariado bancario, como la voz y la resignificación que las participantes del encuentro hacen del mismo (6). El objetivo fue vislumbrar si había diferencias o contradicciones entre ambas posturas, y cómo se relacionaban entre sí. Además, en el proceso de análisis, distinguimos dos formas de organización del espacio y de las prácticas que se dan en el ENTB que, acorde a la bibliografía relevada, catalogamos como femenina y masculina. De esta manera podemos abordar el proceso de conformación de estos espacios y cómo se relaciona con la práctica sindical previamente existente.

Para ver cómo interactúan la dirección y las bases, nos parece relevante abordar los distintos momentos que tiene el encuentro. Por un lado, los espacios formales, que serían los paneles, los talleres y las conferencias; por el otro los espacios informales: tiempos muertos, almuerzos y, por último, la marcha de mujeres bancarias que se realiza en el encuentro. Consideramos que la forma de interacción de cada momento es distinta. En algunos momentos está más presente la intención de la SDHGI (elección de los temas de debate, coordinación de paneles, organización de la marcha), mientras que en los momentos informales es en donde las participantes tienen mayor libertad de acción y discusión. Las temáticas a debatir y las opiniones a formular en los espacios como el almuerzo, o las pausas son a elección de las participantes, y el control por parte de la SDHGI se diluye. A ello debemos considerar las características de dichos momentos. Como anticipamos, consideramos que el ENTB puede ser un espacio disruptivo a la hora de pensar las formas de relacionarse sindicalmente. Debido a que encontramos que el mismo no reproduce, o al menos no completamente, la lógica sindical tradicional expresada en la dirección unilineal y vertical. Si bien hay momentos puntuales donde sí se explicita (el discurso del secretario general, la marcha bancaria), en el resto de los espacios encontramos que las lógicas que imperan son otras. Generándose un espacio más propicio para interactuar, debatir e intercambiar opiniones.

En gran medida, las discusiones y actividades que dan forma a las distintas ediciones del ENTB tienden a reflejar los debates impulsados desde la Secretaría de Género, debido a que es ésta quien lo organiza y quien define los panelistas y temas a desarrollar. No obstante, no hay que caer en el reduccionismo de pensar que todo está direccionado desde arriba, pues al interior del encuentro se expresan las voces y las intencionalidades de las trabajadoras





bancarias, es decir, hay una respuesta o una reapropiación desde abajo del espacio propuesto por la Secretaría.

Dentro de las instancias del ENTB tenemos los paneles y talleres, que son los espacios de difusión y debate legitimados al interior del sindicato y cuya participación es más numerosa. Ellos reúnen a profesionales que abordan diferentes temáticas relacionadas con el sindicalismo, el mundo del trabajo y el género, que exponen sus investigaciones e ideas y que proponen actividades en conjunto con las bancarias. Son los espacios en donde más creación e intercambio hay. De allí surgen dudas, inquietudes y propuestas, que terminan siendo sugerencias para el gremio. Asimismo, es en este espacio donde detectamos la manera en la cual se transmite la línea de la Asociación Bancaria, porque la parte expositiva es la que más ocupa lugar y la que da los lineamientos generales. En el caso de los talleres las exposiciones y conclusiones de las participantes se dan como ejemplos de los contenidos teóricos previamente expuestos (8).

Los debates que la Asociación Bancaria pretende dar, pueden ser organizados en dos grupos. Por un lado, tenemos las temáticas y talleres propios de la perspectiva de género. En estos ámbitos la intención de generar una concientización sobre éstas problemáticas es clave. Hay una fuerte atención a este tema y se busca avanzar en debates contemporáneos, introduciendo temas y perspectivas innovadoras. Particularmente en las ediciones de 2015 y 2017 ENTB estuvieron empapados de este tipo de paneles, y se prestó mucha atención en elegir especialistas que manejen dicha perspectiva.

El segundo grupo de temáticas lo podemos identificar como parte de la agenda sindical. Estos se dieron en varios paneles del 10º ENTB y en la casi totalidad de los mismos del 11º ENTB. Los decidimos agrupar de esta forma considerando tres puntos que analizamos a continuación: En primer lugar, por los temas que se trataban: sindicalismo, paritarias y poder de sindicatos; violencia laboral y conformación de comisiones en el Convenio Colectivo de Trabajo; Mercado de trabajo, distribución del ingreso. En segundo lugar, por la etapa del año en que el encuentro se desarrollaba (proceso de paritarias y negociación colectiva en el ENTB de 2015, situación de ajuste y despidos en el caso del de 2016, marcado por el contexto de la carpa bancaria) y por último, por el fuerte componente imperativo que tenían en relación a decir qué hacer y qué no.

Otra forma de encarar el análisis es ver las diferencias a la hora de la convocatoria a panelistas. En el Encuentro de 2016, todos los expositores eran parte de ámbitos académicos, principalmente investigadores, pertenecientes en su mayoría a la Universidad Nacional de La Plata y a la Universidad de Buenos Aires. Esto es un componente distinto al primer Encuentro,



donde asistieron académicos, pero también panelistas de distintos sectores como los sindicatos, nacionales o internacionales. En el ENTB de 2017 las panelistas volvieron a ser especialistas en la temática de género, aunque la cantidad de los paneles se vio disminuida. También en estos espacios se da una retroalimentación con las asistentes a los encuentros ya que ante la pregunta realizada en las entrevistas (9): “¿Qué momento del ENTB le parece más importante?” una parte de las asistentes planteaba como importante los espacios de paneles y conferencias, donde se adquirirían conceptos y conocimientos, mientras que la otra planteaba como fundamental los espacios de talleres, donde se discutían las problemáticas particulares de los lugares de trabajo y se buscaban propuestas y soluciones.

### **La voz de las bancarias: apropiaciones de un espacio de mujeres**

Otra forma de aportar a la comprensión de los ENTB, es pensar las representaciones que las bancarias construyen sobre los mismos en relación con su importancia, utilidad, los temas abordados y los deseos de modificarlos. Para ello, retomaremos las diversas entrevistas realizadas en los ENTB, así como las propias intervenciones de las trabajadoras bancarias en las actividades del Encuentro. Bajo este registro podemos indagar cómo las bancarias se hacen parte de este espacio y cómo esto les permite repensar la militancia sindical con la incorporación de la perspectiva de género.

Como hemos mencionado, la propuesta de debatir la perspectiva de género fue realizada en el marco de las elecciones para definir el secretariado nacional. No obstante, sería un error pensar que al interior del mundo sindical bancario no hay debates sobre las problemáticas de género. A lo largo de la investigación realizada, lo que pudimos observar es que estos debates están presentes y que incluso se generan contra-propuestas a lo planteado por la dirección sindical.

En relación a cómo las trabajadoras bancarias se involucran en el encuentro, hay participantes con mayor densidad de debate y otras con menos, pero en general tienen un conocimiento sólido sobre la problemática de género y la articulan con la problemática general sindical y nacional. Ellas mismas se piensan como parte importante del ENTB, tanto en relación con el debate de sus proyectos, propuestas, ideas, reflexiones, como en la certeza que tienen de que a medida que su nivel de debate aumente, se podrá aumentar la calidad de las exposiciones.



Cada vez tenemos más participación de las compañeras, vienen muchas compañeras, fue avanzando mucho también el nivel de las exposiciones y de los temas que se discuten (...) cada vez tienen mejor nivel, obvio que también debe ser porque *nosotras vamos teniendo más formación en el tema* y entonces se puede como subir el nivel de las exposiciones (Comunicación personal, participante del ENTB, 45 años, seccional Buenos Aires, 2017, el destacado es nuestro).

En este sentido, es interesante ver cómo las participantes se piensan como parte importante del ENTB (“cada vez se tiene mejor nivel (...) porque nosotras vamos teniendo más formación en el tema...”) cuando en realidad, si vamos a los datos concretos, su participación pública se limita a los espacios de talleres, y a la parte de preguntas y conclusiones de los paneles. No obstante esta poca participación objetiva, el sentimiento de responsabilidad para con el espacio y la importancia de difusión de estos debates en las seccionales de origen hace que su relación con el ENTB no sea de meras espectadoras o receptoras. Al contrario, el espacio se aprovecha para avanzar en la lucha contra las problemáticas, y como espacio de organización de algo más grande, intra-sindical o intra-sectorial (10). Asimismo, las participantes lo ven como un espacio para adquirir herramientas que les puedan dar respuesta a las compañeras con problemáticas de género en los lugares de trabajo.

Con el objetivo de vislumbrar dónde es que las participantes del encuentro tienen mayor libertad para discutir entre ellas y organizar propuestas alternativas, nos interesa dividir analíticamente al ENTB en los espacios de socialización informal, donde su presencia es muy fuerte, y los espacios formales, es decir los paneles y talleres, donde su voz tiene eco, pero su participación está marcada por tiempos y condicionamientos.

#### a. Espacios de socialización informal

Son los espacios entre los talleres que sirven para debatir distintas temáticas con las personas más allegadas. Son complementarias a los talleres porque se discuten esas temáticas y se sintetizan ideas que se traen de allí. Entre estos están el almuerzo, la cena de camaradería, las pausas para tomar café, y los “espacios muertos” entre actividades (recorridos de la sala de conferencias al hotel donde se alojan, la ida al baño, el movilizarse entre charla y charla, el esperar el ascensor, etcétera). Las sindicalistas con más trayectoria aprovechan para debatir con las más nuevas las líneas del sindicato, en particular sobre cuestiones relacionadas a posturas políticas o sindicales. Acá encontramos la presencia de la dirección del gremio, aunque no tan fuerte. En el 11° ENTB, eso estuvo más presente, debido a las críticas por parte



del secretario general del sindicato hacia el gobierno de Cambiemos, siendo que varias de las asistentes lo habían votado. También se intercambian experiencias entre compañeras de las mismas seccionales, se generan ideas para transmitir al resto de las compañeras, y se crean nuevos vínculos entre las distintas participantes.

En general, hemos encontrado que en estos espacios informales son en los que más síntesis y debate hay, ya que se genera una situación de comodidad y confianza entre las participantes para preguntar cosas que no se animaban en los talleres, o para seguir debatiendo sobre los mismos temas. Vimos que es una de las instancias donde más se ve esta reapropiación del espacio por parte de las participantes, puesto que entre ellas discuten ideas, propuestas, intercambian experiencias y se animan a decir cosas que en las instancias más “formales” no podrían hacerlo.

#### b. Espacios formales de participación: Intervenciones en paneles y talleres

El interés por debatir y avanzar en la igualdad de género también se ve en las distintas intervenciones de las trabajadoras bancarias en los paneles y los talleres. Podemos agrupar estas intervenciones en tres partes: Propuestas de acciones, críticas hacia los lugares de trabajo, y desafíos a la Asociación Bancaria.

En cuanto a las propuestas de acción, se basan en sugerencias acerca de actividades, acciones y estrategias para avanzar en la igualdad de género y erradicar la violencia.

es importante difundir lo que se habla acá, mediante folletería, que nos envíen por mails la información, así podemos difundir con los compañeros, porque antes, los compañeros nos decían que íbamos a “reuniones de Falabella”, y ahora están copados con todo lo que charlamos y les contamos (Comunicación personal, participante del 11º ENTB, Taller sobre género y trabajo, 2016).

“Nosotros el año pasado en Bahía Blanca, empezamos unos talleres, aun no estaba la secretaria en las seccionales, empezamos talleres, uno por mes y el primero fue de violencia domestica para traer un poco. Duró como 4 horas y salimos llorando todas, porque empezaron a abrirse cosas, ahí quisieron ir los varones, que nos sorprendió quisieron venir” (Comunicación personal, participante del 10º ENTB, Taller sobre acoso laboral, 2015).

En cuanto a las críticas al lugar de trabajo, en su mayoría apuntan a la relación con los superiores (gerentes, jefes), el acoso sexual y el acoso laboral. La desvalorización de su trabajo por el hecho de ser mujeres y la traición entre compañeros de trabajos y, fundamentalmente, entre mujeres (la falta de sororidad), es otra de las aristas de éstas críticas.



“Nosotros lo que hicimos nos resultó genial y fue una solución, es escracharla a esta persona, la escrachamos, de una. Hicimos un comunicado, con el nombre, con el apellido, con donde estaba ubicada, con cada una de las frases que *esta señorita* le propinaba a sus empleados, a su equipo, y la gente se horrorizaba, obviamente que también le pedimos a recursos humanos que la pasen de sector lamentablemente no lo conseguimos, pero si conseguimos destruirla a ella en cuanto a la imagen que tenía para afuera” (Comunicación personal, participante del 10° ENTB, Taller de acoso laboral, 2015, el destacado es nuestro).

Por último, se encuentran los desafíos al secretariado. Decidimos englobarlos de esta forma porque son planteos, propuestas y sugerencias que implican cierta crítica o disconformidad con lo realizado. Fundamentalmente se dan en situaciones de democratización de la palabra en los ENTB (paneles de cierre donde se pasan a preguntas por parte de las asistentes, o en los talleres, en la instancia de conclusiones). A todo esto se le agrega que los planteos se realizan en espacios donde están legitimados, y tienen un consenso bastante mayoritario.

En este sentido, por ejemplo, durante el 10° encuentro, una participante tomó la palabra y propuso la idea de ampliar el cupo sindical en un 50%, ya que las trabajadoras bancarias eran “más de la mitad de los afiliados”. Asimismo una participante del 11° encuentro, planteó una crítica hacia las actividades de la Asociación Bancaria a la hora de dirigirse a las trabajadoras bancarias.

“Estoy cansada que se relacione a la trabajadora bancaria con la maternidad y la familia, estoy cansada que siempre se nos vea como madres y esposas, yo soy trabajadora bancaria, soy estudiante, soltera y sin hijos” (Comunicación personal, participante del 11° ENTB, Buenos Aires).

La recuperación de las voces de las bancarias y de las representaciones que las mismas tienen del ENTB nos hace ver que, si bien es un espacio en el que muchas cosas se resuelven desde la dirección del sindicato, éstas lo sienten como propio, e incluso se consideran parte fundamental del mismo. El compromiso con el debate y con la discusión de las temáticas de género, la creación de programas y proyectos para erradicar la violencia en los lugares de trabajo y la difusión de las temáticas abordadas, dan muestra de la importancia que las mismas mujeres le dan a ese espacio, y cómo, a pesar de ser un espacio “desde arriba” (Molyneux, 1998), lo que le da su característica particular y distintiva es el trabajo de todas las asistentes que se ponen al hombro la construcción de ese espacio.



## **Conclusiones. Cómo pensar los espacios sindicales**

La conformación de una nueva perspectiva de género que antes no se encontraba en las participantes y que hace que ellas mismas se sientan en la necesidad y responsabilidad de avanzar en disputas de poder, no se puede pensar sin la transformación que pudimos ver en los ENTB. Es este el lugar que las participantes ven como propio y como catalizador de la organización en relación con las problemáticas de género. La apropiación del mismo se puede ver en cómo lo definía anteriormente (un “encuentro de Falabella”) y en la importancia que actualmente tiene hoy en día al interior del sindicato (11).

La forma disruptiva que se expresa en los ENTB se puede encuadrar dentro de una práctica femenina, a decir de Segato (2016), donde prima más el debate, el diálogo y la elaboración de propuestas, contrario a las prácticas sindicales tradicionales, donde el poder, la dominación y la verticalidad son la moneda corriente. No obstante, las mismas tensiones entre las formas tradicionales y las formas disruptivas las podemos ver al interior del ENTB. Si bien en los paneles y talleres las participantes tienen una forma de participación activa, colectiva y crítica, podemos ver que en el espacio de la marcha de las mujeres bancarias (12) la forma de organizarse está englobada dentro de esta forma tradicional.

Las mujeres, luego de las actividades, salen a la calle y esperan ser organizadas (coordinadas) por las responsables. Vuelven a una especie de pasividad o de direccionalidad por parte de la secretaria (algunas compañeras no participan de la misma, pero como decisión personal, no colectiva). Asimismo, la presentación de la marcha se muestra desde una forma tradicional: “se lo prometimos al secretario general”, “hay que acompañar la carpa bancaria”, “hay que mostrar solidaridad con los compañeros docentes”. Estas explicaciones vienen por parte de la Secretaría y son repetidas varias veces en el día. También, es el espacio dentro del ENTB donde mayor presencia de varones tomando un rol importante hay. El análisis y la comparación, entre este espacio y el resto del ENTB, es interesante debido a que contrasta con las lógicas que se manejaban. La organización es vertical y el encolumnamiento, la organización de la marcha, el aparato, los redoblantes, son garantizados por integrantes varones de la organización, y aunque sea una marcha mayoritariamente femenina, el perfil de la marcha rompe un poco con el resto del encuentro, en el que esta forma disruptiva, “femenina” es lo predominante.

Hecha esta última mención, podemos concluir que las mismas trabajadoras bancarias son quienes más enriquecen el encuentro, en su interés por discutir y pensar propuestas. Esta



parte la consideramos de suma importancia porque muchas veces desde el mismo sindicato se ha pensado en las trabajadoras como simples reproductoras de las políticas oficiales de la SDHGI cuando en realidad pudimos observar que hay una parte significativa de apropiación y creación en ellas, y que sienten este espacio como propio.

Esta reflexión nos puede servir para pensar en la riqueza de los espacios de mujeres como lugar de creación y discusión política, y evitar caer en el reduccionismo de que los espacios “dirigidos” son espacios en los que se reproduce la línea de la autoridad superior. En un espacio tan masculinizado como el sindical, estos encuentros son vistos como su espacio de organización para la militancia de género.

Con todo lo antes dicho y como palabras finales, podemos rescatar la experiencia de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad como algo innovador a la hora de pensar los debates de género en el mundo sindical, y como un espacio de encuentro de distintas áreas profesionales, académicas y sindicales.

## Notas

- (1) Los espacios sindicales fueron importantes para desarrollar la Ley de cupo femenino sindical, sancionada en 2002.
- (2) Nos referimos a la idea de sentirse colectivo identificado frente a la opresión en la visión marxista de la lucha de clases. Consideramos importante ese proceso del sentirse mujer como la identificación de un colectivo oprimido frente a un varón opresor, para el desarrollo de los espacios y la organización de mujeres. No obstante, esto no quiere decir que haya un nivel de elaboración teórico o académico de esa opresión, sino más bien en un sentido freiriano de reconocerse como oprimido, en el diálogo con otros.
- (3) Lo mismo sucede con las dirigentes, como Raquel Osborne bien menciona al hablar de “mujeres token” (2006: 173).
- (4) El secretario general anterior, Juan José Zanola, fue encarcelado al encontrarlo responsable de estafar al Estado por medio de la obra social bancaria.
- (5) Según entrevista realizada por la autora a informante clave de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad.
- (6) Esto no significa que la Secretaría no escuche los reclamos de las bancarias, sino que los encauza adecuándolos a los objetivos del secretariado nacional, y lo que excede o desafía las propias propuestas lo deja sin abordar.
- (7) Nombrados de esta forma, despectivamente, debido a que como se hacían en la Capital Federal, donde hay más actividad comercial que en las otras ciudades del interior, las asistentes aprovechaban a “ir de shopping”, y no se interesaban por la formación y el debate (conversación con las asistentes a los ENTB; entrevistas a informantes clave de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad).
- (8) Otro elemento en el que se detecta la línea que quiere imprimir la Asociación Bancaria es en el material que se entrega en la acreditación, que está muchas veces orientado a las temáticas de los paneles. Estos son artículos de diarios, de revistas, información relevante, textos propios de la secretaría, etcétera.





- (9) Con el objetivo de indagar acerca de la percepción que las participantes tenían del ENTB, realizamos un breve cuestionario semi cerrado a participantes del ENTB de 2017.
- (10) Una participante planteó también la importancia de ir como trabajadoras bancarias al ENM, para discutir sus propuestas y expresar que están intentando organizarse.
- (11) En la edición de 2018, debido a las luchas por las paritarias que viene llevando la bancaria, en un momento se pensó en cancelar el ENTB. Las mismas trabajadoras bancarias están realizando presiones para solamente aplazar el encuentro y no cancelarlo.
- (12) En el ENTB de 2015 la temática era el nuevo CCT y la inclusión de apartados sobre género y discapacidad en los mismos. En el de 2016, el reclamo era más que nada el conflicto entre el cierre de los bancos, la paritaria y el acampe de los bancarios, por último, en el de 2017 fue en acompañamiento a la escuela itinerante de los docentes.

## Bibliografía

- Barattini, M. (2013). La vitalización sindical en el período de la convertibilidad en Argentina. *Trabajo y sociedad*, 20, 193-203. Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712013000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000100013&lng=es&tlng=es)
- Barattini, M. (2016). ¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil. En Cuda, E. (Editora). *Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Chejter, S. y Laudano, C. (2002). Argentina. Género y Movimientos Sociales. En Chejter, S.; Laudano, C.; Araujo, K. y Johnson, N. *Mundos Paralelos. Agenda de género y movimientos sociales en Argentina, Chile y Uruguay*. Santiago de Chile: Isis Internacional-Fundación Instituto de la mujer.
- Coller, X. (2005). *Cuadernos metodológicos: estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cross, C. y Freytes Frey, A. (25 al 28 de octubre 2006). *La participación de las mujeres en los movimientos piqueteros. El difícil pasaje de la gestión de lo cotidiano al liderazgo político*. Ponencia presentada en el III Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Córdoba.
- Cross, C. y Partenio, F. (27 de julio al 3 de agosto 2005). La construcción y significación de los espacios de mujeres dentro de las organizaciones de desocupados. Ponencia presentada en el Encuentro “Mujeres y Globalización”, Guanajuato.



- Darias Gutiérrez, C. (s.f.). *Sindicalismo y desigualdades de género: la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. Recuperado de [https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-celia\\_darias1.html](https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-celia_darias1.html)
- Espinosa, C. (2011). Cansadas de ceder. Sentidos de la politización del género en un espacio de mujeres de un movimiento piquetero. *(Con)textos. Revista d' antropologia e investigació social*, 5.
- Estermann, V. (2016). Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016. (Tesis de grado). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.
- Fiorenza, N. (2011). *La huelga bancaria de 1959: la lucha de los trabajadores de cuello duro*. Buenos Aires. El Colectivo.
- Godinho Delgado, D. (2007). Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los trabajadores de Brasil. *Revista Nueva sociedad*, (211), septiembre-octubre.
- Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Uruguay: Friederich Ebert Stiftung
- Molyneux, M. (1998). Analysing Women's Movements. *Development and Change*, 29, 219–245. doi:10.1111/1467-7660.00077
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y sociedad*, 42(2).
- Partenio, F. (2008). *Género y participación política: los desafíos de la organización de las mujeres dentro de los movimientos piqueteros en Argentina*. Informe final del concurso Las deudas abiertas en América Latina y el Caribe, Programa Regional de Becas CLACSO. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2008/deuda/partenio.pdf>
- Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. Friederich Ebert Stiftung. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>
- Rodríguez, E. (2006). Igualdad de género y movimiento sindical. En Abramo, L. (editora). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Kreibohm, M. (2016) Rita Segato: el problema de la violencia de género permite leer los proyectos de poder de una sociedad. Suplemento Chaqueña, *Diario Norte*. Recuperado de <https://bit.ly/2A1CjAA>



Internacional

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Sin Derivar 4.0

*Victoria Estermann. De Falabella a un espacio de mujeres. Análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina*

- Gago, V. (2015). La pedagogía de la crueldad. Entrevista a Rita Segato. Suplemento Las 12, *Página/12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-9737-2015-05-30.html>
- Soza Rossi, P.; Trotta, L.; Rodríguez Durán, A.; Duarte, Y. y Giordano, A. (2016). *En Affidamento: construyendo redes sociales contra la violencia de género*. IX Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre.
- Wainerman, C. (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint*, 285, Buenos Aires.