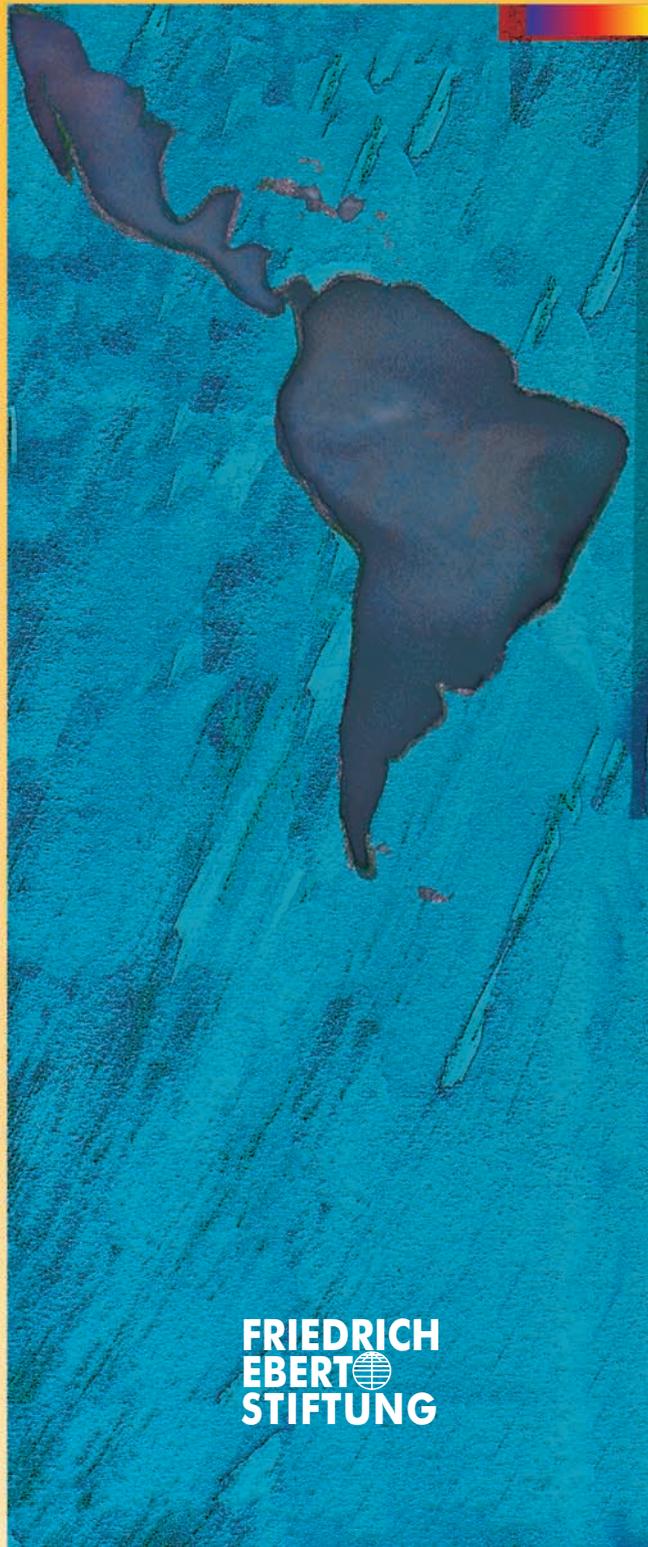


# Sindicalismo latinoamericano y política de género

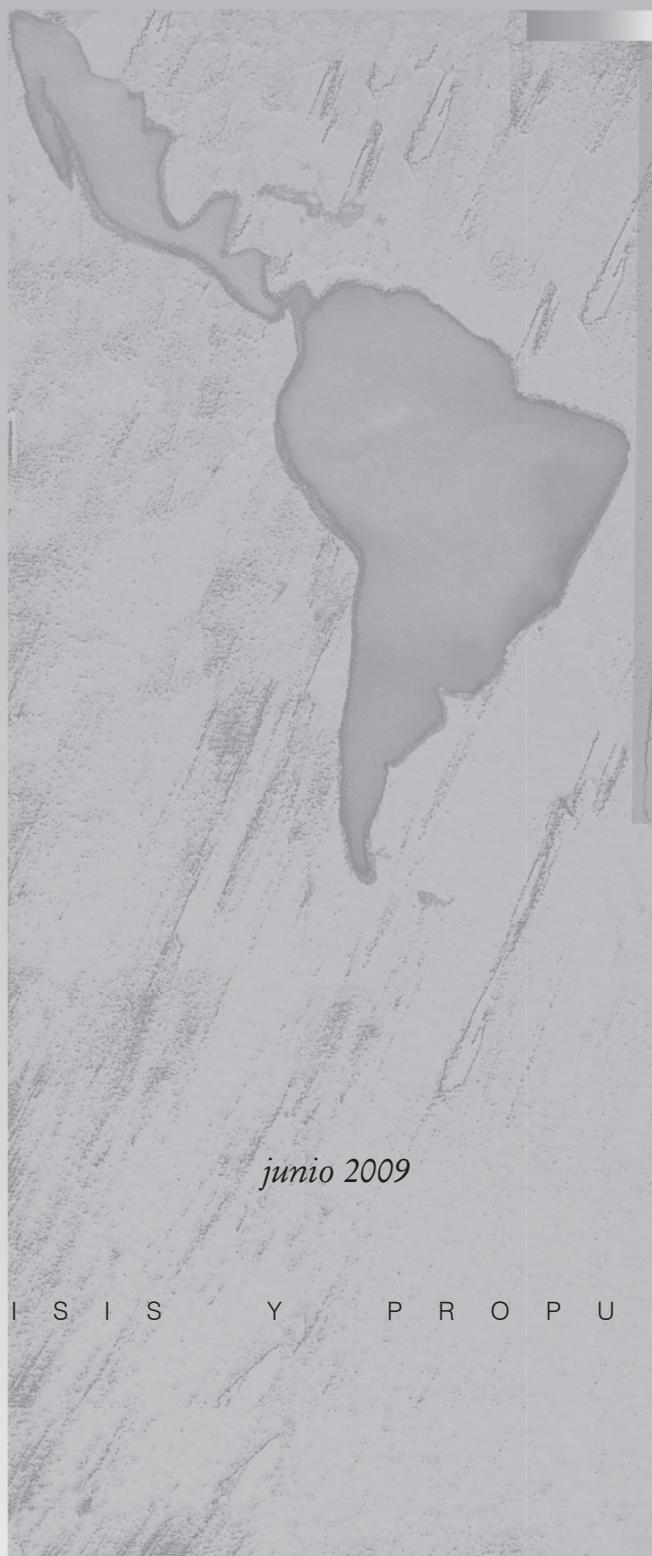
DIDICE GODINHO DELGADO



Sindicalismo latinoamericano y política de género	DIDICE GODINHO DELGADO
Movimiento sindical-gobiernos progresistas: Un primer balance en la región	GONZALO MARTNER / ÓSCAR ERMIDA URIARTE / FERNANDO PORTA / CARLOS BIANCO / RENATO MARTINS
La perspectiva de género en la dimensión sociolaboral de los acuerdos de asociación	DIDICE GODINHO DELGADO PAOLA CAPPELLIN
Caminos para incluir la dimensión sociolaboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE - Mercosur	ÓSCAR ERMIDA URIARTE HUGO BARRETO GHIONE OCTAVIO C. RACCIATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur	NATALIA CARRAU
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
El sindicalismo frente al Mercosur	MARIA SÍLVIA PORTELA DE CASTRO
La política laboral de los gobiernos progresistas	ÓSCAR ERMIDA URIARTE
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Panorama sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ
El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical	KJELD JAKOBSEN
O monitoramento de empresas multinacionais	KJELD JAKOBSEN
Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo trasnacional en América Latina?	FLAVIO BENITES
Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales	THOMAS GREVEN

# Sindicalismo latinoamericano y política de género

DIDICE GODINHO DELGADO



*junio 2009*

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

---

### *Didice Godinho Delgado*

Didice Godinho Delgado, brasileña, trabajadora social, máster en Trabajo Social. Ex sindicalista, fue una de las fundadoras de la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora (actual Secretaría) de la CUT de Brasil, que coordinó entre 1987 y 1993. Profesionally se dedica desde hace varios años a prestar asesorías y realizar formación sobre *género* para diferentes organizaciones, entre ellas sindicales.

---

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Representación en Uruguay  
Plaza Cagancha 1145, piso 8  
Casilla 10578, Suc. Pluna  
e-mail: fesur@fesur.org.uy  
<http://www.fesur.org.uy>  
<http://www.fes-sindical.org>

Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40  
Fax: [++598 2] 902 2941

---

Corrección: María Lila Ltaif

Diseño y diagramación: [www.glyphosxp.com](http://www.glyphosxp.com)  
D.L.: 349.701/09

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar un ejemplar.

# Índice

Prólogo	5
1. Antecedentes, objetivo y universo de análisis	7
2. Perfil de las organizaciones y sus instancias de mujeres o de género	11
Central Única de los Trabajadores (CUT-Brasil)	11
Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)	13
Unión Nacional de Trabajadores (UNT-México)	14
Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)	15
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)	16
3. La participación de las mujeres en las decisiones sindicales	18
4. Ampliar la participación de las mujeres en la vida sindical cotidiana	27
El trabajo reproductivo: una traba a la plena participación política de las mujeres	27
La tarea sindical de atraer a las trabajadoras hacia los sindicatos	29
5. La perspectiva de género como eje de la política sindical	32
¿A qué conclusiones llegar en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género como eje de las organizaciones consideradas?	38

40

## 6. Género en la formación sindical

43

## 7. Feminismo y sindicalismo

43

¿Qué podrá acercar el sindicalismo al feminismo?

45

¿Cómo las organizaciones consideradas se articulan con el movimiento de mujeres y feminista?

47

## 8. Desafíos y perspectivas

47

El protagonismo de las mujeres trabajadoras en general y de las sindicalistas en particular

48

El compromiso de las organizaciones sindicales con esa nueva exigencia

49

¿Qué perspectivas se vislumbran?

51

## 9. Bibliografía

# Prólogo

Hoy en día es ampliamente aceptado que la integración de las mujeres en el movimiento sindical, la defensa de sus derechos y la promoción activa de la paridad de género son cuestiones claves para el sindicalismo y directamente vinculadas a su propia legitimidad y fortaleza política. La incorporación en la agenda sindical de los temas de género es consecuencia de la creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral y el resultado de un trabajo político comprometido e incansable de miles de militantes sindicales y feministas en todo el mundo.

Sin embargo, la implementación de la igualdad de género en la práctica cotidiana de los sindicatos es un desafío pendiente del movimiento sindical. Por esto, uno de los objetivos principales de la Fundación Friedrich Ebert (FES) es apoyar a los sindicatos a encontrar respuestas

concretas a este desafío. Es en el marco de este eje de trabajo que se desarrolló la idea de analizar cómo algunas organizaciones sindicales nacionales y regionales en América Latina responden al desafío de construir una *política de género* en y para su organización. Para esto convocamos a una autora que no solamente es una especialista en políticas de género, sino también una ex dirigente sindical que se dedicó varios años al trabajo de género de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil.

Con las organizaciones sindicales analizadas en este documento la FES colabora con el área de género y mantiene una cooperación firme y de confianza. Ambos factores permiten la realización de un análisis crítico de la política de género de esas organizaciones. Por tanto el objetivo principal de este análisis es contribuir al fortalecimiento de los avances logrados en

el pasado y apoyar la superación de las limitaciones todavía existentes. En este sentido, la publicación también pretende servir como un insumo y disparador de un debate más amplio

que centre sus objetivos en identificar los pasos necesarios para avanzar en la construcción y consolidación de una política sindical con perspectiva de género en todo el sindicalismo.

Katharina Meier

*Representante en Uruguay  
Directora FES Sindical Regional  
Fundación Friedrich Ebert*

# 1.

## Antecedentes, objetivo y universo de análisis

### Antecedentes

En las últimas décadas se ha verificado en el movimiento sindical una presencia más visible de las mujeres y de resoluciones sobre los problemas enfrentados por las trabajadoras, como la incorporación de la categoría *género*. En América Latina, las organizaciones sindicales han sido influenciadas positivamente por el sindicalismo internacional, con tradición más consolidada en el asunto.

Ha influido en estos cambios, por un lado, la fuerte movilización de las mujeres contra las inequidades entre los sexos a partir de los años sesenta del siglo XX. La llamada *segunda ola del feminismo* no se ha restringido a América del Norte y Europa, también llegó a América Latina. Significó una revolución en la vida de muchas mujeres de aquel momento, y marcó, de ahí en adelante, la dinámica de las relaciones de género.

Por otro lado ha influido la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral, alterando

su fisonomía. Presionadas por necesidades económicas y/o motivadas a adquirir independencia económica con relación a sus padres o maridos, y a construir proyectos de vida propios, más allá de la dedicación a la familia, las mujeres salieron en búsqueda de trabajo asalariado y a la vez de calificación profesional. Algunas profesiones ya constituían nichos de mano de obra femenina, pero las opciones se diversificaron y ellas entraron en áreas *masculinas*. Sobre todo en los países menos desarrollados las mujeres pobres ya cumplían distintas funciones, como el empleo doméstico asalariado, las ventas callejeras, el trabajo rural, el trabajo fabril de baja calificación. Las mujeres de clase media, sin embargo, iniciaban masivamente sus pasos en el trabajo remunerado.

Las discriminaciones hacia las mujeres en los lugares de trabajo fueron denunciadas por el movimiento feminista, y el trabajo femenino se ha transformado en tema de investigaciones académicas. En ese contexto, los sindicatos fueron criticados por excluir y marginalizar a

las trabajadoras y no tomar en cuenta la explotación de la mano de obra femenina.<sup>1</sup>

Son muchos los ejemplos de presencia femenina en las luchas obreras y sindicales a lo largo de la historia. Sin embargo, las trabajadoras estuvieron en condición subalterna. Los comités femeninos que existían en algunos sindicatos se caracterizaban como un rincón aislado de mujeres. Hasta que en las últimas décadas del siglo XX muchas militantes empezaron a exigir a sus sindicatos revertir esa situación, reclamaron la organización de las trabajadoras y la inclusión de sus reivindicaciones en la agenda sindical.

Nacía una nueva etapa en el relacionamiento entre el movimiento sindical y el nuevo sujeto social y político —las mujeres— que llevaría a visibilizar a las trabajadoras en ese espacio que históricamente se había consolidado sin darles protagonismo. En un artículo de 1986, Elisabeth Souza-Lobo ya apuntaba que la emergencia de las mujeres en el sindicalismo contemporáneo traía consigo «elementos de reflexión sobre la democracia dentro de la estructura sindical y sobre las relaciones entre sindicalismo y feminismo en tanto campo político» (1991: 72).

Esta nueva etapa se diferencia según las organizaciones y los países. Junto a organizaciones sindicales que han dado pasos largos en el proceso de incorporación de las mujeres, persisten aquellas donde son ignoradas y marginadas. Pero incluso en las organizaciones que avanzaron hay nudos no disueltos que siguen obstaculizando la inserción plena de las trabajadoras. Finalmente, hay trabas a la participación política de las mujeres que van más allá de los sindicatos y se explican por las desigualdades de género aún persistentes en la sociedad, que desafían a las organizaciones sindicales a incidir para superarlas.

La realidad laboral por sí debería bastar para convencer a los sectores del sindicalismo to-

avía reacios a abrir sus sindicatos a las mujeres.

Primero, la fuerza laboral femenina es irreversible, y las mujeres están en muchos sectores cubiertos por la representación sindical; en algunos, como los servicios, son mayoría. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2008: 9), si bien la tasa de participación de los hombres en el mercado laboral en América Latina supera en 25 puntos porcentuales la de las mujeres, esta sigue en aumento. Entre 2002 y 2006 pasó del 51,4 al 54,2%, mientras que la de los hombres se mantuvo estable en un 78,9%. Durante el período 1990-2006, la tasa de participación de las mujeres subió 11 puntos porcentuales, mientras que la de los hombres disminuyó en casi 1 punto porcentual.

Segundo, el sindicalismo se encuentra ante el desafío de renovarse para incorporar a sectores cada vez más numerosos del mercado laboral que quedan fuera de su público tradicional, vinculado al trabajo formal. El crecimiento del mercado de trabajo informal, resultado de los procesos de flexibilización y precarización de la fuerza laboral que se extendieron en las últimas décadas, exige al sindicalismo estrategias para llegar a esta población que incluye un porcentaje significativo de mujeres. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008: 12), en América Latina el 32,7% de las mujeres están empleadas en condiciones vulnerables. Para ganar en representatividad, los sindicatos deben ser capaces de hablar a esos nuevos sujetos.

A los datos de la realidad se suman los principios de justicia, democracia e igualdad, que en general comprometen a los sindicatos y que solo se realizarán plenamente con la superación del rol secundario de las mujeres, la efectiva igualdad de participación de hombres y mujeres en todos los niveles de la vida sindical, con el compromiso del sindicalismo con la construcción

---

1 De la bibliografía al respecto, destacamos Pena (1981), Humphrey (1983), Becalli (1986), Godinho Delgado (1990), Espino (1991), Souza-Lobo (1991), Cappellin (1994).

de la equidad de género en la sociedad. No hacerlo, hacerlo por la mitad o dejarlo como tarea exclusiva de las mujeres mostraría una falla del sindicalismo en cumplir sus principios orientadores y su función primordial, que es representar a los trabajadores y trabajadoras y defender plenamente sus intereses.

## Objetivo

Este texto tiene como finalidad analizar cómo algunas organizaciones sindicales nacionales y regionales en América Latina responden al desafío de construir una *política de género*.

Nos referimos a una política sindical orientada por la perspectiva de género. ¿Qué es la perspectiva de género? Significa:

- ▶ reconocer los roles diferentes y jerarquizados de los hombres y mujeres en la sociedad;
- ▶ entender que esos roles y las inequidades entre los sexos no son fruto de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica;
- ▶ entender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos.

Denominamos *política sindical de género* a una orientación política del sindicalismo con tres líneas principales:

- a) superar la exclusión de las mujeres y construir la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles de la vida sindical;
- b) incorporar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de la organización sindical. Esto significa analizar los temas a tratar a partir de sus impactos y manifestaciones diferenciados sobre hombres y mujeres, y tenerlos presentes al definir las políticas sindicales;
- c) incidir a través de planes y programas de acción para cambiar las relaciones de géne-

ro desiguales en el ámbito interno y externo al sindicalismo, en suma, en la vida sindical, laboral y demás ámbitos de inserción social de los trabajadores y las trabajadoras.

## Universo de análisis

Del universo de organizaciones sindicales existentes en el continente latinoamericano hemos elegido las siguientes:

- ▶ tres centrales sindicales nacionales: la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil, la Central de Trabajadores de Argentina (CTA) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de México;
- ▶ una instancia de articulación sindical regional, la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), y
- ▶ la nueva confederación sindical continental, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), fundada en marzo de 2008.

Estas organizaciones, junto con otras, defienden los principios de independencia, autonomía y libertad sindical, democracia política e igualdad social. Representan una concepción sindical que busca construir nuevas formas de organización y práctica sindical, basadas en procesos internos de toma de decisión más democráticos, la movilización masiva de los trabajadores y trabajadoras, el desarrollo de su conciencia como sujetos de derechos y actores políticos relevantes.

Actúan en alianza con otros sectores organizados de la sociedad civil en la defensa de intereses comunes y expresan una visión de los derechos laborales como una de las dimensiones de los derechos de ciudadanía. Son representativas de una vertiente del movimiento sindical que reivindica el derecho de incidir en la discusión de los modelos de desarrollo económico y social y de los proyectos nacionales y regionales para defender en este ámbito los intereses de los sectores trabajadores y excluidos de la sociedad.

Sin desconsiderar las diferencias entre ellas, se puede decir que las organizaciones seleccionadas tienen un perfil similar en cuanto a la concepción del rol del sindicalismo en la sociedad. Nos interesa aquí verificar cómo, en el ámbito de sus concepciones programáticas, incorporan a las trabajadoras como sujetos y a la perspectiva de género como eje de su política.

El análisis se concentra en algunos aspectos que consideramos claves para ese balance:

- ▶ cómo es la participación de las mujeres en las instancias de decisión;

- ▶ cuánto invierte el sindicalismo para ampliar la participación femenina en la vida sindical;
- ▶ en qué medida la perspectiva de género se manifiesta como eje de la política sindical;
- ▶ en qué medida la formación sindical integra *género*;
- ▶ cómo es el diálogo entre sindicalismo y feminismo.

Las respuestas a las indagaciones fueron buscadas en documentos de las organizaciones, entrevistas a dirigentes de ambos sexos y bibliografía pertinente.

# 2.

## Perfil de las organizaciones y sus instancias de mujeres o de género

### Central Única de los Trabajadores (CUT-Brasil)

La CUT fue fundada en 1983 como resultado del resurgimiento de las luchas sindicales de fines de los setenta en Brasil. El denominado *nuevo sindicalismo* jugó un rol protagónico en la renovación del movimiento sindical brasileño y en la lucha contra la dictadura y por la redemocratización del país. La central se consolidó como la más importante a nivel nacional. Congrega sectores de la industria, servicios, trabajadores y trabajadoras rurales y sector público. Según sus datos, hasta diciembre de 2008 estaba integrada por 3.438 entidades, con 7.464.846 asociados/as, que representaban a 22.034.145 trabajadores/as. De esas organizaciones, 22 eran federaciones y confederaciones de ámbito nacional. La central está

organizada en las 27 unidades federativas de Brasil, a través de las *CUT estaduais*.<sup>2</sup>

La CUT tiene una militancia mayoritariamente cercana al Partido de los Trabajadores (PT), al que pertenece el presidente de la República, Luiz Inácio *Lula* da Silva, proveniente del movimiento sindical. A lo largo de su trayectoria, la central se ha caracterizado por la convivencia de distintas corrientes sindicales de izquierda, pero en los últimos años ese espectro se ha reducido con la salida de algunos grupos, provocada por visiones encontradas en cuanto al relacionamiento entre la central y el gobierno nacional.

En 1986, el II Congreso Nacional de la CUT aprobó la creación de la Comisión Nacional sobre la Cuestión de la Mujer Trabajadora

---

<sup>2</sup> Las federaciones y confederaciones representan a trabajadores y trabajadoras de las siguientes ramas de actividad: metalúrgica, química, educación (sectores público y privado), seguridad social, transporte, vestimenta, servicio público nacional, servicio público municipal, alimentación y agroindustria, trabajadores/as rurales, construcción civil, comercio y servicios, financiera, trabajadores/as de las universidades, procesamiento de datos e informática, aviación civil, servicios urbanos/agua/electricidad (*urbanitarios*), telecomunicaciones, petróleo, jubilados. [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br) (fecha de consulta: 10/12/08).

(CNMT), vinculada a la Secretaría de Política Sindical. La CNMT-CUT nació de la iniciativa de mujeres sindicalistas urbanas y rurales, apoyadas por militantes feministas, con carácter de comisión de trabajo y para la formulación de propuestas para la central en su conjunto.

Sin una Secretaría, la dirigente de la CNMT no tenía asiento en el comité ejecutivo, salvo como invitada. A partir de 1994, en la esfera de la aprobación de la cuota mínima de mujeres en los órganos de decisión en el año 93, pasó a integrar el comité ejecutivo nacional.

En 2003, el VIII Congreso Nacional aprobó por unanimidad la creación de la *Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora* (SNMT-CUT) como parte del conjunto de secretarías del órgano máximo de decisión en el plano nacional y de los estados. El comité ejecutivo nacional de la CUT (Dirección Ejecutiva Nacional) se compone de secretarías responsables de las áreas de actuación sindical, Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría General y Tesorería, además de los *directores/as ejecutivos/as* (que no responden a secretarías), que suman 25 cargos, a los que se agrega el Consejo Fiscal, con cuatro integrantes.

La SNMT-CUT es dirigida actualmente por Rosane da Silva, del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Calzado de Ivotí (Río Grande del Sur), que integra el comité ejecutivo nacional desde el año 2000. La dirigente asumió la SNMT-CUT en febrero de 2008, en sustitución a su titular, María Ednalva Bezerra de Lima (1997-2007), fallecida en setiembre de 2007.

Las funciones de la SNMT son «elaborar, coordinar y desarrollar políticas en la interna de la CUT para la promoción de las mujeres trabajadoras desde la perspectiva de las relaciones sociales de género, raza y clase, apor-

tando subsidios a las instancias horizontales y verticales y a las entidades afiliadas en sus respectivos ámbitos. Organizar a las mujeres trabajadoras para incidir en el mundo laboral y sindical en relación a las cuestiones que intervienen en sus vidas en tanto trabajadoras».<sup>3</sup>

La experiencia de la CUT tiene características que le dan un tono particular entre las demás.

Primero, su duración en el tiempo. Iniciada hace 22 años, no tuvo ningún período de interrupción, cuando la intermitencia es una marca frecuente de las experiencias sindicales. En 2006, en su vigésimo aniversario, la SNMT-CUT publicó un extenso balance de esa trayectoria, para lo que contó con la contribución de todas sus titulares, además de dirigentes y militantes de ambos sexos de diferentes períodos a lo largo de las dos décadas.<sup>4</sup>

Segundo, la preservación de una línea de acción coherente y acumulativa durante su existencia. Aunque con estilos y énfasis distintos, las cinco gestiones habidas hasta el momento no han cambiado los fundamentos de la política adoptada, sino que se han fortalecido.

Tercero, y en conexión con lo anterior, la combinación de militantes *antiguas* y la permanente incorporación de nuevas militantes a lo largo y ancho del país, en un dinámico proceso de renovación y diálogo que revela el potencial de atracción que la política desarrollada ejerce sobre muchas sindicalistas.

Cuarto, el esfuerzo de articular en sus reflexiones y propuestas las dimensiones de *género*, *clase* y *raza* como estructurantes de la situación de las mujeres trabajadoras brasileñas (en definitiva, de la clase trabajadora), indisociables de la concepción sindical de la CUT.

3 [http://cut.org.br/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=9&id=64&Itemid=150](http://cut.org.br/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=9&id=64&Itemid=150) (fecha de consulta: 12/12/08).

4 Además del balance mencionado (Bezerra de Lima et. al, 2006), el período inicial de la CNMT (1986-1991) está registrado en mi disertación de maestría (Godinho Delgado, 1995). Al cumplirse 10 años de la política de cuotas, la SNMT-CUT publicó un balance de la iniciativa (CUT, 2003). A estas se suman varias otras publicaciones de registro y análisis de la experiencia, que cuentan con evaluaciones y testimonios de sindicalistas de ambos sexos.

Estos cuatro aspectos han permitido la consolidación del trabajo, la ampliación de los espacios conquistados internamente por las sindicalistas, y una fuerte visibilidad de su actuación hacia dentro de la central y hacia la sociedad.

También vale mencionar la organización por ramas de actividad. Destacan las trabajadoras rurales, cuya organización en la CUT existió mucho antes de que la poderosa e histórica Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura (CONTAG) se afiliara a la central, en 1995.<sup>5</sup> La instancia de mujeres de la CUT tuvo desde el inicio la participación de urbanas y rurales. Sus decisiones se construían de manera articulada entre ambos grupos, proceso no siempre sencillo debido a las diferentes pautas culturales. Marlene Furtado da Silva, primera coordinadora de las trabajadoras rurales, recuerda los comienzos: «Era notorio que nuestros mundos, culturas, modos de vida eran muy diferentes. Nosotras nos sentíamos como un objeto de estudio para las urbanas, por eso había mucha desconfianza. El miedo de no ser comprendidas. [...] Pero fuimos en la práctica rompiendo las barreras» (Bezerra de Lima et. al, 2006: 41).

Otras organizaciones nacionales por rama han asumido una política de género, como la del sector financiero, la de servicios públicos, la de comercio, etcétera. Participan activamente en la SNMT-CUT, que actúa en una modalidad de red nacional que articula a las CUT estaduales (denominadas en la CUT *estructura horizontal*), y las organizaciones por rama (denominadas *estructura vertical*).

## Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

La CTA fue creada en 1992 como congreso de trabajadores, y transformada en central sindi-

cal en 1996. Nació bajo el gobierno de Carlos Menem, en oposición a su política económica neoliberal y como alternativa a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT). Hasta hoy sigue sin conseguir el reconocimiento oficial (*personería gremial*) por parte del gobierno nacional.

Desde el punto de vista del modelo de organización, la CTA introdujo la novedad de extender su representatividad a otras organizaciones sociales, además de los sindicatos, con la concepción de que debía representar los distintos ámbitos donde están los trabajadores y trabajadoras, no solamente el laboral. De esta forma, afilia trabajadores y trabajadoras con ocupación estable o precaria, desempleados, jubilados, organizaciones sociales como las de mujeres, de derechos humanos, ecologistas, ligadas a la lucha por la vivienda, etcétera. Sindicalmente congrega sobre todo a sindicatos del sector estatal.

Otro aspecto innovador de la central es habilitar la afiliación individual de las personas, independientemente de su vínculo sindical o con una organización social.

Según sus datos, la central contaba en enero de 2009 con 850.000 afiliados/as.<sup>6</sup>

Las dos características señaladas, más el perfil político novedoso, han favorecido la presencia de organizaciones del movimiento de mujeres y de militantes feministas en la conformación de la central, que le dieron una impronta feminista expresiva en el período en que todavía era congreso y en las dos primeras gestiones de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades.

La *Secretaría Nacional de Género e Igualdad de Oportunidades*, con sus correspondientes en las provincias, fue creada en el año 2000 en el ámbito de una reforma estatutaria. En la

5 En el X Congreso de la CONTAG, realizado en marzo de 2009, la mayoría de los delegados y las delegadas votó la salida de la confederación de la CUT.

6 <http://www.cta.org.ar/institucional/afiliacion.shtml> (fecha de consulta: 10/1/09).

CTA los 20 cargos del comité ejecutivo nacional (Comisión Ejecutiva Nacional) son denominados *secretarías*. La Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades está actualmente en su tercera gestión. Su titular es Alejandra Angriman, dirigente del gremio nacional Asociación de Agentes de Propaganda Médica de la República Argentina.

La dirigente señala que los factores principales para impulsar la introducción de la temática de género en la central fueron «primero, una fuerte presencia de militancia femenina en la central, muchas mujeres delegadas de base, representando a su organización [...]; segundo, la presencia de algunas compañeras que venían de una fuerte militancia en el feminismo»; entre ellas, la primera titular de la Secretaría (2000-2003), Mabel Gabarra, afiliada individualmente a la central. Según Angriman, aquella dirigente tuvo que vencer resistencias internas de los hombres, pero también de las propias sindicalistas:

«[...] había mucha resistencia de las propias mujeres a sentarse a ver esta cuestión, de qué se trataba. Nos parecía una cosa muy sofisticada, muy del mundo intelectual. Porque en general la introducción del tema de género —y supongo que en el resto del mundo fue así— vino de la mano de intelectuales y sobre todo de docentes de la facultad y de lecturas en el ámbito universitario. Más que las militantes feministas, fue muy fuerte el impacto de las intelectuales».<sup>7</sup>

El objetivo general de la Secretaría es «la lucha por la plena vigencia de la Igualdad Real de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Varones en el seno de la Central, y el fomento y desarrollo de la perspectiva de género en las políticas de la misma».<sup>8</sup>

## Unión Nacional de Trabajadores (UNT-México)

La UNT-México representa un sector del movimiento sindical mexicano en oposición al sindicalismo corporativo y tradicional. Fue creada en 1997 por sindicatos provenientes del Congreso del Trabajo y del sindicalismo independiente.

Representa a cerca de medio millón de trabajadores y trabajadoras, sobre todo del sector servicios, que, según datos de 2005, concentra la mayor parte de la población trabajadora mexicana (Blanke, 2007).

La *Vicepresidencia de Equidad de Género* es una de las nueve vicepresidencias que conforman el comité ejecutivo nacional de la UNT (Comisión Nacional Ejecutiva Colegiada). Consta de tres presidencias colegiadas y nueve vicepresidencias, a las que se agregan nueve *secretarías* creadas con el objetivo de apoyar el trabajo de las vicepresidencias, y una *Comisión de Vigilancia* de cinco miembros. Fue creada en el III Congreso de la UNT, en el año 2000, en el ámbito de una reforma estatutaria, «como resultado del interés planteado por diversas organizaciones integrantes de la UNT».<sup>9</sup> Su titular es Martha Heredia, del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

La Vicepresidencia de Equidad de Género se presenta como una «estrategia de generación de poder para las mujeres, un poder que significa participar en la toma de decisiones pero también contar con las oportunidades y con la valoración social para participar en la vida pública en igualdad de condiciones».<sup>10</sup>

7 Entrevista concedida para este trabajo (17/10/09).

8 Documento *Todas nosotras*, [www.cta.org.ar/base/rubrique15.html](http://www.cta.org.ar/base/rubrique15.html) (fecha de consulta: 6/10/08).

9 *X Congreso Nacional Ordinario. Balance de la UNT a 10 años*. <http://www.unt.org.mx/docs/balance10aniversario.pdf> (fecha de consulta: 10/12/08).

10 [www.strm.ne/equidadygenero](http://www.strm.ne/equidadygenero) (fecha de consulta: 6/12/08). La Vicepresidencia de Equidad de Género tiene página web propia, independiente de la página de la UNT. Esta tiene un apartado «Género», con informaciones y documentos de la Vicepresidencia.

## Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)

La CCSCS no es una central o confederación sino una instancia de coordinación y articulación de centrales sindicales nacionales. Fue creada en 1986 para apoyar la lucha contra los regímenes autoritarios que todavía subsistían en la región (en Chile y Paraguay), y combatir la deuda externa y sus efectos sobre las economías de los países del Cono Sur. Años más tarde, redefinió sus prioridades y concentró su actuación en el proceso de integración regional, sobre todo a partir de la creación del Mercosur, en 1991.

A partir de propuestas de la CCSCS se crearon en el Mercosur el Subgrupo de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT-10) en 1992, el Foro Consultivo Económico y Social (FCES), con igualdad de representación sindical y empresarial, en 1996, y en 1998 se adoptó la Declaración Sociolaboral del Mercosur, instrumento de protección de los derechos laborales. Además, la CCSCS ha presentado sistemáticamente a los gobiernos del bloque documentos con propuestas y análisis del proceso de integración en todas sus dimensiones, en el entendimiento de que «la clase trabajadora no puede limitar su participación a los temas laborales y sociales».<sup>11</sup>

A partir de 1999 se inauguraron las cumbres sindicales, desde entonces un espacio importante de articulación de la CCSCS y organizaciones sindicales por ramas, que busca fortalecer la actuación e incidencia del sindicalismo en las definiciones políticas relativas al proceso de integración regional.

La actuación de la CCSCS ha transformado al movimiento sindical en actor político respetado en el diálogo y la negociación con los gobiernos que integran el Mercosur. En la interna del sindicalismo, la Coordinadora insiste en el

significado estratégico de la integración regional, aun en los momentos críticos, que suelen generar fuertes dosis de escepticismo en cada país.

Hasta diciembre de 2008 la CCSCS estaba integrada por las siguientes centrales sindicales: Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y Confederación General de Trabajadores (CGT) (Argentina); Central Única de los Trabajadores (CUT), Unión General de los Trabajadores (UGT) y Força Sindical (Brasil); Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Chile); Central Única de Trabajadores (CUT) y Central Única de Trabajadores A (CUT-A) (Paraguay), y PIT-CNT (Uruguay). En aquel mes dos organizaciones brasileñas más solicitaron su ingreso: Central de los Trabajadores y Trabajadoras de Brasil (CTB) y Central General de los Trabajadores de Brasil (CGTB).<sup>12</sup> Todas cuentan con una instancia de organización de las mujeres o de género.

La instancia máxima de deliberación de la Coordinadora es la Plenaria, integrada por dos representantes de cada central nacional.

La *Comisión de Mujeres de la CCSCS* (CM-CCSCS) fue creada en 1997 como una *comisión temática*, tal como las comisiones de Jóvenes, de Seguridad Social, de Erradicación del Trabajo Infantil y de Desarrollo Productivo. Su objetivo es «analizar los impactos de los cambios económicos, políticos y sociales sobre el trabajo de las mujeres, resultantes del proceso de integración regional, así como elaborar propuestas de acción para combatir las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo».<sup>13</sup>

Su creación fue impulsada por la CUT-Brasil en conjunto con el PIT-CNT de Uruguay y la CUT-Paraguay, apoyados por la CUT-Chile. La CGT de Argentina (entonces la única central del país en

<sup>11</sup> Correo Sindical Latinoamericano, nov. 2008, p. 2. *Boletim Temático*, año III, n.º 07. FES Sindical Regional/CESI.

<sup>12</sup> Información suministrada por la CCSCS, enero de 2009.

<sup>13</sup> CM-CCSCS, Boletín n.º 01, dic. 2000.

la Coordinadora) se opuso, y finalmente condicionó su aceptación a la creación de la Comisión de Erradicación del Trabajo Infantil.<sup>14</sup>

En aquel momento, dos centrales brasileñas —CGT y Força Sindical— tenían una dirigente en sus delegaciones a la Plenaria, respectivamente Jacinta Martins y Ruth Monteiro; la CUT-Brasil, representada por los dirigentes Rafael Freire y Kjeld Jakobsen, contaba con la participación de una asesora para el tema Mercosur, Maria Sílvia Portela de Castro, además de la experiencia de 11 años de organización de las mujeres. La presencia de las mujeres fortalecía la propuesta. Graciela Retamoso, del PIT-CNT de Uruguay y primera coordinadora de la CM-CCSCS, considera que «había mucha acumulación de las brasileñas en este sentido [...]. Ellas comprendían más que ninguna otra compañera de ningún otro país que para seguir sobreviviendo en todo lo ya hecho, hay que integrar de lleno todos los ámbitos nuevos que se fueron creando».<sup>15</sup>

Entre la creación de la CCSCS y de la CM-CCSCS han transcurrido 11 años. Rafael Freire señala que «la demora fue justamente porque ese tema, cuando no hay una presión fuerte, no entra naturalmente en la agenda».<sup>16</sup> Para Graciela Retamoso, «es como si cada central lo considerara un asunto doméstico. En realidad les interesa colectivizar aquello que los une y los prestigia, no aquello que los complejiza. El tema de género complejiza cualquier análisis».<sup>17</sup>

Si para algunas centrales sindicales fue el convencimiento político lo que las llevó a asumir la propuesta, para otras funcionó el pragmatismo, a sabiendas de que la cooperación internacional suele ser más abierta hacia las organizaciones que asumen una política de inclusión de las mujeres.

La CM-CCSCS se constituye por una titular y dos suplentes de cada central sindical nacional integrante de la CCSCS. Es coordinada desde diciembre de 2007 por Cássia Bufelli, de la UGT-Brasil, secretaria adjunta de Relaciones Internacionales y miembro del Colectivo de Género de la central.

## Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

En noviembre de 2006 se creó en Viena, Austria, una nueva organización sindical mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI), que resultó de la unificación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

La CSA es la representación americana de la nueva confederación mundial. Es producto de la unificación de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), vinculada a la CIOSL; la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), vinculada a la CMT, de orientación cristiana, y centrales nacionales independientes, como la CTA de Argentina y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia. Su congreso de fundación fue realizado en marzo de 2008, en Panamá.

La representatividad de la CSA se basa en la presencia en su congreso fundacional de delegados y delegadas en representación de más de 24 millones de miembros de 65 centrales sindicales nacionales afiliadas, provenientes de 29 países.<sup>18</sup>

La recién creada confederación continental, como también la CSI, expresa un nuevo

14 Entrevistas concedidas para este trabajo por Rafael Freire, entonces delegado de la CUT de Brasil a la Plenaria de la CCSCS (6/11/08); y Zunilda Valenziano, representante de la CGT de Argentina en la CM-CCSCS (16/7/08).

15 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (18/9/08).

16 Entrevista concedida para este trabajo (6/11/08).

17 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (18/9/08).

18 Programa de Acción de la CSA. [http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/Programa\\_Acao\\_CSA.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/Programa_Acao_CSA.pdf) (fecha de consulta: 11/10/08).

momento del sindicalismo internacional, que se fortalece para enfrentar los desafíos impuestos por el proceso de globalización y los cambios en las estructuras del mercado y las relaciones laborales en las últimas décadas, que han provocado múltiples perjuicios para los trabajadores y las trabajadoras en todo el mundo, particularmente en las regiones más pobres.

Según el estatuto de la CSI:<sup>19</sup>

«El papel histórico asignado al sindicalismo, y que sigue constituyendo su misión, es mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familias, y esforzarse por defender los derechos humanos, la justicia social, la igualdad de género, la paz, la libertad y la democracia. Más que nunca en su historia, confrontado a una globalización capitalista sin freno, el internacionalismo efectivo resulta esencial para el futuro reforzamiento del sindicalismo y su capacidad para realizar esa misión».

Entre sus objetivos, la CSI se propone hacer «que el movimiento sindical sea inclusivo», y para ello, entre otros compromisos, «defenderá los derechos de la mujer y la igualdad de género, garantizará la plena integración de las mujeres en los sindicatos y promoverá activamente la paridad de género total en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles».

Con los mismos fundamentos se ha constituido la CSA en el continente americano.

En la CSA, la encargada política del área de género es la dirigente Amanda Villatoro, secretaria de Política Sindical y Educación en el Secretariado Ejecutivo (órgano político-ejecutivo compuesto por seis miembros). La Confederación tiene una instancia de formulación de propuestas de política de género y de organización de las mujeres denominada *Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas* (CMTA-CSA), presidida por Mariana Guambo, de Ecuador, que integra el Consejo Ejecutivo, órgano de deliberación que sigue al congreso de la central.

---

<sup>19</sup> <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Const-SPA-W.pdf> (fecha de consulta: 18/11/08).

# 3.

## La participación de las mujeres en las decisiones sindicales

Una expresión inequívoca de las desigualdades de género es la disparidad de participación de hombres y mujeres —con evidente desventaja para ellas— en las instancias de toma de decisiones de las organizaciones de carácter público. Para superar tal desigualdad la iniciativa más eficaz adoptada hasta ahora son las políticas de acción afirmativa. La acción afirmativa es una estrategia para subsanar discriminaciones existentes y construir de manera más acelerada la participación más equilibrada de los diferentes grupos en espacios con desigualdad de acceso y oportunidades. Con relación a las mujeres es recomendada a los países en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995) y en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por su sigla en inglés, 1979), ambas de Naciones Unidas.

Aunque las acciones afirmativas no se agoten en la obligatoriedad de un porcentaje mínimo de representación de los grupos excluidos —la cuota o cupo—, es la modalidad más conocida, más utilizada y con mayor impacto por

sus resultados. En el ámbito político-partidario su adopción en los comités directivos de partidos políticos y en las listas de candidaturas al Poder Legislativo ha permitido aumentar la participación de las mujeres en las últimas décadas. Es una experiencia ya de larga trayectoria en Europa, que se ha visto replicada en algunos países de América Latina a partir de los años noventa (Pechard, 2004; IDEA, 2003; Marx et al., 2007).

La cuota promueve la incorporación de una *masa crítica* de mujeres a las instancias decisorias, que elimina el carácter meramente simbólico que tiene la presencia de una única mujer en esos espacios. Las mujeres adquieren visibilidad como dirigentes y empiezan a entrar en el imaginario social como *parte de* y no como excepciones; se van modificando las pautas culturales que *naturalizan* su exclusión de los ámbitos públicos de toma de decisión. La existencia de un grupo de mujeres (una *gran minoría*) favorece que los temas planteados por ellas sean incorporados a la agenda política de forma más efectiva que cuando la presión es ejercida solamente desde una ins-

tancia de mujeres o por una sola dirigente en el comité ejecutivo (Dahlerup, 1986).

La adopción de la política de cuotas provoca cambios en la percepción de los y las dirigentes respecto del desequilibrio de la presencia femenina y masculina en los niveles decisivos, y la necesidad de intervenir para modificarlo. Algunos testimonios de dirigentes de la CUT-Brasil son ilustrativos de ello:

«Por mucho tiempo fui contra la implementación de esta medida. [...] en el Sindicato de Trabajadores Rurales de Santarém (Pará) siempre fue desarrollado un buen trabajo con las mujeres y no necesitábamos cuotas para estar en los cargos directivos. Recién cuando empecé a participar de los debates estaduales y nacionales fue que me di cuenta de que sin la cuota sería imposible la participación de muchas compañeras en cargos directivos» (Luzia de Oliveira Fatti, integrante del Comité Ejecutivo Nacional de la CUT, 2003-2006; CUT, 2003: 31).

«Es importante decir que me he posicionado contrario a la cuota en la Plenaria del 93. [...] Mi sindicato, lamentablemente, tiene un comité ejecutivo de 14 hombres y ninguna mujer. [...] Cuando me di cuenta de esto, he decidido renunciar para que pudiera entrar una compañera [...]. Fue un gesto mío. He hecho una autocritica en relación a las cuotas. De no haber cuota en mi sindicato terminábamos por no discutir la participación de las mujeres en el comité ejecutivo» (Jacy Afonso de Melo, tesorero de la CUT Nacional 2003-2006 y 2006-2009; CUT, 2003: 47).

Todas las organizaciones consideradas en este trabajo tienen presente el tema de la acción afirmativa y la política de cuotas. A continuación, recopilamos las deliberaciones al respecto y las idas y venidas en el difícil camino de su efectiva implementación.

La CUT-Brasil adoptó la cuota mínima de 30% de mujeres en 1993, en la VI Plenaria Nacional, luego de dos años de intenso debate comandado por la entonces Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora. Fue la primera central brasileña en asumir la medida e influenció a las otras dos centrales entonces existentes (CGT y Força Sindical), que pocos años después también la incorporaron. La aprobación en 1991 de la cuota por el PT, el más importante partido de izquierda de Brasil, repercutió positivamente en el debate de la CUT.

El primer comité ejecutivo compuesto según la cuota fue elegido en el congreso nacional de 1994. A partir de entonces se hizo evidente la mayor presencia de las mujeres como protagonistas y voceras de la CUT en áreas de destaque más allá de las políticas de género.

Desde entonces la medida fue satisfactoriamente respetada en el comité ejecutivo nacional, sin embargo la gestión actual (2006-2009) no la alcanza. Las mujeres ocupan ocho de 29 cargos (27,6%): la vicepresidencia, tres secretarías (SNMT-CUT, de Organización y de Comunicación; dos son *dirigentes ejecutivas*, y dos integran el Consejo Fiscal). El fallecimiento de Maria Ednalva Bezerra de Lima durante su mandato como secretaria de la SNMT-CUT llevó a su reemplazo por Rosane da Silva, entonces secretaria de Política Sindical. Esta Secretaría fue asumida por un dirigente del sexo masculino, lo que ha desequilibrado el débil límite. Se espera que esto sea corregido en el congreso nacional de 2009.<sup>20</sup>

A lo largo de los años, la antigua CNMT y la actual SNMT-CUT han actuado para garantizar que las instancias de la central en todo el país cumplieran la cuota. En 2003, a los 10 años de su aprobación, 21 de las 27 CUT estaduales tenían un 30% o más de mujeres en sus

20 En el año 2000, Mônica Valente, entonces miembro del Comité Ejecutivo Nacional, concurrió como candidata a la Presidencia de la central en la disputa interna de la fuerza mayoritaria, Articulação, con dos dirigentes del sexo masculino. No fue elegida, pero su candidatura tuvo amplia repercusión por ser la primera mujer en postularse al cargo. Vale aclarar que en Brasil el cargo sindical máximo es la presidencia, mientras que en los países de lengua española del continente suele ser la secretaría general.

comités directivos, y seis oscilaban entre 21 y 29% (CUT, 2003: 54). En 2008, la SNMT decidió hacer el control de manera más rigurosa. En la XII Plenaria Nacional —instancia de decisión entre dos congresos— realizada en agosto, presentó una *plataforma de las mujeres* en la que reivindicaba cambios en el estatuto de la central para garantizar cien por ciento la implementación de la cuota, evitar las posibilidades de burlar la norma y establecerla para las delegaciones enviadas por las organizaciones a todos los eventos de la CUT. Según relato de las sindicalistas, la propuesta enfrentó resistencias no esperadas de algunos dirigentes del sexo masculino, pero fue aprobada.

El estatuto pasó a afirmar que:

- ▶ las listas inscritas para las elecciones de los comités directivos de las instancias de la central deben tener obligatoriamente un mínimo de 30% de mujeres u hombres;
- ▶ en el cálculo del *número mínimo de género* todo redondeo porcentual deberá ser para más, siempre que el decimal después de la coma sea 5 o mayor que 5;
- ▶ la cuota se aplicará a todas las instancias del comité directivo, incluso al Comité Fiscal, y a efectivos y suplentes.

Para evitar cualquier duda, el texto resalta que en el caso de no cumplimiento de la cuota el comité directivo eventualmente elegido no podrá asumir hasta que la cumpla.

En cuanto a la representación, las delegaciones de las instancias *orgánicas* de la CUT deben cumplir la cuota para ser aceptadas en las actividades de carácter político y de formación, entre ellas la Plenaria Nacional anual, que es la instancia de deliberación entre dos congresos, y los congresos estaduais y nacionales de la central. La medida entra en vigencia a partir de 2009, año de realización del X Congreso Nacional de la CUT. De la misma forma, el criterio de la cuota vale para las delegaciones a

los congresos de las entidades *orgánicas*, que son las confederaciones y federaciones nacionales, interestaduais y estaduais.<sup>21</sup>

Vale aclarar que la CUT es integrada por dos tipos de organizaciones: las afiliadas, que son sindicatos y confederaciones por rama de actividad existentes de forma autónoma a la central y que se afiliaron a ella; y las denominadas *orgánicas*, que son las CUT estaduais y las federaciones y confederaciones por rama creadas por la CUT (muchas veces en oposición a organizaciones ya existentes). La cuota definida en el estatuto se aplica a las instancias directivas de las entidades *orgánicas*, pero no a las afiliadas. Con relación a estas, se aprobó realizar un *proceso de sensibilización* para que adoptaran la medida en sus órganos de decisión. Los sindicatos, de ser afiliados, no están obligados a cumplir la cuota en sus comités directivos, lo que lleva a que sean el eslabón más desigual en cuanto a la presencia de mujeres en ámbitos decisorios.

Sin embargo, el criterio de la cuota mínima vale para los sindicatos en el caso de la composición de sus delegaciones a los congresos estaduais y nacional de la central.

La CTA-Argentina también fue pionera en la adopción de la cuota sindical en el país. Integró la medida a su estatuto en el año 2000, dos años antes de que se aprobara la ley de Cupo Sindical Femenino (ley 25674 de 6/11/02). La ley obliga a la incorporación de un 30% de mujeres como mínimo en los comités directivos de las organizaciones sindicales y en los grupos que participan en las negociaciones colectivas. En Argentina ya estaba vigente una ley similar en el plano electoral desde 1991 (ley 24012), que obliga a un cupo mínimo de 30% de mujeres en las listas electorales, la cual tiene un impacto efectivo en la composición del Parlamento. La cuota electoral está inserta en la Constitución nacional, cuyo artículo 37 estipula que la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a car-

21 *Emendas ao Estatuto. 12ª Plenária Nacional da CUT. Agosto 2008.*

gos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.<sup>22</sup>

La CTA cumple la cuota, mientras que la CGT no respeta la ley de Cupo en su comité ejecutivo.<sup>23</sup>

Según Alejandra Angriman, el cupo se cumple en la CTA porque es ley, ya que los dirigentes son más cautelosos si se trata de respetar una norma legal.<sup>24</sup> Estela Díaz, ex dirigente de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades (2004-2007), resalta que el cumplimiento está más asegurado en los sindicatos, ya que tienen reconocimiento legal y sus listas de candidaturas pueden ser rechazadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: «Como la central no tiene reconocimiento legal, nadie impugna sus listas. En los sindicatos sí». Sin embargo, no respetar la cuota en la central misma tiene un costo político. La ex dirigente recuerda que durante el proceso electoral de 2006 tuvo que presentar una nota de *alerta* al comité ejecutivo nacional debido al no respeto de la cuota en la composición de las listas electorales, que tuvieron que ser revistas.<sup>25</sup> Hacer respetar la norma siempre fue un compromiso de la Secretaría, resalta su actual titular, Alejandra Angriman: «Ahí nosotras estamos muy vigilantes».

Pero esta dirigente es crítica en cuanto al poder que hasta ahora llegaron a tener las mujeres, considera que «no es una presencia poderosa». A la vez, resalta que el tema de la cuota suscita una fuerte solidaridad entre las sindicalistas de la CTA, las de la CGT y las mujeres políticas.<sup>26</sup>

Las mujeres ocupan seis de las 20 secretarías que componen el Comité Ejecutivo Nacional

actual de la CTA (30%): además de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, son titulares de Formación, Asistencia Social, Actas, Juventud y Previsión Social.

La UNT-México prevé la cuota mínima de 33% de mujeres en todos los niveles de sus organismos decisorios, según el artículo 37 de su estatuto (1997).<sup>27</sup> Sin embargo, las mujeres ocupan actualmente nada más que tres de 21 cargos (14,30%) del Comité Ejecutivo Nacional (2006-2010): los tres miembros de la Presidencia Colegiada son hombres; de las nueve vicepresidencias dos son ocupadas por mujeres (Equidad de Género y Formación Sindical), y de las nueve secretarías solamente la de Finanzas es ocupada por una mujer. Si se considera el Comité de Vigilancia, compuesto por cinco hombres, serían 26 cargos, y la participación femenina cae a 11,5%.

A la vez, el estatuto mismo pone una barrera de hecho a la entrada de las mujeres, al establecer que los puestos del comité ejecutivo solamente pueden ser ocupados por integrantes de los comités ejecutivos de las organizaciones afiliadas. Más excluyente aún, para las tres presidencias y las vicepresidencias de Organización y de Finanzas se exige ser secretario/a general de la organización de origen, cargo poco ocupado por mujeres.

Se nota entonces que la inclusión de la cuota en el estatuto fue acompañada de la creación simultánea de mecanismos de preservación de los puestos de decisión para los hombres. ¿Una resolución hecha para no ser cumplida? Así parece, si se considera la composición del comité ejecutivo. Vale mencionar una situación similar en otra central sindical del continente,

22 Marx et. al, 2007.

23 Sobre la CGT: exposición de Zunilda Valenziano, dirigente del gremio Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), afiliado a la CGT, sobre la ley de Cupo Sindical en Argentina, durante el seminario nacional Sindicalismo y Relaciones de Género, promovido por la Secretaría Subregional Cono Sur de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Buenos Aires, 2 a 4 de diciembre de 2008.

24 Entrevista concedida para este trabajo (17/10/08).

25 Entrevista concedida para este trabajo (13/11/08).

26 Entrevista concedida para este trabajo (17/10/08).

27 [unt.org.mx/docs/estunt.htm](http://unt.org.mx/docs/estunt.htm) (fecha de consulta: 12/11/08).

el PIT-CNT de Uruguay, que aprobó la cuota en su congreso de 2003 y hasta ahora no la ha implementado.

El sindicalismo mexicano, en el cual se inserta la UNT, es muy cerrado a las mujeres, como lo demuestra el detallado panorama trazado por Mercedes López Martínez (2007). Al diagnosticar un debilitamiento del sindicalismo en el país, la autora apunta entre los factores responsables, «el desinterés de los dirigentes por incorporar en sus estructuras y agenda estratégica medidas para fortalecer la presencia y el liderazgo femeninos» (p. 37).

Las dificultades de abrir espacios dentro de las estructuras sindicales han motivado a las trabajadoras de México a implementar una variedad de iniciativas para tratar su realidad y fortalecerse. Se destaca la Red de Mujeres Sindicalistas, creada en 1997, que se consolidó como una organización autónoma integrada por trabajadoras y sindicalistas del sector público y privado, «comprometidas y decididas a trabajar conjuntamente para impulsar iniciativas a favor de las mujeres en el interior de las agrupaciones sindicales, en las instancias legislativas, sociales y gubernamentales». Uno de sus objetivos es «fortalecer la democratización de los sindicatos a través de una mayor participación de las mujeres trabajadoras en la toma de decisiones».<sup>28</sup>

En la CCSCS la Comisión de Mujeres presentó en octubre de 2008 una reivindicación de paridad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos donde la Coordinadora se hace representar, que fue aprobada. Pero la medida no se aplica a la Plenaria, órgano máximo de decisión de la Coordinadora: en ese caso no se aprobó una norma sino una *orientación* para las centrales nacionales de hacer el esfuerzo de enviar una representación paritaria. Según Fernando Berasain, actual titular de la Secretaría Técnica de la Coordinadora, «la CCSCS no

tiene potestad para sugerir formalmente cómo debe estar integrada cada representación».<sup>29</sup>

Según datos suministrados por la CCSCS, las dos últimas reuniones de la Plenaria del año 2008 tuvieron una participación de 14 representantes de las centrales nacionales cada una, entre ellos tres mujeres, esto es, 21,4%.

Desde hace muchos años la coordinadora de la CM-CCSCS tiene asiento en la Plenaria, como invitada. Fue una conquista, sin embargo depende de que haya financiamiento para cubrir los costes correspondientes. La alternativa a la falta de recursos es reemplazar la coordinadora por una integrante de la CM-CCSCS del país donde se realice la reunión. El resultado es una pérdida de calidad en la representación por ser una presencia de carácter eventual en las reuniones de un grupo dirigente que construye su dinámica interna también a partir de la experiencia y los códigos acumulados en múltiples encuentros.

La dificultad de asignación de recursos económicos para la política de género suele ser frecuente en el sindicalismo. Si es cierto que muchas veces las organizaciones tienen un problema general de presupuesto, también es cierto que las negociaciones relativas al financiamiento de la política de género suelen ser especialmente conflictivas.

Rosane da Silva, actual representante de la CUT-Brasil en la CM, afirma que «el obstáculo principal al buen funcionamiento de la CM es la ausencia de recursos [...]. No hay por parte de la Coordinadora presupuesto con destinación prevista para la CM».<sup>30</sup> Su dinámica de funcionamiento ha dependido siempre del aporte de agencias de cooperación internacional: el análisis de la trayectoria de la CM-CCSCS muestra que hubo períodos en los que pudo desarrollar un programa de trabajo sistemático, y otros en los que no hubo el recurso eco-

<sup>28</sup> <http://reddemujeressindicalistas.org> (fecha de consulta: 12/11/08).

<sup>29</sup> Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (5/11/08).

<sup>30</sup> Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (14/10/08).

nómico para hacerlo, lo que redujo de manera importante las posibilidades de fortalecimiento político del grupo y de profundización del proceso de construcción e implementación de sus propuestas.

El tema cuestiona el compromiso de las centrales nacionales con la CM. Elizabeth Bruzzone, que ha representado al PIT-CNT de Uruguay y fue responsable de la Secretaría Técnica de la CM-CCSCS, de corta existencia, analiza:

«El discurso se fue incorporando paulatinamente; ahora, los hechos demuestran que se incorporó en ese momento solo a nivel discursivo. Era una comisión que debía procurarse los rubros necesarios para funcionar, no tenía apoyatura ni siquiera económica, y esto es una gran lectura [...]. Una comisión regional sin recursos no funciona».<sup>31</sup>

Al evaluar la debilidad de la participación de las mujeres, Rafael Freire, secretario general de la CCSCS en el período 2003-2005, resalta que «el avance de determinadas políticas dentro de la Coordinadora obedecía mucho a la capacidad de presión de las mujeres. Por más que tengamos una visión común, juntos, etcétera, los hombres no ceden el poder fácilmente. Cuando había más presión se participaba más, cuando había menos presión se participaba menos».<sup>32</sup>

La CSA es la más avanzada en el establecimiento de la política de cuotas. Entre sus objetivos fundamentales, definidos en el artículo 3 de su estatuto,<sup>33</sup> están la «igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical [...]», que se concreta en las siguientes medidas:

a) a las organizaciones afiliadas que tienen más de 50.000 inscritos se les exige el 50%

de mujeres en las delegaciones a los congresos;

- b) en el congreso, de las cinco personas que componen la *mesa del congreso*, por lo menos dos deben ser mujeres;
- c) las comisiones de trabajo en el congreso tendrán por lo menos un tercio de mujeres;
- d) para el Consejo Ejecutivo, mayor instancia de deliberación de la central después del congreso, se establece la meta mínima de 40% de mujeres en las 24 vicepresidencias, titulares y suplentes. El órgano se compone de 33 miembros, que son los seis integrantes del Secretariado Ejecutivo (la siguiente instancia decisoria), la presidenta y la vicepresidenta del CMTA-CSA, el presidente o presidenta del Comité de Juventud y 24 vicepresidentes/as nombrados por sus organizaciones;
- e) de los seis miembros que componen el Secretariado Ejecutivo, órgano de carácter político-ejecutivo que gobierna la CSA, por lo menos dos tienen que ser mujeres (30%). Actualmente ellas ocupan la Presidencia, ejercida por la dirigente estadounidense Linda Chávez-Thompson, y la ya mencionada Secretaría de Política Sindical y Educación.

Además, el Programa de Acción de la Confederación afirma que «la CSA se compromete a desarrollar una acción afirmativa que con seguridad requiere, entre otras cosas, de las cuotas de participación (de las mujeres) en las capacitaciones, eventos y direcciones en todos los niveles de las organizaciones».<sup>34</sup>

Según Víctor Báez, secretario general de la Confederación, el problema más grave de la CSA está en la aceptación, por las organizaciones afiliadas, de que las mujeres deben estar representadas en todos los ámbitos. El dirigen-

31 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (13/10/08).

32 Entrevista concedida para este trabajo (6/11/08).

33 Documento proporcionado por la oficina de la CSA, San Pablo, Brasil.

34 Programa de Acción de la CSA. [http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/Programa\\_Acao\\_CSA.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/Programa_Acao_CSA.pdf) (fecha de consulta: 11/10/08).

te menciona el ejemplo de una delegación de sindicalistas de Guatemala invitada a Europa para denunciar las violaciones de derechos en su país. Por su composición exclusivamente masculina la delegación no fue aceptada por la CSA y la CSI, y la solución negociada fue la ampliación del grupo para incluir a dos mujeres. Rafael Freire, secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible, proporciona otro ejemplo: una de las centrales sindicales previstas por la CSA para participar en el Foro Sindical de las Américas (Guatemala, octubre 2008) no aceptó que la Confederación le indicara que debería enviar una delegada. El resultado fue su reemplazo por otra central. Víctor Báez señala que «si hay que intervenir, lo hacemos».<sup>35</sup>

De lo sistematizado anteriormente surgen algunas cuestiones a considerar.

a) En el caso de la CUT-Brasil, los sindicatos afiliados no están obligados a cumplir la cuota en sus comités directivos. El argumento de la autonomía de las organizaciones, que son afiliadas a la central pero no parte de su estructura (como las denominadas *orgánicas*), choca con la comprensión de que una afiliación es efectiva también en función de la aceptación, por quienes quieran afiliarse, de los principios y criterios definidos por la organización a la cual se integran. Si la decisión queda en las organizaciones de base se posterga el debate —que sin duda será conflictivo— sobre la incorporación de las mujeres a esas organizaciones, y en definitiva al sindicalismo de la central en su totalidad. Cuando se adoptó la cuota en 1993 ya se había aprobado una *recomendación* a los sindicatos para que aplicaran la medida, y hubo que repetirla 15 años después, en la Plenaria de 2008. Se evidencia el efecto inocuo de ese tipo de resolución.

El cuestionamiento es hecho también en la interna de la central: la socióloga y dirigente sindical bancaria Suzineide Rodrigues de

Medeiros, en un artículo sobre la cuota en la CUT, pregunta: «¿Cómo discutir igualdad de oportunidades si en la distribución del poder no avanzamos más allá de la recomendación a los sindicatos?» (2008: 27).

b) Una situación comparable se verifica en la CCSCS: su órgano deliberativo, la Plenaria, no tiene participación equilibrada de hombres y mujeres, y la CCSCS no lo establece como criterio por no intervenir en decisiones políticas internas de las centrales nacionales.

Sin embargo, las centrales que conforman y dirigen la Coordinadora son las mismas que envían sus representantes a la Plenaria, en ese caso estarían definiendo para sí mismas, y no para otras organizaciones, un criterio de democracia de género en su representación.

En otro ángulo, la Coordinadora se ha constituido con reglas de funcionamiento definidas por las propias centrales. Podría haber innovado más en cuanto a la participación de las mujeres en las decisiones si hubiera habido consenso entre las organizaciones. Pero, como se ha visto, la propia CM resultó de un difícil proceso de negociación.

En suma, se trata de una cuestión de carácter político: no se ha logrado imponer aún, en el seno de la Coordinadora, una posición mayoritaria más avanzada en cuanto a la comprensión de la democracia de género.

De forma unánime, las y los dirigentes entrevistados para este trabajo han enfatizado que un factor determinante de las dificultades de consolidación de la CM a lo largo de su trayectoria ha sido el nivel muy desigual de las centrales sindicales nacionales en cuanto al desarrollo de la política de género (o elementos de una política de género). Entre los aspectos específicos señalados, se destacaron los siguientes:

---

<sup>35</sup> Víctor Báez, entrevista concedida para este trabajo (18/11/08); Rafael Freire, entrevista concedida para este trabajo (6/11/08).

- ▶ la existencia de instancias de mujeres o de género con poco *empoderamiento* en la interna de algunas centrales nacionales;
- ▶ la falta de continuidad en la representación de las centrales junto a la CM-CCSCS: el cambio permanente de participantes genera un grupo poco estable, con reducidas posibilidades de consolidarse en el tiempo;
- ▶ el poco énfasis que muchas delegadas han podido/pueden atribuir al tema Mercosur, sin condiciones de priorizarlo debido al exceso de tareas a cumplir en sus organizaciones, en contraste con las representaciones masculinas, con muchas más posibilidades de apoderarse del tema de la integración regional;
- ▶ las interferencias de la dinámica de poder vigente en la CCSCS en el funcionamiento de la CM, que en determinados momentos provoca la subordinación de los intereses de las mujeres a las disputas políticas más generales en el seno de la articulación de centrales nacionales.<sup>36</sup>

Las centrales que no invierten en su política de género, como consecuencia no le atribuyen importancia en el ámbito de la CCSCS.

La pregunta que queda pendiente es cuánto las centrales más avanzadas en el tema están dispuestas a asumir esa pelea con sus pares más resistentes, para llevar a una nueva jerarquía para la política de género en el ámbito de la Coordinadora.

- c) Otro cuestionamiento es por qué el criterio de una cuota mínima de mujeres no se aplica en todos los casos a las delegaciones a los congresos sindicales. La CUT lo

tendrá implementado por primera vez a partir de los congresos del año 2009, exigirá no menos de 30% de cada sexo en las delegaciones. La CSA va más allá que la central brasileña al establecer la paridad entre hombres y mujeres en las representaciones, es decir, no menos de 50% de cada uno.<sup>37</sup> La composición paritaria de las delegaciones también es adoptada por la CSI.

En el caso de los congresos nacionales de la CUT se podría argumentar que la cuota sería superflua porque, si bien no estaba exigida, la participación femenina ha superado el 30% en los últimos congresos: en 2000 las mujeres fueron el 31,27% de los representantes; en 2003, el 32,12%, y en 2006 llegaron al 32,28% del total de delegados/as.<sup>38</sup> Sin embargo, la importancia de esta exigencia es que cada organización tenga la obligación de componerse según un *criterio común* de participación más igualitaria de hombres y mujeres (sin perder nunca de vista que la propuesta de cuota se refiere a un porcentual *mínimo* y no máximo de presencia femenina). La adopción de ese criterio común extiende la democracia de género al conjunto de las organizaciones que integran la central sindical.

Las disparidades en la definición e implementación de la política de cuotas muestran que todavía no hay consenso en la comprensión de que la presencia marginal de las mujeres en el sindicalismo constituye un problema político de falta de democracia. La incorporación de las mujeres sigue siendo problemática. Ellas acceden a los organismos de decisión a costa de *forzar la puerta*, y tienen que pelear todo el tiempo para quedarse, ser aceptadas y ampliar su presencia. Sin contar que mu-

<sup>36</sup> Sería imposible que la CM no reprodujera en su interior las relaciones de poder de la CCSCS. La observación de las entrevistas va más en el sentido de cuánto, en el caso de las instancias de mujeres, es posible abstraer de esa dinámica para construir y fortalecer intereses comunes de las mujeres.

<sup>37</sup> El estatuto prevé, además, que por lo menos 15% de la delegación sea compuesto por delegados/as de menos de 35 años.

<sup>38</sup> Datos de la CUT-Brasil, extraídos de Medeiros (2008: 24).

chos *compañeros* encuentran maneras —a veces sutiles, indirectas, y otras veces más evidentes— de mostrarles que están desubicadas. Es difícil integrar plenamente a las mujeres al sindicalismo porque este está aún, en gran medida, incorporado al imaginario masculino como suyo.

Las resistencias a la política de cuotas y los mecanismos utilizados para no respetarla cuando existe son muestras de que las mujeres todavía no están totalmente reconocidas como sujetos políticos. «Es tomado como un tema de minorías», sentencia Graciela Retamoso, analizando la incorporación de las mujeres a la CCSCS, pero extendiendo su reflexión a todo el sindicalismo.<sup>39</sup>

Evaluando las resistencias a la política de cuotas, Mabel Gabarra, ex titular de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Argentina (2000-2003), observa que «esta concepción no es solo privativa de los varones; tampoco las sindicalistas en general consideran que sea

importante la participación en la dirección por el solo hecho que son mujeres y es de estricta justicia que estén allí».<sup>40</sup> Muchas mujeres sienten la necesidad de justificar que el criterio válido para integrar la dirigencia es la capacidad, por temor a ser descalificadas como *dirigentes de cuota*. También es común el argumento de que no sirve que entren mujeres sin conciencia de género porque no aportarían a los cambios necesarios.

En suma, el criterio de justicia sería aceptable siempre que fuera combinado con *capacidad* o con *conciencia de género*. Sin embargo, el criterio de justicia que subyace a la propuesta de cuota es suficiente en el sentido de que no es más aceptable que las mujeres estén excluidas de las decisiones de la sociedad y que sean consideradas minoría.

La democracia de género debe ser principio definidor de la existencia de las organizaciones sindicales. Todavía no lo es en su sentido más integral.

---

<sup>39</sup> Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (18/9/08).

<sup>40</sup> Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (6/11/08).

# 4.

## Ampliar la participación de las mujeres en la vida sindical cotidiana

Las experiencias relatadas demuestran que sin la cuota habría sido imposible reducir la exclusión de las sindicalistas de los niveles decisivos. Sin embargo, otras estrategias también son necesarias para impulsar y garantizar la participación de las mujeres en la vida sindical. Consideramos fundamental un abordaje que incluya estos dos aspectos:

- ▶ El trabajo reproductivo: una traba a la plena participación política de las mujeres.
- ▶ La tarea sindical de atraer a las trabajadoras hacia los sindicatos.

### El trabajo reproductivo: una traba a la plena participación política de las mujeres

Las responsabilidades familiares, asumidas predominantemente por las mujeres, representan una no solucionada traba a la partici-

pación política femenina. En una investigación en México sobre trayectorias de mujeres sindicalistas, muchas entrevistadas atribuyeron su falta de participación en años anteriores al hecho de tener hijos e hijas chicos, y parejas que estaban más fuera que en casa o que no apoyaban su participación; ahora, con hijos e hijas crecidos, tienen tiempo pero no se sienten con la capacitación necesaria para asumir ese tipo de responsabilidades (Hernández Hernández, 2006: 139). En un seminario sindical en Argentina, una dirigente reportaba trabas similares para las trabajadoras más jóvenes, y en el caso de las más viejas, tener a su cuidado sus padres y madres mayores.<sup>41</sup>

La creación de medidas internas en las organizaciones sindicales destinadas a favorecer la presencia de las mujeres es una antigua y frecuente reivindicación de las sindicalistas. Entre ellas, destacan la redefinición de horarios de actividades en función de las necesi-

<sup>41</sup> Seminario Nacional sobre Sindicalismo y Género, promovido por la Secretaría Subregional Cono Sur de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Buenos Aires, 2 a 4 de diciembre de 2008.

dades de las trabajadoras, y la organización de sistemas de cuidado de niños y niñas durante reuniones y eventos. Al asumir la SNMT-CUT, Rosane da Silva afirmó que «otro debate importante que queremos retomar es la necesidad de implementación de guarderías en todos los eventos de la CUT, no solamente en plenarias o congresos, sino en todas las actividades».<sup>42</sup>

Como bien sintetiza Denise Motta Dau, secretaria nacional de Organización e histórica militante de la política de género de la CUT-Brasil, se trata de «[...] favorecer las condiciones para el ejercicio del poder, lo que implica romper barreras objetivas como la adecuación de horarios, la organización de guarderías, las relaciones compartidas en el cuidado de los hijos e hijas, la inversión en la formación político-sindical, etcétera, como también barreras subjetivas, rompiendo, enfrentando y dándoles otro significado a resistencias y prejuicios».<sup>43</sup>

La reproducción social, tradicionalmente entendida como desvinculada de la producción para el mercado y considerada responsabilidad exclusiva de las mujeres, es analizada desde otra perspectiva por la teoría feminista. Hay una nueva realidad objetiva, que es la inserción de las mujeres en el mercado laboral y en la vida pública, y nuevas herramientas teóricas que permiten pensar de forma distinta el cuidado de los seres humanos, entendiéndolo como una dimensión intrínseca a la economía, la política y las opciones de desarrollo humano. La teoría feminista critica las escuelas de pensamiento económico que consideran los procesos de producción mercantiles autónomos e independientes de cualquier otro tipo de trabajo:

«[...] el sostenimiento de la vida humana es desplazado al ámbito doméstico entendiéndose como una responsabilidad privada femenina que no guarda relación con la economía. En

consecuencia, las personas deben resolver su subsistencia y calidad de vida en el ámbito privado, pero eso sí, siempre bajo las condiciones de trabajo que exija la organización de la empresa capitalista.

La economía feminista, por el contrario, centra su objetivo en la vida humana, el bienestar de las personas, en los estándares de vida, en definitiva, en la sostenibilidad de la vida humana en sus distintas dimensiones y subjetividades. [...] Centrar el objetivo en la vida humana significa dar visibilidad, valor y reconocimiento al trabajo de cuidado.; [...] Hacer explícito el trabajo familiar doméstico en los esquemas económicos como trabajo necesario, no es solo una cuestión de justicia, sino de sensatez y rigor si se pretende analizar e interpretar la realidad» (Carrasco, 2007: 95).

A este enfoque teórico se suman la necesidad de una nueva repartición de las responsabilidades en el ámbito de la familia (tareas domésticas y cuidados de la niñez y adultos/as mayores) y una nueva manera de encarar la ocupación por género de los espacios privados y públicos. Un cambio que interpela también a los y las protagonistas del movimiento sindical. Sin una profunda revisión de mentalidad y actitudes personales en cuanto a los roles de género tradicionales, la mayoría de las mujeres seguirá sin poder participar plenamente en la vida política en general, y seguirá prevaleciendo la dicotomía entre vida familiar y militancia, que actualmente es un tema crucial del cotidiano sindical.

La lucha por la garantía y ampliación de las políticas públicas suele ser una consigna del sindicalismo: la defensa del Estado como garante de los derechos sociales a salud, educación, vivienda, políticas de empleo, seguridad social, etcétera, en contraposición al achicamiento del Estado impuesto por el modelo neoliberal, de larga vigencia en el continente

42 Entrevista a: *Portal do Mundo do Trabalho*, CUT, 25/2/08. [www.cut.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2844&Itemid=152](http://www.cut.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=2844&Itemid=152) (fecha de consulta: 20/8/08).

43 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (28/11/08).

latinoamericano. Está presente como principio general en los programas sindicales de las organizaciones aquí consideradas y traducido en propuestas específicas.

Sin embargo, hay que profundizar el análisis de los efectos que la carencia de políticas públicas eficaces tiene en la vida de las trabajadoras y qué significa trazar políticas públicas con perspectiva de género. La lucha por la implementación de políticas públicas que incidan sobre la reproducción social debe ganar prioridad en la agenda sindical. Entre ellas, la cuestión pendiente de las guarderías y escuelas de tiempo completo. También es estratégico insistir en la reivindicación de licencia por paternidad (en su adopción, o en su ampliación donde exista), en ratificación y cumplimiento del Convenio 156 de la OIT —sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares—, y reforzar el combate a las reiteradas discriminaciones contra las mujeres en el trabajo en función de la maternidad.

Las sindicalistas que actúan con política de género lo señalan de forma permanente en sus discursos y propuestas. Más allá, las organizaciones consideradas participan en foros y otros espacios interinstitucionales de formulación o seguimiento de políticas públicas en los países o en ámbitos internacionales. Para mencionar algunos ejemplos, la CTA-Argentina integra la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, establecida en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social argentino; la CUT integra una comisión similar en el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil (que trata de forma articulada las discriminaciones de género y raza) y el consejo de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres del gobierno federal; la CSA aborda la perspectiva de género en todas las negociaciones de que participa, afirma Rafael Freire.<sup>44</sup>

El desafío es —una vez más— que el tema adquiera protagonismo dentro de la agenda sin-

dical y sea apropiado definitivamente por todo el sindicalismo.

## La tarea sindical de atraer a las trabajadoras hacia los sindicatos

Todavía hay una fuerte deficiencia de muchas organizaciones sindicales en cuanto a la creación de políticas de estímulo a la participación de las mujeres. Aun en organizaciones sindicales de carácter progresista suele encontrarse la postura paternalista y autoritaria de dirigentes que repiten que «el sindicato está abierto, pero las mujeres no vienen» o «hacemos de todo, pero ellas siempre *encuentran alguna excusa* para no venir», como hemos escuchado en distintos talleres y seminarios sobre sindicalismo y género. Si se rasca más a fondo, se encuentra que los sindicatos tienen poco conocimiento de las demandas y necesidades de las trabajadoras y suelen organizar actividades sin haberles preguntado por sus intereses y preocupaciones. Esperan que ellas vengan espontáneamente a una organización que, en suma, conoce poco a las mujeres que representa. Se reproduce el porfiado mecanismo de culpabilizar a las mujeres por su exclusión sin investigar más profundamente la cuestión.

Denise Motta Dau, de la CUT-Brasil, lo analiza así:

«Predominan aún diagnósticos basados en generalizaciones y la repetición de reivindicaciones, sobre todo en el campo de las políticas y los derechos sociales vinculados exclusivamente a la maternidad. Se conocen muy poco, por ejemplo, las especificidades de las estrategias empresariales actuales de explotación del trabajo femenino en las diversas ramas y sus repercusiones en la forma como las mujeres manejan su vida profesional (por ejemplo, el conocimiento detallado de las disparidades salariales entre hombres y mujeres), los impactos en los procesos salud-enfermedad relacionados con el trabajo, sus percepciones

44 Entrevista concedida para este trabajo (6/11/08).

sobre la representación sindical, etc. Todo esto termina por ser una traba al establecimiento de un diálogo más consistente con las mujeres, que las haga sentirse efectivamente representadas por los sindicatos». <sup>45</sup>

Es importante rescatar las resoluciones del congreso de fundación de la CSA al respecto. El programa de acción entonces aprobado destaca que «las trabajadoras requieren especial atención en la tarea organizativa», y que las secretarías de género o de la mujer son uno de los instrumentos para ello, pero no reemplazan la responsabilidad de toda la organización en la tarea de reconocer los intereses de las mujeres y buscar soluciones para las trabas a su participación:

«La organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas reales y cotidianos que les impiden o dificultan participar». <sup>46</sup>

En otro ángulo, es necesario mencionar la emergencia, en el discurso sindical, de una visión cuyos efectos pueden ser negativos. Deriva de una comprensión equivocada del concepto de género. Si por un lado resulta muy positivo que el concepto de género esté cada vez más presente en el sindicalismo, por otro una mala asimilación de su significado puede provocar consecuencias preocupantes. La visión a que nos referimos es expresada por sindicalistas de ambos sexos que, partiendo de lo que plantea el concepto de género —se refiere a las relaciones entre hombres y mujeres, que la situación de uno no se puede comprender sino en relación con el otro—, concluyen que pasan a ser innecesarias y quizás incorrectas las formas propias de organización de las mujeres y las actividades sindicales dirigidas exclusivamente a las trabajadoras. Aparece el afán de *corregir* las

comisiones de mujeres transformándolas en *comisiones de género*, y un *imperativo* de que las iniciativas sindicales sean exclusivamente dirigidas a ambos sexos.

El concepto de género ofrece una instigadora perspectiva de análisis y comprensión de la situación de mujeres y hombres en la sociedad al dejar al descubierto las relaciones de poder entre ellos. Es una herramienta analítica. No elimina las desigualdades de género ni tampoco las estrategias para superarlas. Los espacios de organización de las mujeres en el sindicalismo (o en cualquier otro ámbito) serán superfluos cuando se alcance la igualdad entre hombres y mujeres en la interna de ese movimiento, lo que está lejos de la realidad, incluso en las organizaciones con políticas de género más consolidadas. Mientras tanto, la organización de las mujeres es un instrumento legítimo e importante de empoderamiento de las trabajadoras. Funciona a la vez como fuente de reflexiones y propuestas que aportan a la política de género.

Crear una instancia *de género* en el entendimiento de que el tema *género* convoca a hombres y mujeres es correcto y ojalá sea una tendencia en aumento. Sin embargo, es equivocado verlo como en contraposición a la organización de las mujeres, como la expresión de una postura avanzada contra lo que sería una práctica ya superada. Ambas pueden convivir en una organización. Además, una instancia compuesta por ambos sexos debe establecerse con el cuidado de que no se transforme en un lugar más de dominio masculino sobre las mujeres. La reproducción de relaciones desiguales de poder en ese espacio sería un enorme retroceso.

Es parte de la política de género fortalecer a las trabajadoras como sujetos —a través de iniciativas dirigidas hacia ellas—, como también trabajar con los hombres para superar las condicionantes de género que inciden sobre

<sup>45</sup> Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (28/11/08).

<sup>46</sup> Programa de Acción de la CSA. [http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/Programa\\_Acao\\_CSA.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/Programa_Acao_CSA.pdf) (fecha de consulta: 11/10/08). [El destaque es nuestro.]

su socialización. Todo ello puede y debe ser hecho a través de distintas estrategias y con el apoyo de diferentes metodologías, tanto en iniciativas para ambos sexos como para cada uno por separado.

La realización de actividades dirigidas exclusivamente a las mujeres es estratégica para conocer la situación de las trabajadoras, identificar sus expectativas y definir una actuación que responda efectivamente a sus necesidades e intereses. Apunta a ampliar y consolidar la participación sindical femenina. Muchas mujeres no se acercan a los sindicatos si no ven en ellos un espacio de confianza dado por la presencia de otras mujeres. El sindicalismo ofrece un ambiente muchas veces hostil a las trabajadoras. Siguen vigentes mecanismos de descalificación de las mujeres y de despolitización de sus planteos. Alejandra Angriman, de la CTA-Argentina, relata: «Cuando una compañera levanta un tema, viene una reacción como ‘ahí están otra vez las compañeras’...», y agrega que «no es valorada la palabra de las compañeras», con referencia al Comité Ejecu-

tivo Nacional de la CTA.<sup>47</sup> En la campaña por la cuota en la CUT-Brasil, las que éramos de la CNMT escuchábamos descalificaciones como «ustedes piensan solamente en el poder por el poder» o «lo que están haciendo es *marketing*, sin contenido», entre otras. El «rendir examen cada día», como expresó Elizabeth Bruzzone,<sup>48</sup> que fue representante del PIT-CNT de Uruguay en la CM-CCSCS, cuesta mucha energía a las mujeres. Varias de las entrevistadas para este trabajo denunciaron los *olvidos* de hacer llegar a las dirigentes convocatorias de reuniones y otros foros de deliberación.

Cambiar ese tipo de prácticas y actitudes así como desarrollar una política de sindicalización, organización y fortalecimiento de la participación sindical de las mujeres trabajadoras es parte de la política de género.

La utilización del concepto de género en el sindicalismo no puede tener como resultado invisibilizar y anular a las mujeres, es decir, retroceder a una situación a cuya superación el concepto ha aportado.

---

47 Entrevista concedida para este trabajo (17/10/08).

48 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (13/10/08).

# 5.

## La perspectiva de género como eje de la política sindical

En la CUT-Brasil, la creación de una comisión y no una secretaría de mujeres en el año 86 fue el resultado del análisis hecho por las sindicalistas de que aquel formato permitiría llegar más fácilmente con las propuestas de las mujeres a las secretarías existentes, responsables de las distintas áreas de acción sindical. El punto de partida era la comprensión de que tratar los problemas de las trabajadoras era responsabilidad no solamente de las mujeres sino de toda la central, y que todas las secretarías deberían incorporar medidas hacia las trabajadoras. Esta meta se mantuvo a lo largo de la trayectoria de la CNMT-CUT, aquí expresada por Luci Paulino de Aguiar, su coordinadora en el período 1994-1997:

«[...] teníamos dos frentes principales de actuación, considerando que fue el período de la primera dirigencia de la Central elegida a partir de la recién aprobada política de cuotas: 1) enfrentar la barrera de la legitimidad, mostrando a nuestros compañeros y compañeras

que éramos dirigentes de hecho y derecho, elegidas como ellos y con las mismas responsabilidades y representatividad; 2) transversalizar y afirmar la política de género, insertándola en todas las áreas de la central, lo que era nuestro mayor desafío» (Bezerra de Lima et. al., 2006: 51).

Años más tarde, también las sindicalistas de la CTA-Argentina tuvieron la preocupación de no quedar atrapadas en un espacio aislado de mujeres sino extender el enfoque de género a todas las áreas. Según Alejandra Angriman, al crearse la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades las dirigentes empezaron a buscar articularse con otras secretarías.<sup>49</sup>

Los ejemplos muestran que la idea de la *transversalidad de género* no es nueva entre las sindicalistas que se ocupan de la política de género, aunque inicialmente no fuese un concepto formulado de manera sistemática. Pero era una meta.

---

49 Entrevista concedida para este trabajo (17/10/08).

La elaboración teórica en torno a la incorporación de la perspectiva de género a las políticas se ha desarrollado bastante en las últimas décadas. Se destaca la emergencia del concepto de *gender mainstreaming*, transformado en español y portugués en *transversalidad de género* (*transversalidade de gênero* en portugués). Según Rigat-Pflaum (2008), la traducción lleva a un sentido doble del concepto, ya que la expresión *transversalidad de género* en esos dos idiomas es entendida más bien como la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal a las políticas de una organización (como las políticas públicas, por ejemplo), es decir, considerada en cada una de sus áreas de intervención.

Si bien es una concepción correcta, el concepto de *gender mainstreaming* va más allá, al ser una estrategia de incorporación de la perspectiva de género desde la definición misma de la política institucional por sus órganos máximos de deliberación, tan integrada a ella como la consideración, por ejemplo, de los costos (Stiegler, 2003). Supone ser asumida desde los niveles más altos de decisión y cruzar todos los momentos del proceso de elaboración e implementación de la política institucional. No es algo que se agrega o que se adopta parcialmente en cada área, sino un elemento constitutivo, inseparable de las decisiones institucionales.

*Gender mainstreaming* es una línea política e institucional adoptada por la Unión Europea, asumida consecuentemente por los gobiernos de los países del bloque y por las organizaciones e instituciones europeas, incluso las sindicales.

Nos interesa resaltar que conceptualmente la propuesta de *gender mainstreaming* implica un cambio de raciocinio de quienes formulan las políticas, ya que supone incorporar el concepto de género como uno de los elementos teóricos claves de la construcción de las políticas, y la perspectiva de género como variable necesaria de los análisis hechos sobre la dinámica de las relaciones y los procesos sociales, económicos, políticos, institucionales, et-  
cétera, que influyen en la toma de decisiones.

Por ejemplo, implicaría que las asesorías sindicales y los comités ejecutivos considerasen desde el inicio del análisis de las coyunturas económicas los impactos diferenciados sobre hombres y mujeres, y los tomaran en cuenta al construir las propuestas de acción sindical.

El debate de la *transversalidad de género* se ha extendido y la expresión ya es usual en el vocabulario utilizado en ámbitos gubernamentales vinculados a las políticas de género. En varios países de América Latina las oficinas gubernamentales de género o de la mujer buscan promover la incorporación de la perspectiva de género a otras áreas de la política pública.

En las organizaciones sindicales consideradas en este trabajo *transversalidad de género* es un término que se hace lentamente familiar, como se verá a continuación. Específicamente el concepto de *gender mainstreaming* fue discutido en la CCSCS y la CUT-Brasil, en talleres apoyados por la FES.

No es el caso entrar acá en la discusión de los aciertos y errores en la comprensión y aplicación de esa estrategia, objeto de vasta bibliografía y bien reseñada en el citado artículo de Rigat-Pflaum. Pero debemos mencionar lo que consideramos un equívoco: la interpretación de que la estrategia de *gender mainstreaming*, al suponer que la perspectiva de género está asumida por el conjunto de una institución, hace innecesarias las instancias de mujeres o de formulación de políticas de género (comités, comisiones, secretarías, según cómo sean nombradas), ya que se trata ahora de una responsabilidad colectiva. Hay relatos de instituciones que las eliminaron y tuvieron como resultado no un avance sino un debilitamiento de las políticas de género. Parece no haberse considerado que entre adoptar la estrategia, implementarla y cambiar las mentalidades para que asuman ese enfoque hay un largo y muchas veces tortuoso camino que requiere el empuje de las instancias específicas.

Retomando nuestro objeto de análisis, la pregunta que hacemos es si la perspectiva de género se ha transformado en eje transversal

de la política de las organizaciones sindicales consideradas, es decir, si orienta la definición e implementación de la política sindical. Se la puede hacer de otra manera más sencilla (¿y directa?): en suma, ¿género sigue siendo un tema de mujeres?

La CSA es sin duda la organización que incorpora *género* de manera más integrada a sus formulaciones. El programa de la nueva confederación continental, aprobado en su congreso de fundación, menciona la igualdad entre hombres y mujeres ya en la definición misma de sus principios. Y afirma que «la igualdad y equidad de género constituyen un eje transversal de todas las políticas de la CSA». A lo largo del documento, las desigualdades de género son denunciadas en el análisis de la coyuntura económica y política; se afirma que el desarrollo económico y ambiental sostenibles deben incluir la perspectiva de género; hay referencia a las trabajadoras en el capítulo sobre organización sindical, con el compromiso de adoptar acciones afirmativas para impulsar su participación; se mencionan los derechos reproductivos de hombres y mujeres en el capítulo de salud laboral.<sup>50</sup>

El secretario general, Víctor Báez, no vacila al afirmar que si bien el tema no está totalmente transversalizado, no aparece de forma aislada: «Cuidamos mucho de esto. Nos oponemos a que la política de género sea tratada solamente como política de mujeres. Intentamos que sea tratado como un tema de la organización».<sup>51</sup>

El programa de la CSA trajo la grata sorpresa de mantener un lenguaje inclusivo de las mujeres, que expresa una decisión consciente, coherente con sus definiciones políticas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. El reconocimiento del sexismo en el lenguaje —y el esfuerzo de cambiarlo— sigue encontrando muchas resistencias en varios sectores, incluso en el sindical. La CSA asu-

mió el cambio de lenguaje desde su nombre, que en su forma completa es Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. La CUT-Brasil, la CTA-Argentina y la UNT-México se mantienen como *de trabajadores*, entendido como plural *neutral* que abarca tanto el masculino como el femenino. Es probable que no haya sido sin polémica la decisión de la CSA.

El lenguaje no es una estructura meramente técnica y gramatical, sino una construcción social que expresa las relaciones de poder dominantes en la sociedad.

«Cuando aprendemos una lengua esta no solo nos permite comunicarnos sino que adquirimos un conjunto de conocimientos, valores, prejuicios, estereotipos, ideología... que nos sirven para organizar e interpretar nuestra experiencia, para construirnos como personas. Es decir que constituye un producto social que acumula y expresa la experiencia de una sociedad concreta actuando asimismo sobre la forma en que se percibe esa realidad. Además la lengua no solo refleja sino que a su vez transmite y al transmitir refuerza los estereotipos marcados socialmente. En consecuencia las relaciones asimétricas, jerárquicas que se dan entre los sexos en nuestra sociedad se muestran en la lengua y la lengua contribuye a que estas relaciones se mantengan o transformen» (Suárez, s.f., p. 12).

El masculino como expresión del colectivo humano en el lenguaje invisibiliza y excluye a las mujeres: lo que no se nombra no existe. Cambiar el lenguaje, que es «un cuerpo vivo, en evolución constante» (id., p. 14) para incluir a las mujeres es una de las dimensiones del proceso de transformación de las relaciones de género.

En los documentos de las demás organizaciones acá consideradas ese esfuerzo está presente pero con intensidad variable. No se verifica la sistematicidad encontrada en la CSA.

<sup>50</sup> Programa de Acción de la CSA. [http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/Programa\\_Acao\\_CSA.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/Programa_Acao_CSA.pdf) (fecha de consulta: 11/10/08).

<sup>51</sup> Entrevista concedida para este trabajo (18/11/08).

La CSA es una central de existencia muy reciente y habrá que acompañar su proceso de consolidación para ver cómo se procesará la implementación del programa. Lamentablemente, no nos fue posible acceder a las formulaciones del Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA-CSA) para observar cómo se traduce la *transversalidad de género* en el plan de trabajo de esa instancia.

La UNT-México, en el X Congreso Nacional Ordinario (2007), presentó un documento de balance de sus 10 años de existencia sistematizado en seis temas, uno de ellos *equidad y género*. El documento reconoce los problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras en función del panorama económico y social, y la necesidad de actuar sobre ellos; se recogen los temas de género en que actuó la central en conjunto con otras organizaciones sociales. Destaca la advertencia de que los temas de género «no solo deben ser preocupación de las mujeres, sino de las y los trabajadores en su conjunto».

Entre los ejes que deberían orientar la construcción de un «polo democrático plural e incluyente», la equidad de género es nombrada como principio y la integración de la transversalidad de género «en todos los aspectos de la vida social» como base para el combate a las discriminaciones. También se defiende la promoción en la interna de la UNT de «una política sindical que incluya la transversalidad sobre equidad de género, como una estrategia para el fortalecimiento de la democracia sindical, el avance de los derechos de las mujeres y la equidad laboral entre los y las trabajadoras». <sup>52</sup>

El XI Congreso (octubre de 2008) asumió una resolución por la cual la UNT y los sindicatos

afiliados «reconocen la transversalidad de género como uno de los principios básicos para la democratización interna y externa, tanto en el ámbito sindical como en la sociedad civil», y aprobó un plan de trabajo para avanzar en la comprensión e implementación de esta perspectiva en la central y sus sindicatos. <sup>53</sup> Las deliberaciones del congreso son el resultado más contundente de un programa desarrollado durante el año 2008 por la Vicepresidencia de Género, con la asesoría de la FES, cuyo objetivo fue «impulsar una política sindical con transversalidad de género, que fomente la democracia sindical». <sup>54</sup>

Habrà que verificar si la decisión del XI Congreso será efectivamente llevada a la práctica como compromiso de la central y sus sindicatos, y no solamente de las sindicalistas.

En la CTA-Argentina la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades tiene como uno de sus objetivos fundamentales, como se menciona en el capítulo 1 de este texto, «el fomento y desarrollo de la perspectiva de género en las políticas de la (central)». <sup>55</sup>

Alejandra Angriman, actual secretaria, afirma que género «todavía es un tema de las mujeres». Estela Díaz, ex secretaria, va más allá: «En la práctica sigue siendo un asunto de mujeres, y de unas pocas mujeres», ya que hay dirigentes que no se involucran en el área de género porque «piensan que su participación viene por su capacidad, esta cosa meritatoria, de la meritocracia, accedemos por el mérito y no por las comisiones de género. Les cuesta el reconocimiento de lo que significa la lucha». <sup>56</sup>

Entre los esfuerzos para introducir la perspectiva de género a las demás políticas de la central, Angriman cita la Mesa Nacional de Salud,

52 X Congreso Nacional Ordinario. Balance de la UNT a 10 años.

<http://www.unt.org.mx/docs/balance10aniversario.pdf> (fecha de consulta: 10/12/08).

53 El documento con la referida resolución nos fue facilitado por la FES-México.

54 Unión Nacional de Trabajadores - FES: *Programa de transversalidad de género 2008*. D.F., México, s.f.

55 Documento *Todas nosotras*, [www.cta.org.ar/base/rubrique15.html](http://www.cta.org.ar/base/rubrique15.html) (fecha de consulta: 6/10/08).

56 Alejandra Angriman, entrevista concedida para este trabajo (17/10/08); Estela Díaz, entrevista concedida para este trabajo (13/11/08).

instancia que reúne representantes de las provincias y los sindicatos para pensar la política de salud desde los intereses de los trabajadores y trabajadoras, donde las sindicalistas buscan incluir los temas de la agenda de las mujeres en salud.

Otro esfuerzo es introducir los temas de género en el análisis y las propuestas de la campaña «El hambre es un crimen», que la CTA desarrolla junto con otras organizaciones de la sociedad civil. Se trata de hacer ver a la dirigencia y militancia, pero también a las asesorías de la central que producen las investigaciones sobre la pobreza en Argentina —que fundamentan la campaña—, que detrás de un niño o niña con hambre hay una madre pobre, que por lo tanto es imposible analizar la pobreza infantil sin considerar la situación laboral y social de las mujeres, y que hay que empezar por la utilización de datos desagregados por sexo. Las dos entrevistadas fueron unánimes en enfatizar ese esfuerzo.

La Declaración del VIII Congreso Nacional de Delegados de la CTA, realizado en diciembre de 2007, es una declaración política sobre la coyuntura del país y el posicionamiento de la central ante ese panorama; no hace referencia a las mujeres trabajadoras en particular ni a la perspectiva de género como eje de la política sindical.<sup>57</sup>

En la CCSCS, «transversalizar la perspectiva de género en todos los espacios de la CCSCS y en sus políticas» es una de las prioridades actuales de la Comisión de Mujeres, según su coordinadora, Cássia Bufelli.<sup>58</sup>

La Declaración Sociolaboral del Mercosur<sup>59</sup> (1998), propuesta por la CCSCS —en la cual los

estados partes reafirman su compromiso con el esfuerzo de armonizar progreso económico y bienestar social—, incorpora el principio de no discriminación (por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar). Los estados se comprometen a «realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que refiere a los grupos en situación desventajosa en el mercado de trabajo». En el artículo 3 se comprometen a «garantizar, mediante legislación y prácticas laborales, la igualdad de tratamiento y oportunidad entre mujeres y hombres».<sup>60</sup>

Estela Díaz, ex coordinadora de la CM-CCSCS (2005-2006), refiriéndose al período en que participó en la CM, evalúa que había en la Coordinadora «una aceptación formal de la inclusión de la perspectiva de género», sin embargo, en la práctica el análisis de género dependía de la presencia de las sindicalistas en los eventos o reuniones: «Si no hay compañeras presentes en las reuniones o en la organización de algún evento, la cuestión de género es rápidamente olvidada o reducida a la mínima expresión posible, pasando a formar parte de la agenda de temas poco prioritarios u olvidados».<sup>61</sup>

El ex responsable de la Secretaría Técnica de la Coordinadora Javier Silva reconoce los avances logrados, como incorporar una mirada de género a los documentos de la CCSCS, a propuestas hechas a los gobiernos, a las definiciones de algunos sectores organizados por ramas, como también la participación de la CM en reuniones con los gobiernos. Sin embargo, considera que «el tema nunca fue internalizado como un enorme problema político de dé-

57 <http://www.agenciacta.org.ar/article6926.html> (fecha de consulta: 8/10/08).

58 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (19/6/08).

59 Declaración Sociolaboral del Mercosur - SGT n.º 10: «Asuntos laborales, empleo y seguridad social». Brasilia, 10 de diciembre de 1998. [www.ccscs.org](http://www.ccscs.org) (fecha de consulta: 5/9/08).

60 Según Fernando Berasain, actualmente la CCSCS analiza la modificación de la Declaración Sociolaboral en su carácter jurídico, su contenido y los mecanismos de seguimiento de su cumplimiento. Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (5/11/08).

61 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (2/9/08).

ficit democrático a resolver». Coincide en que los avances fueron más fruto de compromisos individuales que de la CCSCS en su conjunto: «El impulso de la perspectiva de género, ya sea a nivel de medidas de discriminación positiva o bien de políticas de transversalidad estaban solo (sacando a las compañeras de la CM) en cabezas individuales (dirigentes de la Plenaria) que impulsaban a la CM, conseguían proyectos y mantenían los compromisos hasta el límite del posible».<sup>62</sup>

A partir de fines de 2007 la CM-CCSCS ha retomado su funcionamiento y la construcción de la política de género en la Coordinadora. Un proceso para acompañar en su desarrollo y sus desafíos.

En la CUT-Brasil, como se mencionó, la meta de la transversalidad de género estuvo presente desde el comienzo de la construcción de la política de género. Las sindicalistas han buscado introducir la perspectiva de género en los planes de trabajo elaborados regularmente por el Comité Ejecutivo Nacional, en organismos de la CUT como el Departamento de Estudios Socioeconómicos y Políticos (DESEP), el Instituto Nacional de Salud del Trabajador (INST), el Observatorio Social, en las resoluciones congresuales y en las campañas de lucha definidas por la central.

Sin embargo, el esfuerzo no puede dejar de ser permanentemente renovado. Entre las líneas de acción actuales de la SNMT-CUT está la «transversalidad de género en todas las políticas de la central», afirma su titular, Rosane da Silva. La sindicalista menciona la campaña nacional por la reducción de la jornada laboral sin reducción de salarios, iniciada en enero de 2008 por la CUT y demás centrales sindicales brasileñas, en la cual las mujeres introdujeron

el debate sobre los efectos diferenciados de las jornadas laborales extensas sobre hombres y mujeres y los beneficios de su reducción para ambos.<sup>63</sup>

Otro ejemplo es la inclusión del eje de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que ejercen la misma función en la agenda de la CUT para la V Marcha Nacional de la Clase Trabajadora, manifestación anual que reúne a las centrales sindicales brasileñas en Brasilia en torno a temas estratégicos para negociación con el poder público y el empresariado, realizada en diciembre de 2008.<sup>64</sup>

El compromiso de los dirigentes con la política de género sigue siendo un desafío.

La secretaria nacional de Organización de la CUT-Brasil, Denise Motta Dau, identifica «perfiles diferenciados» entre los dirigentes de la central: «algunos no se oponen a nada públicamente, pero tampoco asumen la política de género como parte importante de la estrategia sindical; otros, pocos, opinan y se involucran de hecho, participan de plenarias específicas sobre el tema, ayudan a pensar y a sugerir actividades, producir materiales, etc.». Finalmente, expresa cómo género no es aún aceptado plenamente como asunto de ambos sexos: «aunque nos esforcemos para romper resistencias y para que la política de género sea efectivamente una cuestión de hombres y mujeres, ocurre algunas veces que los compañeros que se disponen a asumir y opinar sobre el asunto terminan por ser vistos como raros, bajo la alegación de que están interviniendo en temas que 'no les corresponden'».<sup>65</sup>

Estela Díaz relata que durante su gestión en la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Argentina «hubo una evolución

62 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (17/11/08).

63 Entrevista a: *Portal do Mundo do Trabalho*, CUT, 25/2/08.

[www.cut.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2844&Itemid=152](http://www.cut.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=2844&Itemid=152) (fecha de consulta: 20/8/08). El mismo debate fue muy bien desarrollado por la Confederación Nacional de Trabajadores en el Ramo Financiero (CONTRAF-CUT). Ver [http://www.cut.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=9778&Itemid=170](http://www.cut.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=9778&Itemid=170)

64 Entrevista a la CUT-Ceará, <http://www.cutceara.org.br/noticias.asp?id=5002> (fecha de consulta: 18/12/08).

65 Entrevista concedida para este trabajo por correo electrónico (28/11/08).

importante [...]. No era yo la única que hablaba, acompañaban la discusión, opinaban, noté como una evolución, no sé si porque era políticamente correcto, pero empezaba a sentir que se incorporaba de manera más fácil».<sup>66</sup>

### ¿A qué conclusiones llegar en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género como eje de las organizaciones consideradas?

a) Queda evidenciado que la *transversalidad de género* está presente tanto en el discurso como en documentos sindicales. Aparece en programas, resoluciones de congresos, campañas de lucha. Fue expresada por las y los entrevistados como un objetivo a alcanzar. En ese sentido, es correcto concluir que hay en general una percepción de que es importante y estratégico que las organizaciones asimilen *género* como un eje de su política.

b) Sin embargo, se mantiene la duda de cuánto se ha entendido sobre qué significa *transversalidad de género*. Es decir, más allá de su adopción en el discurso, en las resoluciones, en algunas prácticas, ¿cuál es la incorporación efectiva de esa perspectiva como eje de la construcción e implementación de la política sindical? ¿En qué medida los colectivos de dirigentes tienen presente el análisis de género cuando definen las líneas de actuación sindical de sus organizaciones?

Las entrevistas apuntaron una distancia entre esos dos ámbitos.

c) Construir la política sindical desde la perspectiva de género en el sindicalismo es aún predominantemente un compromiso de las mujeres que están involucradas con la política de género; las que integran los comités directivos de las organizaciones inciden en ese espacio para que se adop-

ten resoluciones con enfoque de género. Las propuestas nacen mayormente de las instancias de mujeres o de género.

d) Las propuestas presentadas por las sindicalistas son muchas veces aprobadas por el conjunto, pero no necesariamente como resultado de un convencimiento colectivo al respecto sino también porque se hace cada vez más difícil oponerse a propuestas que apuntan a la igualdad de género. Aprobarlas no significa automáticamente entenderlas, aceptarlas o comprometerse con su realización (el sindicalismo está lleno de resoluciones no cumplidas). El efecto es un discurso y unas resoluciones que toman en cuenta la perspectiva de género, pero una práctica que solo lentamente y en casos específicos encuentra correspondencia con lo que está escrito o dicho.

e) Es innecesario aclarar que la existencia de resoluciones con enfoque de género es fundamental. En primer término, son la demostración de que la organización ha tomado una posición política al respecto. Segundo, asumir una deliberación política implica compromiso y rendición de cuentas; si bien es cierto que hay muchas resoluciones no cumplidas, deliberar y no cumplir es una actitud que descalifica a la organización. Tercero, llegar a una resolución congresual o del comité directivo es el resultado de un proceso interno de debate y negociaciones, que pudo haber tenido mayor o menor intensidad pero indudablemente tuvo lugar, lo que quiere decir que el tema entró en la dinámica política.

f) Sin embargo, si este es un paso estratégico imprescindible, no es todo el camino. La otra faz es la implementación de las resoluciones tomadas y los cambios en la práctica de las organizaciones. Es la decisión de los comités directivos de invertir en la transformación de la forma de pensar y hacer la política sindical, para que esté

<sup>66</sup> Entrevista concedida para este trabajo (13/11/08).

transversalizada por la perspectiva que ofrece el concepto de género. Ese paso está más lejos y viene siendo dado de forma muy desigual por las organizaciones.

- g) Se observa con optimismo que hay dirigentes del sexo masculino comprometidos con la política de género. Han decidido apropiarse del tema y tratarlo como política sindical. Entre ellos y las sindicalistas que se ocupan del área *género* hay diálogo y alianzas, y las divergencias son encaradas como parte de cualquier proceso de construcción y negociación política. Pero conforman un grupo todavía muy minoritario tanto en términos generales como dentro de cada organización.
- h) Los organismos de cooperación y el sindicalismo internacional han impulsado a lo largo de los años en el sindicalismo latinoamericano tanto el conocimiento del concepto de transversalidad de género como la ampliación de la presencia femenina en la vida sindical. Por un lado, no faltaron las críticas de sindicalistas a una supuesta *imposición* desde fuera de temas que serían *ajenos* a nuestra realidad; por otro, el empuje externo fue y sigue siendo un elemento estratégico para hacer avanzar en el continente la adopción de una política sindical de género.
- i) Asumir la perspectiva (o análisis, enfoque) de género como uno de los ejes de la política sindical —es decir, asumir la transversalidad de género— está mayormente ligado a la comprensión de que *género* debe ser incorporado a cada una de las áreas de la política sindical. A partir de esta interpretación se hacen visibles los pasos dados y

los avances hasta ahora logrados por las organizaciones consideradas.

- j) Recapitulemos el sentido específico del concepto de *gender mainstreaming*. Significa que la perspectiva de género esté presente en los ámbitos de toma de decisiones de una organización desde el momento en que estos empiecen a construir la política institucional, como un eje insoslayable de ese proceso. Y que, a partir de ahí, tal orientación atraviese todo el circuito de elaboración, implementación y evaluación de la política institucional en sus distintas especificidades. Ello requiere:
  - que este significado esté entendido y asumido como tal por todo el colectivo dirigente, o al menos por una mayoría que defina el camino a seguir;
  - que haya una estrategia para hacer llegar esa orientación a todas y todos los que estén involucrados en la realización de las políticas de la organización;
  - que se definan recursos para garantizar la concreción de lo decidido y se acompañe el proceso para evitar su dispersión;
  - sobre todo, que sea un compromiso político general —no solo de las mujeres— y real —no solo discursivo sino traducido en la práctica.

Se trata de una construcción política que se desarrolla inserta en una dinámica de correlación de fuerzas dentro de las organizaciones, en el caso, las sindicales.

En esta acepción más integral faltan todavía muchos pasos para lograr la transversalidad de género.

# 6.

## Género en la formación sindical

Área estratégica para el sindicalismo, la formación sindical lo es también cuando se trata de las relaciones de género. Para que el sindicalismo se constituya efectivamente como un espacio de equidad entre hombres y mujeres es necesario que se formen las y los sindicalistas con una nueva conciencia:

- ▶ superar prejuicios y prácticas discriminatorias derivados de la socialización de género que recibimos hombres y mujeres, reproducidos por distintos mecanismos ideológicos e institucionales;
- ▶ aprender a descubrir la realidad y las relaciones sociales desde la perspectiva de género para *desnaturalizar* las desigualdades;
- ▶ incidir para cambiar las pautas culturales que mantienen las inequidades;
- ▶ adquirir herramientas teóricas y metodológicas para analizar el mundo del trabajo, reconocer las diferencias de género y formular las políticas sindicales tomando en cuenta esa perspectiva.

Obviamente, el sindicalismo no es el único agente que actúa sobre la formación de conciencia de sus integrantes. Pero no puede obviar incidir en su propia dinámica interna y en

el contenido de las propuestas que formula para la sociedad. Para ello la política de formación sindical debe integrar el eje de género.

Vale aclarar qué entendemos por incorporar género como eje de la formación sindical. Se trata de que la política de formación integre dos líneas.

La primera se refiere a adoptar el análisis de género en el tratamiento de los temas que suelen formar parte del programa de formación (globalización, mercado laboral, reestructuración productiva, políticas de empleo, coyuntura económica, integración regional, negociación colectiva, etcétera). Quiere decir que todos los temas de la agenda de formación serán analizados también desde la perspectiva de género. Ello significa considerar cómo se insertan los hombres y las mujeres, a partir de su situación de género, en cada uno de los procesos económicos y políticos que son objeto de análisis; cuáles son los impactos de las coyunturas económicas y políticas sobre uno y otro sexo; identificar las reivindicaciones de las mujeres y de género en los procesos de negociación colectiva; trabajar con datos desagregados por sexo e indicadores de género, etcétera.

La segunda se refiere a introducir la teoría de género como tema específico de formación para hombres y mujeres. Incluye aspectos como: concepto de género y sistema de género, mecanismos de reproducción de las relaciones de género, división sexual del trabajo, género y mercado laboral, feminismo, género y sindicalismo, estrategias de construcción de la política sindical de género, etcétera.

Los aspectos que consideramos en el análisis son:

- ▶ ¿La política de formación sindical incorpora la perspectiva de género como uno de sus ejes?
- ▶ ¿Las organizaciones invierten en la formación sindical para las mujeres?
- ▶ ¿Cuál es la respuesta de los hombres a la formación sindical con perspectiva de género?

### ¿La política de formación sindical incorpora la perspectiva de género como uno de sus ejes?

No hemos encontrado elementos suficientes para contestar de forma satisfactoria la pregunta.

La experiencia de la CUT-Brasil parece ser la más desarrollada en ese ámbito; sin duda es la más documentada. Desde sus inicios la CNMT-CUT invirtió en la formación. Empezó por desarrollar, en los años 1989 y 1990, un programa de talleres aplicado en cinco regiones distintas del país.<sup>67</sup>

Para iniciar el proceso de *transversalización* de la perspectiva de género la CNMT-CUT ha priorizado la Secretaría Nacional de Formación. Como resultado, esta instaló un programa propio sobre relaciones de género, transformado en 1995 en Núcleo Temático Nacional

de Género, integrado a la Política Nacional de Formación de la CUT:

«El objetivo del Núcleo Temático Nacional de Género era profundizar la reflexión sobre el tema y fundamentalmente subsidiar la red nacional de formación de la CUT (las Escuelas Sindicales y las secretarías de Formación de las instancias horizontales y verticales y de los sindicatos) con esas reflexiones y la producción de recursos bibliográficos y pedagógicos. El plan de trabajo elaborado por el Núcleo tuvo como ejes prioritarios la 'reestructuración productiva' y la 'formación profesional', temas previstos por la CNMT en su plan de trabajo» (Bezerra de Lima, 2006: 57).

En la CSA, el programa aprobado en su congreso de fundación contiene un apartado intitulado «El papel de la formación sindical». Contrariando la tónica de las resoluciones congresuales ya mencionadas en otros capítulos de este trabajo, en el apartado no hay referencia a la igualdad de género como principio o eje orientador de la política de formación a ser adoptada. Habrá que esperar para ver cómo la concreción de la política de formación va a preservar la coherencia con la definición programática de que género es eje transversal de todas las políticas de la CSA.

### ¿Se invierte en la formación sindical para las mujeres?

«Formación sindical dirigida a las mujeres» es uno de los cometidos de la actual gestión de la SNMT-CUT, con el propósito de aumentar la disposición de las mujeres a asumir responsabilidades de dirigencia. Es lo que afirma Rosane da Silva, de la CUT-Brasil.<sup>68</sup> En un espacio hegemonizado por hombres este es todavía un desafío para muchas militantes. Alejandra Angriman, de la CTA-Argentina, destaca la demanda de las sindicalistas de cursos de oratoria, fruto de su inseguridad ante las diferencias entre su discurso y el de sus compañeros: «Las compañeras

<sup>67</sup> Para ello tuvo el apoyo financiero de la CIOSL (la CUT no estaba aún afiliada a esta confederación, lo que ocurrió recién en 1992).

<sup>68</sup> Entrevista a: *Portal do Mundo do Trabalho*, CUT, 25/2/08

[www.cut.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2844&Itemid=152](http://www.cut.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=2844&Itemid=152) (fecha de consulta: 20/8/08).

piensan que nunca van a llegar porque no tienen esa voz. Una cosa muy estudiada, del discurso no como contenido sino la palabra imponente, bien dicha». <sup>69</sup> Una traba que proviene de las dificultades aún existentes para que las mujeres se incorporen a los sindicatos sin que se sientan presionadas a copiar a sus pares masculinos como forma de legitimación.

Las dirigentes señalan que las trabajadoras también reivindican formación sobre los llamados *temas generales* del sindicalismo para ampliar su potencial de incidencia en ellos. Para atenderlas, las organizaciones necesitan garantizar el acceso de las mujeres a todo el programa de formación, y no solamente a las actividades sobre *relaciones de género*.

Invertir en la participación de las mujeres requiere la adopción de medidas de acción afirmativa. Entre ellas, la obligatoriedad de un cupo mínimo de participación femenina en todas las actividades formativas, como ya ha sido definido por algunas organizaciones; y la facilitación de condiciones para la presencia de las madres, como la instalación de esquemas de cuidado de los niños y niñas durante los cursos, talleres, etcétera.

## ¿Cuál es la respuesta de los hombres a la formación sindical con perspectiva de género?

De manera general son pocos los militantes y dirigentes del sexo masculino que se disponen a participar en iniciativas de formación sobre género (sean actividades de larga o de corta duración). En los talleres para público mixto la respuesta masculina es más bien simbólica. La práctica de muchos dirigentes de comparecer a la apertura de los eventos y luego retirarse para otros compromisos es casi una caricatura.

La CTA-Argentina desarrolló en 2008 un ciclo de seminarios sobre sindicalismo y género para ambos sexos, que si bien no tuvo gran participación masculina en términos numéricos, introdujo esa modalidad de talleres mixtos que se podrá desarrollar más ampliamente en el futuro.

En la CCSCS se hizo un taller sobre transversalidad de género para la Comisión de Mujeres y los integrantes de la Plenaria.

En el caso de la participación masculina también deben considerarse las medidas de acción afirmativa. Mencionamos un ejemplo que escapa a las organizaciones analizadas, pero que vale conocer por su carácter novedoso. Se trata de una experiencia promovida por la Secretaría Subregional Cono Sur de la ISP, responsable por los países de habla española de la región. Para los talleres del programa de formación sobre sindicalismo y relaciones de género (2008-2009) las afiliadas deben enviar delegaciones compuestas por 50% de cada sexo. El fuerte poder de convocatoria de la ISP llevó a que en 2008 se cumpliera satisfactoriamente el criterio, con pocas excepciones; además, se contó con la participación de algunos dirigentes de comités ejecutivos. En la segunda etapa (2009) se podrán evaluar los efectos concretos del programa en la práctica sindical de los grupos participantes. <sup>70</sup>

Rafael Freire menciona la necesidad de «deconstruir el machismo de los hombres», y Víctor Báez sugiere que «el debate sobre la *nueva masculinidad* puede ayudar a cambiar la cabeza de muchos compañeros». <sup>71</sup> El desafío está en lograr movilizar a los sindicalistas de manera más masiva para experimentar esos cambios de mentalidad y, como consecuencia, de prácticas y actitudes personales y políticas. Para ello es fundamental una política de formación sindical transformadora.

<sup>69</sup> Entrevista concedida para este trabajo (17/10/08).

<sup>70</sup> La mayoría de los grupos tuvo entre 25 y 30 participantes; y ya se conocieron impactos positivos del programa en las actuaciones de algunos y algunas participantes. La Secretaría Subregional Cono Sur de la ISP tiene sede en Santiago de Chile y es coordinada por Verónica Prado.

<sup>71</sup> Entrevistas concedidas para este trabajo (6/11/08 y 18/11/08, respectivamente).

# 7.

## Feminismo y sindicalismo

### ¿Qué podrá acercar el sindicalismo al feminismo?

Es interesante observar de qué manera las sindicalistas y, a partir de su actuación, las organizaciones mismas se relacionan con el feminismo.

El diálogo e intercambio entre mujeres sindicalistas y feministas atraviesa la trayectoria de la CUT desde la creación de la Comisión de Mujeres, a mediados de los años ochenta. Un ejemplo de su vitalidad es la instalación a fines de los años noventa, por iniciativa de la CNMT-CUT —dirigida entonces por María Ednalva Bezerra de Lima— del Núcleo de Reflexión Feminista sobre el Mundo del Trabajo Productivo y Reproductivo, con participación de docentes universitarias, ONG feministas y algunos institutos de investigación. El Núcleo ha editado dos publicaciones como aporte a la acción sindical. La CUT está más avanzada que las otras organizaciones en la superación de los prejuicios rutinarios contra el feminismo, todavía excesivamente presentes en los ámbitos políticos. Muchas sindicalistas no ocultan su

opción feminista y esta es reconocida positivamente por varios dirigentes.

Los mencionados talleres de formación desarrollados por la CNMT-CUT entre 1989 y 1990 incluyeron el tema *feminismo* en el programa para promover desde el inicio la superación de desinformaciones y prejuicios al respecto.

También la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Argentina introdujo el tema en el ciclo de talleres sobre sindicalismo y género que desarrolló para hombres y mujeres en 2008.

Hemos seleccionado dos destacados temas de la agenda feminista para observar cómo aparecen en las organizaciones consideradas: el derecho al aborto y el combate a la violencia contra las mujeres.

A lo largo de su trayectoria, impulsada por la comisión, posteriormente SNMT, la CUT-Brasil asumió la agenda del movimiento feminista como estratégica para las mujeres trabajadoras. En 1991, el IV Congreso Nacional de la cen-

tral aprobó una posición favorable al derecho al aborto en el país. Fue un acto pionero y osado para el movimiento sindical. Desde entonces la CUT integra activamente la lucha por este derecho de las mujeres en la sociedad brasileña.

La CTA-Argentina, impulsada por la militancia feminista oriunda de las organizaciones de mujeres, también aprobó en congreso la despenalización del aborto, e igualmente participa activamente en esa lucha en su país.

La CM-CCSCS, en su planificación de setiembre de 2008 definió *salud sexual y reproductiva* como uno de los temas de su actuación, y si bien el texto no menciona el derecho al aborto, adopta las consignas de la campaña por el derecho de las mujeres de decidir sobre el propio cuerpo.<sup>72</sup>

El programa de la CSA no se refiere al tema, sino más genéricamente al derecho a la salud reproductiva de los hombres y las mujeres dentro del apartado referido a salud laboral y ambiente de trabajo.

La UNT reproduce en su página web, con el logotipo de la central, una declaración que resultó del Encuentro de Feministas para la Reforma del Estado, fechada el 29 de abril de 2005 y firmada por «feministas, sindicalistas y campesinas, indígenas y activistas de organizaciones civiles, amas de casa y militantes de partidos políticos», bajo la consigna «¡Por el derecho a decidir sobre nuestros cuerpos y gobiernos!». El texto defiende que «todas las mujeres disfruten de autonomía para tomar las decisiones sobre el propio cuerpo», critica el modelo económico neoliberal por hacer uso de los estereotipos y desigualdades de géne-

ro, lo que atenta contra «el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, [...] dificulta la capacidad de decidir sobre el cuerpo biológico y el cuerpo social». Además, defiende el Estado laico.<sup>73</sup>

El combate a la violencia contra las mujeres está mucho más insertado en la agenda sindical.

La CUT-Brasil desarrolló en 2004-2005 una campaña nacional denominada «Violencia contra la mujer: ninguna tolerancia», que tuvo amplia participación de las instancias de la central y ha involucrado a organismos gubernamentales y no gubernamentales a nivel nacional y de los estados (Bezerra de Lima et. al., 2006: 67).

El tema consta en el plan de trabajo 2004 de la CTA-Argentina y está en la pauta de la actual gestión de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades.<sup>74</sup>

La CM-CCSCS incluye en la citada planificación el combate a la violencia (doméstica, acoso laboral, sexual y moral) como uno de los temas a ser asumidos por la Coordinadora y las centrales nacionales.

La UNT-México, en el balance de sus 10 años de existencia, denuncia «la violencia laboral que se traduce en acoso y hostigamiento sexual tanto en los puestos de trabajo como en los espacios sindicales». El Documento Político para el XI Congreso Nacional de la UNT destaca que la central debe impulsar el cumplimiento por el gobierno mexicano de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994, de la Organización de los Estados Americanos).<sup>75</sup>

72 *Objetivos y ejes de trabajo de la Comisión de Mujeres de la CCSCS*. Montevideo, 3/9/08. Documento proporcionado por la CM-CCSCS.

73 <http://www.unt.org.mx/genero/propuestafem.htm> (fecha de consulta: 10/12/08).

74 El referido plan de trabajo está disponible en: <http://www.cta.org.ar/docs/genero/ConclEncuentro2004.doc> (fecha de consulta: 6/10/08). Entrevista de Alejandra Angriman en: <http://www.cta.org.ar/base/article8265.html> 22/11/07 (fecha de consulta: 3/6/08).

75 «X Congreso Nacional Ordinario. Balance de la UNT a 10 años». <http://www.unt.org.mx/docs/balance10aniversario.pdf> «Documento político para el XI Congreso Nacional de la UNT». [http://www.unt.org.mx/11congreso/doc\\_11congreso.pdf](http://www.unt.org.mx/11congreso/doc_11congreso.pdf) (fecha de consulta: 10/12/08).

El Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres (25 de noviembre) integra el calendario de las organizaciones consideradas y de muchas más organizaciones sindicales. La recién creada CSA publicó un manifiesto al respecto en la fecha, en 2008.<sup>76</sup> Vale señalar que la CSI lidera una campaña internacional para la eliminación de la violencia contra mujeres y niñas.

A la denuncia de la violencia contra las mujeres, las organizaciones agregan la reivindicación de creación o ampliación de instrumentos legales e institucionales de combate a la violencia, buscan incidir en la formulación de las políticas públicas y en el seguimiento y control de las medidas gubernamentales adoptadas, y exigen el cumplimiento de los países de los instrumentos internacionales de defensa de los derechos de las mujeres. Se aborda la violencia contra las mujeres en sus múltiples dimensiones —sexual, doméstica, laboral y en el movimiento sindical—, si bien con matices, ya que algunas organizaciones son más explícitas que otras en el énfasis en la violencia doméstica y dentro del movimiento sindical.

### ¿Cómo las organizaciones consideradas se articulan con el movimiento de mujeres y feminista?

La participación y la incidencia de la CUT-Brasil en las movilizaciones y *lobbies* por reivindicaciones junto con el movimiento de mujeres se han consolidado a lo largo de los años. Las sindicalistas han construido un lugar visible en ese ámbito, que es a dos manos: las alianzas establecidas más allá del sindicalismo las fortalecen en la interna de la central; y el movimiento autónomo se ve fortalecido por la alianza con una organización de fuerte representatividad y presencia política.

La CTA-Argentina, al afiliar movimientos sociales, más que articularse con ellos los tiene dentro de su estructura. Resalta la participación organizada de las sindicalistas (de ambas centrales argentinas) en el Encuentro Nacional de Mujeres, promovido anualmente por el movimiento autónomo desde hace 23 años, y en el que llega a reunir 20.000 mujeres de los más variados sectores sociales. Alejandra Angriman señala que «estos espacios han permitido sacar numerosas problemáticas a la escena pública y muchas compañeras se animaron después a trabajar en sus organizaciones o lugares».<sup>77</sup>

Sin embargo, hay una tensión en cuanto al énfasis atribuido por la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades a la agenda feminista. Estela Díaz, titular de la gestión 2004-2007, considera que entre la primera gestión (2000-2003) y la suya hubo más continuidad, mientras que en la actual «hay un cambio de enfoque. Teníamos más afinidad política con Mabel (Gabarra, la primera titular) en cuanto al rol de un espacio de género y al rol de la articulación con el movimiento de mujeres, que entendíamos fundamental para la agenda política hacia la interna de la propia central. La actual tiene otro enfoque en relación a cómo construir esto, desde una mirada mucho más sindical que de articulación de movimientos».<sup>78</sup>

Alejandra Angriman, la actual titular, analiza por su parte que «estaba muy tematizada en esta Secretaría la agenda clásica de mujeres del movimiento feminista», que sería de difícil asimilación por gran parte de las mujeres del interior del país, por lo cual se ha reorientado el enfoque hacia «los temas que nos permiten pensar más en el colectivo».<sup>79</sup>

En cuanto a la UNT-México, el documento citado anteriormente, resultante del Encuentro de Feministas para la Reforma del Estado y firma-

<sup>76</sup> <http://www.cioslorit.net/espanol/noticia1.asp?id=1563> (fecha de consulta: 10/1/09).

<sup>77</sup> Entrevista en: <http://www.cta.org.ar/base/article8319.html> (28/11/07) (fecha de consulta: 3/6/08).

<sup>78</sup> Entrevista concedida para este trabajo (13/11/08).

<sup>79</sup> Entrevista concedida para este trabajo (17/10/08).

do por mujeres de distintos sectores sociales, nos permite deducir que hay un diálogo de la central con el movimiento de mujeres.

«Asumir una plataforma feminista capaz de transformar la realidad de la clase trabajadora y, en particular, la vida de las mujeres.» Este desafío fue propuesto por la SNMT-CUT al conjunto de la central brasileña en la XII Plenaria Nacional (agosto de 2008).<sup>80</sup> Se traduciría en

construir y desarrollar una política sindical de género comprometida radicalmente con la transformación de las relaciones de género desiguales que todavía predominan dentro y fuera de las organizaciones sindicales. No solamente integrar a las mujeres al modelo dominante, sino otra manera de mirar el mundo, como un mundo para hombres y mujeres, sin inequidades entre ellos.

---

<sup>80</sup> *Plataforma das mulheres*. Documento presentado por la SNMT a la 12.<sup>a</sup> Plenaria Nacional de la CUT, 12/8/08. Proporcionado por la SNMT-CUT.

# 8.

## Desafíos y perspectivas

Las experiencias consideradas en este trabajo nos proporcionan respuesta diferenciada a la indagación que motivó el análisis: cómo es la actuación de las organizaciones sindicales en América Latina que cuentan con políticas de género más consolidadas. Si por un lado podríamos decir que todas ellas adoptan una política de género, por otro lado es necesario matizar esta conclusión, ya que hay discrepancias importantes. En algunos casos lo apropiado sería afirmar que hay *elementos* de una política de género, tomando como referencia lo que definimos como *política de género* en el comienzo del texto.

Expresado de otra manera, hay luces y sombras en ese panorama.

Se ha avanzado bastante en mejorar el desempeño de las organizaciones sindicales en cuanto a la inclusión de las mujeres y la consideración de que los procesos sociales deban ser analizados según las diferencias de género que influyen en su origen y formas de manifestación.

Sin embargo, persisten prácticas intolerables si consideramos que se trata de organizaciones innovadoras, conocidas por romper pará-

metros conservadores, que tienen un discurso y un proyecto sindical modernos, abiertas a nuevos desafíos y temas.

### El protagonismo de las mujeres trabajadoras en general y de las sindicalistas en particular

Sin duda son las trabajadoras y sindicalistas las responsables principales de los cambios que vivió/vive el sindicalismo en las últimas décadas en cuanto a la redefinición del lugar de las mujeres y la introducción de una visión crítica de las relaciones entre hombres y mujeres:

- ▶ A través de su actuación como colectivo en las organizaciones sindicales han contribuido para ampliar la representatividad y los horizontes del sindicalismo.
- ▶ Aportan a la visibilidad de las trabajadoras dentro de las organizaciones sindicales, trayendo a la luz su realidad laboral, sus problemas y sus reivindicaciones.
- ▶ Fueron (son) artífices de una mirada innovadora sobre la vida y los problemas de la

clase trabajadora, al introducir ese criterio de análisis que es la perspectiva de género.

- ▶ Aportan a la definición de las políticas sindicales y de las prácticas de organización y movilización de las organizaciones, contribuyendo para innovarlas a partir de la reflexión teórica y de su experiencia de género.
- ▶ Han extendido conceptualmente el alcance del sindicalismo al reunir los conceptos de *género* y *clase* como elementos indisolubles del proyecto sindical. En ese sentido, se han rebelado contra *dogmas* de la izquierda: que la *clase* sería suficiente para explicar toda la condición trabajadora, que la lucha contra la opresión de las mujeres sería secundaria y subordinada a la liberación de la clase, que la explotación de las mujeres se disolvería automáticamente con la superación de la explotación económica. (Esas formulaciones estarán ya distantes de las nuevas generaciones de sindicalistas, pero estuvieron muy presentes en las experiencias iniciales de organización de las trabajadoras en la época contemporánea. Y, a pesar del paso del tiempo y de los cambios en el pensamiento de la izquierda, todavía son escuchadas nostálgicamente aquí y allá como forma de restar importancia a la actuación sindical de las mujeres.)
- ▶ Han *forzado* al sindicalismo (en un proceso todavía inconcluso) a incorporar a las mujeres como sujetos.
- ▶ Las experiencias que protagonizan aportan a los cambios de visión de muchos sindicalistas, que pasan a comprometerse con el objetivo de transformar el sindicalismo en un espacio real de igualdad de género.

## El compromiso de las organizaciones sindicales con esa nueva exigencia

Como se ha dicho, el cuadro es dispar entre las organizaciones consideradas. Y es también diferenciado si miramos a cada una desde dentro.

La experiencia de la CUT es la más consolidada por su tiempo de existencia y las características que la definen. Podría ser una trayectoria larga pero poco innovadora, pero no es el caso, sino todo el contrario. Fue novedosa en su origen y sigue siéndolo en su actuar; es consistente, basada en reflexiones teóricas y visión estratégica. Pero no está exenta de contradicciones. Lo demuestra la necesidad de que las mujeres sigan peleando por garantizar el respeto pleno a la política de cuotas y por ampliarla a ámbitos todavía no cubiertos.

La CTA representa un aire fresco en el sindicalismo argentino. Si bien las sindicalistas de la CGT tienen un alto nivel de organización, fue en la CTA que las mujeres trajeron a colación el tema primordial de su presencia en los organismos decisorios, al anticiparse con la propuesta de cuotas y exigir su cumplimiento por la central. Pero la incorporación de las propuestas de género a la pauta sindical de manera más integrada es un proceso aún incipiente.

La UNT, si bien presenta varias resoluciones relativas a la igualdad de género, manifiesta franca contradicción cuando viola su deliberación sobre la cuota de manera tan contundente.

La CCSCS tiene una trayectoria compleja. Los logros no esconden debilidades estructurales en la instalación de una política de género. El hecho de ser una articulación de centrales nacionales y no una confederación muy probablemente juegue un rol importante para que ciertas definiciones y compromisos queden flojos.

La CSA tiene una propuesta programática que debería ser referencia para sus afiliadas, y hasta ahora un procedimiento riguroso en cuanto a la exigencia de participación igualitaria de hombres y mujeres. Pero es una organización muy reciente, por lo cual es prematuro sacar conclusiones.

Con relación a la superación de la exclusión de las mujeres y el establecimiento de una

participación más igualitaria entre los sexos, todavía falta para que el sindicalismo esté impregnado definitivamente de la convicción de que la democracia de género debe ser uno de sus principios fundamentales. Tal convencimiento se traduciría en la incorporación plena de las mujeres y la concreción de la representación equitativa de ambos sexos en todos los niveles de la vida sindical sin más vacilaciones y demoras.

En cuanto a la integración de la perspectiva de género como uno de los ejes definidores de la política sindical —la transversalidad de género—, es un camino que se empezó a transitar pero que está demasiado lejos de su final. En muchos casos falta suficiente *voluntad política* de los comités directivos para encarar el desafío. Faltaría también que sobre todo los dirigentes (los hombres son mayoría en los comités directivos, y en definitiva tienen más poder que las mujeres en el sindicalismo) se dispusiesen a entender de qué se trata la estrategia y empezasen a tomarla como un asunto político. Aun en las organizaciones sindicales con políticas de género más desarrolladas hay fuerte desconsideración por los temas planteados por las mujeres, una persistente resistencia a creer que puedan ser de importancia estratégica.

## ¿Qué perspectivas se vislumbran?

Por su carácter de confederación, la CSA tiene un rol estratégico en el fortalecimiento de la política sindical de género en el continente. Como quedó demostrado a lo largo de este trabajo, las resoluciones de la Confederación son un referente fundamental en cuanto a los principios y las directrices que deben orientar la construcción de tal política. El secretario general, Víctor Báez, afirma que la tarea de la organización es «construir un marco común»,

ya que hay diferentes niveles de comprensión del tema *género* entre las afiliadas.<sup>81</sup>

La Confederación anuncia un proyecto de autorreforma del movimiento sindical a partir de 2009 que tiene un punto de partida favorable desde las resoluciones mismas del congreso fundador de la organización:

«Se requiere una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos de la lucha [...]. Toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas [...]. La autorreforma sindical debe permitir que los problemas e intereses de los nuevos sectores sean temas de interés sindical, y en especial [...] debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical».<sup>82</sup>

Refiriéndose a estos *nuevos sujetos*, el secretario general de la CSA afirma: «Debemos incluir más jóvenes, más mujeres, más sectores no tradicionales del sindicalismo».<sup>83</sup>

Aun como parte del proyecto de autorreforma sindical, el programa de acción de la CSA hace la crítica y postula la superación de *prácticas nocivas* para la democratización y mayor representatividad del sindicalismo, que se reproducen en su ámbito interno, como «caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical».<sup>84</sup> Aunque a primera vista pudiera parecer que no hay relación de tales características con la perspectiva de género que este texto aborda, es justamente lo contrario, ya que las prácticas descritas, por ser antidemocráticas y excluyentes, bloquean la construcción de la igualdad de género (entre otras igualdades); predominan en ambientes de mayoría masculina no por ser resultantes de una supuesta *naturaleza masculina*, sino

81 Entrevista concedida para este trabajo (18/11/08).

82 Programa de Acción de la CSA. [http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/Programa\\_Acao\\_CSA.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/Programa_Acao_CSA.pdf) (fecha de consulta: 11/10/08).

83 «Nasce um novo gigante sindical». Entrevista a Dick Emanuelsson.

[www.cioslorit.net/portugues/noticia1.asp?id=1225](http://www.cioslorit.net/portugues/noticia1.asp?id=1225), 25/3/08 (fecha de consulta: 10/1/09).

84 Programa de acción de la CSA. [http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/Programa\\_Acao\\_CSA.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/Programa_Acao_CSA.pdf) (fecha de consulta: 11/10/08).

porque, entre otros elementos, son expresiones (y resultados) de una socialización de género que valora en los varones atributos de agresividad y dominancia a toda costa. De la misma manera, el espíritu democrático y transparente no es inherente a una supuesta *naturaleza femenina*, sin embargo, la experiencia de exclusión y discriminación ha llevado a que las mujeres sindicalistas, en la trayectoria aquí rescatada, planteen y defiendan prácticas de igualdad de acceso y oportunidades y la extensión de la democracia a todos los ámbitos de la vida sindical, y hacer del sindicalismo un espacio de respeto y no discriminación entre pares. Este discurso renovado se extiende lentamente a más mujeres y más hombres sindicalistas, en una tensa convivencia con las prácticas antes criticadas.

Finalmente, un desafío impostergable es la superación de las *sombras* identificadas en

cada organización: que puedan reconocer las propias limitaciones y luchar para superarlas. También acá hay un punto de partida favorable, ya que son organizaciones que hasta ahora han dado pasos importantes en la construcción de una política sindical con perspectiva de género. Los niveles que cada una de ellas ha alcanzado en sus distintas trayectorias —sin olvidar las debilidades— nos permiten pensar que es mucho más probable que avancen hacia el fortalecimiento y la consolidación de su compromiso con la equidad de género a que sufran retrocesos en ese proceso. En un continente donde todavía existen muchas organizaciones sindicales en las cuales las mujeres siguen *invisibilizadas* y excluidas, las experiencias reseñadas son referencias de un sindicalismo que se quiere identificar y reconocer como un espacio igualitario de hombres y mujeres.

# 9.

## Bibliografía

- BECALLI, BIANCA: «Feminismo e sindicalismo: o caso italiano durante a década de 70», en A. Kartchevsky et. al.: *O sexo do trabalho*, Río de Janeiro: Paz e Terra, 1986, pp. 181-193.
- BLANKE, SVENJA: «El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición», en *Nueva Sociedad* 211, Buenos Aires: Nueva Sociedad, set-oct. 2007, pp. 109-123.
- CAPPELLIN, PAOLA: «Viver o sindicalismo no feminino», en *Estudos Feministas*, Río de Janeiro: CIEC-UFRJ, Número Especial, oct. 1994, pp. 271-290.
- CARRASCO, CRISTINA: «Por uma economia não androcêntrica: debates e propostas a partir da economia feminista», en Maria Lúcia da Silveira y Neuza Tito (org.): *Trabalho doméstico e de cuidados. Por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana*, San Pablo: Sempreviva Organização Feminista, 2008, pp. 91-104.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES: *Mulher, participação e poder*, San Pablo: CUT, 2003.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA (CEPAL): *Panorama social de América Latina 2008*. [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/34732/PSE2008\\_Cap2\\_Empleo.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/34732/PSE2008_Cap2_Empleo.pdf) (acceso: 8/1/09).
- DAHLERUP, DRUDE: «De uma pequena a uma grande minoria: uma teoria da 'massa crítica' aplicada ao caso das mulheres na política escandinava», en *Cidadania e feminismo. Debate feminista*, San Pablo: Melhoramentos, s.f., pp. 142-183.
- ESPINO, ALMA: «¿Hay lugar para las mujeres en el movimiento sindical?», en Graciela Sapriza (ed.): *Mujer y poder en los márgenes de la democracia uruguaya*, Montevideo: GRECMU, 1991, pp. 127-157.
- GODINHO DELGADO, MARIA BERENICE: «Sindicalismo, ¿cosa de varones?», en *Nueva Sociedad*, 110, nov-dic. 1990, Caracas: Nueva Sociedad, pp. 119-127.
- GODINHO DELGADO, MARIA BERENICE: *A organização das mulheres na Central Única dos Trabalhadores. A Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora*, disertación

- de maestría en Trabajo Social (PUC-San Pablo), 1995.
- HUMPHREY, JOHN: «Sindicato: um mundo masculino», en *Novos Estudos CEBRAP*, vol. 2, n.º 1, 4/1983, San Pablo: CEBRAP, pp. 47-52.
- INTERNATIONAL INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE (IDEA): *La aplicación de las cuotas: experiencias latinoamericanas*. Informe del taller, 2003. [http://www.parlamento.gub.uy/parlamentaria/descargas/BIBLIOGRAFIA/Cuotas/IDEA\\_2003.pdf](http://www.parlamento.gub.uy/parlamentaria/descargas/BIBLIOGRAFIA/Cuotas/IDEA_2003.pdf) (acceso: 12/9/08).
- LIMA, MARIA EDNALVA BEZERRA DE et. al. (eds.): *Mulheres na CUT: uma história de muitas faces*, San Pablo: CUT-FES-CSN, 2006.
- LÓPEZ, MERCEDES: «Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano», en Fundación Friedrich Ebert: *Luces y sombras del sindicalismo mexicano. Perspectivas progresistas*. México D.F.: FES, 2007, pp. 37-56. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/05372.pdf> (acceso: 30/6/08).
- LÓPEZ, MERCEDES et. al (eds.): *Deconstruyendo paradigmas del poder sindical. Programa piloto para mujeres sindicalistas en México*, México D.F.: FES-Universidad Autónoma Metropolitana-X, 2006.
- MARX, JUTTA, JUTTA BORNER Y MARIANA CAMINOTTI: *Las legisladoras. Cupos de género y política en Argentina y Brasil*, Buenos Aires: UNDP - Instituto Di Tella - Siglo XXI, 2007.
- MEDEIROS, SUZINEIDE RODRIGUES: «A organização das mulheres e a política de cotas na CUT: avanço ou retrocesso?», en Fundación Friedrich Ebert y CUT-Brasil: *Igualdade é o máximo, cota é o mínimo. As mulheres no mundo sindical*, San Pablo: FES-CUT, 2008, pp. 19-28.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Ginebra: OIT, marzo de 2008. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_091227.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091227.pdf) (acceso: 10/12/08).
- PECHARD, JACQUELINE: *El sistema de cuotas en América Latina. Panorama general*, México, 2004. [http://www.idea.int/publications/wip/upload/chapter\\_04a-CS-LatinAmerica.pdf](http://www.idea.int/publications/wip/upload/chapter_04a-CS-LatinAmerica.pdf) (acceso: 12/9/08).
- PENA, MARIA VALÉRIA JUNHO: *Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*, Río de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- RIGAT-PFLAUM, MARÍA: «Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género», en *Nueva Sociedad* 218, nov-dic. 2008, Buenos Aires: Nueva Sociedad, pp. 40-56.
- SOUZA-LOBO, ELISABETH: *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*, San Pablo: Brasiliense - Secretaria Municipal de Cultura, 1991.
- STIEGLER, BARBARA: *10 preguntas y respuestas sobre el concepto de «Gender Mainstreaming»*, Bonn: Fundación Friedrich Ebert, 2003.
- SUÁREZ, TERESA MEANA: *Porque las palabras no se las lleva el viento... Por un uso no sexista de la lengua*, Valencia: Ayuntamiento de Quart de Poblet. [http://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/sexismo\\_en\\_el\\_lenguaje-2.pdf](http://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/sexismo_en_el_lenguaje-2.pdf) (acceso: 10/2/08).
- TOBAR RÍOS, MARCELA Y ANDRÉS VILLAR: *Cuotas de género: democracia y representación*, Santiago de Chile: IDEA-FLACSO, 2006. [http://www.parlamento.gub.uy/parlamentaria/descargas/BIBLIOGRAFIA/Cuotas/R%C%ADos\\_IDEA\\_FLACSO\\_2006.pdf](http://www.parlamento.gub.uy/parlamentaria/descargas/BIBLIOGRAFIA/Cuotas/R%C%ADos_IDEA_FLACSO_2006.pdf) (acceso: 13/9/08).

## Páginas web

[www.ccscs.org](http://www.ccscs.org)  
[www.cioslorit.net](http://www.cioslorit.net)  
[www.cta.org.ar](http://www.cta.org.ar)  
[www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)  
[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)  
[www.reddemujeressindicalistas.org](http://www.reddemujeressindicalistas.org)  
[www.strm.ne/equidadygenero](http://www.strm.ne/equidadygenero)  
[www.unt.org.mx](http://www.unt.org.mx)

## Entrevistas realizadas

Alejandra Angriman, titular de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Argentina.

Cássia Bufelli, representante de la UGT-Brasil y coordinadora de la CM-CCSCS.

Denise Mota Dau, titular de la Secretaría Nacional de Organización de la CUT-Brasil.

Elizabeth Bruzzone, ex integrante de la CM-CCSCS en representación del PIT-CNT de Uruguay.

Estela Díaz, ex titular de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Argentina, ex representante de la CTA en la CM-CCSCS y ex coordinadora de la CM-CCSCS.

Fernando Berasain, titular de la Secretaría Técnica de la CCSCS.

Graciela Retamoso, ex representante del PIT-CNT de Uruguay y primera coordinadora de la CM-CCSCS.

Javier Silva, ex titular de la Secretaría Técnica de la CCSCS.

Mabel Gabarra, ex titular de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Argentina.

Maria Rita Batista de Souza, representante de la CUT-Brasil en la CM-CCSCS.

Rafael Freire, secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible de la CSA, ex representante de la CUT y ex secretario general de la CCSCS.

Rosane da Silva, titular de la Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora (SNMT) y representante de la CUT-Brasil en la CM-CCSCS.

Víctor Báez, secretario general de la CSA.

Zunilda Valenziano, representante de la CGT de Argentina en la CM-CCSCS.

*A todas y todos, agradecemos la colaboración y la disponibilidad para reflexionar sobre las experiencias sindicales.*

*Otras entrevistas solicitadas no se concretaron por motivos ajenos a nuestra voluntad.*

*Nos faltó el testimonio fundamental de Maria Ednalva Bezerra de Lima, titular de la CNMT/SNMT-CUT desde 1997 hasta su fallecimiento en 2007, representante de la central en la CM-CCSCS y su coordinadora entre 2003-2005, vicepresidenta del Comité de la Mujer Trabaja-*

*dora (COMUT) de la ORIT. Nos dejó la memoria de su compromiso radical, su experiencia de largos años —que la muerte interrumpió en plena vigencia— y su visión estratégica sobre la política sindical de género. Saudades.*

*Agradecemos a todas las personas que colaboraron de manera eficiente y cálida facilitándonos informaciones, materiales y contactos. A Waldeli Melleiro y Tatau Godinho por la realización de las entrevistas con Rafael Freire y Víctor Báez, respectivamente.*



A N A L I S I S Y P R O P U E S T A S  
O T R O S T Í T U L O S

FLAVIO BENITES	Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa
ERNESTO MURRO	Seguridad social en América Latina y Cono Sur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical
ÁLVARO CORONEL	Evaluación y perspectivas de la acción sindical en el Mercosur

