XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Casa Roja: aproximaciones al estudio organizacional atravesado por la lucha de les trabajadores sexuales.

Julieta Lucía González Domínguez, Constanza Delfina Becerra Ankudowitz y Elena Marinetti.

Cita:

Julieta Lucía González Domínguez, Constanza Delfina Becerra Ankudowitz y Elena Marinetti (2023). *Casa Roja: aproximaciones al estudio organizacional atravesado por la lucha de les trabajadores sexuales. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/858



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.



CASA ROJA: APROXIMACIONES AL ESTUDIO ORGANIZACIONAL ATRAVESADO POR LA LUCHA DE LES TRABAJADORES SEXUALES

Becerra Costanza

Gonzalez Dominguez Julieta

Marinetti Elena

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-UNLP Departamento de Sociología

Cátedra de Sociología de las Organizaciones

Año 2023

Índice:

Introducción ……..3

Dimensiones de Schelemenson……...…… .3

Análisis organizacional: les trabajadores sexuales entre la integración psicosocial dentro de Casa Roja y el contexto socioeconómico actual…… …7

Metodología y recolección de datos……13

Conclusiones …… 14

Bibliografía …… 16

1. Introducción

El siguiente trabajo se enmarca dentro de la propuesta pedagógica de la materia Sociología de las Organizaciones -dictada en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación- cuyo fin es relacionar y analizar una organización a partir de las siete dimensiones de análisis organizacional de Schlemenson (1990).

Desde mediados de mayo del 2022 hasta agosto del mismo año, concurrimos a la "Casa Roja", la sede central de la Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina (AMMAR) localizada en Capital Federal. A partir de las visitas realizadas a la Casa Roja encontramos pertinente focalizar en qué consiste la cultura del recinto y cómo se construye la relación entre el sujeto y la organización, dentro del marco analítico propuesto por Schlemenson (1990).

Para poder llevar adelante dicho trabajo de campo decidimos usar técnicas cualitativas y a su vez, recurrir a fuentes que retraten cómo se fue construyendo la Casa Roja, sobre las cuales profundizaremos más adelante.

Es necesario destacar que nuestro rol durante las visitas siempre estuvo claro y ligado a nuestro fin: realizar un análisis de la organización de Casa Roja teniendo en cuenta cómo se constituye la relación entre el sujeto y la organización. Conforme a la temáticas que abordan la *cultura, significaciones, comunicación e identidades*, haremos foco en la construcción de la subjetividad de cada integrante de Casa Roja a partir de un enlace entre prácticas, representaciones y afectos.

Por último, todo lo expuesto a continuación es producto de un trabajo consensuado y recíproco resuelto a partir del diálogo con les integrantes de la organización . Cabe aclarar, los nombres de les entrevistades serán cambiados o no mencionados para mantener su privacidad.

2. Dimensiones de Schlemenson

Como se mencionó previamente, debido a su realidad compleja y polifacética, Schlemenson (1990) propone una guía para orientar el estudio organizacional. Es así que el autor espera que estas herramientas categóricas sean de utilidad para poder encontrar las insatisfacciones de la organización, una forma de llevar la teoría a la práctica.

Con el objetivo de ir contra teorías unitarias o totalizadoras que buscaban fragmentar al objeto, las *dimensiones* (Schlemenson; 1990) buscarán estudiarlo de una manera integral.

La primera dimensión que menciona el autor hace referencia al "*Proyecto"* que tiene la organización, es decir, aquello que se relaciona con el futuro que anhela el espacio, con las intenciones principales que tiene respecto a sus objetivos.

En el sitio web oficial de AMMAR se expresa de forma clara su propuesta:

"El Proyecto Ammar se fundamenta en la auto-organización de un sector de mujeres que hemos sido excluidas, discriminadas, marginadas y sometidas históricamente a todo tipo de maltratos. Buscamos fortalecernos mediante la defensa de la libertad laboral a través de conocer y ejercer nuestros derechos humanos y de generar estrategias para el cuidado de nuestra salud integral. Las trabajadoras sexuales de Ammar somos mujeres adultas, que ejercemos este trabajo por consentimiento propio y de manera autónoma. Las Trabajadoras Sexuales somos triplemente marginadas: por ser mujeres, por ser pobres y por ser trabajadoras sexuales. Podemos hablar de "trabajo sexual" y no de "prostitución" como resultado de una larga batalla ideológica y política en el marco de la concepción de los derechos humanos y el respeto por la libre determinación de las mujeres. Y creemos que es necesario conseguir las condiciones dignas para realizar nuestro trabajo y así salir de la clandestinidad a la que nos exponen constantemente. Por esa razón nos organizamos como sindicato."[1]

El proyecto de la Casa Roja coincide con el de AMMAR, por eso en este punto haremos hincapié en la organización que funciona dentro de ese territorio (Constitución, Ciudad de Buenos Aires) y a su vez tiene otras sedes en el país. Dentro de AMMAR, podemos encontrar como el proyecto busca acompañar y contener a les trabajadores sexuales frente al displinamiento y la violencia institucional, que surge a partir de la falta de status juridico legal del trabajo sexual como trabajo en Argentina. Al respecto, una de las referentes tanto de AMMAR como también de Casa Roja (y quien nos recibió y orientó en nuestra visitas a la organización) expresó que el trabajo sexual se encuentra dentro de un *"vacío legal"* manifestando que *"técnicamente no es legal pero tampoco esta penalizado y esto nos trae muchos problemas legales y policiales".*

En este sentido, puede observarse cómo el proyecto de AMMAR no consiste solo en acompañar sino también en una lucha por los derechos humanos.

Es por ello que distinguimos ciertas particularidades en el proyecto de Casa Roja que se desprenden del proyecto nacional de AMMAR. Es decir que dentro de la búsqueda por el reconocimiento del trabajo sexual en tanto trabajo que se desempeña a escala nacional, el proyecto orienta las actividades dentro de la Casa Roja destinando los recursos para otorgarles herramientas y estrategias de lucha y supervivencia a les trabajadores sexuales.

[1] https://www.ammar.org.ar/-Quienes-somos-.html

Consideramos necesario mencionar la influencia en el cambio de dirección del proyecto, ya que a mediados del año 2014 la organización AMMAR amplió e incorporó una nueva diversidad de trabajadores sexuales con sus particularidades a la hora de ejercer. En consecuencia, ya no solo contenían a las trabajadoras sexuales de la calle sino que también a trabajadores trans y varones y a quienes realizan trabajo sexual en diferentes modalidades, mediante páginas web, casa por casa, vivienda particular, entre otras.

Ahora bien, a lo largo de nuestras visitas pudimos dar cuenta de dos versiones respecto a la transformación del proyecto político que, como mencionamos anteriormente, consistió principalmente en la ampliación de la red de sujetos políticos. Por un lado, la postura más "personalista" que encuentra el motivo de esta transformación en torno a la asunción de una nueva Secretaria General, quien continúa hasta el día de la fecha en el cargo. Por otro lado, a raiz de una entrevista con un joven participante del espacio pudimos dar cuenta de otra lectura que encontraba las respuestas de este cambio de proyecto en la emergencia de nuevos agentes que, a travès del movimiento feminista, comenzaban manifestarse en la escena publica y politica.

En palabras del integrante de AMMAR: "*Para mí hubo un montón de otras cosas que hicieron que AMMAR se diversificara. También con la emergencia del movimiento feminista y un montón de situaciones que vivian día a día les compañeres hubo que dar respuesta: persecusión policial, el código de convivencia acá en Buenos Aires*[2]*. Esto era mucho más que la prostitución en la calle y Casa Roja tuvo que ampliarse."*

Estas dos lecturas sobre los motivos en la transformación del proyecto de AMMAR nos permite dar cuenta de la heterogeneidad de relatos consistente con diversas subjetividades al interior de la organización, influyentes en el despliegue de estrategias y procesos efectivos para su finalidad.

La segunda dimensión la denomina como *"Tarea y Tecnología"*, implica la división de tareas y los elementos que requieren para llevar adelante sus objetivos. Nuestro trabajo al estar focalizado en la Casa Roja de AMMAR, es un análisis principalmente sobre la forma en que se dividen las tareas dentro de ese espacio.

En este sentido, al ser la tarea principal contener y acompañar a les trabajadores sexuales, la forma de organizarse internamente dentro de AMMAR para llevarlo adelante es designar coordinadores todos los días que funciona la Casa Roja (de lunes a viernes de 10 a 17 hs y los sábados ocasionalmente). Les coordinadores tienen la peculiaridad de ser personas capacitadas para poder recibir a les compañeres que lleguen a la Casa, entendiendo que no llegan solo con una problemática particular sino con realidades sumamente complejas. También quienes son coordinadores suelen ser personas con

[2] https://leyes-ar.com/codigo_contravencional_ciudad_de_buenos_aires/81.htm

experiencia y conocimiento de la sede, por eso en una entrevista con una coordinadora, nos comentaba que muchas veces por más de que no era su día o tenía franco terminaba yendo igual, ya sea porque había surgido una urgencia o porque podía pasar a tomar mates.

A su vez para llevar adelante esta contención y acompañamiento, Casa Roja articula con diferentes sectores o entidades, algunos de ellos son la asesoría legal, una escuela, un espacio destinado para hacer trámites de la ciudadanía, atención psicológica, entre otras.

La "*Estructura*" hace referencia a los roles o las posiciones oficiales, en la Casa Roja podemos encontrar el rol previamente mencionado de las coordinadoras, referentes por equipos de trabajo, luego están las cocineras, quienes se encargan de garantizar los almuerzos. Sin embargo, los roles y jerarquías se hallan desdibujados ya que lxs miembros de la organización cumplen distintas tareas y termina por consolidarse una estructura organizacional poco rígida y descentralizada.

Con respecto a "*El aprovechamiento de Recursos Humanos*", el autor lo entiende como las condiciones que se generan desde la organización para que los sujetos que la componen puedan generar lo mejor de sí mismo, detalla que es un equilibrio entre capacidad, trabajo y retribución. La Casa Roja, es un espacio que se sostiene por la autogestión, por lo que pueden aportar quienes la componen y las relaciones que puedan generar con otros organismos (como algunos elementos sanitarios que fueron donados por la Cruz Roja), por eso encontramos que las condiciones se hallan al proveer herramientas a sus miembros así como posibilidades de participar en otros espacios que ayuden a su crecimiento. Nos comentaron que este año lograron tener un programa de radio, por ejemplo. También buscan que el lugar sea cómodo para todes quienes quieran formar parte, esto lo vimos en la forma que tienen el lugar, con murales y mascotas -dos gatas- que buscan hacer sentir a les compañeres que también es su casa. Así nos decía textualmente una de las coordinadoras:

"Las compañeras se apropiaron de este espacio , que busca ser un espacio de contención. Hablamos de las gatitas como acompañantes y contención de muchas compañeras que llegaban destruidas y después de acariciar michis se sentían mejor"

Otras de las dimensiones que menciona Schlemenson (1990) hace referencia a "*los grupos internos de poder*", para analizar esta parte es interesante recurrir a la división que hace el autor entre el Sistema Representativo y Ejecutivo de poder. Entendiendo que la segunda hace referencia a un sistema construido de manera piramidal y dentro de la Casa Roja esa forma no tiene mucha predominancia, retomamos el Sistema Representativo como clave de análisis para hacer referencia a un grupo significativo de poder y que surge

principalmente de las bases. Cuando aparece un conflicto social es ese grupo Representativo el que puede generar un cambio y que el mismo tenga desarrollo dentro de la organización.

Con el correr de las visitas, pudimos constatar que la asunción de esta nueva Secretaria General marcó un antes y un después dentro de la organización. A pesar de esto, el trabajo empírico no nos permitió estudiar en profundidad el impacto dentro de las jerarquías organizacionales y sus potenciales contraculturas dado que dentro de la Casa Roja los grupos y relaciones de poder no son tan visibles y sencillas.

3. Análisis organizacional: les trabajadores sexuales entre la integración psicosocial dentro de Casa Roja y el contexto socioeconómico actual.

En una conversación sobre las actividades que realizan dentro de Casa Roja con la psicóloga que trabaja los días martes en la misma y se dedica a atender de manera gratuita a les trabajadores sexuales que lo solicitan, ella nos comenta que todas las actividades tienen una razón de existencia. No obstante, recalcó que cada actividad es para intentar atender una necesidad de lxs miembrxs y compensar la ausencia del Estado.

Para pensar y diagnosticar una organización con las características particulares que posee Casa Roja, consideramos necesario hacer énfasis en el contexto como dimensión de análisis (Schelemenson, 1990). Es decir que que se vuelve fundamental contemplar tanto el lugar que ocupa en la sociedad esta organización como también la situación actual de les trabajadores sexuales teniendo en cuenta que Casa Roja es un espacio *"por y para les trabajadores sexuales"*. Esto implica que en ella no solo afectan e influyen las transformaciones del ámbito social externo más general, sino que también se ve determinada por los sucesos de la vida cotidiana de quienes forman parte.

Para alguien ser parte de Casa Roja, excluyentemente esta persona debe realizar trabajo sexual. Esto se corresponde con el discurso por parte de la organización de *"recuperar la voz de las putas, ser nosotras quienes luchemos por nuestros derechos y nos representemos*". El trabajo sexual se encuentra estigmatizado en el sentido común de la sociedad argentina y es por ello que "*muches compañeres no pueden salir en las fotos y no pueden dar la cara. Hay quienes tienen familias que no saben sobre su trabajo o quienes no pueden exponerse a que las señales como putas*".

Crozier (1990) analiza la forma en que influye el poder dentro de una organización desde el punto de vista de los actores. A lo largo del texto, menciona elementos |que permiten caracterizar al poder dentro de la dimensión, haciendo hincapié en que el mismo no reside en un actor sino que consiste en una relación desequilibrada. Además destaca

que es una relación instrumental, porque tiene un fin que motiva la negociación de los recursos entre los actores y no transitiva porque no se puede separar de actores y acciones. La capacidad de crear y moverse de los actores dentro de la organización se encuentra delimitada por los márgenes de libertad que hay dentro del espacio y frente a los conflictos se pondrá en juego la capacidad de acción dentro de la organización para modificar en su favor las condiciones estructurales, a esto el autor lo denomina como *ampliar la zona de incertidumbre.*

Según Ranciere, una sociedad halla su equilibrio a partir de un reparto y asignación correspondiente a distintas partes definidas por su modos de hacer, de ser y decir. Al respecto, recuperamos las palabras de Olejarczyk y Demoy: “desde esta disposición se establece la manera en que los cuerpos deben ser mujer, trabajador, niño, niña, etc (…) se organiza cuáles son los cuerpos que gozan de acceso a la salud, garantizan su educación y la de sus hijos, se emplean en trabajos salubres, habitan viviendas adecuadas, entre otras definiciones del orden. Asimismo, se asiste a un reparto desigual tanto económico como simbólico y social, es decir, no solo a la distribución por ingresos o por el acceso a bienes, sino por el peso y el lugar que se ocupa en el espacio social. Alterar la configuración donde se definen las partes es lo que nuestro autor denomina hacer política” (Olejarczyk y Demoy, 2017: 23)

En el caso de AMMAR y su posicionamiento ante el resto de las instituciones de la sociedad civil genera un escenario de disputa por su rol dentro de la sociedad porque como organización se denomina como un sindicato pero legalmente está registrada como una asociación civil. Debido a que el trabajo sexual se encuentra ante la ley con un carácter clandestino, la asociación de trabajadores sexuales no encuentra reconocimiento en tanto sindicato. En esta constante lucha por la legitimación, los integrantes buscan ampliar la zona de incertidumbre para negociar el poder y reclamar al Estado amparo y políticas de acompañamiento frente a la violencia institucional y policial.

No obstante, la relación entre la organización y el resto de la sociedad, no es la única dimensión que permite vislumbrar la influencia del contexto en el desarrollo de las actividades.

En las visitas a Casa Roja, podemos notar que les trabajadores sexuales no están únicamente expuestos a la vulnerabilidad que conlleva su trabajo sino también a los riesgos psicosociales del trabajo. En otras palabras, la repercusión del vacío legal en torno al trabajo sexual no incide unicamente en la ausencia de derechos *per sé* sino tambien en tener que lidiar diriariamente con experiencias dolorosas, violentas e incluso en algunas ocasiones perdidas de compañeres.

Como consecuencia, entendemos al contexto desde un sentido amplio que nos permite visibilizar las repercusiones hacia el interior de Casa Roja. Lo expuesto permite introducirnos en el ámbito de la subjetividad y dar cuenta de la manera en la que se enlazan las historias de vida individuales en determinada organización, haciendo frente a un contexto social y económico austero y en suma, la exclusión de un sistema laboral formal que niega condiciones dignas de vida.

"Abrir esta reflexión desde una crítica feminista que hace parte de una forma de pensamiento en resistencia busca dar cuenta de las fracturas en la matriz patriarcal,para reconocer en la subversión de la subjetividad hegemónica capturada en los dualismos objetivo/subjetivo, publico/privado, masculino/femenino, la emergencia de subjetividades en resistencia construidas desde la frontera, como formas alternativas, objetivadas en prácticas discursivas que perturban el establecimiento y se oponen a los discursos dominantes, en un ejercicio renovado de política radical incluyente y emancipatoria" (García Muñoz, 2011: 23)

La creación de una organización como AMMAR a nivel nacional y de Casa Roja más enfocado en la zona de Constitución y alrededores en Capital Federal -y en tanto estas son entendidas como un colectivo que reúne a les trabajadores sexuales- enfocan su proyecto y accionar en formas de sobrevivir y convivir con los riesgos del trabajo sexual. A pesar de la constante búsqueda por la prevención, les integrantes de Casa Roja no pueden desligarse de todos los riesgos a los cuales están expuestes.

En la entrevista con una de las coordinadoras, se hizo evidente el entramado del vínculo social dentro de la organización y la psicodinámica del trabajo en términos de Dejours (2000) entendiendo al "*trabajo como mediador de esta acción de la subjetividad sobre el orden social*". La coordinadora expresó como ella realmente no habia ningun momento del día en el cual no estuviera pendiente de Casa Roja, ya sea por una emergencia o por situaciones inesperadas "*siempre tengo el celular en sonido, no son pocas las veces que me llaman en el medio de la noche y yo tengo que salir corriendo para venir*". Durante la pandemia y cuando en Casa Roja únicamente se realizaban actividades de entrega de comida y víveres para les trabajadores sexuales que lo necesitaran, el establecimiento permaneció cerrado. En su relato sobre el tiempo de aislamiento obligatorio, las expresiones de dolor ante no poder ofrecerle a quienes se acercaban a la organización algo más que lo básico para sobrevivir eran moneda corriente. En sintonía con la teoría de Dejours, el trabajo de la coordinadora dentro de Casa Roja estaba impregnado de sufrimiento ante la imposibilidad de realizar su labor y de cambiar la situación de les trabajadores sexuales.

El contexto nacional vivido a causa del Covid-19 significó en la coordinadora un aumento de carga psíquica ante la ambigüedad y los pocos resultados evidentes de su

trabajo en Casa Roja. No obstante, la conversación se vio interrumpida ante un juicio de utilidad emitido por otro compañero: *"Ay vos trabajas un montón y das la vida por Casita Roja, no te menosprecies porque acá todes te bancamos*". La coordinadora recibe un reconocimiento del resto de les integrantes de la organización y esto funciona como una motivación a seguir con su trabajo y su lucha por los derechos laborales de les trabajadores sexuales. Todo el sufrimiento y el esfuerzo que conlleva su posición en Casa Roja, adquiere un sentido al ver la apreciación a su accionar. Sublimar el sufrimiento de los riesgos psicosociales del trabajo sexual que ejercen todas las personas integrantes de la organización y el reconocimiento mutuo ante las tareas en la misma consigue de cierta forma "normalizar el sufrimiento" conforman estrategias (colectivas y particulares) contra la desestabilización psicológica individual.

El reconocimiento aparece frecuentemente en el discurso de la organización. No existe una apreciación únicamente de parte de los pares de la organización tambien surge la búsqueda por que el Estado Argentino reconozca el trabajo sexual como un trabajo legal con derecho al monotributo y jubilación.

Son, sin embargo, el sufrimiento y la lucha elementos constitutivos en la organización. Resulta interesante entender ambas como factores que convocan al cambio político y a la participación activa por la defensa. Ambos componentes subjetivos inciden en posturas morales que se aglutinan en luchas colectivas. Visto esto, la segunda dimensión que consideramos fundamental para el análisis organizacional de Casa Roja es la integración psicosocial. Es aquí donde se ponen en juego la construcción y disputa en torno a los significados compartidos que movilizan las dinámicas internas. Por lo tanto hablar de cultura organizacional deviene fundamental para su comprensión.

Para analizar la cultura organizacional de AMMAR, es interesante retomar el texto de Frassa (2010), donde se exponen las conceptualizaciones y metodologías sobre esta dimensión, a lo largo del texto para abordar cómo se consolida la cultura intraorganizacional, retoma tres enfoques: la integración, diferenciación y fragmentación. Dichas perspectivas tienen un carácter complementario e integral, no excluyente, ya que *"iluminan aspectos diferentes de la cultura y son útiles al momento de reconstruir los espacios de integración, diferenciación y fragmentación existentes al interior de toda organización. Una misma cultura organizacional permite albergar en sí misma lo homogéneo, lo diverso y aún lo contradictorio"* (Frassa, 2010: 79).

Más allá de los matices que configuran la organización, reconocemos un factor altamente homogeneizante, un denominador común, que nuclea a quienes integran la organización Casa Roja: la lucha por sus derechos laborales. Entenderse como sujetes de derecho no se limita a un eslogan, es una convicción por la cual el valor del compromiso se

convierte en un rasgo identitario que cohesiona porque hay una finalidad que trasciende y sobrepasa las diferencias. Más allá de la participación cesante y esporádica de algunes miembres en las tareas y actividades cotidianas, hay un compromiso colectivo y sobre todo, político hacía con les compañeres. Por ejemplo, desde garantizar un plato de comida todos los días, atender las distintas situaciones que se presentan en la organización, dar talleres y formaciones semana a semana, compartir vestimenta para el trabajo, etc. Existe un patrón de significados compartidos que gira en torno al trabajo, a las puestas en común entre compañeres, a las vivencias en el trabajo, en la casa, en la calle. En palabras de Sierra (2020), la experiencia se sustenta fundamentalmente en el relato de lo acontecido. Un relato que expone, denuncia, informa, confraterniza, busca empatizar o provocar, polemizar o comulgar (...) pareciera que el relato de la experiencia vivida contemporánea se presenta huérfano de anclajes y representantes institucionales clásicos, pero con la potencia de lo nuevo que irrumpe y requiere de otros modos de escuchar, observar e interpretar (Sierra, 2020: 137).

Es esta red de contención la que permite darle sentido a su labor cotidiano en pos del objetivo, sobre todo en una nación donde no existe el reconocimiento legal para las, los y les trabajadores sexuales.

Siguiendo la línea argumentativa, nos servimos de la categoría de diferenciación para referirnos al orden simbólico negociado dentro de Casa Roja. Existen distinciones étnicas, migratorias, jerárquicas, pero sobre todo nos detendremos en tres particularidades. Estas son el género, las formas de ejercer el trabajo y un valor fundamental en la organización: el orgullo, entendiendo el mismo no como fragmentario sino que da cuenta de la heterogeneidad de subjetividades que hay en la organización.

Pese al punto aglutinante mencionado más arriba, la característica de género también contribuye a generar subculturas dentro de la organización. . En consonancia con el trabajo investigativo de Kobila y Parolin (2009) alrededor de la CO de AMMAR: "*por la naturaleza de su misión, percibimos una cultura orientada a las personas, más que a los resultados. Se concibe al asociado como ser integral, reconociendo sus diferencias a la vez que fortaleciendo y exaltando sus potencialidades*" (Kobila y Parolin, 2009: 14). Al interior de Casa Roja, existen subgrupos -mujeres, varones, trans, travestis- con trayectorias, perspectivas e intereses que, sin abandonar el rumbo colectivo, llevan a tener en agenda más o diversas demandas, tener códigos propios y mecanismos de acción diferentes entre sí.

Segundo punto, habiendo expuesto la línea histórica dentro de AMMAR, comprendemos la expansión que suscribe a nuevas maneras de practicar el oficio y así, nuevos interrogantes y horizontes. A saber, el universo del trabajo sexual se amplia y como

consecuencia, también lo hace la estructura organizacional, la referencia, la dinámica intra y extralaboral. Factores resultantes en las lecturas de los actores competentes respecto al estado y el rumbo de la organización. *"Para la escuela funcionalista, el pensamiento y el comportamiento dependen del ambiente que rodea al trabajador y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio (...) quien participa en la determinación del clima organizacional"* (Gonzalez, 2010: 7). Un ejemplo concreto, algunos de los subgrupos que componen Casa Roja son: las trabajadores sexuales que ejercen en la calle, aquelles que se emplean en un domicilio particular, quienes van de casa en casa, quienes hacen contenido audiovisual pornográfico, quienes se promocionan por redes sociales, entre otres. Entonces, no solo la trama valorativa se va complejizando sino que también la capacidad de agencia de cada subgrupo entra en disputa a la vez que surte un efecto en la articulación y coordinación de la organización.

Por último, elegimos hacer mención al orgullo como un valor que se reivindica y afianza en la actual coyuntura, con el ascenso de las discusiones provenientes de los movimientos de mujeres y disidencias. El orgullo trasciende la esfera de la aceptación para plantarse frente a la invisibilización de determinados grupos y comunidades, nombrarlos y darles lugar en la esfera pública. Contra el estigma, la criminalización y la punibilidad Como ya mencionamos anteriormente, muches de les compañeres de Casa Roja se encuentran hoy mostrando sus caras en redes sociales, medios de comunicación, encuentros de carácter público, sin embargo, otres eligen no exponerse, cambiar sus nombres en pos de preservar su identidad y mantener su vida laboral "privada" a raya de sectores sociales amenazantes, pero también familias e instituciones. Si bien no levantar la bandera de orgullo no es un impedimento ni genera discordia entre les integrantes de la organización, en términos de cultura organizacional es interesante relevar las caras y partes visibles de la organización, en oposición con las franjas que pese a participar en las tareas diarias, colaborar con la organización e incluso tener roles de responsabilidad y coordinación, eligen abstenerse de la presencia oficial o superficial para posicionarse en las bases más reservadas pero igualmente activas.

A modo de cierre resaltamos la ambigüedad y el dinamismo dentro del aparato cultural en la organización aquí al respecto. Menciona Frassa (2010): *"Las percepciones y valores sustentados cambian según las personas que integran la organización y las situaciones a las cuales ella se enfrenta. Por ello, el consenso que supone la existencia de una CO es reconstruido de manera permanente".*

En este sentido, la fragmentación se reconoce como consecuencia de lo explicitado anteriormente, tanto AMMAR como la sede Casa Roja es una organización en constante aumento, no solo por su amplitud y masividad desde los modos de ejercer la profesión -lo

que conlleva a una participación de quienes conforman este mercado de trabajo informal en la organización- sino también de su capacidad de agencia, de difusión y exigencia en la escena arbitraria estamental, mediática, judicial, etc. Más aún teniendo en cuenta un contexto post pandemia que trajo también a muchos compañeres nueves al oficio y un arco institucional que muchas veces avala la violencia y el sometimiento a los grupos de trabajadores sexuales. Por lo tanto, aunque esté sujeto a la contingencia, resulta inevitable que las tácticas de supervivencia y medios de logro para el objetivo explícito se sometan a juicio, se transformen y muchas veces, entren en conflicto. Sin embargo, el objetivo colectivo con diversas herramientas de militancia en AMMAR no se abandona ya que hay un potencial de lucha colectiva y convicción que limita cualquier diferencia.

4. Metodología y recolección de datos:

Como mencionamos al principio, optamos por una metodología cualitativa. Algunas de las técnicas que usamos para llegar a nuestro objetivo fueron las entrevistas e historias de vida, durante el lapso que estuvimos realizando el trabajo de campo (desde mediados de mayo del 2022 hasta agosto) realizamos cuatro entrevistas. Sin embargo a medida que pasaban nuestra visitas nos dimos cuenta que en estas entrevistas plasmaban hechos o situaciones más objetivas e históricas sobre la construcción de la Casa Roja y AMMAR, algunas más personales hacian referencia a la construcción de esa entrevistada como militante, no encontrábamos cómo permear en la subjetividad del entrevistade.

A su vez nos pasó que en algunas visitas que tuvimos, algunos integrantes presentes al momento que comenzábamos a tener una entrevista nos miraban con desconfianza por pertenecer al sector académico.

Al entrar en confianza con uno de los que se mantenía distante nos comentaba que esta apatía con la academia tenía su causa en que la misma siempre utilizó a les trabajadores sexuales como meros objetos de estudio que debían ser estudiados, no se les daba espacio a una voz y a que sean elles quienes cuenten su experiencia en primera persona. También otras de las situaciones que les generaban incomodidades era que muchos trabajadores sociales iban y "*planteaban cambios que no iban a ser posibles*" en palabras exactas. En consecuencia tuvimos que ser muy explícitas con nuestro objetivo dentro de la organización y que él mismo era principalmente descriptivo, no les presentaríamos una propuesta de intervención a no ser que nos lo solicitaran.

De esta manera terminamos recurriendo a “la charla de pasillo”, gracias a una estrategia más informal de entrevista pudimos llegar a respuestas más interesantes y ligadas a nuestro objetivo. En consecuencia nuestras entrevistas estuvieron caracterizadas

por ser no pautadas, sin anticipación y espontáneas, también esta informalidad implicaba que las charlas no necesariamente sean cara a cara en una mesa sino que implicaba acompañarlos mientras hacían actividades como armar bolsones de frutas. Buscábamos acompañarlos en actividades Es necesario mencionar que más allá de la informalidad, nuestro rol dentro de las visitas de Casa Roja eran claros así como la información obtenida que íbamos a utilizar dentro del presente trabajo.

5.Conclusiones

Dado el análisis presentado anteriormente sobre la influencia del contexto en la organización y los elementos de su cultura particular, es posible plantear que muchas de las problemáticas de la Casa Roja mantienen relación con una raíz externa a la misma. En este sentido, la posibilidad de un cambio radical puede entenderse utópica o lejana en su realidad cotidiana de lucha y supervivencia.

No obstante, consideramos que existen diversas formas de construir estrategias colectivas de defensa y prevención ante los síntomas y patologías que pueden resultar de los riesgos psicosociales del trabajo. Entre ellas, reflexionamos sobre la necesidad de espacios de distensión que permitan alivianar el estrés, las angustias y afianzar el vínculo entre les integrantes de la organización en un tejido de redes de solidaridad.

Si bien Casa Roja es una organización dedicada a otorgar herramientas a les trabajadores sexuales, es necesaria una descompensación del sufrimiento. Por lo cual incorporar espacios de recreación y charlas entre pares puede significar construir un momento para entenderse en un conjunto y no afrontar las problemáticas de manera individual. Las situaciones a las que están cada une expuestes en el cotidiano son muchas veces compartidas entre los pares por lo que el acompañamiento resulta indispensable para la lucha colectiva. Con igual peso, recuperar las vivencias y experiencias de otres compañeres con mayor trayectoria permite alcanzar *códigos de vida* como herramientas para el ejercicio laboral y la defensa de su historia.

Enmarcamos este trabajo en la Mesa 116 (*Institución y sentidos sociales. Las subjetividades en los procesos económicos, culturales y políticos del mundo contemporáneo)* dentro del Eje 6 sobre cultura, significación, comunicación e identidades, para las XV Jornadas de la Carrera de Sociología de la UBA.

El enfoque de la mesa está puesto en aproximaciones teóricas en torno a las subjetividades y las reconfiguraciones de lo decible, lo visible y lo afectivo en el contexto actual. Nos resulta pertinente traer el caso de CASA ROJA poniendo el énfasis en la forma en el que las historias de vida de cada integrante se enlazan con la organización y su

ligazón con el trabajo. La heterogeneidad de sentidos respecto a la organización se condicen y guían con la búsqueda por derechos laborales -en un marco total de desprotección y vulnerabilidad- a fines de legitimar, en un acto de justicia segun les integrantes de la organizacion, el trabajo sexual. Independientemente de distinciones de género, formas de ejercer el trabajo y el orgullo, lo que cobra relevancia es la necesidad compartida de reconocimiento legal por parte de este colectivo más allá de barreras históricas morales que obstaculizan las condiciones de vida dignas que mientras tanto, intentan tener sostén a través de las estrategias de supervivencia brindadas por la organización.

A modo de cierre, el presente trabajo pretende recuperar el posicionamiento de les trabajadores sexuales y reafirmarlo en estas líneas motivadas por un deseo de honestidad intelectual. Casa Roja y su abanico de estrategias desplegadas refleja los desafíos de la precariedad y la búsqueda por condiciones de vida dignas que hasta el momento no han sido tomadas por el órgano estatal. Entendemos fundamental el alcance y representación de AMMAR con su epicentro de Casa Roja que marcan un rumbo de emergencia del reconocimiento de la organización como sindicato y en sintonía, en la agenda pública.

La buena relación que mantuvimos con la organización permitió que podamos llevar adelante el trabajo de manera organizada y efectiva. Desde un principio dejamos en claro nuestro rol dentro de cada visita, desde AMMAR nos recibieron de manera muy cálida y facilitaron la información para poder llevar adelante el trabajo de campo. A su vez estaban predispuestes para realizar las entrevistas o las diferentes conversaciones informales que iban surgiendo.

Nos quedan pendientes para futuros estudios profundizar el análisis sobre cómo aparece el poder dentro de la organización y la relación que mantiene AMMAR con otras organizaciones,así lo presenciamos en una de nuestras visitas, al notar que estaba presente "Puentes escolares" una programa del Ministerio de Educación de CABA que ayuda a finalizar la educación primaria a niñeces. Observar cómo se tejen estas relaciones de poder con diferentes agentes políticos u organizaciones nos parece interesante para traer en próximas investigaciones. A su vez, los repertorios de acción colectiva tales como movilizaciones y manifestaciones callejeras resultan pertinentes como objeto de estudio a indagar en función de recuperar el proceso de emergencia y mayor visibilidad en la escena pública.

Respecto al tema del poder, encontramos como necesario retomar en futuros trabajos cómo el mismo-que aparece en las relaciones que se tejen con otras organizaciones y agentes políticos-termina influyendo dentro de la relación que mantiene cada sujeto con la organización.

Bibliografía:

-Crozier, Michel y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva. México: Alianza

-Dejours, Christophe (2000) "Psicodinámica del trabajo y vínculo social"

-Dejours, Christophe (2013) "Sufrimiento en el trabajo". Página 12

-Frassa, Juliana (2011), Título: "Cultura Organizacional: Conceptualizaciones y Metodologías detrás de un concepto complejo", en Revista Dirección y Organización, Nº 44, Junio 2011, pp.74-85, Centro de Estudios de Postgrado de Administración de Empresas (CEPADE), Madrid. F. 129

-González Héctor y González, Lucas (2010). "Clima organizacional" en VI Jornadas de Sociología de la UNLP, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP. La Plata.

-Kobila, María Teresa y Parolin, Marisa Andrea (2009). "Cooperativa esperanza: una alternativa diferente para afrontar problemas sociales y laborales". En VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo, UBA, Buenos Aires

-Neffa, Julio (2015) "Visibilizando los riesgos psicosociales del trabajo" Revista Voces en el Fenix.

-Neffa, Julio (2000). ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Sociología de las Organizaciones – Año 2017 U.N.L.P. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación 18 Propuesta de una Perspectiva. CECYT-CONICET-CREAL-CNRS. Buenos Aires: Editorial Hvmanitas

-Schlemenson, Aldo (1990). La perspectiva ética en el análisis organizacional. Buenos Aires: Paidós

-Olejarczyk, Romina Sonia; Demoy, María Belén; Habitar la trinchera: Potencia y política en el Trabajo Social; Universidad Nacional de José C. Paz. Carrera de Trabajo Social; Ts: Territorios; 1; 8-2017; 13-28

-Sierra, N. A. (2020). Proximidad y afectividad en las instituciones contemporáneas. *Cátedra Paralela*, (17), 127–142. https://doi.org/10.35305/cp.vi17.59

-García Muñoz, Claudia María (2011) De la subjetividad hegemónica hacia subjetividades en resistencia: la emergencia de nuevos sujetos políticos en IIº Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos. Universidad de M anizales