



5.8
12.2
10.7
12
9.7
4



JUSTICIA DE GÉNERO

CENTRALES

Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe

MÉXICO

Patricia Ravelo Blancas y Sergio Guadalupe Sánchez Díaz
Octubre 2022



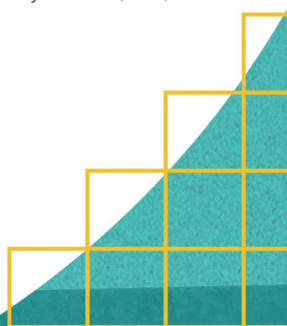
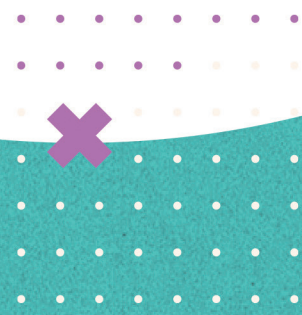
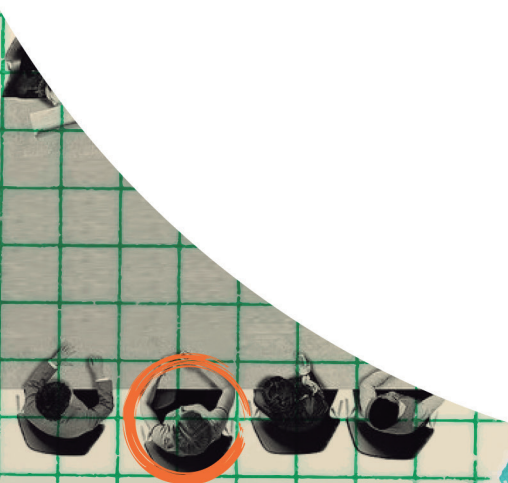
En décadas recientes, las mujeres trabajadoras en México han experimentado algunos cambios que han favorecido su participación en el mercado laboral y en los sindicatos.



En las reformas laborales, se reconoce su derecho a la representación proporcional; en la ratificación de convenios internacionales se busca erradicar el acoso y hostigamiento sexuales en el trabajo. Esto obedece principalmente a las acciones y estrategias de las sindicalistas, orientadas en su mayoría por grupos y redes feministas.



Así lo muestra esta investigación en dos centrales estudiadas: la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Consejo Nacional de Trabajadores (CNT).



Índice

Prólogo	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO	5
2.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SINDICALISMO EN EL PAÍS	5
2.2 Participación general de las mujeres en las centrales sindicales	8
2.3 Organización de las mujeres en las centrales sindicales	11
2.4 Obstáculos para la participación de las mujeres en los sindicatos y las centrales ..	12
2.5 Estrategias, experiencias e iniciativas para superar los obstáculos para la participación de las mujeres	14
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	16
3.1 Narrativas y reivindicaciones en las plataformas de las centrales sindicales	16
3.2 Experiencias de articulación con organizaciones del movimiento feminista.....	17
3.3 Influencias de grupos y organizaciones antiderechos en el sindicalismo.....	18
4. APARTADO ESPECIAL	20
4.1 Perfil de mujeres sindicalistas pioneras.....	20
Bibliografía.....	24
Anexo	25

Prólogo

Las injusticias del sistema capitalista afectan en especial a las mujeres, que son quienes sufren en mayor medida la informalidad laboral, los bajos salarios, el subempleo y la sobrecarga de horas dedicadas al trabajo productivo y de cuidados. Las múltiples crisis desencadenadas en el plano económico y social a partir de la pandemia por covid-19 profundizaron los nudos estructurales de la desigualdad de género.

Las organizaciones sindicales tienen un rol central en la lucha por la justicia social y la profundización de la democracia. En ese desafío, la incorporación de la perspectiva de la justicia de género en los programas y las acciones sindicales es una tarea central para las organizaciones. La paridad en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales es una cuestión de justicia que no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de justicia de género, justicia social y calidad de la democracia.

En la actualidad, la potencia de la movilización del movimiento feminista interpela a la sociedad y a las organizaciones sindicales con mayores y más claros reclamos de justicia en términos de representación y participación en la vida política. El impulso feminista se expresa también en el campo de las ideas y se fortalecen los fundamentos teórico-políticos que permiten mostrar con más claridad la esencia patriarcal del sistema capitalista y las imbricadas injusticias, que se deben enfrentar desde una perspectiva de interseccionalidad. Las mujeres y las personas con identidad de género feminizada constituyen un universo profundamente heterogéneo, sobre el que recaen múltiples discriminaciones que actúan en forma interseccional y requieren un abordaje complejo a partir del análisis.

Las mujeres sindicalistas han sido la fuerza clave para que las organizaciones sindicales avancen en la comprensión programática de la necesidad de enfrentar las múltiples opresiones del sistema. Su lucha ha sido determinante para avanzar en transformaciones institucionales en los sistemas legales y de negociación colectiva que den cuenta de las múltiples brechas de género a las que se exponen en el mundo del trabajo. A nivel internacional, la adopción, entre otros, de los convenios 156, sobre las/os trabajadoras con responsabilidades familiares, 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y el recientemente vigente C190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, son muestras del esfuerzo también internacionalista de las mujeres organizadas.

Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), a nivel global las mujeres representan el 42% de las personas afiliadas a los sindicatos, pero su participación en los órganos de conducción de las organizaciones sindicales no llega al 30% y es de tan solo 7% en los cargos directivos más altos.¹ A nivel regional, existe disparidad de situaciones, con aisladas definiciones hacia la paridad y un poco más extendidos compromisos hacia la cuotificación de los espacios de decisión.

Recientemente, la Confederación Sindical de las Américas (CSA) aprobó la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical, en la que reconoce a la desigualdad de género como un desafío de primera línea para el sindicalismo y define que «revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan en el mundo del trabajo, requiere de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales».

Esta investigación contó con la colaboración del equipo de la Confederación Sindical de las Américas, a quienes agradecemos.

La fortaleza de las mujeres movilizadas desde el sindicalismo es creciente pero los obstáculos siguen siendo grandes.

El Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES) tiene como tarea central contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical como sujeto regional e internacional para la construcción democrática. Esta investigación busca ser un aporte para la discusión política y la elaboración estratégica de las organizaciones sindicales. En particular, buscamos contribuir al esfuerzo de las mujeres sindicalistas que actúan en diversas estructuras sindicales nacionales, regionales, continentales y globales, en su lucha por la justicia de género para el fortalecimiento del sindicalismo.

Esta es una investigación aplicada a la acción sindical y situada en la realidad latinoamericana y caribeña, que incorpora las variables estructurantes de la historia política y económica de nuestra región, como lo son el histórico desafío de superar la dependencia, construir autonomía regional de los centros capitalistas y superar los vestigios de colonialidad.

¹ Confederación Sindical Internacional (CSI, 2022), *Documento de resultados de la 4.a CMM en 2022*.

Agradecemos y reconocemos el excelente trabajo de Didice Godinho Delgado, en el liderazgo del proceso de investigación y la elaboración del documento regional, y al conjunto de investigadoras/es que condujeron los procesos de investigación a nivel nacional y subregional. La investigación contó con la contribución estratégica del conjunto de colegas de las oficinas FES en América Latina y el Caribe, a quienes agradecemos por su compromiso.

DÖRTE WOLLRAD

Directora del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

VIVIANA BARRETO

Directora de proyectos del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

1

INTRODUCCIÓN

El derecho a la paridad, el derecho a la representación proporcional de género en cargos sindicales y el derecho a la erradicación del acoso y el hostigamiento sexuales siguen siendo demandas prioritarias de las trabajadoras. Ese fue uno de los hallazgos centrales de la investigación en el caso de México. Se necesita incentivar más la participación de las mujeres mostrando los logros y avances en materia de paridad y erradicación del acoso y hostigamiento sexuales, para incorporar estas demandas en la agenda de justicia de género. Para ello, el derecho a la igualdad y equidad en el trabajo es fundamental en esta agenda, que incluye salarios, prestaciones y, en general, todos los rubros de las condiciones de trabajo.

Para lograr la demanda de representación proporcional de género se tienen que reformar los estatutos y los contratos colectivos, que tienen que actualizarse constantemente, de acuerdo a los cambios, cuando se reforman las leyes laborales y se ratifican convenios internacionales, como ocurrió en 2019 cuando entró en vigor la nueva ley del trabajo, la cual será referida más adelante. Al igual que en marzo de 2022, cuando el gobierno mexicano ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que defiende los derechos de las trabajadoras a ser protegidas del acoso y hostigamiento sexuales.

La perspectiva de justicia de género en la acción sindical aporta mucho a la comprensión de los derechos que son violados y los que no existían, como el derecho a la inclusión de personas de la población LGBTIQ+, que sigue siendo una demanda importante a incorporar en la agenda sindical de la justicia de género.

Este informe fue elaborado con la información derivada de la primera y la segunda etapa de la investigación del Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES), en la cual analizamos a dos centrales sindicales: la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Consejo Nacional de Trabajadores (CNT).² De la UNT, entrevistamos a uno de los presidentes colegiados, a la representante de Asuntos Internacionales, a la titular de la Secretaría de Género e Igualdad Sustantiva de la Asociación Sindical de Pilotos de Aviación de México (ASPA), a una representante del Sindicato de Trabajadores de la

Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) —estos dos sindicatos integran la presidencia colegiada de la UNT— y a una representante de un sindicato que pertenece al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), que participa también en la central. Del CNT, entrevistamos al presidente suplente. Además, entrevistamos a una sindicalista del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y a tres del Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (SUTCIASAS), como sindicatos no afiliados a ninguna de las dos centrales. El SUTCIASAS, al cual pertenecemos, integra la Federación de Sindicatos del Sector de Ciencia y Tecnología (FE-NASSCYT). También entrevistamos a la representante de la Red de Mujeres Sindicalistas. Revisamos los estatutos de la UNT, publicaciones, estudios, artículos, documentos, sitios web y otros materiales hemerográficos y virtuales.

² Los sindicatos que integran las dos centrales estudiadas tienen, tal vez, la herencia del sindicalismo socialdemócrata y cristiano, al estilo del FAT, y tienen elementos del sindicalismo de izquierda.

2

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO



2.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SINDICALISMO EN EL PAÍS

2.1.1 Los sindicatos en el corporativismo

En lo que hace a la sindicalización de mujeres y su participación sindical (sea como dirigentas o a nivel de las bases), debemos considerar, a grandes rasgos, el contexto sindical, en este caso, el panorama del sindicalismo en México.

Recordemos que el sindicalismo en México, a lo largo de casi todo el siglo XX, fue un sindicalismo «de Estado». Vinculado al Estado emanado de la Revolución mexicana, fue un cogobierno de los diversos regímenes de ese movimiento armado, primero a través de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y luego de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y de otras centrales sindicales menores. Ese sindicalismo dispuso de prerrogativas diversas, conquistó espacios de poder en épocas muy tempranas de la era posrevo-

lucionaria; luego accedió a los logros plasmados en el artículo 123 de la Constitución General de la República Mexicana, después de ser sancionada la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de ese artículo, al tiempo que desde los sindicatos se ocupaban un conjunto de cargos en puestos públicos y de elección popular.

En su interior, este sindicalismo sería de control de las bases, un modelo autoritario, con afiliación forzosa de esas bases al partido oficial, el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Con notables excepciones (como los sindicatos electricistas), este sindicalismo es poco o casi nada democrático, es un sindicalismo de control, vertical, el cual se agrupó en las centrales sindicales históricas como la CTM, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la CROM, principalmente. En la actualidad sigue siendo muy vertical y autoritario, pero ya desligado del control sindicatos-partido-Estado.

Hay que precisar que ese sindicalismo de corte corporativo «estatista» se dio en los sectores de la industria que en las décadas posteriores a la Revolución mexicana eran los más importantes, sobre todo después del «cardenismo» (1934-1940), período conocido como de «sustitución de importaciones»: era dominante en los grandes sectores estatizados (electricidad, petróleo, siderurgia, etc.), en los sectores públicos, como la salud, la educación y otras grandes secretarías de Estado, mayoritariamente ocupados por mujeres, y en los sectores en los que dominaba el capital transnacional (textiles, automotores).

Mientras que sectores muy numerosos de la población económicamente activa (PEA) (el 70% o más), en la pequeña y mediana industria (con un número importante de empresas de menos de 20 trabajadoras y trabajadores, con gran arbitrariedad patronal), por diversas circunstancias carecieron de sindicatos y solo tuvieron un acceso (limitado) a los beneficios de la legislación laboral de esa época dorada del Estado social que emergió de la Revolución mexicana (Escobar, 2021).

2.1.2 Sindicatos y neoliberalismo

Debido a la lucha y a la presión de amplios sectores de la sociedad (desde las derechas a las izquierdas), se dio lo que conocemos como «la transición democrática», con alternancia de partidos en el gobierno federal, mientras que el modelo económico se dirigió hacia la venta de empresas

estatales, las privatizaciones y la apertura e integración económica con los Estados Unidos de América y Canadá, principalmente (De la Garza, 2001). Desde la elite política que gobernó a nivel federal esos años, formada por el PRI y el Partido de Acción Nacional (PAN), se pretendía crear una nueva cultura laboral basada en la productividad y la evaluación del trabajo y acotando la acción de los sindicatos «corporativos» o «charros».

El proyecto neoliberal parecía representar el único camino para el trabajo, para las/los trabajadoras y para todo el país. En medio de esos cambios, poco a poco, los sindicatos parecían moverse hacia una reorganización que permitiría dejar atrás las prácticas autoritarias, represivas, improductivas y rígidas del sindicalismo corporativo de corte estatista; el modelo de relaciones laborales parecía moverse hacia un corporativismo «societal». El año de 1997 así lo auguraba cuando, en medio de grandes expectativas, se formó la UNT, a partir de la confluencia de sindicatos independientes y del sindicalismo oficial o corporativo, algunos de estos con prácticas no tan antidemocráticas como las de la CTM. Fue el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), que tenían las banderas de la productividad, la democracia sindical, la negociación con el Estado, las empresas y las instituciones públicas, sin ataduras con partidos (De la Garza, 2002; Sánchez y Ravelo, 2003).

¿Qué sucedió en todo esto con la participación de las mujeres en los sindicatos? Sintéticamente, diremos que ellas se encontraban confinadas a las empresas que mayoritariamente empleaban mano de obra femenina: textiles, costura, servicios, telecomunicaciones, así como educación básica pública, seguridad social, entre otras, pero con una participación sindical sumamente acotada. Solo en casos y coyunturas específicos asistimos al ascenso de alguna mujer a la dirección de alguno de estos grandes sindicatos, como es el caso del SNTE, que fue encabezado por dos décadas por una sindicalista.³

El control de las organizaciones sindicales por los hombres es todavía evidente. Ejemplo de ello son el STRM y el STUNAM, liderados por hombres desde hace décadas (Jaimez, 2014; Jiménez, 2014). Pocas veces se ve a las mujeres en las estructuras sindicales en cargos de mando, ellas están en las carteras dedicadas a realizar festejos para los afiliados,

3 Elba Esther Gordillo dirigió el SNTE entre 1989 y 2013 y fue una controvertida lideresa que jugó un papel importante todos esos años no solo en el sindicalismo mexicano, sino en los cambios en el propio sistema político de entonces. Llegó al cargo en medio de una grave crisis en el SNTE por la lucha entre sectores «democráticos» y los «charros» (así nombran los obreros a los líderes sindicales ligados al gobierno). Sirvió de alfil del presidente Carlos Salinas (PRI), durante el sexenio que gobernó (1988-2004), con el fin de que este conservara el control del sindicato ante la inconformidad de las bases. Entonces dio lugar a una parcial democratización del SNTE, papel que le permitió ser, por varios sexenios más, un sindicato aliado del sistema, conservando prestaciones, negociando programas de productividad y conquistando espacios de poder en sectores del Estado (incluso con el PAN en el gobierno federal, 2000-2012), hasta su caída, cuando se opuso a la agresiva reforma educativa del PRI del sexenio 2012-2018, que incluso la llevó a la cárcel en 2013, acusada de asociación delictiva y enriquecimiento ilícito. Fue liberada en 2018, ya bajo el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, el cual ascendió al poder en las elecciones de ese año (Hernández Navarro, 2013).

como las secretarías de organización, si acaso secretarías generales en las secciones, nunca como secretarías generales del sindicato en algún comité ejecutivo nacional. Tal es el caso del SNTSS, que es el segundo más grande del país y nunca, hasta la fecha, ha tenido una secretaria general. A nivel del Comité Ejecutivo Nacional, esto aun y cuando este sindicato cuenta con un gran número de trabajadoras mujeres en varios sectores de sus agremiados (por ejemplo, el sector de enfermería, entre otros), aunque sí se observan mujeres secretarías generales en las secciones sindicales (Sánchez y Ravelo, 2003).

2.1.3 Los sindicatos, la crisis del proyecto neoliberal y el ascenso del gobierno de la Cuarta Transformación (4T)

Si bien el modelo neoliberal parecía firme en lo político (la alternancia entre el PRI y el PAN) y en cuanto a la apertura comercial (el tratado de libre comercio con los Estados Unidos de América y Canadá), en otras dimensiones se enfrentó con prácticas y tradiciones políticas que no solo lo harían perder legitimidad entre sectores amplios de la población, sino que prácticamente lo hundirían. Entre ellas, notablemente, la corrupción de los gobernantes emanados de las filas de esos partidos, los cuales llevaron a cabo un saqueo de los recursos estatales. Algunos de ellos hoy están siendo investigados o sujetos a juicio, o bien se encuentran en la cárcel, por varios delitos graves, como el de enriquecimiento ilícito y lavado de dinero.

Hay que sumar a ese panorama la voracidad de las elites económicas, dedicadas a ver por sus intereses y también a saquear al Estado a través de contratos y servicios en muchos ámbitos de la actividad estatal, saqueo que hoy está siendo limitado por el gobierno de la 4T. El marco de esa situación fue la continuidad de la violencia de los cárteles de drogas, que se extendieron por todo el país por la «guerra contra el narcotráfico» del presidente Felipe Calderón (PAN) desde que inició su sexenio en 2006.

El desgaste del modelo neoliberal mexicano, sobre todo en lo político, pavimentó el camino para que en las elecciones federales del 2018 ascendiera al gobierno federal el partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), con su líder Andrés Manuel López Obrador a la cabeza, quien ganó la Presidencia de la República.

Un nuevo bloque político —un frente que aglutina sectores sociales muy diversos— irrumpió en el poder, con 30 millones de votos respaldándolo. Entre esos sectores tenemos la participación de mujeres animadas por ese impulso de cambio, muchas de ellas provenientes del feminismo mexicano. Otras más se mantendrían en sus organizaciones, con sus agendas de lucha, las cuales no necesariamente estarían en sintonía con el movimiento de la 4T. A lo largo de tres años habría desencuentros e incluso choques diversos entre la 4T y sectores del feminismo.

En los sindicatos que provenían de los intentos de reorganización sindical de las décadas previas, los que habían conformado la UNT en los últimos años del siglo pasado, entre otros, se dio un ánimo importante de participación al calor

del ascenso del nuevo gobierno. En este complejo proceso debemos destacar la participación del FAT, el cual se desplazó a la izquierda en los años 70 y estuvo incorporado a la UNT desde sus orígenes. A partir de la experiencia de lucha de décadas y de la experiencia del grupo de los abogados democráticos, contribuyó a organizar un nuevo sistema de justicia laboral y crear una nueva ley federal del trabajo apenas iniciado el gobierno de la 4T.

Ese proyecto fue puesto en marcha muy pronto, pues ya para el 1 de mayo del 2019 la Cámara de Diputados ya había aprobado la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual introdujo importantes cambios en la organización de los sindicatos, con énfasis en los procedimientos democráticos para elegir representantes sindicales, así como para legitimar los contratos colectivos —mediante asambleas—, y un nuevo sistema de justicia laboral. Se introducen la representación proporcional de género en los comités ejecutivos de los sindicatos, de manera obligatoria, a partir del proceso de legitimación de estatutos y contratos colectivos establecidos en esta nueva ley, así como cambios de gran profundidad ante la apabullante realidad del sindicalismo blanco y de protección de y para los patrones, otra herencia nefasta del período neoliberal (Gallardo Ediciones, 2019).

Además, entre otras acciones del gobierno, se han aumentado los «salarios mínimos» como no se había hecho en décadas y se han reducido los altísimos salarios de gran parte de los funcionarios de la administración pública. Finalmente, se está volviendo a dar impulso al papel del Estado como eje del desarrollo del país, al paso que se empieza a rescatar del abandono y de la corrupción a las grandes empresas estatales, así como se elimina el *outsourcing*.

2.1.4 Datos de sindicalización

Según datos oficiales, en 2010 había 30,1 millones de trabajadoras y trabajadores subordinados remunerados, de los cuales, 4,3 millones reportaron estar afiliados a un sindicato, es decir, 14,5% de los/as trabajadores/as en general estaban en un sindicato.⁴ Una década después, aumentaron las y los trabajadores subordinados remunerados, pero el número de sindicalizados/as casi no se incrementó. Los datos indican que en 2020 las y los trabajadores subordinados remunerados subieron a 37,9 millones de personas, de los cuales, 4,7 millones reportaron estar afiliados a una central obrera, lo que representó 12,4%. Lo anterior significa que la tasa de sindicalización en México pasó de 14,5% en 2010 a 12,4% en 2020.⁵

De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo, en 2020 poco más de 2,2 millones de trabajadoras y trabajadores se vieron beneficiados por revisiones salariales y contractuales negociadas por sindicatos de las cuatro principales centrales obreras: la CTM, la CROC, la CROM y la UNT. Son centrales que, en general, afilian trabajadoras y trabajadores de las industrias, con contratos colectivos y en el apartado A del

artículo 123 de la Constitución, salvo la UNT, que tiene sindicatos en el apartado B con condiciones generales de trabajo que expide la patronal o el titular de cada dependencia.⁶ Cabe mencionar que la cantidad de trabajadores beneficiados, en general, por las revisiones contractuales apenas representa alrededor de 6% de los 37,9 millones de personas subordinadas remuneradas.

En México, las y los trabajadores de la educación son los que representan la membresía más importante. Gran parte de este sector se encuentra ubicado en el SNTE, considerado el sindicato más grande, no solo de México, sino de América Latina, el cual no cuenta con contrato colectivo de trabajo, debido a la ubicación de los trabajadores y trabajadoras a servicio del Estado en el mencionado apartado B del artículo 123 constitucional.

Las y los trabajadores ocupados en procesos de fabricación industrial y manufacturas son la segunda membresía más sindicalizada después del sector de la educación, cuentan con contrato colectivo y están enmarcados en el apartado A. En tercer sitio se encuentran las y los trabajadores en oficinas o en procesos administrativos complejos. En este último rubro predomina la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), sus grandes sindicatos afilian a trabajadoras y trabajadores al servicio del Estado, de sus grandes secretarías (enmarcados en el apartado B).

Las mujeres representan 42% de la fuerza laboral y 55% de ellas apenas perciben dos salarios mínimos.⁷ Su participación en la fuerza laboral ha aumentado con el desarrollo económico, pero aún es baja en relación con la de países comparables. Creció aproximadamente 18% a principios del siglo XX y a 45% en 2017. Se mantuvo así hasta 2019, con una brecha de 32 puntos porcentuales respecto a la participación laboral masculina (77%).⁸ De los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), solo Turquía e Italia tienen menor participación

6 La Ley Federal del Trabajo en México reglamenta los derechos y obligaciones del trabajo del artículo 123 de la Constitución. Dicha ley tiene dos apartados: el apartado A, que contiene los derechos y obligaciones del trabajador/a, tanto a nivel individual como colectivo, entre ellos, el derecho a la contratación colectiva, a la sindicalización y a la huelga. Los contratos colectivos se negocian cada dos años entre la representación sindical y los patrones. En su apartado B, la Ley Federal del Trabajo establece derechos y obligaciones del trabajador al servicio del Estado, en el cual no hay derecho a la contratación colectiva: las condiciones de trabajo las fija el titular de cada dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de este y se revisan cada tres años.

7 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2015-2018 (Mexico Gender Assessment, PDF, 1919). Porcentaje que se conserva desde 2012, como señala Martha Heredia en una entrevista (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo). http://www3.diputados.gob.mx/camara/005_comunicacion/b_agencia_de_noticias/008_2012/11_noviembre/06_06/790_luego_de_aprobada_la_reforma_laboral_se_deben_promover_cambios_para_garantizar_la_perspectiva_de_genero_martha_lucia_micher

8 Banco Mundial, 8 de marzo. Fuente: ENOE = Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENEU = Encuesta Nacional de Empleo Urbano. ENIGH = Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2021, p. 37). <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

4 <https://www.datos.gob.mx/busca/dataset/tasa-de-sindicalizacion-derechos-sindicales-recepcion-del-derecho>

5 <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2021/05/01/cada-vez-hay-menos-trabajadores-afiliados-a-un-sindicato-en-mexico/>

laboral de la mujer, y en América Latina y el Caribe, México está solo por encima de Guatemala.⁹

Aunque falta más información sobre las tasas de participación sindical, con los datos vertidos consideramos que aún es baja la tasa de sindicalización entre las mujeres. Esta no había aumentado desde hacía muchos años, y ahora, paradójicamente, con la pandemia, aumentó un poco más.

Los obstáculos para que las mujeres se sindicalicen y participen más a nivel sindical, como veremos, son muchos, y se deben a diversos factores de tipo familiar, personal, cultural e ideológicos, entre otros, y por supuesto a la estructura patriarcal de los sindicatos, que obstaculiza la participación de las trabajadoras en los cargos sindicales y la plena libertad de expresión de sus ideas, pese a que se manifiestan como democráticos, tal como señala el lema de la UNT: «Por la unión democrática de los trabajadores».¹⁰ En estas estructuras, las mujeres aún no tienen las mismas oportunidades para ocupar cargos sindicales, ni se les reconoce plenamente el apoyo de las bases sindicales en sus candidaturas, ni se las valora con los mismos criterios que a los hombres. Como señala uno de los presidentes colegiados de la UNT y secretario general del STRM respecto a su organización:

«Hay 63 mil telefonistas, la mitad son mujeres, pero se tenía una estructura, donde cuando mucho llega a 30% su participación, pese a que se ha trabajado mucho para romper esquemas que no permiten avanzar en equidad de género. Por ejemplo, las operadoras que son mayoría están en 3 centros de trabajo, y los compañeros en 39, y como se tienen que elegir los representantes por cada centro [ellas siguen quedando en minoría], por eso el estatuto se tiene que modificar con la aprobación de los compañeros para dar mayor nivel de igualdad, pero tendríamos que quitarles a los compañeros [porcentaje de participación] y eso tiene un nivel de dificultad».

2.2 PARTICIPACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

2.2.1 Datos generales

La membresía de la UNT en 2007 era de 1,5 millones de trabajadoras y trabajadores y la central aglutinaba a 200 sindicatos en todo el país (La Jornada, 2007, en López, 2007, p. 48). Entre sus filas se encontraban el SNTSS, el STRM, el STUNAM, ASPA, el Sindicato Único de Trabajadores de Notimex, el Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres, el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, el Sindicato Único de Trabajadores de Nafin, el Sindicato Independiente de Trabajadores de Volkswagen de

México, la Asociación de Sobrecargos de Aviación, la Central Independiente Obrera y Campesina, la Alianza de Tranviarios de México, el Sindicato Independencia de Aviación, el Sindicato de Trabajadores del Diario La Jornada, la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, el Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos, el Sindicato de Teckmarketing y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, entre otros (López, 2007, pp. 48-49).

Varios de los sindicatos, por tradición, han estado muy feminizados, como los de educación, telefonía y salud, principalmente, que son los mayoritarios en esta central. Según el presidente colegiado entrevistado,

«[e]n la actualidad, la UNT tiene alrededor de 40-50 organizaciones sindicales del apartado A y B, del sector aéreo, de comunicaciones, de salud, de educación, aunque también hay organizaciones campesinas y organizaciones sociales. El STRM está en la Presidencia Colegiada con el STUNAM y ASPA. Además en la UNT hay Vicepresidencias: Prensa, Acción Política, Internacional, la de Género. Se reúnen en plenarios, regularmente cada 15 días, y hacen un congreso anual donde hacen un resumen de lo que se ha hecho, se incorporan nuevos integrantes, y hoy están buscando ampliar las alianzas, porque el mundo laboral cambió con la nueva ley». (Entrevista, 4 de noviembre de 2021)

Vale la pena destacar algunos aspectos de los tres sindicatos que componen la presidencia colegiada de la central. Uno de los sindicatos que han sido fundadores de la UNT es STUNAM, creado en 1977 a partir de la fusión del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) con el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM). Este sindicato buscaba la contratación colectiva independiente y democrática. En el 2007, agrupaba a más de 31.500 agremiadas y agremiados, entre personal académico (cerca de 5.500) y administrativo (26.000), contando con la titularidad del contrato colectivo solo del personal administrativo.¹¹ En el ámbito de las y los trabajadores administrativos existe paridad numérica entre hombres y mujeres (50 y 50%), mientras que entre los académicos las mujeres constituyen solo 35%. En el contrato colectivo de trabajo existen cláusulas en las que se prevén permisos para las madres en caso de enfermedad o internamiento de sus hijos, que se hacen extensivas a los hombres en caso de ser viudos, divorciados o contar con la custodia. Las cláusulas abren la posibilidad de otorgar permisos alternados si ambos padres trabajan en la UNAM y así lo solicitan (López, 2007).

Tres elementos novedosos que se estipulan en el contrato colectivo de trabajo del STUNAM son el despido de quien cometa violación contra alguna trabajadora, la investigación en casos de hostigamiento sexual, y la obligatoriedad de la UNAM de asesorar a la Secretaría Femenil del STUNAM para el impulso de investigaciones y la realización

9 Banco Mundial, 8 de marzo. (Fuente: ENOE = Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENEU = Encuesta Nacional de Empleo Urbano. ENIGH = Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2021, p. 37). <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico> <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

10 UNT, Estatuto, capítulo I, artículo 3, p. 6.

11 La titularidad del contrato colectivo de los académicos corresponde a las llamadas asociaciones autónomas del personal académico (AAPAUNAM).

de estadísticas sobre las mujeres trabajadoras, así como la creación de la Casa de la Mujer. (p. 42)

Otro de los sindicatos que integran la presidencia colegiada es el sindicato de telefonistas. «El STRM está constituido por 165 secciones nacionales, que aglutinan a 45 mil afiliados, 45% de los cuales son del sexo femenino» (López, 2007, p. 44).¹²

Los principales problemas con que se encuentran las trabajadoras han estado relacionados con la violencia y el hostigamiento sexuales, como ocurre también en el propio STUNAM, por lo que se incluye este tema en un artículo en el contrato colectivo de trabajo. La atención y seguimiento a los casos de violencia laboral se incluye en las obligaciones y atribuciones de la Secretaría de Equidad y Género (inciso g):

Establecer a la representación de las empresas, programas y mecanismos para analizar y atender las quejas que presenten los y las trabajadoras sobre cualquier medida que tienda a discriminar o contengan violencia como hostigamiento sexual, amenazas, maltrato de palabra y obra, exclusiones, que violenten los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras en coordinación con el Comité Nacional de Vigilancia. (STRM, 2007, en López, 2007, p. 45)

En ASPA es distinto, según refiere la representante de la Secretaría de Género e Igualdad Sustantiva:

«Históricamente ha sido un gremio compuesto básicamente por hombres, somos a nivel nacional, dentro del gremio de pilotos un 4% de mujeres y dentro del sindicato solo un 6% de mujeres. Y esta es una de las cuestiones por lo que yo creo que no ha habido muchas mujeres participando. Apenas estamos iniciando esta participación. Aquí en ASPA son 13 secretarías, es el Secretario General, y en total con los comisionados somos 36 dentro del comité directivo, en los cuales la Secretaría de Género la presido yo. Yo soy la única del comité ejecutivo con voz y voto y hay otra compañera que es vocal en la comisión de hacienda, ella tiene voz, pero no voto, de ahí todos son hombres. Y de las compañeras agremiadas somos 117 en total de 1.850 agremiados».

Los sindicatos del CNT, según el presidente suplente,

«[e]stán conformados principalmente por agremiados de empresas de la iniciativa privada y pertenecen al apartado A del artículo 123 constitucional. Hay trabajadores de la industria panadera, hotelera, restaurantes, de la industria automotriz. Es bastante amplia también en zonas federales de México, que son aduanas y aeropuertos. El consejo está formado desde más o menos 1995, cuando se dio una lucha de los trabajadores para independizarse de las centrales oficiales». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

En el CNT hay una activa participación de mujeres jóvenes, con demandas específicas que se atienden también en la Presidencia de los Jóvenes. Varias de ellas participan por cierta herencia familiar de sindicalistas.

Según el presidente suplente del CNT, la mayoría de las mujeres que no participan en los comités ejecutivos y en general en sus sindicatos todavía tienen trabas familiares y prejuicios, hasta cierto punto de vista, personales y políticos; en general, no tienen confianza en los líderes sindicales, porque ellos luego se burlan cuando hablan porque las tratan de ineptas, entonces ellas se cohiben y se vuelven apáticas (entrevista, 24 de noviembre, 2021).

Mientras tanto, la referida reforma laboral de 2019 vino a proponer cambios en la participación sindical de las mujeres. En su artículo 358, párrafo 2, la nueva normativa destaca que los procedimientos de elección de las directivas sindicales se deberán ajustar a las reglas democráticas y de igualdad de género, y el artículo 371, apartado IX Bis, subraya que en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.¹³

Las mujeres requieren liberar tiempo de sus labores del hogar para participar en actividades sindicales, por eso no tienen todavía una presencia mayor. Están en 275 secretarías generales de sindicatos, en 39 secretarías generales de federaciones y una general en confederación. Solo en 25 de los 32 estados hay presencia de mujeres líderes de sindicatos, destaca la Ciudad de México con 173 secretarías generales, seguida del Estado de México con 44 representantes femeninas. (El Economista, 2019, p. 5)

Respecto a su forma de funcionamiento, cabe señalar que tanto la UNT como el CNT funcionan con presidencias colegiadas elegidas en asambleas y congresos. Entre estas presidencias, la UNT tiene la Vicepresidencia de Equidad y Género y el CNT la Presidencia de las Mujeres. La orientación de cada una probablemente es distinta, pero han abierto el camino para que las mujeres propongan y actúen en torno de la justicia de género y la igualdad.

Las instancias sindicales dedicadas exclusivamente a atender asuntos de las afiliadas permiten, en teoría, una mayor participación de las mujeres, lo que no siempre se logra. Muchas de las trabas son culturales, ellas aprendieron a atender lo de los otros, pero no lo propio. Por eso, la entonces vicepresidenta de Equidad y Género de la UNT, al participar en marzo del 2021 en la presentación del documento *Guía para un Plan de Igualdad Sustantiva en los Sindicatos*, editado por la FES, consideró que es una herramienta para transitar hacia la igualdad sustantiva y mejorar los resultados de las acciones de mujeres sindicalistas. Esta guía también sirve para entender los problemas de subordinación de género y visualizar las mejores acciones (Rico y González, 2020).

El CNT tiene varias presidencias: de organización, de finanzas, de propaganda y prensa y las de la juventud y, a su vez, tiene tres federaciones, que son: la Federación de Trabajadores de

¹² Cifra proporcionada por Martha Heredia, entonces secretaria de Equidad de Género de la UNT, en diciembre de 2007 (López, 2007, p. 44).

¹³ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Liberación Social, la Federación Sindical Revolucionaria y la Federación de Asociaciones Sindicales. La Presidencia de Mujeres se replica en los más de 30 sindicatos afiliados al Consejo, lo cual es señal de la necesidad que existe de incidir en las demandas de las mujeres (entrevista al presidente suplente, 24 de noviembre de 2021).

Para que los comités ejecutivos funcionen con una perspectiva de género, se revisan las propuestas de las sindicalistas y, como consideraron la mayoría de las entrevistadas, hay que hablar de los problemas en la atención y cuidado de la familia, pues generalmente recae en las mujeres, como la principal dificultad para impulsar su participación, con la carga adicional que implica ahora la pandemia.

2.2.2 Participación de las mujeres en los comités directivos. Políticas de cupo y paridad

Los tres representantes sindicales de la Presidencia Colegiada de la UNT son hombres y su Comité Ejecutivo Nacional cuenta con 32 secretarías, dos de ellas presididas por mujeres (6,2%): la Secretaría de Género y la de Finanzas. En su Declaración de Principios, la UNT se pronuncia por la «no discriminación por motivos de raza, ideología, género, preferencia sexual o cualquier otra característica diferenciadora» (UNT, 2007, en López, 2007, p. 49), sin embargo no cuenta aún con una representación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Respecto al CNT, señala el presidente suplente:

«Es curioso que en los sindicatos donde había más mujeres, su participación era muy baja, pero ha ido mejorando, yo creo que ya por lo menos hay un 30% de participación de mujeres en las presidencias, secretarías de las federaciones y delegaciones, incluso hay una que tiene 50/50 hombres y mujeres. Esto es posible porque las mujeres son bien aventadas y porque los hombres han cambiado su trato, ya son menos machistas y hasta les tienen miedo». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

El dirigente agrega:

«[N]o es que no haya mujeres en las delegaciones, porque las hay, pero al final de cuentas yo creo que si no participan es más por cuestiones ideológicas. Considero que tal vez ha habido muy poco trabajo por parte de la central, pero también hemos visto que se han dado los cambios. [...] no digamos que este 30% se puede considerar una cuota, pero lo importante es que ya lo tienen como consciente, ¿no?». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

Por su parte, la representante de la Red de Mujeres Sindicalistas, quien participó en la elaboración de la reforma laboral del 2019, refiere cómo tuvieron que cambiar la demanda:

«En vez de hablar de cuota o paridad incorporamos la de representación proporcional de género, pues en el discurso democrático del espacio laboral, el sistema de género sigue siendo un tabú o algo así... Entonces (con) las representaciones sindicales masculinas en el 99% empezamos allí, y

fue la única forma en que pudimos incorporar la representación de las mujeres... y lo único que aceptaron fue la representación proporcional en los comités ejecutivos». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

La dirigente agrega:

«Ahora la tarea que tenemos es con las mujeres en el espacio de trabajo para decirles, compañeras, ustedes tienen este artículo en la ley, ustedes tienen indicada esta representación... por ejemplo, los sindicatos que participan en la discusión, en la convocatoria para el cambio de comité ejecutivo, tenían que poner en uno de los artículos de la convocatoria que debería de estar la representación proporcional de género para conformar esas planillas. Poner el tema en una convocatoria fue así, como una discusión icónica». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

La nueva normativa que prevé la representación proporcional por género en las direcciones sindicales no fue aún implementada por las centrales. Pero las mismas sindicalistas lo están exigiendo. Ya es ley. Como señala la representante de la Red de Mujeres Sindicalistas:

«Tenía compañeras que me decían, pero cómo le vamos a hacer, yo les decía, pues a ver compañeras la regla de tres es lo más fácil, acordémonos cómo la trabajamos: Cuántas mujeres hay, cuántos hombres hay, cuántas áreas tienen cuántas mujeres, cuántos hombres, y de ahí ajustar el porcentaje proporcional». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

Tanto en la UNT como en el CNT el tema de la cuota o la paridad está todavía muy lejos de discutirse entre las afiliadas: los dirigentes entrevistados no creen que las dirigencias sindicales lo vayan a cumplir, y luego hay compañeros que piensan que las mujeres aún no están preparadas para llevar solas la conducción de un sindicato (entrevista al presidente suplente del CNT, 24 noviembre de 2021 y al presidente colegiado de la UNT, 4 de noviembre). En la práctica, se están implementando acciones para estimular la participación de las mujeres, pero no se ha llegado al punto de incorporarla como un derecho en los estatutos sindicales y en los contratos colectivos, salvo en algunos sectores sindicales.

Diseñar una política de paridad sigue siendo muy importante para garantizar la participación de las mujeres de una manera equitativa y justa.

2.2.3 Impacto de la pandemia sobre la participación sindical de las mujeres

La pandemia de covid-19 que asoló al mundo desde principios del 2020 afectó gravemente el empleo de millones de trabajadores y trabajadoras. Miles de centros de trabajo cerraron sus puertas, el desempleo se hizo presente en millones de hogares y las y los sindicalizados no escaparon a este hecho. El menos golpeado parece haber sido el sector público, ahí millones continuaron trabajando, pero en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en nuevas condiciones; sectores de la empresa privada sufrieron el cierre de los centros de trabajo (alimentos, restaurantes, hoteles, comercios, gimnasios).

También afectó de manera negativa la participación sindical de las mujeres. Un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2021) reporta que, en el caso de México, el confinamiento las obligó a aumentar el tiempo de trabajo en el hogar, como en la limpieza, la atención a menores y ancianos, apoyo en tareas de educación y salud, y casi la responsabilidad completa en la nutrición familiar, y con ello aumentaron las tensiones emocionales de estas mujeres trabajadoras, muchas de ellas madres, y los problemas de depresión. Según el estudio, las madres trabajadoras tienen al menos un hijo o hija menor de 12 años. Desde luego, el problema de la violencia doméstica aumentó en el período, cuestión en la que coinciden las fuentes oficiales y los medios de comunicación.

Este mismo estudio reporta que la realidad que las madres trabajadoras enfrentaron en la pandemia fue disminuir las actividades, con el objetivo de lograr una mejor conciliación laboral, familiar y personal, así que decidieron renunciar a puestos de mayor responsabilidad, a puestos con mejores salarios, o evitaron participar en varios proyectos o exámenes para subir de puesto en algún momento de su carrera profesional (PNUD, 2021, p. 43).

Al abordar el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo antes de la pandemia, la mayoría de las mujeres comentaron que, en general, sí percibían una situación de igualdad. Sin embargo, al ahondar en el tema, comentaron que los hombres tenían más tiempo y facilidades para salir a viajes de trabajo, unirse a proyectos y acudir a comidas o cenas que ocurren fuera de los horarios laborales (PNUD, 2021, p. 46). Además, varias mujeres señalaron que «en sus centros de trabajo existía una brecha salarial marcada, mayores facilidades para que los hombres llegaran a puestos de toma de decisiones y mayores facilidades de crecimiento para quienes no tienen hijos e hijas» (PNUD, 2021, p. 46).

A partir de que comenzaron las medidas de aislamiento físico y de teletrabajo, algunas mujeres ven a sus pares hombres, por lo general, «en una posición cómoda, en el sentido de que ellos no tienen la misma preocupación para ver cómo resuelven asuntos de cuidados del hogar, y consideran que esto reproduce y profundiza la desigualdad entre hombres y mujeres» (PNUD, 2021, p. 46).

Además de que muchas trabajadoras perdieron sus empleos, cabe agregar las pérdidas de familiares y las afectaciones propias de la pandemia, que minaron en mucho la salud física y emocional de las trabajadoras. Sin embargo, hay mujeres que preferirían seguir trabajando desde sus casas. Como plantea la representante de la Red de Mujeres Sindicalistas:

«Ahora en la pandemia el obstáculo es tremendo, pues ahora que se viene el posible retorno, muchas trabajadoras dicen: “yo prefiero quedarme en casa, a pesar de lo que implica toda la carga del cuidado, la alimentación, la educación, los dineros, los adultos mayores, a pesar de tener toda esa carga”. Para ellas, en la lógica en la que estamos educadas y construidas las mujeres socialmente, es poder estar al tanto de tu casa». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

Las mujeres afiliadas al CNT, según refiere el presidente suplente entrevistado, han tenido que limitar sus actividades sindicales por ese incremento en las tareas del hogar, aunque hacen el esfuerzo de estar, por lo menos, en asambleas.

2.3 ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

2.3.1. La instancia de organización de las mujeres o de igualdad de género

La UNT tiene una instancia de organización de las mujeres denominada Vicepresidencia de Equidad y Género, que sin embargo no es estatutaria. Los ejes de su propuesta de actuación son continuar fortaleciendo la equidad e igualdad de género tanto dentro como fuera de la central. Los tres sindicatos que integran la presidencia colegiada trabajan en esta línea y cuentan con el apoyo de la central en las actividades que se propongan. Aunque observamos en la entrevista que el líder del STRM sigue teniendo mucho peso en la toma de decisiones, lo positivo es que está de acuerdo en que la política de equidad de género tiene que seguir siendo su núcleo fuerte (entrevista, 4 de noviembre de 2021). Por ello las actividades sindicales para alcanzar la equidad e igualdad de género son planteadas y aprobadas sin ningún problema en las asambleas, como lo refirió la representante de la Secretaría de Género e Igualdad Sustantiva del Sindicato de ASPA. Las propuestas de actividades se discuten en la presidencia colegiada.

El trabajo de las sindicalistas de la UNT es ampliamente reconocido en foros nacionales e internacionales, principalmente el de la Vicepresidencia de Género y Equidad. También es destacable la solidaridad de las telefonistas y universitarias con la lucha de sindicatos democráticos, al igual que con movimientos sociales, como los estudiantiles y feministas, y otras luchas, como, por ejemplo, la del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), de sectores de la educación, salud y maquiladoras, entre otros.

En el CNT la instancia de mujeres o de género se denomina Presidencia de Mujeres, hasta hace poco presidida por una sindicalista que se ha jubilado. La siguiente titular del cargo no había sido elegida cuando se hizo el relevamiento de datos, por lo que no tuvimos suficiente información. Para el presidente suplente, las actividades sindicales avivan la conciencia de clase y de género,

«pues ayudan para que las compañeras conozcan sus derechos e influyan en sus compañeros para que las respeten. Antes participaban menos, pero ahora llegaban en bolita y ya vienen preparadas con sus propuestas. Y ellos, aunque a veces todavía no las toman en serio, cada vez las respetan más. Por lo que empiezan a participar más». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

2.3.2 La Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas es autónoma, no obstante es uno de los pilares de la UNT y en general para muchas trabajadoras. Participan lideresas con una formación de muchos años de trabajo en el feminismo y los sindicatos, activistas que aportan al impulso de la Red y varias profesionales y

académicas. Fue creada en 1997 por 25 mujeres provenientes de ocho sindicatos, que pretendían trabajar para erradicar las desigualdades de género mediante la promoción del liderazgo de las mujeres sindicalistas (López, 2007, p. 53).

La Red se relaciona con la central de una manera estratégica. Provee información y capacitación en materia laboral, sindical y feminista a las mujeres. Incide en cambios favorables para ellas, al dotarlas de conocimientos que las ayudan a desarrollar sus liderazgos, a promover mejores prácticas y a elaborar mejores estrategias en la resolución de conflictos para ganar demandas de género, lo que las fortalece enormemente.

Uno de los objetivos de la Red es ayudar a las mujeres en la organización de sus sindicatos. Trabajan con mujeres promotoras de sindicatos en regiones específicas, como las del norte del país, en las maquiladoras, al igual que con otros sindicatos del medio rural y con trabajadoras de maquiladoras del sur del país.

La representante de la Red de Mujeres Sindicalistas entrevistada es una de sus fundadoras. Está vinculada a la UNT desde 2009 cuando era diputada en la LXII Legislatura, y hace un año se jubiló, pero sigue colaborando en la Red.

«[I]mpulsando los derechos de las trabajadoras, construyendo la incidencia legislativa y desencantada de la política laboral actual... del corporativismo, donde los temas de género siguen quedando rezagados, piensan que van a obstaculizar la reforma laboral, me siento desencantada de este gobierno, tenía otras expectativas.» (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

Los retos fueron muchos desde el principio y hasta la actualidad:

«Desde el 2000 se juntan un grupo de feministas, académicas y líderes sindicalistas para ver cómo tenían que colocar la perspectiva de género en el tema de una reforma laboral [...], después logramos debatir la reforma del 2019, que se aprobó, con los contenidos que logramos colocar... con resistencias muy fuertes.

Estamos trabajando con nuevos temas, como la inspección del trabajo, se incorporaron los convenios de la OIT sobre el tema de género, con el tema del trabajo forzoso y el trabajo digno. Pero se vicia mucho el debate, hay resistencias, prejuicios, políticas del derecho laboral, para no implementarlo, además está el problema de cómo implementar los acuerdos comerciales y la reforma laboral». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

Las integrantes de la Red son pocas, pero se han formado más redes y cuentan con fuerza:

«[S]erán como 100 mujeres que comenzaron a cuestionar, a cambiar las estructuras sindicales con una mirada feminista. Muchas se asumían solo como mujeres, otras se jubilaron, o se volvieron abuelas, en todo este proceso la red se fue haciendo pequeña. A partir de ahí se fueron haciendo

redes, después del auge que se tuvo, un trabajo político sindical muy fuerte, a fines de los 90. [...]

Mantenemos el trabajo de la red en las redes, para que las trabajadoras se identifiquen con lo regional o por sector, para que mantengamos esos ciclos de reproducción de los cuadros sindicales en las mujeres que participan en el mundo del trabajo. Entonces tenemos 4 redes construidas que se han logrado mantener a lo largo de 20 años. Entre ellas todavía está la red de Oaxaca. [...] Luego formamos otra red en Chiapas. [...] Y luego tenemos otra red en Torreón. [...] Y aquí en la Ciudad de México hicimos una campaña que le pusimos "Trabajo digno derecho de las mujeres", somos como 15 mujeres de distintos sindicatos, aquí hemos impulsado mucho la incidencia legislativa, campañas con los temas de las trabajadoras, en las campañas de la FES, a través de la reforma laboral, trabajamos en la campaña "Más reformas mejor trabajo", y este es otro espacio donde la Red está contribuyendo». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

En 2001 la Red se constituyó como asociación civil.¹⁴

2.4 OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS Y LAS CENTRALES

De acuerdo con las entrevistas y nuestras observaciones, las mujeres siguen prácticamente con los mismos obstáculos familiares y domésticos derivados de la división sexual del trabajo y acentuados por la pandemia: perdieron sus fuentes de ingreso, no pudieron ascender a puestos de trabajo y muchas revivieron eventos de violencia doméstica. Además, todavía existe el prejuicio patriarcal de que las mujeres no pueden tener cargos de mando, porque las ven incapaces. Todo esto influye en que muchas de ellas no quieran participar en las instancias sindicales, y algunas sigan delegando en los hombres esta responsabilidad. De acuerdo a lo observado, tanto en la UNT como en el CNT falta mucho por avanzar, sobre todo respecto al trabajo con las bases.

2.4.1 Obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y las condiciones de vida y trabajo de las mujeres

Los obstáculos siguen siendo las obligaciones en las actividades del hogar, en eso coincidieron las dirigencias sindicales entrevistadas, pues las mujeres siguen dedicando mucho tiempo a estas obligaciones y no tienen tiempo suficiente para las actividades sindicales. A veces pesa mucho la presión so-

¹⁴ Según su representante, la Red desarrolló interesantes proyectos con apoyo internacional: «Tuvimos mucho apoyo de los sindicatos europeos, de la Federación de Sindicatos Holandeses [...]. Luego un proyecto con la Federación de Sindicatos Alemanes en donde se logró establecer un convenio con la Volkswagen de Puebla, dimos capacitación al corporativo de Volkswagen, al comité ejecutivo y colocamos el tema de género. El proyecto duró 3 años, y fue una experiencia bien interesante, porque fue un espacio colocado en el tema del diálogo social donde estaba la patronal, los sindicatos y los trabajadores. Pero luego hubo cambios en la dirigencia sindical, que es una estructura muy masculinizada y ellas apenas están incursionando en puestos de alto nivel técnico en la planta, ahora falta que ellas ganen la representación en esas áreas técnicas» (entrevista, 1 de noviembre de 2021).

cial, que las hace sentir que van a descuidar a sus hijos, a su esposo, a su madre y padre, y al resto de su familia. Por eso, señala la representante de la Red de Mujeres Sindicalistas, es importante discutir aparte el tema de los cuidados en el mundo del trabajo.

«Yo discutía con compañeras que construyeron este tema del sistema de cuidados. Yo les dije que el eje central de los cuidados es el trabajo. Es una política pública social del Estado, el núcleo central del mundo que trajo la patronal y los sindicatos, es que no se tienen políticas sindicales contractuales que incluyan una política de cuidados.» (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)¹⁵

2.4.2 Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder

A partir de las entrevistas observamos que los obstáculos que se derivan de estas estructuras sindicales patriarcales tienen un peso enorme en las relaciones de poder internas. Todavía son dominantes la figura masculina, el machismo y la tradición de que los hombres ejercen el poder, y las mujeres siguen subordinadas. En eso también hubo coincidencia en las entrevistas, aunque hay avances en la participación de las mujeres en estas estructuras de poder, sobre todo con respecto a las propuestas sindicales.

En el CNT, según el presidente suplente,

«está el principio de democracia, para tratar de generar mayor participación de las mujeres... no voy a decir que no se ha incidido en la forma de ver la participación de las mujeres dentro de la central, que ahora es un poco más visible, pues desde que se formó la central ha habido mujeres. De hecho, en una de las federaciones estaba una mujer en la secretaría general, después también en una presidencia del consejo. Esa visión de participar por parte de las compañeras aporta bastante para saber cómo debemos reaccionar como organización y también muestra cómo dirigir el rumbo de nuestra organización». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

Aunque los discursos oficiales suelen ser incluyentes en la UNT, más en términos de clase que de género, prevalece un machismo arraigado históricamente, que puede influir en la práctica de las mujeres, quienes pueden reproducir también liderazgos patriarcales (entrevista, mujer sindicalista, SNTE, 1 de abril de 2022).

Pesa mucho la estructura patriarcal que no permite reducir y menos eliminar los obstáculos, porque sus estructuras reglamentarias y sus estatutos son muy rígidos y no es fácil modificarlos o reformarlos, como decía el presidente colegiado de la UNT entrevistado. Aquí es interesante destacar que no encontramos en la investigación muchas referencias a obstáculos específicos, y más bien observamos una gratitud a los presidentes colegiados por el apoyo e impulso a los asuntos de género y equidad, aunque también se reconoce la figura patriarcal:

«Entonces nadie lo hablaba, las compañeras que participaban en el comité de la corriente mayoritaria, pues esta parte de la disciplina era total, ¿no?, entonces había pocas propuestas, más bien era como ejecutar decisiones desde la secretaría general y entonces, pues con esa mirada tradicional patriarcal conservadora que tenía nuestro compañero, sobre todo en esos momentos era muy complicado, no veía las necesidades de género, alguna vez también discutimos mucho... Él empezó a entender todo, a transformar esa visión, lo último fue hacer un acuerdo para lanzar un seminario de género, trabajo y sindicato, y el siguiente punto antes de que falleciera era poder hacer un diagnóstico para hacer los cambios al contrato colectivo y al estatuto, entonces, bueno, ahora hay que volver a comenzar con el que quede». (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022).

2.4.3 Obstáculos que enfrentan las sindicalistas en los comités directivos

Aquí también los principales obstáculos siguen siendo los familiares, y aunque las más jóvenes ya se están animando a participar cada vez más, ello sigue no siendo sencillo para las mujeres.

La representante de la Red de Mujeres Sindicalistas señala:

«[T]ambién las y los compañeros les van infundiendo miedo y culpa a las compañeras que se quieren postular para algún cargo, "Vas a dejar tu casa, tu familia, los hijos ¿Estás preparada? ¿Estás dispuesta?" Y con esto a las compañeras les mueve el miedo, la culpa, y muchas dejan de participar por eso». (Entrevista, 1 de noviembre de 2021)

El presidente suplente del CNT habla de otro tipo de miedo, no cree que las mujeres sean tímidas o tengan alguna resistencia o miedo a hablar:

«Creo que se trata de un miedo a ponerse allá enfrente, [piensan] "ahora me van a preguntar, me van a cuestionar". Yo creo que el miedo se quita sobre todo con una preparación de compartir la experiencia, tal vez como delegado o como líder. A lo mejor tomamos una mala decisión y bueno, todos en algún momento cometemos algún error y no pasa nada, lo solucionamos. No tratamos aparte a las mujeres, porque son bien aventadas y se saben defender». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

También considera otro aspecto del miedo:

«Pero es que no nada más es miedo por parte de las mujeres, también hay hombres miedosos y les da miedo participar. Yo les digo: estamos viviendo donde hay mayor información y vemos que ya las mujeres tienen mucho más derechos y todo esto, de una manera se ha dado cierta valentía. Y eso pues se replica en todas partes y no solamente en la empresa o en el sindicato, sino que inclusive a nivel familiar, y se ve reflejado en la sociedad». (Entrevista, 24 de noviembre de 2021)

De acuerdo con nuestras observaciones, los obstáculos específicos que enfrentan las sindicalistas que integran los comités directivos son de tipo ideológico y cultural, porque la mayoría de los hombres todavía no respetan la capacidad de

¹⁵ <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201118-RC.pdf>

las mujeres en sus actividades políticas y sindicales. Hay muchos vestigios machistas que impiden valorar el trabajo de las mujeres y ellas siguen siendo subordinadas a las decisiones de los representantes, que en muchos aspectos siguen siendo patriarcales, imponen sus puntos de vista e influyen en las decisiones sindicales, incluso en los asuntos de género. Y aunque algunas mujeres han llegado a cargos sindicales importantes, siguen siendo pocas.

2.5 ESTRATEGIAS, EXPERIENCIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR LOS OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

2.5.1. Estrategias, experiencias e iniciativas

Las experiencias han sido de diversa índole. Cabe señalar que en el estatuto de la UNT, si bien no aparece la Vicepresidencia de Género y Equidad (probablemente porque surgió después de la constitución de la UNT), hay un notable reconocimiento de quien fuera su titular, pues impulsó, junto con las trabajadoras y con el apoyo de las presidencias colegiadas de la central, algunas estrategias, acciones e iniciativas en distintas instancias sindicales, políticas y gubernamentales, a nivel nacional e internacional, para incidir en la defensa de los derechos de las trabajadoras. Además, impulsó la creación de instancias de género en los principales sindicatos que integran la UNT, como es el caso de ASPA, según refiere su secretaria de Género e Igualdad Sustantiva:

«Apenas estamos iniciando esta participación. Hace como cinco años se empezó a dar con una comisión de equidad, pero asistíamos pocas, ya en cuanto a vida sindical en puestos de decisiones, en el comité ejecutivo por primera vez hay una mujer. [...] No hay un proyecto que no apoye el secretario general, ahorita por ejemplo tenemos una beca en una escuela de Aviación en México e inmediatamente pidió que esa beca fuera para una mujer». (Entrevista, 4 de noviembre de 2021)

Vale recordar que en el marco de la declaración de principios de la UNT se ubican elementos que coinciden con la reivindicación de los derechos de las mujeres: «La lucha por la plena consecución de los derechos fundamentales de los trabajadores: m) El derecho a la libre manifestación de las ideas; n) El derecho a la no discriminación por motivo de raza, ideología, género, preferencia sexual o cualquier otra característica diferenciadora; o) El disfrute pleno de todos los derechos humanos básicos; y p) El derecho a una sociedad justa y equitativa» (p. 2). Estos principios rigen también para los sindicatos afiliados, aunque cada uno tiene sus principios particulares, pero de acuerdo a los lineamientos emanados de la central.

En este contexto, una de las experiencias más notables de las mujeres se deriva precisamente de la lucha que desde hace años emprendieron las sindicalistas en los tres principales sindicatos de esta central, desde antes de su constitución, por el reconocimiento de sus derechos. Nos referimos al STRM, al STUNAM y a ASPA, que son sindicatos que tienen tradición de lucha, se ostentan como democráticos, tienen su propia historia y se unieron al proyecto de la UNT desde 1997. Aquí han confluído fuerzas políticas de izquierda y feministas. La

mayoría de las orientaciones feministas, en el caso del STUNAM, provienen de experiencias sindicales históricas, de experiencias feministas, sea por su formación en seminarios o por su cercanía con académicas, y forman parte de redes y grupos, como fue en otra época Mujeres en Acción Sindical y ahora es la Red de Mujeres Sindicalistas, la cual sigue asesorando y dando orientación y capacitación a trabajadoras. Junto con otros grupos de sindicalistas y feministas, por años, ellas han insistido en incluir en las demandas sindicales y laborales los derechos de las trabajadoras, la no discriminación de género, la igualdad sustantiva en el trabajo, los derechos humanos de las mujeres, la eliminación de todas las formas de opresión, sea por la ideología, por la orientación sexual o por cualquier elemento diferenciador, y la erradicación de prácticas patriarcales en los sindicatos y en el trabajo.

Es importante resaltar que estas sindicalistas también han incluido de manera contundente en sus iniciativas la eliminación de todas las formas de acoso y de violencia de género en el trabajo, que hasta hace algunos años eran invisibilizadas y naturalizadas, y apoyaron la ratificación del Convenio 190 de la OIT (entrevistas a sindicalistas del FAT, STUNAM, SNTE, 2022, y Red de Mujeres Sindicalistas, 2021).

Las telefonistas históricamente se han destacado por su combatividad y solidaridad con las luchas obreras, como lo demostraron en 1915 y 1916, durante su participación en la huelga de los electricistas del SME, ya que la empresa de telefonía Ericsson era parte de la industria eléctrica de entonces, por lo que la lucha de las telefonistas creó y forjó a los electricistas, según Víctor Sánchez (1997), especialista en el estudio del SME (pp. 16 y 20).

La participación de las mujeres en los sindicatos es importante, se han impulsado acciones que benefician a muchas trabajadoras e influyen en mejoras laborales, como la última reforma laboral, que se aproxima más a la igualdad en la participación de mujeres en los sindicatos, y la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT para abordar los casos de acoso y violencia de género en el trabajo.¹⁶ También se deben mencionar las acciones impulsadas por trabajadoras académicas y administrativas de los Centros Públicos de Investigación para frenar el cambio de la jurisprudencia que pretendía regresarlos al apartado B del artículo 123 constitucional, haciéndolas perder derechos laborales; de académicas que impulsan campañas en contra de la violencia y el hostigamiento sexuales en las universidades e instituciones de educación superior;¹⁷ las luchas obreras en las maquiladoras de Matamoros, peleando mejoras económicas; el registro de la organización sindical de las trabajadoras domésticas, y la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres que trabajan en el comercio sexual, entre otras. Sin embargo, sigue ausente la participación de trabajadoras de sectores de la industria y seguramente con el teletrabajo surgirán

¹⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). El Estado Mexicano ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia. SRE, Gobierno de México, Prensa, Comunicado 089. 16 de marzo de 2022.

¹⁷ Defensoría de los Derechos Universitarios, Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la Universidad Autónoma Metropolitana, 2022.

otras problemáticas relacionadas con la justicia de género, por la inequidad que ya se observa.¹⁸

2.5.2 Quiénes proponen e implementan las demandas de género

Lo que observamos en las entrevistas y en los estatutos es que las propuestas de demandas de género las implementan las trabajadoras en la UNT en los congresos, las presidencias y vicepresidencias colegiadas. Varias de estas propuestas son previamente elaboradas, a través de la Vicepresidencia de Equidad de Género, en talleres y diplomados de formación de liderazgos y de capacitación sindical. Una trabajadora entrevistada que participó como delegada sindical en el STUNAM relata cómo la central la ayudó mucho:

«En ese entonces salió una línea de capacitación para líderes sindicales mujeres, y entonces (una compañera) me dijo: ¿quieres ir a esta capacitación de género?, y fui aprendiendo muy formalmente esa parte, me di cuenta de que, por ejemplo, yo veía la forma en cómo las compañeras trataban al secretario general, con esa forma de que lo veían como el jefe del sindicato, y pues bueno, eso me llamaba mucho la atención y pues a partir de ahí empecé a participar en talleres, cursos y ella misma me invitó a las reuniones de la Vicepresidencia de Equidad de Género de la UNT, y conoces a compañeras, y aprendes, entonces pues ya ahí enriqueces tu visión, definitivamente la parte de la formación es muy importante para cómo una puede desempeñarse en lo interno. Y esta central, aunque apenas se estaba conformando, los primeros talleres fueron con este ímpetu de la UNT». (Entrevista, 17 de marzo de 2022)

Muchos de estos talleres y diplomados han sido coordinados por la Vicepresidencia de Equidad de Género, a través de la Red de Mujeres Sindicalistas y de la instancia Diálogo Sindical y de Género de la FES. Ellas han logrado sensibilizar y concientizar a los presidentes colegiados, a quienes les reconocen sus avances en materia de género y equidad y su apoyo a las actividades propuestas.

Asimismo, otras iniciativas forman parte de propuestas más amplias de las sindicalistas, que son presentadas como iniciativas de leyes en instancias oficiales, como el Senado de la República, para ser acatadas a nivel federal en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tal es el caso de las reformas a la Ley Federal del Trabajo referidas (véase la tabla 2 en el anexo).

2.5.3. Evaluación de las sindicalistas

De acuerdo a las entrevistas y nuestras observaciones, las evaluaciones van en un sentido crítico y feminista, sobre todo a partir de las experiencias de la UNT y de los sindicatos que la integran y otras. Las sindicalistas consideran que los sindicalistas han avanzado en aspectos generales, pero no siempre las reconocen con igualdad y equidad en las instancias sindicales, pues aún coexisten prácticas sexistas, como seguir las colocando en cargos menores que tienen una incidencia mínima en la toma de decisiones, incluso en ocasiones se entrometen en los asuntos de género o de mujeres y se burlan de ellas en asambleas.

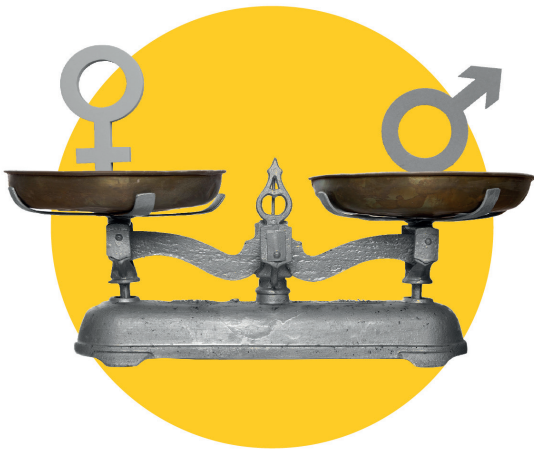
«Bueno, a lo mejor es mi visión, y la parte de cómo reconstruir hacia una política más feminista, hacia diferentes formas de hacer las cosas, pues muchas veces incluso se ve como debilidad en esta parte, si no gritas fuerte entonces eres débil. Y que tiene que ver con los patrones, eso sí. Yo creo que sí, cuando me tocó participar en el congreso del Auditorio Nacional, estaba casi lleno y pues no faltaron los chiflidos, entonces sí sigue pasando.» (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022)

Algunos de los discursos sindicales de las representantes tienen elementos sexogenéricos y feministas, aprendidos en la práctica y en las actividades formativas de sus sindicatos y sus centrales. Otros derivan de expresiones patriarcales. En el sindicalismo, la misoginia alimenta la discriminación contra las mujeres para impedir que ocupen cargos de representación sindical o simplemente para perpetuar el acoso, principalmente de tipo sexual. Todavía hasta la fecha se siguen recibiendo denuncias de casos de acoso, según reporta la sindicalista de STUNAM entrevistada.

¹⁸ <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/dic/20201208-XV.pdf>

3

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL



3.1 NARRATIVAS Y REIVINDICACIONES EN LAS PLATAFORMAS DE LAS CENTRALES SINDICALES

3.1.1 Resoluciones sobre temas de la agenda de género y reivindicaciones de las mujeres

Además de aparecer la paridad, de manera relevante, en las narrativas para ser incluidas en la agenda de justicia de género, en la investigación resaltó otra cuestión importante: la erradicación del acoso y el hostigamiento sexuales, como un problema recurrente en el ambiente del trabajo y en el sindical. Al respecto, cabe señalar el avance que significa la ratificación por México del Convenio 190 de la OIT referido a la eliminación del acoso y hostigamiento sexuales en el trabajo. En la sesión donde se presentó y aprobó, participaron sindicalistas y feministas apoyando a las legisladoras y legisladores.

«Es importante señalar que la erradicación de la violencia sexual es una demanda generalizada del movimiento feminista. En el caso del STUNAM, las sindicalistas han apoyado, de manera prioritaria, la lucha contra el feminicidio y la violencia de género, exigiendo espacios seguros en las universidades, tanto para las mujeres trabajadoras como para las estudiantes. Esta unión entre el movimiento sindical, el feminista y el estudiantil es la mejor manera de capacitarse para la defensa de los derechos, como sugiere una sindicalista entrevistada: “no hay nada como un gran movimiento para capacitar, para tener otra visión del mundo, para en-

tender las diferencias entre la justicia, las necesidades y demás”.» (Entrevista, STUNAM, 17 de marzo de 2022)

Aparte de la demanda de crear espacios laborales libres de violencia, se mantienen las demandas económicas de nivelar los salarios, introducir los derechos de paridad en los estatutos sindicales y en los contratos colectivos de trabajo.

3.1.2 Transversalidad e interseccionalidad en el abordaje e implementación de las resoluciones

No tenemos suficiente información sobre cómo se opera la transversalidad, pero a partir de las entrevistas creemos que apenas se está intentando trazar esta transversalidad desde el problema de la violencia y hostigamiento laboral. Por ley, es obligatorio que los sindicatos, las universidades, empresas e instancias gubernamentales tengan sus propias instancias de género, sean comités o comisiones, para atender y apoyar a las mujeres. Una de las responsabilidades de los sindicatos es tener estas instancias, y a la vez entrelazarlas con otras instancias.

Respecto a la interseccionalidad, en la entrevista realizada con la dirigencia sindical del SUTCIESAS insistieron en que la interseccionalidad es la mejor perspectiva para la resolución de la equidad e igualdad de género. La clase, el género, la etnia, la raza, la edad, la diversidad sexual, etc., son elementos de una compleja encrucijada, sobre todo en un país como el nuestro, con tantas culturas, lenguas, etnias, etcétera. A esto se enfrentan los sindicatos de instituciones educativas, a una diversidad cultural, laboral y sindical que va desde el sur hasta el norte, con costumbres, hábitos y creencias propios. Su sistema de valores cambia por región y por zona. Por ejemplo, en los contextos indígenas, la participación laboral de las mujeres en empleos formales es más baja que en los contextos urbanos (Banco Mundial, 2019), y sabemos que su participación ha sido muy castigada social y políticamente, como en el caso de las presidentas municipales en Oaxaca (Dalton, 2015). Varias dirigentas son reprimidas y controladas desde las propias centrales, principalmente las oficiales.

3.1.3 Implementación de las resoluciones. Coherencia entre discurso y práctica

Entre el discurso y la práctica sigue habiendo una brecha. Eso fue lo que observamos en las entrevistas. Se dice que se está alcanzando la equidad de género, pero no se dice exactamente en qué sentido o en qué aspectos; a veces parecería

que enarbolar la bandera feminista es lo políticamente correcto porque va más con la época, pero mientras el poder sindical se siga concentrando mayoritariamente en los hombres y se siga subordinando a las mujeres, como observamos en las entrevistas y en la información recopilada, va a ser más lento el cambio hacia un estilo de hacer política de las mujeres que responda a los imperativos de justicia de género. Es decir, hacia la defensa de derechos políticos, sindicales y laborales que incidan en las condiciones de desigualdad de las mujeres, como nivelar el salario, las cargas laborales y familiares, apoyar la profesionalización de las mujeres jóvenes, etcétera. Hay que incluir las demandas de género en las agendas de justicia e igualdad (Rico y González, 2020).

3.2 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Según la información con que contamos, el acercamiento al movimiento feminista, en el caso de la UNT y los tres principales sindicatos que la integran (STRM, STUNAM, ASPA), se dio, en gran medida, a través de las instancias de género de esta central y de estos sindicatos, y de la Red de Mujeres Sindicalistas, así como de otras feministas que han colaborado en estos sindicatos. Algunas de ellas son académicas, otras han sido legisladoras, activistas y sindicalistas. Ellas se articularon entre sí a través de movilizaciones más amplias de mujeres que por años han demandado la eliminación de la violencia de género, en general, y en particular en los espacios de trabajo. La representante de la instancia de género de la UNT, como de los sindicatos que la integran, en particular de estos tres sindicatos, ha participado en foros nacionales e internacionales, en redes, coaliciones binacionales y trinacionales, a partir de los tratados internacionales que México ha ratificado. La UNT ha contado con el apoyo de la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por su nombre en inglés), que realizó a principios del 2001 un foro de trabajadoras de la maquila en Ciudad Juárez, Chihuahua, para apoyar la protesta contra los feminicidios que prevalecen en esa región, varios de ellos cometidos contra obreras de este sector (Ravelo, 2011).

Las telefonistas y universitarias han dado luchas importantes, principalmente respecto a la igualdad y equidad en los salarios y las condiciones de trabajo, y por la salud y el derecho a una vida libre de violencia, pues las trabajadoras, además de padecer otras violencias, como la doméstica y feminicida, viven acoso y hostigamiento sexuales en sus sindicatos y en su trabajo. Esto ha llevado a que las mujeres se unan por una causa común. Pero el trabajo de organización entre mujeres a veces es complicado por diferentes razones, una de ellas de tipo político, pues las sindicalistas que tienen más experiencia, en ocasiones, desarrollan liderazgos muy parecidos a los masculinos, lo que suscita conflictos intragenéricos difíciles de sortear. Estas experiencias son vividas de manera particular por las trabajadoras cuando inician su formación. Una de las entrevistadas narra su propia experiencia:

«Me invitaron a un curso sobre salud en el trabajo y lo organizaba la red de mujeres sindicalistas, que iba a ser por cierto en las instalaciones del STUNAM. Ahí debo decir que

también me di cuenta de que no es fácil participar en los círculos de mujeres que hacen cosas y tomar decisiones, son un círculo cerrado, son complicadas. Al principio me sentía bastante excluida, [...] y fue solo con el tiempo que trabajamos mucho mejor, que participamos en muchas cosas. Hubo cambios en la misma Red, porque yo al principio decía ¿red de mujeres sindicalistas?, ¿de qué sindicatos? y resulta que no eran de sindicatos, entonces, ¿por qué son red?». (Entrevista, 17 de marzo de 2022)

El trabajo de las redes o de mujeres sindicalistas y feministas es obviamente un trabajo político en cuanto incide en los cambios para mejorar las relaciones laborales y de género en los espacios de trabajo y sindicales. A veces no se entiende mucho este trabajo de intervención, porque trata sobre todo de transformar el pensamiento y la acción para eliminar la subordinación de las mujeres en este sistema.

Según las entrevistas y lo que observamos, la articulación entre los dos movimientos se da principalmente en torno de la violencia en el trabajo que viven las mujeres, principalmente en forma de acoso y hostigamiento sexuales, sobre todo en espacios laborales con una reglamentación muy patriarcal, por los privilegios que tienen los jefes y algunos trabajadores.

Las acciones que han emprendido conjuntamente están basadas en la legislación vigente, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (2007), y acciones directas tomadas en asambleas delegacionales, como en el caso del STUNAM, donde los agresores son sancionados e incluso despedidos del trabajo. Otras acciones las llevan a cabo en la Secretaría del Trabajo, donde levantan denuncias y se desarrollaron acciones conjuntas en torno a la reforma de la Ley Federal del Trabajo (2019) y la firma del Convenio 190 de la OIT (2022).

Estas experiencias han impactado de manera general en la agenda sindical, puesto que han logrado difundir a través de las instancias sindicales la situación de la violencia en el trabajo, obligando a los representantes a que se informe a los agremiados y agremiadas sobre las sanciones sindicales, laborales y jurídicas para quienes incurran en prácticas de acoso, hostigamiento y violencia en contra de las mujeres. Esto es todavía incipiente, pues las mismas estructuras de la organización sindical protegen a los trabajadores que cometen estos actos, con discursos patriarcales.

«Yo creo que la violencia contra las mujeres sigue existiendo, en diferentes niveles y diferentes cuestiones, que lo que sí se ha modificado es que es más común ver a las mujeres en puestos de elección, de cambio, hay mayor participación de las mujeres y también hay un mayor número de hombres que ya lo aceptan sin tanta violencia, pero la violencia todavía está ahí, las mujeres todavía están ahí bajo los mismos rubros, mientras a los hombres no les preguntan por los hijos, porque se sigue considerando que es responsabilidad de las mujeres. A las mujeres les dicen, pero tú cómo vas a ser representante si tienes hijos.» (Entrevista, mujer sindicalista, 17 de marzo de 2022)

Además de ser el principal tema que conecta y articula la lucha de las sindicalistas y la lucha de los movimientos feministas, la violencia en el trabajo es uno de los elementos que más conflictos y contradicciones provocan en la vida interna de los sindicatos (no tenemos información específica respecto a las centrales). Esta violencia se expresa en forma de discurso, con un sentimiento de superioridad, con ofensas directas, recalcando las diferencias sexogenéricas:

«Cuando no están de acuerdo contigo, ya como delegada sindical o la misma campaña para que puedas participar empiezan a buscar como la crítica a tu vida. A diferencia de los hombres. Entonces, si yo usaba mallones, hacían comentarios de eso, pues entonces existen fuertes críticas sobre ese tipo de cosas. Y que era muy molesto, un día me pintaron en mi locker un pene, sí siempre voy a protestarlo, eso cuando participaba, por ejemplo, en equipos de básquetbol y tenemos un entrenador que me decía no, pero es que yo no aceptaba, porque yo quiero hacer lo mismo que los compañeros, que nos den el mismo apoyo». (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022)

El problema de la violencia en el trabajo es abordado mayoritariamente por las sindicalistas, y en menor medida por los sindicalistas, quienes no le dan la importancia que tiene, pues ellos mismos incurrían en faltas en ese sentido.

En actividades como seminarios y actos de protesta, las mujeres aprenden sobre temas feministas y de género:

«[T]enemos dentro del sindicato la parte académica, tenemos relación con las académicas afiliadas al STUNAM y trabajamos con ellas, lo que hicimos, por ejemplo, en el Seminario de Derecho del Instituto de Investigaciones Bibliográficas. También fue importante la participación de mi compañera cuya hija asesinaron en Ciudad Universitaria, yo también aprendí mucho en esta parte porque cuando hicimos la marcha por el caso de su hija, y se convoca, fue muy impactante trabajar con ella de frente, pues tenías a tu compañera, a tu amiga, a la maestra de tu hijo». (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022)

En estos momentos la solidaridad es muy amplia, aunque no la que se espera de una comunidad universitaria, donde se articulan el movimiento estudiantil con el movimiento sindical y el movimiento de mujeres y feminista.

«Y pues bueno, eso también hizo crecer mucho la parte de los grupos de acompañamiento, dio origen a la idea del seminario, de todo esto porque estábamos ahí en el acompañamiento por la justicia, hasta el día que le dieron la sentencia al asesino [...]. Eso te da también algo que siento mucho de mis compañeras, que no participan mucho, un poco porque les duele, no puedo explicarlo, no es que no les interese, que no quisieran, que no existiera, es como no querer, como negarlo, que es lo que les pasa a todas, la misma UNAM trató de negarlo. Es que tenemos que darnos cuenta de lo que realmente está pasando en el sindicato, de la violencia, que tenemos la discriminación que sufren las académicas, de todo esto porque si no, no se soluciona.» (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022).

Varios de los conflictos se deben a la estructura machista, donde los hombres todavía se sienten con privilegios y son relativamente protegidos.

«Ha habido este digamos sanciones a compañeros sindicalistas que son abusones, acosadores y todo eso, sí ha habido digamos sanciones, por ejemplo, a un delegado sindical que con su celular les mandaba fotografías del pene a las compañeras; entonces se levanta el acta administrativa y resulta que no la quieren admitir, les digo: “saben que entonces, pues vamos a mandarla directamente la denuncia a derechos humanos y al mismo tiempo a vigilancia del sindicato”. Es que de repente el sindicato, si son dos afiliados dice que tiene que defender a los dos y se denuncia en todos los ámbitos, entonces bueno, pues tienen que atender antes de que haya una sanción, o también por el sindicato y el abogado general, entonces la reciben en la secretaría general de la UNAM y una hora después están llamando a las compañeras, el jurídico de la facultad, para que lleven los documentos.» (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022)

Si bien los casos de violencia son atendidos por el sindicato, es preocupante que siga permeando la misoginia, tanto entre los agremiados como en la misma estructura y organización sindical:

«Y entonces yo creo que estaba este impacto en derechos humanos y si se atiende y hay la decisión para que el sindicato suspenda sus derechos sindicales al delegado sindical. Entonces eso fue muy bueno, porque sentó precedentes, es que las pruebas eran terribles y contundentes. [...] y resulta que los compañeros dicen: pero es que aquí no nos llegaron todas las pruebas, entonces vamos a devolverle los derechos sindicales». (Entrevista, mujer sindicalista, STUNAM, 17 de marzo de 2022)

3.3 INFLUENCIAS DE GRUPOS Y ORGANIZACIONES ANTIDERECHOS EN EL SINDICALISMO

El pensamiento conservador y neoconservador ha permeado el pensamiento social a través no solo de partidos políticos, sino de toda la sociedad, y los sindicatos no quedan fuera en tanto son espacios de poder, donde se dirimen pugnas políticas, ideológicas y culturales. Si bien no encontramos explícitamente información directa que sustente esto, en las entrevistas observamos las formas de relacionarse, convivir y conceptualizar a las mujeres y lo femenino, para mantener el sistema sexogenérico dominante, que sirve a otros sistemas excluyentes como el capitalista.

El pensamiento conservador antiderechos conserva su fuerza, pues sigue perpetuando la supremacía masculina, lo que impide, de entrada, que las mujeres accedan a cargos de poder en general y en particular en los sindicatos. En la medida en que la estructura sindical es muy patriarcal, permite que los abusos de poder, como el sexual, se perpetúen, por lo que las mujeres continúan en riesgo, están expuestas a sistemas jerárquicos conservadores, en los que la desigualdad e inequidad moralistas son dominantes; se justifica la violencia

sexogenérica al fomentar «la culpa de las mujeres» por cómo visten, cómo se arreglan, cómo se relacionan con los dirigentes, con otras mujeres, con sindicalistas, con sus jefes, cómo se comportan en asambleas, etcétera. Las propuestas feministas y de los colectivos LGBTQ+ refieren que la crítica conservadora a los argumentos, temas de campaña, formas de presentarse públicamente y hasta determinadas estéticas parecen viajar de país en país (Morán y Peñas, 2020, p. 241).

Estos sectores pueden caracterizarse como neoconservadores. La etiqueta *neoconservadurismo*, aunque no está libre de imprecisiones, permite mostrar ciertos vínculos y continuidades entre los actuales movimientos antagónicos a los colectivos feministas y el movimiento LGBTQ+ y los tradicionales conservadurismos latinoamericanos, con un fuerte apego a la tradición cristiana, a la defensa de un orden considerado «natural» y/o estable, a la moralización de la esfera pública, a la perpetuación de ciertas estructuras políticas, sociales y económicas de carácter jerárquico, entre otros aspectos (Romero, 2000).¹⁹

Con esta visión conservadora, antiderechos, coinciden otros grupos con poder como la Iglesia, en particular la católica y la evangélica, dado que se «han creado alianzas y coaliciones transnacionales con ideología religiosa ultraconservadora, y con una fuerte voluntad de influencia directa en la política» (Morán y Peñas, 2020, p. 224). El grupo Provida continúa, lo mismo grupos empresariales y algunas organizaciones de la sociedad civil que defienden la heteronormatividad como única forma de relaciones sexogenéricas, a través de discursos morales sobre la familia y la pareja, o incluso incitando al odio misógino y homofóbico. Las manifestaciones más fehecientes de estos discursos ultraconservadores provienen de los grupos antiaborto, postura que ha adquirido relevancia en la actualidad. En Estados Unidos de Norteamérica este año (2022) se volvió a penalizar el aborto, lo cual significa un gran retroceso.

Cabe señalar que, aunque este tema no salió de manera recurrente, en las entrevistas se estuvo a favor del derecho de las personas homosexuales, lesbianas y transexuales, a la igualdad y equidad en las licencias de maternidad, en la contratación y salarios, y en otras prestaciones.

19 <https://www.rosalux.org.ec/pdfs/DerechosenRiesgoenAmericaLatina.pdf>

4

APARTADO ESPECIAL



Fotos: Evangelina Corona en la misa del primer aniversario del sindicato en 1986 y en San Antonio Abad, 1985. Cortesía del fotodocumentalista Rafael Bonilla.

4.1 PERFIL DE MUJERES SINDICALISTAS PIONERAS

Evangelina Corona Cadena (1938-2021)

Nació en San Antonio Coaxomulco, Tlaxcala, en el seno de una familia de origen campesino. De niña emigró a la Ciudad de México para trabajar como empleada doméstica. Tuvo dos hijas. Fundó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos 19 de Septiembre, el cual surgió de entre los escombros del terremoto de 1985, cuando se derrumbaron decenas de edificios que albergaban talleres de costura. Las costureras habían experimentado históricamente la situación de sobreexplotación de estos sistemas de trabajo, pero nunca se imaginaron que esta vida, aunque precaria, terminaría con la muerte de cientos de ellas sepultadas bajo las ruinas que dejaron los sismos, cuando los patrones prefirieron rescatar su maquinaria y materia prima antes que los cuerpos de las trabajadoras.

Evangelina y sus compañeras lucharon en ese momento por las indemnizaciones para las damnificadas y lograron que al menos se cumpliera con lo establecido por la ley. Más tarde, las costureras elaboraron un pliego de demandas laborales. Exigían indemnizaciones, la reapertura de sus fuentes de trabajo, liquidaciones justas, reinstalación y recontrataciones.

Evangelina se caracterizaba por su amabilidad, su generosidad y su sonrisa. Era muy puntual, responsable y ordenada. Todos los días llegaba temprano al local del sindicato, ubicado en San Antonio Abad, lugar donde se derrumbaron decenas de edificios con talleres de costura, como en muchos otros sitios del centro de la Ciudad de México. Las costureras trabajaban encerradas en locales impropios, repitiendo una y otra vez las mismas operaciones en sus máquinas de coser para ensamblar las piezas de blusas, vestidos de noche, batas, pantalones, brasieres, de uniformes y otras prendas, en una jornada de 10 a 12 horas diarias.

Evangelina también impulsó una propuesta de crear cooperativas con la maquinaria que habían recibido las trabajadoras como indemnización, y desarrolló un proyecto de guardería para las trabajadoras en el mismo barrio donde estaba el local del sindicato, la cual amplió sus servicios a toda la comunidad, logrando que el Sindicato Mexicano de Electricistas le donara las instalaciones.

Un mes después de los sismos del 19 de septiembre de 1985, le entregaron el registro del sindicato a Evangelina, quien fue elegida secretaria general. Asimismo, ganaron la titularidad de los contratos colectivos en muchos talleres y empresas de la pequeña y mediana industria del vestido.

En estos procesos, la participación de Evangelina fue clave, ya que tuvo la fuerza de encabezar varios momentos importantes de su sindicato. También fue histórica su participación en el desfile del 1 de mayo de 1986, en el que las costureras recibieron golpes y empujones de contingentes del sindicalismo oficial, quienes querían impedirles entrar al desfile. El sindicato de costureras fue muy participativo en las luchas del sindicalismo independiente y democrático.

Su actitud de servicio y el estar inmersa en un mundo de desigualdades de clase y género le permitieron vislumbrar otro futuro. Así, redefinió un liderazgo propio, con la perspectiva política de una mujer humilde, consciente de las injustas condiciones de trabajo de las costureras. Se mantuvo como secretaria general durante tres periodos consecutivos en este primer sindicato nacional de mujeres formado no solo en México sino en América Latina. Ganó una diputación federal por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) en la LV Legislatura del Congreso de la Unión de 1991 a 1994, dada la popularidad que tenía en Nezahualcóyotl, donde vivió por muchos años. En 1995 se convirtió en la primera anciana ordenada en el consistorio, que es el órgano de gobierno de la Iglesia evangélica, a la que pertenecía, aunque la máxima jerarquía presbiteriana no le permitió ejercer el ancianato y la destituyeron.

Evangelina escribió el libro *Contar las cosas como fueron* (2007),²⁰ en el que plasma su historia, la de las costureras, activistas, legisladoras, académicas, y la del país que ha mantenido un sistema de trabajo mal remunerado y fuertemente explotador. Desde que terminó su representación como diputada, trabajó como empleada federal en el gobierno de la Ciudad de México. Siempre que se lo solicitaban, daba asesoría sindical a las costureras. También formó un taller de costura en su barrio con mujeres de la tercera edad. Fue una lideresa nata, sindicalista dedicada a la lucha de las mujeres de su gremio, legisladora, escritora. Murió durante el segundo año de pandemia, el 2 de enero de 2021, a los 83 años, dejando un legado muy importante para el sindicalismo a favor de los derechos laborales y sindicales de las mujeres trabajadoras, en particular de las costureras.

Fuente: *Radio Educación*. Programa: «Las mujeres contamos» «El legado de Evangelina Corona», 26 de enero de 2021. <https://youtu.be/jKiXM-dPay-w>



María Arcelia Díaz (1894-1939)

Fue obrera textil de la fábrica de hilados y tejidos La Escoba, de Zapopan, Jalisco. Ingresó a trabajar en el año de 1904, a la edad de ocho años, desempeñando una jornada de 16 horas diarias; como niña muchas veces se quedaba dormida en los cajones de canillas vacías, de donde la sacaba el capataz con un «jalón de orejas». No sabía leer ni escribir, y sus compañeras de trabajo le enseñaron las primeras letras sobre los telares con el gis de marcar las mantas. En el año de 1908 ingresó a la Fábrica de Hilados y Tejidos de Río Blanco, sucesora de la antigua Escoba, de la que fue despedida por haber participado en la formación de un sindicato en 1910.

María emigró a Puebla, donde ingresó a la Fábrica de Amatlán, pero regresó a Guadalajara, donde sus conocimientos como trocilera le abrieron las puertas de la fábrica de hilados y tejidos La Experiencia. En el año de 1917 organizó el primer sindicato rojo —que aún existe en la citada fábrica— y fue su primera secretaria general. En ese año se promulgó la Constitución mexicana, que establece en el artículo 123 la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras. En el año 1921, con motivo de la visita de la oradora y escritora revolucionaria Belém de Zárraga, María habló por primera vez en público en el Teatro Degollado de Guadalajara; se presentó en traje de trabajo, lleno todavía de algodón, ante miles de trabajadores que la aplaudieron fervientemente.²¹

De la fábrica La Experiencia María fue despedida por agitadora profesional y recibió una indemnización ínfima. Entonces se

²¹ En ese año se realizó el Primer Congreso Feminista, convocado por Elvira Carrillo Puerto, en el que se solicitó el voto femenino, el cual no fue otorgado hasta el año 1953. Mientras tanto, las mujeres pugnaron en este congreso por que se reconocieran en la sociedad sus derechos adquiridos como trabajadoras y como ciudadanas en la Constitución de 1917 y en las legislaciones laborales locales. Este contexto seguramente favoreció la lucha sindical de las mujeres.

²⁰ Cadena, Evangelina Corona (2007). *Contar las cosas como fueron*. México: DEMAC.

dedicó a la formación de sindicatos, entre los que se cuentan los textiles de Río Hondo, Atemajac, Río Blanco, el de la fábrica de papel El Batán, y otros. Las obreras y los obreros de la industria textil han sido desde sus orígenes muy combativos. Son históricas las huelgas de Río Blanco y de otras empresas. Fue la primera industria donde se uniformaron las tarifas para el pago de los salarios y donde los contratos colectivos de trabajo contienen conquistas logradas respecto al trabajo de las mujeres, por lo que se elevó al rango de contrato ley y opera en todo el país.

Fuentes: Hernández, A. M. (1940), textos de su libro *La mujer mexicana en la industria textil*, en (1997, nov.-dic.), *Revista Trabajo y Democracia Hoy*, 417, p. 10; *La lucha textil por el Contrato Ley*, ídem, p. 24; Meza, M. E., *Los derechos laborales de la mujer en la Constitución*, ídem, p. 21. <https://encartes.mx/fernandez-arcelia-diaz-feminista-lider-sindical-zapopan/#&gid=1&pid=1>

Ana María Nolasco Cano (12-03-1970)

Es la mayor de cuatro hermanos y la única mujer. Eso la llevó a tener que negociar mucho, según refiere, porque la tradición decía que si alguien tenía que ayudar a su mamá, era la niña. Siempre se destacó en la escuela, su mamá la impulsó a estudiar, y su papá tenía una apertura mayor, pues era trabajador universitario. Ambos le dijeron que tenía las mismas condiciones para estudiar. Tuvo mucha igualdad en su familia, sus hermanos también son hombres muy paritarios. Tiene un hijo de 11 años y decidió maternar sola.

Ana María trabaja en la Universidad Nacional de México (UNAM) desde los 19 años. Tiene 32 años de servicio. Comenzó trabajando en la Escuela Nacional Preparatoria 1 como auxiliar de Intendencia, luego al reclasificarse como bibliotecaria llegó a la Hemeroteca Nacional de México, donde la invitaron a participar en la subcomisión de Finanzas de la delegación sindical. Regularizó las finanzas de su dependencia, y debido a esto la propusieron para ser delegada sindical del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) en una corriente de oposición llamada Alianza Democrática, dentro de la cual se encontraba el Bloque de Trabajadores Democráticos, corriente histórica de oposición a la mayoría. Para ella fue un reto, sobre todo porque estaba tramitando una segunda carrera y se vino la huelga de la UNAM (1999-2000), que cambió su visión de la vida: «no hay nada como un gran movimiento para formar conciencia social, para capacitar, para tener otra visión del

mundo, para entender las diferencias entre la justicia, las necesidades, y demás», dice. Le tocó participar como delegada y estudiante, lo que fue muy enriquecedor.

Su gestión se caracterizó desde un inicio por impulsar la democracia. Cuando era delegada sindical, actuó para que se lograra la conexión entre las trabajadoras y trabajadores y el movimiento estudiantil. Participó en la comisión revisora del contrato colectivo con las que eran las lideresas de las mujeres en el sindicato en ese momento: Carolina Ledezma, Columba Quintero y Leticia Arteaga. Se volvió no solo representante sino también activista. Empezó a hacerse muy participativa en el comité ejecutivo, a relacionarse con sus compañeros. Aquí se dio cuenta de que aun dentro de las corrientes era muy común relegar a las mujeres a hacer el café o tareas consideradas «femeninas».

También observó en esta división entre las corrientes que se fomentaba la confrontación entre las y los trabajadores, pero los líderes de las corrientes se llevaban muy bien. Le llamó la atención el hecho de que había mujeres que se enfrentaban con otras mujeres para defender al líder. «Si tú defendías al líder llamabas la atención». Las cuestiones de género, el patriarcado, la misoginia aprendida y la competencia entre mujeres, dice, «todo esto que te lleva a identificarte con el fuerte, para obtener beneficios y que a ti no te traten como a las demás mujeres». Ella traía ya esta postura crítica desde que era estudiante del Colegio de Ciencias y Humanidades Plantel Vallejo, en la Ciudad de México, donde incluso la invitaron a la escuela de cuadros del Partido Revolucionario Institucional (PRI), pero sus padres no la dejaron.

Desde entonces Ana María se formó y se capacitó en el pensamiento crítico, tomó cursos, talleres y seminarios en género. Fue fundadora en 2017 del Seminario Permanente Interdisciplinario Género, Trabajo y Sindicato, impulsado por el Grupo Multidisciplinario de Trabajadoras Universitarias, Académicas y Administrativas, para investigar y estudiar las problemáticas de género tanto laboral como sindicalmente, a través del sindicato, en diferentes lugares, tanto dentro como fuera de la UNAM. Actualmente continúa coordinando este seminario, junto con otras sindicalistas.

Desde hace 17 años coordina, a través de la Secretaría General y la de Cultura y Educación, un programa de teatro en el STUNAM, que organiza muestras de teatro independiente, priorizando obras sobre temas de mujeres y justicia social. Participa activamente en la «Campaña de Trabajo Digno», impulsada por la Red de Mujeres Sindicalistas y otros grupos. Está trabajando con un proyecto para avanzar en la implementación del Convenio 190 de la OIT para combatir la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales. Estuvo presente en el Senado de la República para apoyar la ratificación del convenio, junto con otras trabajadoras. También participó en 2019 en las audiencias para la reforma laboral, donde aportó a las cuestiones de derecho de las mujeres, los planteos de proporcionalidad y una serie de propuestas contra la violencia, para que quedaran plasmados en la nueva Ley Federal del Trabajo. Considera que esto fue de lo más importante. Ha sido una activista permanente en la lucha contra el feminicidio y la violencia de género en los espacios

universitarios y laborales. Junto a varios colectivos feministas ha acompañado a Araceli Osorio, trabajadora a quien le asesinaron a su hija en la misma Ciudad Universitaria, tanto para que la UNAM reconociera este feminicidio como para que se emitiera la sentencia al responsable en 2019.

Desde que comenzó su trayectoria sindical, que incluye haber sido parte de comisiones autónomas y mixtas contractuales, Ana María Nolasco revisó muy bien los estatutos, se instruyó en la dinámica del sindicato y comenzó a participar con el grupo opositor a la corriente mayoritaria que encabezaba Agustín Rodríguez, quien por 28 años fue secretario general. Eso le trajo algunos problemas, pero su capacidad de trabajar desde la oposición con el grupo mayoritario de manera institucional y en base a objetivos por el beneficio de todas y todos, y sobre todo saber dialogar con el secretario general en base a proyectos, tratar de sensibilizarlo y concientizarlo, y posicionar varias de las demandas de género para ser plasmadas en los convenios laborales y el contrato colectivo, la hicieron posicionarse con fuerza, al grado que para las próximas elecciones está planteando postularse con su planilla para competir por el Comité Ejecutivo Nacional.

Aprovechando el confinamiento de la pandemia, decidió formarse más y terminó la Maestría en Derecho Laboral en el Instituto de Posgrado en Derecho, y una de sus maestras la invitó a escribir en la revista laboral.²² Para entender el proceso de liderazgo realizó su tesis sobre este tema, en su primera carrera de Administración diseñó un modelo para micro y pequeña empresa que la llevó a entender también los liderazgos en su sindicato. Por su tesis obtuvo el primer lugar en el XII Premio Nacional de Tesis y Trabajos de Investigación en el Área de Administración nivel Licenciatura otorgado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), en 1997.

Fuente: Entrevista con Patricia Ravelo Blancas y Sergio Sánchez Díaz, 17 de marzo de 2022, editada por Patricia Ravelo Blancas. <https://www.facebook.com/generostunam/>

22 Nolasco Cano, A. M. (2020, sept.-oct.). Elementos para un protocolo eficaz: Consideraciones y disposiciones legales contra el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo. *Revista Laboral*, 198. México.

Bibliografía

- Banco Mundial.** (2019). *Diagnóstico de género en México*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial. [Versión PDF].
- Cámara de Diputados.** (2020a). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. *Gaceta Parlamentaria*. Recuperado de <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/dic/20201208-XV.pdf>
- Cámara de Diputados.** (2020b). Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de sistema nacional de cuidados. *Gaceta Parlamentaria*. Recuperado de <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201118-RC.pdf>
- Dalton, M.** (2015). Entre atentados, amenazas y secuestros, las mujeres políticas van al cielo. En Dalton, M. y Aranda, J., *Aunque no paz es violencia*, pp. 207-232.
- De la Garza, E.** (2001). *La formación económica neoliberal: Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Plaza y Valdés Editores, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- De la Garza, E.** (2002). *La democracia de los telefonistas*. Colección Reestructuración Empresarial, Democracia, Representatividad y Legitimidad Sindical en México. México: Plaza y Valdés Editores, Centro Americano para la Solidaridad Social Internacional, AFL-CIO, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Defensoría de los Derechos Universitarios.** (2022). *Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM*. Universidad Autónoma Metropolitana. Versión PDF.
- El Economista.** (2019, julio 9). México: Mujeres encabezan solo 8% de los sindicatos en el país. *América Economía*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/mexico-mujeres-encabezan-solo-8-de-los-sindicatos-en-el-pais>, 13 de octubre 2021.
- El Universal.** (2021). Foro *Violencia visible e invisible en el mundo del trabajo*. 25 de noviembre, p. A-23.
- Escobar Toledo, S.** (2021). *El camino obrero: Historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017*. Sección de Obras de Historia. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gallardo Ediciones.** (2019). *Nueva Ley Federal del Trabajo*. México.
- Hernández Navarro, L.** (2013). *No habrá recreo: Contra reforma constitucional y desobediencia magisterial*. México: Rosa Luxemburg Stiftung y Para Leer en Libertad, A.C.
- Jaimez, R.** (2014). *La construcción de la democracia, la legitimidad y la representatividad en el STUNAM*. Tesis para optar por el grado de maestro en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborables, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa (UAM-I), México.
- Jiménez, Y.** (2014). *La construcción social de la UNAM: Poder académico y cambio institucional (1910-2010)*. México: Horizontes Educativos, Universidad Pedagógica Nacional (UPN).
- López, M.** (2007). Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano. En *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*. Fundación Friedrich Ebert. [Versión PDF].
- Morán, J. M., y Peñas, M. A.** (2020). Una mirada regional de las articulaciones neoconservadoras. En Torres Santana, A. (ed.), *Derechos en riesgo en América Latina: 11 estudios sobre grupos neoconservadores*, pp. 241-270. Recuperado de <https://www.rosalux.org.ec/pdfs/DerechosEnRiesgoenAmericaLatina.pdf>, 4 de abril de 2022.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.** (2021). *Madres trabajadoras y covid-19: Efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México*. PNUD. [Versión PDF].
- Ravelo, P.** (2011). *Miradas etnológicas. Violencia sexual y de género en Ciudad Juárez, Chihuahua: Estructura, política, cultura y subjetividad*. México: UAM, EÓN, Colección Diversidad sin Violencia, núm. 7.
- Ravelo, P., y Sánchez, S.** (2001, noviembre-diciembre). Transformando las estructuras de poder: Notas sobre las sindicalistas en México. *El Cotidiano. Revista de la Realidad Mexicana*, 110, 91-102. UAM-Azcapotzalco.
- Rico, A., y González, I.** (2020). *Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos*. Fundación Friedrich Ebert.
- Romero, J.** (2000). Prólogo. En Romero, J. y Romero, L. (comps.), *Pensamiento conservador 1815-1898*, pp. 1-38. Biblioteca Ayacucho.
- Sánchez, S., y Ravelo, P.** (2003). *Protesta y restauración sindical en el IMSS*. México: Instituto de Estudios del Trabajo, UAM, Solidarity Center y Plaza y Valdez, vol. V.
- Secretaría de Relaciones Exteriores.** (2022). *El Estado mexicano ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia*. México: SRE, Gobierno de México, Prensa, Comunicado 089. Recuperado de <https://www.gob.mx/sre/prensa/el-estado-mexicano-ratifica-el-convenio-190-de-la-oit-sobre-acoso-y-violencia>, 16 de marzo 2022.

Anexo

Tabla 1:
Presencia de mujeres en puestos de decisión en centrales obreras y sindicatos

Organismo	Total de integrantes del CEN	Número y porcentaje de hombres	Número y porcentaje de mujeres	Instancia de equidad de género
CENTRALES OBRERAS				
Confederación Regional Obrera Mexicana	25	24 (96%)	1 (4%)	No existe
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	53	50 (94,3) %	3 (5,7%)	No existe
Unión Nacional de Trabajadores	32	30 (93,7%)	2 (6,2%)	Secretaría de Equidad de Género
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	13	12 (92,3%)	1 (7,7%)	No existe
Congreso del Trabajo	34	30 (88,2%)	4 (11,8%)	Secretaría de las Mujeres
Confederación de Trabajadores de México	17	15 (88,2%)	2 (11,8%)	Secretaría de Acción Femenil
Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos	19	15 (78,9%)	4 (21,1%)	No existe
Frente Auténtico del Trabajo	6	4 (66,7%)	2 (33,3%)	Coordinación Nacional de Equidad de Género
SINDICATOS				
Sindicato Mexicano de Electricistas	9	9 (100%)	0	Comisión Mixta Auxiliar de la Mujer
Alianza de Tranviarios de México*	120	118 (98,3%)	2 (1,7%)	Secretaría de Género
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	75	67 (89,3%)	8 (10,7%)	No existe
Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal	62	53 (85,5%)	9 (14,5%)	Secretaría de Acción Femenil y Desarrollo de la Mujer
Sindicato de Trabajadores de la UNAM*	19	16 (84,2%)	3 (15,8%)	Secretaría de Acción para la Mujer
Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social	18	15 (83,3%)	3 (16,7%)	Secretaría de Acción Femenil
Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro	23	17 (73,9%)	6 (26,1%)	Secretaría de la Mujer
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud*	95 secciones sindicales	70 (73,7%)	25 (26,3%)	Se desconoce
Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE	25	17 (68%)	8 (32%)	No existe
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*	12	8 (66,7%)	4 (33,3%)	Secretaría de Género
Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM	10	4 (40%)	6 (60%)	No existe

* Sindicatos afiliados a la UNT (sombreados nuestros)
Fuente: López (2007, p. 50).

Tabla 2:
Experiencias, estrategias e iniciativas

Experiencias	Estrategias	Iniciativas
Inclusión de instancias de mujeres en las estructuras de las centrales sindicales y los sindicatos	Demandar jurídica y sindicalmente la igualdad y el respeto de las mujeres para acceder a cargos sindicales.	Iniciativas y reformas de ley, como las presentadas y aprobadas respecto a la Ley Federal del Trabajo, en 2019.
Reconocimiento de las demandas de género	Incluir en los contratos colectivos de trabajo los derechos sindicales y laborales de las mujeres; las demandas de género, la no discriminación de género, la igualdad sustantiva en el trabajo; los derechos humanos de las mujeres, la eliminación de todas las formas de opresión, sea por ideología o por orientación sexual, y la erradicación de prácticas patriarcales y violentas en los sindicatos y en el trabajo.	Incidir en el diseño de propuestas vinculadas a la justicia de género, como la erradicación de la violencia de género, la representación proporcional en cargos sindicales y la igualdad sustantiva en el trabajo, entre otras, para ser discutidas y aprobadas en las instancias sindicales, de acuerdo a la reforma laboral del 2019 y a la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Contribuir a la elaboración y discusión de iniciativas con legisladoras y legisladores para firmar o ratificar convenios internacionales, como el Convenio 190 de la OIT, ratificado en marzo de este año (2022), respecto al acoso y la violencia de género. Apoyar las iniciativas legislativas a favor de las mujeres trabajadoras, como lo hicieron en las audiencias de la reforma laboral de 2019 y de la ratificación del Convenio 190 de 2022.
Participación de las mujeres en los sindicatos y las centrales	Difundir los movimientos y acciones de protesta por los derechos de las mujeres trabajadoras, impulsados por feministas, sindicalistas y organizaciones de la sociedad civil, principalmente en torno de la violencia de género.	Dar cobertura a las iniciativas y propuestas del movimiento de mujeres, sindicalistas y feministas, y en su caso de estudiantes, como la UNAM, para incidir en la construcción de ciudades seguras.
Combatir el acoso y la violencia sexual (Convenio 190, OIT)	Acciones afirmativas para lograr la igualdad sustantiva, en términos legales y políticos, en colaboración con feministas y sindicalistas; y erradicar la violencia de género y feminicida.	Organizar talleres de formación en violencia de género, de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y al Convenio 190 de la OIT, para fundamentar las iniciativas.
Mayor igualdad de las mujeres en los cargos de representación sindical (reforma laboral 2019 y Convenio 190, OIT)	Presencia en instancias de poder político, para discutir las iniciativas y propuestas sindicales y laborales.	Diseñar políticas sindicales para que las trabajadoras puedan apegarse a la nueva ley, con la elaboración de reformas estatutarias y cambios en los contratos colectivos.

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas y de la información derivada de la investigación.

ACERCA DE LA AUTORA

Patricia Ravelo Blancas. Doctora en Sociología por la Universidad Nacional Autónoma de México. Especialista en Estudios de la Mujer por el Colegio de México. Profesora-investigadora en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). Integra el Sistema Nacional de Investigadores. Recibió un premio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2001). Tiene publicaciones sobre género, trabajo y sindicatos.

Sergio Guadalupe Sánchez Díaz. Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). Profesor-investigador en el CIESAS, Ciudad de México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Sus líneas de investigación son: trabajo, sindicatos, teoría social y antropológica. Tiene publicaciones sobre diversos temas sindicales.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

El Proyecto FES Sindical Regional (FSR) tiene como objetivo principal trabajar junto al movimiento sindical en América Latina y el Caribe y, de esa forma, contribuir a fortalecer su capacidad de diseñar propuestas y estrategias para enfrentar los múltiples desafíos a nivel nacional, regional y global.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Proyecto Sindical Regional para América Latina y el Caribe

Plaza Cagancha 1145 Piso 8 • Montevideo • Uruguay

Responsable:
Dörte Wollrad | Directora FES Sindical
Viviana Barreto | Directora de Proyectos

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Edición y corrección de estilo | María Lila Ltaif
Arte y diagramación | SUBTE

Más información:
fes-sindical.org

Contacto:
sindical@fesur.org.uy
didicegd@gmail.com

patriciaraveloblancas@gmail.com
sads542@yahoo.com.mx



CENTRALES

Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe



El derecho a la paridad, la representación proporcional de género en cargos sindicales y la erradicación del acoso y el hostigamiento sexuales siguen siendo demandas prioritarias de las trabajadoras. Esos fueron los hallazgos centrales de la investigación para el caso de México. Se necesita incentivar más la participación de las mujeres mostrando los logros y avances en materia de paridad y erradicación del acoso y hostigamiento sexuales, para incorporar ampliamente estas demandas a la agenda de justicia de género en el sindicalismo mexicano. Para ello, es fundamental en esta agenda el derecho a la igualdad y equidad en el trabajo, que incluye salarios, prestaciones y, en general, todos los rubros de las condiciones de trabajo.



Para lograr estas demandas, es necesario reformar los estatutos de los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo, de acuerdo con cambios como las reformas en las leyes laborales o la ratificación de convenios internacionales, como ocurrió en 2019, cuando entró en vigor la nueva ley del trabajo, que incorpora la representación proporcional de género (en relación con la afiliación) en cargos sindicales, y en 2022, cuando el gobierno mexicano ratificó el Convenio 190 de la OIT, que defiende los derechos de las trabajadoras a ser protegidas del acoso y hostigamiento sexuales.



La lucha de las sindicalistas y feministas en defensa de los derechos laborales de las mujeres ha permitido enfrentar muchos de los obstáculos de la cultura patriarcal para ir avanzando hacia una cultura de género más justa y equitativa. La perspectiva de justicia de género en la acción sindical aporta mucho a la comprensión de los derechos que son violados y de los que no son plenamente reconocidos, como el derecho a la no discriminación de personas de la población LGBTIQ+, tanto en el trabajo como en los sindicatos, que es una demanda importante que debe estar presente en la agenda sindical de justicia de género.

Para más información: sindical.fes.de | sindical@fesur.org.uy

 [@fes_sindical](https://twitter.com/fes_sindical)  [@fes_sindical](https://www.instagram.com/fes_sindical)  [@FESSindicalALyC](https://www.facebook.com/FESSindicalALyC)  [@fes_sindical](https://www.youtube.com/fes_sindical)

