



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

---

FACULTAD DE PSICOLOGIA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

LA PARTICIPACION SINDICAL Y EL PODER  
DESDE UNA PERSPECTIVA FEMENINA

Grupo de reflexión con delegadas del STUNAM

**T E S I S**

PARA OPTAR POR EL DIPLOMADO EN LA  
ESPECIALIDAD EN PSICOLOGIA CLINICA  
Y PSICOTERAPIA DE GRUPOS EN  
I N S T I T U C I O N E S

P R E S E N T A :

MARIA DEL CARMEN ZEPEDA GONZALEZ

DIRECTORA DE TESIS: DRA. MARIA LUISA RODRIGUEZ HURTADO



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

	PAG.
I. INTRODUCCION	3
II. GRUPOS OPERATIVOS Y DE REFLEXION DE MUJERES	6
III. MUJERES, TRABAJO Y PODER	10
a) La división sexual del trabajo	10
b) Participación laboral y sindical de las mujeres	13
c) Las mujeres y el poder	17
IV. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA GRUPAL	21
a) Las mujeres en el STUNAM	21
b) Antecedentes del grupo	24
c) Proceso grupal	26
d) Análisis de los discursos	48
1. Relaciones laborales y sindicales	49
2. Relaciones familiares y maternidad	68
3. Hostigamiento sexual	77
e) Conclusiones del grupo	83
V. CONSIDERACIONES FINALES	87
BIBLIOGRAFIA	89

LA PARTICIPACION SINDICAL Y EL PODER  
DESDE UNA PERSPECTIVA FEMENINA

Grupo de reflexión con delegadas del STUNAM

Lo personal tiene el potencial  
de ser convertido en político  
sólo cuando se combinan tanto  
la conciencia como la acción.

Virginia Vargas

I. INTRODUCCION

Para la mayoría de las mujeres, el trabajo asalariado representa doble jornada laboral, puesto que socialmente son responsables del trabajo doméstico; para quienes deciden participar en un sindicato como representantes, implica aún mayor esfuerzo y una serie de conflictos internos y externos en relación a su papel como madres, esposas y amas de casa, lo que de entrada significa condiciones de desventaja para el desempeño de su labor sindical.

El enfoque clásico de las instituciones políticas, que plantea igualdad política y formal para todos, identifica la política con el mundo público y con el poder y excluye prácticas sociales por considerarlas privadas, como es el caso de las

prácticas sociales tradicionalmente asignadas a las mujeres: reproducción, trabajo doméstico, socialización de los niños en el interior de la familia, sexualidad, etc. (Gloria Bonder, s. f.). De ahí que dicho enfoque no baste para explicar la especificidad de la participación de las mujeres, para ello, es necesario tomar en cuenta otras condicionantes sociales como la existencia de la división sexual del trabajo y sus consecuencias en la propia estructuración de los espacios.

El presente trabajo surgió a partir de la experiencia con un grupo operativo de mujeres delegadas, representantes en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). La tarea del grupo era tratar de comprender los obstáculos y los problemas que enfrentan dentro de la organización sindical en su papel de delegadas, buscando hacer explícitas las tensiones en relación a su situación específica de género.

La técnica de los grupos operativos se consideró un medio adecuado para indagar acerca de las contradicciones que les plantea su participación y de las estrategias utilizadas para superarlas, ya que investigar los ámbitos en donde se da la participación de las mujeres, desde su propia percepción, posibilita ampliar la visión de los problemas que interfieren y condicionan su involucramiento en la sociedad y en los espacios donde son tomadas las decisiones. En este caso, el grupo desempeñó una tarea homogénea de indagación de su acción y dificultades ligadas al desempeño de su función, cuyo campo

operativo se refiere al sindicato.

El análisis se aborda a partir de lo que refieren -en el contexto grupal- que hacen, sienten y piensan cotidianamente. Los problemas y las preocupaciones alrededor de la familia fueron temas predominantes, y aunque el tema del poder no se planteó como objetivo del grupo, la reflexión desembocó en él y estuvo latente durante todo el proceso grupal. Los ejes tomados para el análisis son: las relaciones laborales y sindicales, las relaciones familiares y la maternidad y, finalmente, el hostigamiento sexual, tema que ocupó la reflexión del grupo durante varias sesiones.

## II. GRUPOS OPERATIVOS Y DE REFLEXION DE MUJERES

La grupalidad, es decir el hecho de estar en grupo, genera fenómenos diferentes a los implicados en la vida societaria o familiar, ya que los miembros del grupo tienen posibilidad de tomar conciencia, al disponer de un testigo y de la retroalimentación de sus actitudes o comportamientos subjetivos en relación con el proceso grupal (Kaës y Anziu, 1989).

La teoría y técnica de los grupos operativos fueron desarrolladas por Enrique Pichón-Riviére y su equipo de trabajo, en Argentina. Juan Tubert-Oklander (1991) apunta que grupo operativo es un término que se refiere a una forma de pensar y operar en grupos que puede aplicarse a la coordinación de diversos tipos de grupos, por lo que existen grupos operativos terapéuticos, familiares, de aprendizaje, de reflexión, entre otros.

Dichos grupos conjugan el psicoanálisis y una didáctica interdisciplinaria que utiliza métodos de indagación de la acción o indagación operativa. Por ello, el grupo se centra en el análisis de las dificultades al realizar una tarea, tratando de conocer conscientemente los elementos con los cuales se opera o se actúa, incluyendo las fantasías inconscientes. La tarea se constituye en un organizador de los procesos de pensamiento, comunicación y acción que se dan en y entre los miembros del grupo.

Las relaciones intrasubjetivas, o estructuras vinculares

internalizadas, articuladas en un mundo interno, condicionan las características del aprendizaje de la realidad, el cual será facilitado u obstaculizado según la confrontación o interacción funcione dialéctica o dilémica. Para Pichón-Riviére (1983), la finalidad de los grupos operativos se orienta a la movilización de estructuras estereotipadas y las dificultades de aprendizaje y de comunicación, causadas por la ansiedad que despierta cualquier cambio. Apunta que las ideas y connotaciones que los seres humanos disponen para orientar sus acciones no forman un núcleo coherente, sino que coexisten diversas ideologías que determinan diferentes grados de ambigüedad manifestada en forma de contradicción; de ahí que base la didáctica de los grupos operativos en la preexistencia en cada persona de un esquema referencial (conjunto de experiencias, conocimientos y afectos con que se piensa y actúa), el cual adquiere unidad al llevarlo al grupo y compartirlo, pudiendo iniciarse el reaprendizaje.

En todo grupo se dan dos niveles de actividad mental, uno racional, lógico y conectado con la tarea, -y, por lo tanto, con la realidad- y otro mágico, cargado de emoción y conectado con la "realidad interna" de las fantasías inconscientes. Por ello, debe diferenciarse entre tarea externa, que se refiere a la razón de ser del grupo, y tarea interna, la cual deben realizar los miembros del grupo para funcionar como equipo de trabajo. Ambas tareas son complementarias.

La tarea interna exige constante investigación del propio accionar en función de la tarea, y el abordaje del grupo se hace

a través de la "representación interna", cuyo análisis permite mejorar los vínculos externos. El aprendizaje consiste en posibilitar la permanente revisión del esquema referencial, en función de las experiencias de cada situación. Por tanto, se trata de mantener un esquema referencial plástico como instrumento que continuamente se rectifica y perfecciona.

La principal función del coordinador en un grupo operativo es ayudar, por medio de intervenciones interpretativas, a que el grupo relice su tarea interna reflexiva, a fin de que desarrollen su tarea externa, la cual es de exclusiva responsabilidad del grupo.

La fantasía grupal se hace explícita a través de un portavoz, quien percibe y explicita cierta información (la cual enuncia un problema grupal). Esa información, generada en el grupo y actualizada en cada momento (que corresponde a lo que momentáneamente puede admitir y elaborar), constituye el contenido manifiesto, mientras que el esquema referencial es el contenido latente.

### **Grupos de reflexión de mujeres**

Los grupos de reflexión de mujeres derivan de la teoría y la técnica de los grupos operativos y de los agrupamientos de mujeres a raíz del movimiento de liberación femenina en los años 60 en Estados Unidos; se centran en la reflexión de temas

cotidianos y concretos, buscando posibilitar la toma de conciencia de la "condición femenina" y de los factores que la producen (Clara Coria, 1992). A partir del cuestionamiento de las creencias y estereotipos acerca de las mujeres considerados "obvios" y/o "naturales", así como de los roles y funciones asignados y atribuidos, se pretende evidenciar la discriminación sexual.

En el grupo de delegadas sindicales, la tarea consistió en la resolución de las ansiedades ligadas al desempeño de sus funciones y actividades sindicales, puesto que, al ocupar el cargo de representantes, se ven confrontadas a fuertes contradicciones en la medida que oscilan entre modelos de identidad diversos que les demandan capacidades diferentes y, en ocasiones, opuestas. Por ello la ambivalencia hacia su propia actividad, generada en gran parte por los diversos lugares y papeles (madres, esposas, mujeres, trabajadoras, líderes sindicales).

A continuación se hace una breve revisión bibliográfica acerca del origen y/o la naturaleza de esas contradicciones y conflictos, para posteriormente abordar el análisis de la experiencia grupal.

### III. MUJERES, TRABAJO Y PODER

#### a) La división sexual del trabajo

Las características biológicas y/o funciones fisiológicas se han tomado como explicación de la diferenciación de actividades entre hombres y mujeres, estableciendo oposición y jerarquías entre ellos, de ahí que se haya considerado a la naturaleza como origen y justificación del lugar de las mujeres en la sociedad. Sin embargo, diversas autoras han cuestionado dicha concepción, haciendo hincapié en que el lugar ocupado por las mujeres en la sociedad está definido cultural y socialmente, al tiempo que el concepto de naturaleza y los valores relacionados con ella tienen especificidad cultural e histórica<sup>1</sup>.

Así, la división sexual del trabajo que asigna distintos tipos de tareas a hombres y mujeres es, en realidad, una construcción históricamente determinada, vinculada a las formas de producción y a las normas culturales específicas de distintas sociedades humanas.

---

<sup>1</sup> Resultan importantes las investigaciones de la antropóloga Margaret Mead, realizadas desde los años 30 en Nueva Guinea, las cuales proporcionaron elementos para comprender cómo la cultura influye y determina las formas de concebir e institucionalizar los papeles de cada sexo. Otros análisis importantes son los de Simone de Beauvoir en *El segundo sexo* publicado en 1949, o autoras más contemporáneas como Juliet Mitchel, Evelyn Sullerot, o las antropólogas Michele Zimbalist, Olivia Harris y Gayle Rubin.

La insistencia en la separación entre la esfera de lo privado y lo público, adjudicándose la primera a las mujeres y la segunda a los hombres, se ha resaltado en el modelo familiar impuesto por la burguesía en el modo de producción capitalista, dualismo que, además, jerarquiza los espacios, siendo el público el más valorado socialmente. El espacio público, expuesto a la mirada pública, observa Celia Amorós (1994), es convertido en el espacio del prestigio y del reconocimiento, "es el espacio de los que se autoinstituyen en *sujetos del contrato social* (...) percibidos como posibles candidatos o sujetos de poder" (p. 26).

Vinculada a la esfera privada surge la idea de "hogar", en cuyo centro la mujer es valorada como madre y sus virtudes para llevar a cabo sus funciones maternas y domésticas son exaltadas, por lo que esa noción no se basa exclusivamente en una división técnica de tareas, sino que hace ostentación de las virtudes, por oposición al mundo que encarna los trastornos humanos y sociales (Martine Segalen, 1988).

Agnes Heller (1980a), plantea que la estructura de los sentimientos se construye sobre la base de las tareas que el individuo desarrolla y "es primariamente función de esas tareas qué tipos de sentimientos se forman, con qué intensidad y cuándo, y cuáles de ellos son dominantes" (p. 229). Si las tareas de hombres y mujeres se diferencian, también difieren normas y expectativas del sentimiento para cada uno. En la familia caracterizada por la intimidad, la tarea de la mujer es crear esa intimidad para lo cual debe moldear y extender dentro de sí y en

su entorno sentimientos como amor, ternura, tacto. Mientras el marido, quien vive en el mundo "público", ha de calcular y planear, representando el *buen juicio*. Así, la división de tareas entre los sexos, indica la autora, se asume como lugar común para concluir que el hombre encarna *el pensamiento* y la mujer *el sentimiento*.

Este punto resulta crucial para explicar gran parte de los conflictos y contradicciones de las mujeres, puesto que, actualmente, al diversificarse sus tareas, la contradicción entre tareas tradicionales y nuevas tareas genera tensión en sus patrones emocionales. Por ello, aunque el trabajo asalariado pueda ser satisfactorio, asevera Heller (1980b), permanezca cierto malestar en muchas mujeres "por haber despreciado una tarea notable al no jugar ya el papel de 'verdaderas' mujeres" (p. 31).

Mabel Burín (1990), propone el concepto o noción de malestar como recurso para analizar las condiciones que producen y/o preservan la salud mental de las mujeres, en la medida que puede utilizarse como criterio de crítica y debate frente a las representaciones sociales. Esta autora sugiere que la identidad femenina puede plantearse en términos de conflicto, generado por situaciones contradictorias e incompatibles entre sí, registradas consciente o inconscientemente. Cuando es inconsciente, el sujeto percibe la tensión o la ansiedad sin discriminar qué la produce.

Ahora bien, si se considera que "las mujeres son saludables psíquicamente en tanto puedan producir y regular los afectos en

el seno de las familias" (Burín, 1990:38), crisis y conflicto remiten a vivencias de ruptura de una supuesta unidad. Para Burín, el malestar adquiere sentido cuando modifica la vida de las personas y su noción como sujeto, por lo que crisis y conflicto se consideran propiciadoras de salud mental para las mujeres, en la medida que cuestionan los deseos, entre ellos el maternal.

En ese sentido, se podría plantear la hipótesis de que las situaciones de conflicto generadas por el enfrentamiento de intereses entre la familia y el trabajo y/o la participación sindical en el grupo de mujeres con quienes se realizó la investigación, pueden ser favorecedoras de cambios en sus representaciones sociales e identidad como sujetos, siempre y cuando tomen conciencia de qué las produce.

#### **b) Participación laboral y sindical de las mujeres**

A pesar de que la dicotomía entre lo privado y lo público ha marcado la vida de las mujeres trabajadoras, afectando la manera en que perciben y relacionan su vida personal y su participación pública, es un hecho que el trabajo y la participación social forman parte de su vida cotidiana.

Su integración a distintos ámbitos de la vida económica, social y cultural en nuestro país en las últimas décadas, ha provocado la redefinición de su posición (Tarrés, 1993), así

como cambios en el modelo y la identidad de lo femenino. Sin embargo, se trata de un proceso de cambio lento que implica luchas, tensiones y contradicciones.

El incremento del trabajo femenino<sup>2</sup> cuestiona el modelo de familia conyugal y otorga autonomía a las mujeres, sin embargo, ese hecho por sí mismo no elimina las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres, ya que gran parte de las representaciones sociales acerca de lo femenino y masculino, así como su valoración, no se modifican al mismo tiempo.

Como observa Jutta Marx (1992), aunque las mujeres están cada vez más presentes en todos los ámbitos de la vida pública, esa participación masiva no ha llevado a la redefinición de tareas y responsabilidades entre los géneros.

La familia, por ejemplo, ejerce diferente influencia ideológica y práctica sobre hombres y mujeres. Para ellos la vida gira, en general, alrededor del trabajo, y la familia no representa mayor conflicto en relación a éste. En cambio para las mujeres casadas que trabajan, indica Teresita de Barbieri (1984), la familia representa centro de tensión, por lo que la situación de las mujeres trabajadoras resulta más difícil y en desventaja respecto a los hombres. "A los hombres se los exhorta a trabajar

---

<sup>2</sup> El aumento en la participación económica de las mujeres, es indicado por Brígida García (1992) como uno de los cambios de mayor trascendencia en la composición de la población activa de México. Además observa un incremento significativo en las edades de 20-24 años, pero sobre todo para el grupo de 25-34 años, lo que la autora señala como transformación importante, en la medida que significa que menos mexicanas abandonan el trabajo después de unirse, o al nacimiento de los hijos.

para atender las necesidades de la familia, mientras que a las mujeres se las acusa de abandonar esa misma familia por un salario complementario" (Rose-Marie Lagrave, 1993:466).

Por otra parte, es cierto que el trabajo remunerado libera a las mujeres de algunos lazos tradicionales de dependencia, pero, como sugiere Heller (1980b), la mayoría de los trabajos disponibles para ellas son enajenantes. A pesar de ello, Heller plantea que el trabajo enajenante significa compartir un malestar común, mientras que el trabajo doméstico dentro de una estructura tradicional provoca dependencia y una existencia enajenada arraigada en un malestar particular.

Así, aunque el tipo de trabajos desempeñados por las mujeres, la mayoría de las veces, sean prolongación de los roles y actividades realizados en casa, existen condiciones que lo hacen cualitativamente diferente (remunerado, con un horario, establecimiento de relaciones laborales e interpersonales).

Al analizar la participación de las mujeres en los sindicatos es importante considerar factores personales internos y externos, así como las prácticas y representaciones sociales y la forma específica en que se estructura la organización sindical en que se encuentran inmersas, ya que el funcionamiento y la organización del sindicato son, en última instancia, las que determinan el campo de acción de cualquiera de sus integrantes o líderes.

En los países Latinoamericanos la tradición sindical ha

estado marcada por un fuerte sexismo, aún en los sindicatos de ocupaciones femeninas, observan Teresita de Barbieri y Orlandina de Oliveira (1987), "tanto porque las mujeres en razón de su autoimagen, de las demandas del hogar y de los varones de la familia las hacen deslindarse de la participación, como por las presiones de los varones trabajadores, que minimizan, desprecian y hasta ridiculizan la actuación de las mujeres" (p. 45).

Mercedes López (1992) indica, por su parte, que la sindicalización de mayor número de mujeres trabajadoras, no implica por sí misma la posibilidad de tener fuerza de representación o voz propia, ni su ubicación en lugares de toma de decisiones<sup>3</sup>.

El problema del bajo índice de representación de las mujeres en los puestos directivos de los sindicatos se señala como prioritario a resolver para la supervivencia de las organizaciones sindicales de diversos países, informa Anne Trebilcock (1991): "se ha comprobado que la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad hace que se preste más atención a las cuestiones que revisten especial interés para las trabajadoras" (pp. 530-531). Ello posibilita que los asuntos que ocupan a los sindicatos, como la igualdad de oportunidades, el acoso sexual y la creación de guarderías, entre otros, se aborden de otra manera.

---

<sup>3</sup> En México, el censo de 1990 registra que las mujeres ocupan sólo 19.4 % de los puestos de funcionarios y directivos, mientras que el 96.6 % de trabajadores domésticos son mujeres (Estela Suárez, 1992).

Entre los factores que condicionan el desempeño de las mujeres en responsabilidades directivas, Trebilcock hace hincapié en tres aspectos: en las ideas preconcebidas sobre el papel "adecuado" de la mujer que la discriminan de manera encubierta, las responsabilidades familiares y la falta de confianza de la mujer misma en sus aptitudes. Como obstáculos institucionales y personales que frenan su participación indica la falta de tiempo, de apoyo y de formación.

### c) Las mujeres y el poder

Para Freud (Ref. por Burín, 1987:188), existe en los seres humanos una pulsión de dominio, cuyo fin consiste en dominar un objeto por la fuerza, por lo tanto se trataría de una pulsión del Yo, de autoconservación, que puede representarse como deseo de poder. Desde esa postura, el anhelo de poder y la necesidad de ejercer dominio sobre la naturaleza o sobre sus semejantes, formaría parte esencial e intrínseca de la condición humana.

Sin embargo, la aceptación del deseo de poder por parte de la sociedad es desigual, según el grupo que la exprese. El ejercicio histórico del poder y la socialización diferencial proporciona a la mayoría de los hombres una valoración que los coloca en posición de mando y/o protección en sus relaciones con las mujeres. Dicha valoración, además, es legitimada por la mayoría de las mujeres en la medida que en nuestra cultura la

diferencia se jerarquiza, y "el otro" desde donde se constituye el sujeto se convierte en un otro superior o inferior según la posición ocupada.

Clara Coria (1989) plantea la existencia de paradigmas o modelos de poder asociados al género, incorporados a niveles inconscientes que tienen la fuerza de las creencias y orientan y determinan el comportamiento de hombres y mujeres, generándose una sexuación del poder. Esa sexuación distribuye determinados atributos, como la capacidad de mando o liderazgo, ligados a los hombres, de tal modo que se produce una asociación simbólica del poder con lo masculino. En forma paralela y complementaria existiría un "otro" paradigma referido a un "otro" poder atribuido a la mujer y a lo femenino.

Coria reporta que al indagar sobre el dinero en grupos de reflexión, le llamó la atención que a pesar de la omnipresencia e inevitabilidad del poder en relación al tema del dinero, éste era para las mujeres como un fantasma ausente. Por el contrario, en los hombres aparecía con una naturalidad -que Coria califica de desenfadada. Señala que la vergüenza, el pudor o la culpa en relación a las ambiciones de poder en los grupos de hombres fueron sentimientos más bien ausentes, mientras en los grupos de mujeres el tema aparecía tardíamente y soslayado. Era como si estuvieran distraídas frente al tema, considera Coria, sin embargo, opina que esa aparente distracción no sólo es a causa de la inexperiencia y a los obstáculos para abordarlo, sino que muchas mujeres estarían colocando en "otro" lugar el foco en

donde reside el poder.

Su planteamiento es que la subordinación de las mujeres y su exclusión del espacio público, contribuyeron a la instauración, por las propias mujeres, de un "otro espacio de poder", a través del cual erigieron internamente un lugar protagónico que les permitiese sobrevivir como sujetos. Sin embargo, lo que pudo funcionar como recurso de sobrevivencia, en la actualidad, se transforma en uno de los factores que perpetúan la marginación de las mujeres respecto del poder público.

Los sentimientos de culpa y la seducción, indica Coria, son los recursos privilegiados por las mujeres, sin embargo, resultan ser el negativo del ideal maternal. La manipulación de la culpa es una forma de "cobrar" la entrega altruista y de pretender rescatar el capital invertido en la dedicación exclusiva y excluyente de los otros (hijos o no). Los mecanismos de seducción, por su parte, expresan el aspecto erótico negado en la madre asexuada, y así utilizados, se convierten en el ejercicio de un contrapoder que pretende compensar la exclusión en el ejercicio del poder "auténtico".

Coria sugiere que pensar acerca del poder desde el ser mujer supone asumirse como transgresora y tolerar cierta violencia interna causada por la conciencia de la exclusión y, sobre todo, por el dolor "que produce descubrir que a menudo las mujeres optamos por una actitud condescendiente y permisiva al poder masculino para retener y defender la ilusión de un otro poder" (p. 10-11). La mujer al poder, significa que debe correr riesgos,

como el de no ser querida, soportar críticas y rechazos o fracasar.

Podemos considerar a las organizaciones sindicales como espacios donde la lucha por el poder es más o menos explícita, sin embargo, a pesar de que el ámbito de participación pueda ser el mismo para hombres y mujeres, la aceptación social e individual, así como las condiciones sobre las que se participa resultan desiguales en función del género de los sujetos.

#### IV. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA GRUPAL

##### a) Las mujeres en el STUNAM

Los antecedentes del sindicalismo del sector administrativo en la institución educativa superior de mayor tamaño en nuestro país, se remontan a la conformación de la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA) en el año 1929, poco después del reconocimiento a la autonomía universitaria. Las transformaciones de la organización, así como de su denominación, han sido diversas, pero es en los años setenta cuando se fortalece en el contexto de lo que se calificaría como sindicalismo independiente, en el cual jugó un papel importante. En 1972, después de un movimiento de huelga de varios meses, como STEUNAM, obtiene la titularidad en la contratación y la exclusividad en la admisión de personal administrativo.

En 1977, después de un movimiento para unificarse con el SPAUNAM (sindicato del personal académico), sin que se logre la titularidad de los académicos, cambia a su denominación actual de STUNAM.

El STUNAM se rige por un Contrato Colectivo de Trabajo, del cual se generan diversos reglamentos (Admisión, Escalafón, Tabuladores, Higiene y Seguridad, Conciliación, Regularización y un Programa de Calidad y Eficiencia). Al interior norma el

estatuto que establece derechos y obligaciones de los afiliados.

La máxima autoridad dentro del sindicato la constituye el Congreso General, el cual se celebra anualmente. Enseguida se encuentra el Consejo General de Representantes (CGR), máxima autoridad mientras no esté celebrándose el Congreso; el CGR se constituye de los delegados elegidos por los empleados de base en las asambleas sindicales de las diversas dependencias o centros de trabajo de la Universidad. Le sigue el Comité Ejecutivo, conformado por la Secretaría General y 16 secretarías más, el cual es elegido a través del voto secreto y universal de los afiliados. Finalmente se encuentran las Comisiones Autónomas y Comisiones Contractuales que cumplen funciones específicas.

También en la universidad se ha reflejado el incremento de la participación femenina en el mercado laboral de nuestro país en las últimas décadas. En 1961 las mujeres representaban aproximadamente 27 % del personal administrativo, en 1978 el 36 % y en 1986 el 43 %<sup>\*</sup>. Su concentración se ha dado en el sector de los servicios (fundamentalmente en funciones secretariales y como auxiliares de intendencia).

Algunas mujeres han ocupado cargos de dirección desde el origen del sindicato, pero su representación en los cargos sindicales nunca ha sido proporcional al número de afiliadas. Sin embargo, a diferencia de muchos sindicatos del país, el STUNAM cuenta con una cartera encargada de los problemas de las mujeres

---

\* Datos tomados de Ana María Flores (1989).

trabajadoras. A partir de 1953 se integró la Secretaría de Acción Femenil y Previsión Social que subsistió hasta 1971. En 1972, al constituirse en STEUNAM, no se incluyó dicha secretaría y no participaron mujeres en el Comité Ejecutivo. En 1976, por la lucha de un sector de mujeres al interior del sindicato, se crea la Secretaría de Trabajo Femenil.

En la actualidad, aproximadamente 52 % de los afiliados al STUNAM son mujeres. Sin embargo, de alrededor de 450 delegados sindicales, sólo 25 % son mujeres y, como resultado de las elecciones para Comité Ejecutivo realizadas en 1994, de las 17 secretarías que lo constituyen, sólo la Secretaría de Actas y Acuerdos, última en la jerarquía, quedó a cargo de una mujer, ya que aún la Secretaría de Trabajo Femenil fue presidida por un hombre.

Rosario Robles (1989), quien estuvo al frente de la Secretaría de Trabajo Femenil por dos periodos, señala que en el STUNAM se reproduce la estructura patriarcal predominante en la mayoría de los sindicatos en nuestro país, pues a pesar del alto número de mujeres agremiadas, no hay proporción en los cargos de representación; ninguna mujer ha ocupado la Secretaría General y los principales cargos relacionados con la gestión y administración de las relaciones laborales han sido desempeñados por hombres. Sin embargo, Robles resalta que, a través de la Secretaría Femenil, se ha rescatado y reivindicado la problemática de las mujeres, logrando prestaciones y demandas que lo colocan por encima de otros sindicatos y que le dan

especificidad a la participación y lucha de las trabajadoras universitarias.

Entre las acciones desarrolladas ha estado la creación de comisiones de trabajo en cada una de las dependencias para que promuevan la organización de las mujeres y sean vínculo de las trabajadoras de base con la Secretaría Femenil, pero el funcionamiento de dichas comisiones no siempre es eficiente.

Robles considera que, a pesar de los espacios abiertos para las mujeres al interior del sindicato, la mayoría no ve en él la posibilidad de resolución de sus problemas y, en ocasiones, no se cuenta con la infraestructura ni los recursos adecuados. Señala que importante número de trabajadoras desconoce las funciones de la Secretaría de Trabajo Femenil y las posibilidades de participación de la mayoría, como delegadas o representantes sindicales, son mínimas, ya que la dinámica del sindicato excluye a las trabajadoras que no tienen condiciones económicas ni personales para obtener apoyo en las actividades de la casa y, al mismo tiempo, enfrentar las tareas sindicales.

#### **b) Antecedentes del grupo**

Como ya se mencionó, la tarea del grupo fue explorar acerca de los obstáculos y los problemas que como mujeres enfrentan en su papel de delegadas sindicales y que interfieren en el desempeño de esa función.

En principio, aunque el proyecto para integrar un grupo fue apoyado por una de las secretarías del sindicato y hubo interés para ponerlo en marcha, éste no respondió a ninguna necesidad de las propias delegadas, lo cual fue un factor de resistencia para su conformación y desarrollo. El criterio de selección, tomado dentro de la propia secretaría, fue el interés de las personas a quienes se hizo la invitación de manera personal, y aunque la invitación se hizo a delegadas de diversas corrientes, el procedimiento sí influyó para que las integrantes del grupo pertenecieran o fueran simpatizantes de una sola de las corrientes que dentro del sindicato se oponen y luchan por obtener mayor influencia interna y en la universidad en general.

Las reuniones se llevaron a cabo dos veces por semana en un salón de posgrado de la facultad de Psicología de la UNAM, durante el período de noviembre de 1992 a marzo de 1993. Se planearon 30 sesiones aunque efectivas fueron 27, ya que a 3 sesiones no asistió ninguna de las integrantes.

Se pensó iniciar con diez personas, sin embargo, por las dificultades para la selección e integración, se decidió comenzar con seis y posteriormente integrar a las demás, lo cual ya no fue posible.

Sus edades oscilaron entre 29 y 39 años. Todas eran casadas y cuatro tenían hijos; dos de ellas con dos, una con uno y otra con ocho hijos.

El nivel de escolaridad de tres era secundaria y tres tenían nivel profesional. Cinco tenían nombramientos del área

secretarial y una auxiliar de intendencia. Su antigüedad como trabajadoras en la UNAM variaba de 6 años hasta 19.

Tres de las integrantes tenían antecedentes de participación política en otros campos o en el propio sindicato, pero para las otras tres era su primera experiencia de participación.

Tres de ellas desertaron; una asistió sólo a la primera sesión y las otras dos no fueron a partir de la quinta sesión. Además de las razones personales para su deserción, un factor importante pudo haber sido la situación en sus centros de trabajo, ya que las tres, además de su actividad como delegadas, tenían que cubrir funciones laborales relacionadas con sus puestos de base, mientras que quienes permanecieron en el grupo tenían licencia sindical de tiempo completo.

La asistencia al grupo de quienes permanecieron hasta el final no fue regular y una de ellas se integró hasta la séptima sesión. Las tres eran casadas, con hijos (dos con dos y una con uno), dos con nivel de escolaridad profesional y una secundaria. Dos de ellas tenían antecedentes de participación política.

### c) Proceso Grupal

Pichón-Riviére (op. cit.) indica que en la situación grupal se generan procesos relacionados entre sí que, por su reiteración, se pueden considerar universales en la estructura y dinámica de todo grupo.

Los universales planteados por este autor son: a) los miedos básicos (miedo a la pérdida de la estructura ya lograda y miedo al ataque en la nueva situación a estructurar); b) La situación terapéutica negativa frente a la situación de cambio (miedo al cambio y resistencia a éste); c) un sentimiento básico de inseguridad (frente al cambio); d) Los procesos de aprendizaje y comunicación, los cuales forman una unidad y son interdependientes; y e) las fantasías básicas (de enfermedad, de tratamiento y de curación).

Dichos procesos actúan de forma latente y permanente durante todo el funcionamiento del grupo, aunque algunos predominan en diversos momentos.

A continuación se presenta una síntesis de las sesiones, tratando de destacar los aspectos considerados más importantes para reflejar el proceso y evolución del grupo. Sin embargo, una visión más completa de dicho proceso se complementa con el análisis de los discursos hecho en el apartado siguiente.

En la primera sesión<sup>5</sup>, se formula el encuadre o reglas de funcionamiento del grupo (horario, días, lugar, número de sesiones y el carácter confidencial). Manifiestan dudas acerca del porqué se está ahí y de si será o no terapia, por lo que pido exprese cada una lo que piensa. Frente a su demanda de establecer un objetivo concreto y las expectativas de que las orientaría, juzgaría y/o estudiaría, inicialmente traté de justificar mi

---

<sup>5</sup> Asisten 5 de las 6 que integrarían el grupo; tres llegan con más de media hora de retraso.

trabajo e intenciones, lo cual no resolvió nada, ya que insistieron en la necesidad de establecer un objetivo más concreto; es hasta que señalo el temor por que no se nos dice qué hacer, cuando comienzan a hablar de sus dificultades y temores al ser nombradas delegadas. Posteriormente vuelvo a señalar el temor a enfrentarse a lo desconocido, pero llevándolo al aquí y ahora grupal. Cierro la sesión devolviendo que, al parecer, el temor no sólo se refiere a enfrentar a las autoridades, sino también a los trabajadores y dejo abierta la pregunta acerca de qué tendrían que enfrentar de ellas internamente.

En la segunda sesión<sup>6</sup>, leo resumen de la sesión anterior y comunico que lo haría en cada una<sup>7</sup>. Comentan, en un principio entre ellas, la reacción de molestia e inconformidad en la base por la reciente revisión de contrato y problemas con delegados de otras corrientes. Observo que parece que hablan de la lucha por el poder dentro del sindicato y entre los propios trabajadores. Refieren la lucha interna que se da entre corrientes, así como los mecanismos utilizados por éstas para aglutinar gente o bloquear. Señalo la posibilidad de indagar acerca de su participación como delegadas dentro de esa lucha. Al inicio de la sesión, cuando preguntan si les voy a dar tema, y al final al expresar inquietud por la dinámica que se va a seguir en el

---

<sup>6</sup> Asisten 3; llegan relativamente temprano.

<sup>7</sup> La decisión de responsabilizarme del resumen la tomé porque no lo mencioné en la primera sesión y por asegurar su continuidad.

grupo, queda manifiesto que permanece angustia y temor porque no se les da tema ni se les dice qué hacer. Sin embargo, en esta ocasión no interpreté, lo que probablemente influyó para que no asistiera nadie a la siguiente sesión.

En la cuarta sesión<sup>8</sup>, establecen charlas intrascendentes entre ellas. Después de un rato, cuando una integrante pide le diga algo, pregunto que le gustaría que les dijera; otra interviene (bromeando) "que le cuentes un cuento". Enseguida dialogan entre ellas acerca de los trabajadores de confianza en sus dependencias y asuntos referentes a ello, lo cual aprovecho para señalar si no se estarían preguntando si podrían tener confianza ahí en el grupo. Comienzan a hablar acerca de sus inquietudes, de la necesidad de conocerse más y una de ellas menciona que no quiere entrar ahí en polémicas (referido al tema de las corrientes, hablado la sesión pasada). Abordan el tema de la participación de la base y la expectativa de que ellas como delegadas hagan todo; se quejan de ello, pero señalan que también significa mayor control y, por lo tanto, mayor poder. Pregunto qué tanto participan e intervienen y qué podrían hacer para modificar esa situación. Analizan cómo ellas repiten la dinámica general y algunos mecanismos que han tratado de practicar para que tomen en cuenta su situación personal y los trabajadores asuman también su responsabilidad. Cierro la sesión, retomando lo dicho por ellas acerca de la necesidad de promover la

---

<sup>8</sup> Asisten 3, más o menos puntuales.

participación y de trabajar como equipo, y dejo abierta la pregunta de si ahí podremos funcionar como equipo.

En la sesión cinco\*, abordan el tema de la corrupción entre los trabajadores y cómo tienen que defenderlos, aunque ello signifique pérdidas a nivel general y de derechos ya ganados al tener que negociar; hacen referencia al "clientelismo". A pesar de que hablan de algunos de los problemas como delegadas, se refieren a los trabajadores y al sindicato sin incluirse a sí mismas.

En la sesión seis<sup>1º</sup>, después de prolongados silencios, se hace referencia a que las demás ya no llegarían; trato de indagar acerca de los sentimientos al respecto. Al principio hay resistencia (justificando la ausencia de las demás, sin abordar lo personal ni propios sentimientos); posteriormente se relaciona la forma de funcionar del sindicato (impuntualidad e inasistencia) con lo que sucede en el grupo; se habla de sensación de pérdida de tiempo y de frustración; se observa que de cualquier forma el trabajo en el sindicato es agradable y se obtienen satisfacciones. Más adelante, se menciona disgusto por que no se les valora por sí mismas; se hace referencia a la devaluación a su trabajo de delegadas por parte de los maridos. Pregunto si los obstáculos serán diferentes para mujeres y

---

\* Asisten 2.

<sup>1º</sup> Sólo asiste 1, aunque la integrante que no se había presentado llega cuando habíamos terminado la sesión; parece haberse equivocado en el horario.

hombres; la respuesta es confusa y de negación de las dificultades, refiriéndolo a que a nivel personal se ha corrido con suerte.

En la sesión siete<sup>11</sup>, trato de que indaguen porqué no llegan las demás integrantes y si habrá algún temor. Opinan que quizá sienten que no es importante, lo consideren secundario, no obtienen beneficios (como materiales, etc.) y, además, no saben qué se va a hacer. Confronto qué beneficios esperarían ellas y hago referencia a la primera sesión, en que se habló del temor a lo desconocido y a enfrentar a autoridades y trabajadores al ser nombradas delegadas. Hacen hincapié en que más que nada a los trabajadores, de quienes se tienen que estar cuidando. Lo llevo al grupo y pregunto si no será que temen sentirse vigiladas y observadas y a que se les conozca. Afirman hipótesis y hablan de sus intereses y motivaciones en el sindicato, comparándolos con las de las demás; mencionan una serie de estereotipos y prejuicios acerca de las delegadas y cómo ellas se sienten presionadas y a disgusto con ello. Observo que parece ser que en el sindicato es poco tolerada la diferencia y pregunto si ahí iremos a tolerar las diferencias y la expresión de lo personal. Retoman algunas de las diferencias entre ellas y algunos de los problemas que les ha causado ser delegadas al interior de sus familias. Pregunto qué sienten que no se reconozca su trabajo y ser criticadas; opinan que también se tiene poder y es cómodo ser

---

<sup>11</sup> Asisten 2; una de ellas es la primera vez que va.

delegadas (referencia a privilegios). Llevo al grupo la cuestión del poder, preguntándoles quien lo iría a tener ahí, sin embargo, inicialmente no entienden la pregunta y cuando les aclaro si no temen que ahí también se establezca una lucha por el poder, no lo abordan y vuelven a referirse al afuera. Cierro mencionando que ellas han hablado de la necesidad de trabajar en equipo, pero cómo puede lograrse ahí, si ni siquiera asistimos por temor a que nos conozcan. Es probable que la forma en que fue dicho esto, lo hayan vivido como regaño, y haya influido para que no asistiera nadie a la siguiente sesión<sup>12</sup>.

En la sesión nueve<sup>13</sup>, hacen referencia a problemas por los que no han asistido algunas de las integrantes (además de situaciones personales, apenas se había hecho un oficio de permiso para quienes no tenían licencia sindical); mencionan su no asistencia a la sesión anterior, comentando que están atrasando mi trabajo. Respondo que también es su grupo y su trabajo, observación que no toman en cuenta y preguntan el porqué de mi interés de trabajar con ellas. Lo anterior evidencia que aún no sienten al grupo como su espacio y su responsabilidad, punto acerca del cual quizá debí indagar, sin embargo, ello les lleva al tema de la problemática como mujeres delegadas dentro del sindicato y cómo consideran sus relaciones con hombres y

---

<sup>12</sup> Aunque a la siguiente sesión me enteré, que una de ellas había llegado después de que me retiré; había esperado 45 minutos.

<sup>13</sup> Asisten 2.

mujeres. Señalan que todas las mujeres delegadas, aunque algunas no lo reconozcan, se preocupan y angustian por las mismas cosas (problemas cotidianos con maridos e hijos, etc.) y sienten culpa. Observo que parece haber mayor ambigüedad en sus relaciones con las mujeres, punto que no retoman y continúan con el tema de la culpa (quisieran atender a sus hijos como las atendieron a ellas). Considero que, por mi parte, faltó retomar el tema de la culpa y sólo indico que, a pesar de las diferencias personales, como mujeres se les responsabiliza de la casa y los hijos lo que afecta su función de delegadas.

En la sesión diez<sup>14</sup>, a partir del resumen de la sesión anterior, toco el tema de qué pasa con el grupo. Hacen referencia a las diferencias entre ellas; retomo lo dicho en otra sesión acerca de si llegarían a tener confianza ahí. Proponen que el grupo se abra, opción que no es posible, por lo que sugieren se den temas y/o lecturas, pues sienten que hace falta una directriz. Sugieren los temas de cómo ha afectado su trabajo sindical sus relaciones con los hijos o la pareja e importancia de ponderar el sindicato y lo personal, pues les provoca angustia no atender uno u otro. Autocritican la centralización para retener poder y señalan la necesidad de aprender a que no pasa nada si no están y no angustiarse en circunstancias que no pueden evitar.

---

<sup>14</sup> Asisten 2.

En la sesión once<sup>15</sup>, se retoma la propuesta de establecer temas de discusión; quedan en traer lecturas. Opinan que el trabajo y los espacios para mujeres en el sindicato son sectarios (en función de corrientes y no de la problemática general). Señalan la necesidad de cambios, comenzando por el comité ejecutivo, y manifiestan escepticismo y desconfianza. Critican que no se propicia la formación de cuadros nuevos ni mayor participación por intereses particulares y de división interna, señalando la poca tolerancia a la crítica y la autocrítica dentro del sindicato. Pregunto qué tan dispuestas estaremos a tolerar la crítica y la autocrítica en el grupo, y si habría la posibilidad de confiar y compartir los problemas como mujeres, a pesar de las diferencias.

A la siguiente sesión, última antes de un período vacacional, no asisten.

En la sesión trece<sup>16</sup>, trato de indagar sentimientos acerca de que no lleguen las demás; se cree es fundamentalmente miedo, pues las otras no han estado en ese tipo de grupos. Se hace referencia a lo informal de los universitarios, específicamente los sindicalizados, pues tienen mayor flexibilidad y se aprovechan. Al preguntar qué les gustaría se tratara en el grupo, expresan interés por la política y la posibilidad de analizar la vida de mujeres importantes. Observo que quizá queremos hablar de

---

<sup>15</sup> Es la primera sesión en que están juntas las 3 integrantes que permanecen hasta el final.

<sup>16</sup> Asisten 2.

las demás para no hablar de nosotras. Proponen analizar qué viene en el año, desde lo personal a lo laboral; comentan la dificultad para destacar y hacer algo como mujeres, así como encontrar un compañero que las apoye y estimule. Retoman el tema de la política y el deseo de una de ellas de dedicarse de tiempo completo si no tuviera hijos; señalan que cuando han intentado dejar de lado su situación personal, sienten culpa y presión. Al final, recuerdo el compromiso de llevar material de lectura. Cuando platican las dificultades de las mujeres, una de ellas hace referencia a que no me olvidó en vacaciones y me tuvo presente, lo cual refleja que el grupo se va convirtiendo en estímulo para reflexionar asuntos no pensados con anterioridad.

En la sesión catorce<sup>17</sup>, tomando en cuenta su propuesta de analizar la vida de mujeres que hubiesen destacado, llevé algunos libros de Alejandra Kollontay. Cada quien se pone a revisar por su cuenta, transcurriendo gran parte de la sesión. Unos 15 min. antes de que finalice, se comienza a hablar; se equipara la autobiografía de Kollontay con lo dicho la sesión anterior, en relación a que las mujeres tienen que dejar su vida personal para poder destacar y desarrollarse. Se hacen algunos comentarios sobre la educación impartida a las mujeres, lo cual lleva a hablar de algunos problemas personales; se expresa preocupación por lo que puedan decir los demás o que quizá una misma siente que lo que hace no está bien.

---

<sup>17</sup> Sólo asiste 1.

En la sesión quince<sup>18</sup>, llevé fotocopias para cada una del artículo "La vida cotidiana, el trabajo y la salud mental de las mujeres" de Mabel Burín<sup>19</sup>, el cual leímos en voz alta, turnándonos. Al finalizar la sesión interrumpimos la lectura y sugirieron que cada quien lo terminara por su cuenta para comentarlo en la siguiente sesión.

En la sesión dieciseis<sup>20</sup>, inicialmente hay resistencia a hablar, primero leyendo partes del texto y luego, cuando pregunto cómo se vivencia personalmente la situación referida en el artículo, se hacen comentarios generales acerca de las mujeres que trabajan y mención a que en realidad a todas les pesa (el discurso es confuso). Después de señalar que es más fácil hablar de las demás y escondernos en el texto e insisto en cómo se vive individualmente, es cuando se dice que con rebeldía total, haciendo hincapié en que laboralmente no pueden sobresalir más que los compañeros; desde la llegada al sindicato ha sido una adaptación, pues tienen que compaginar la situación familiar y su trabajo, y entran en contradicciones y les provoca culpa. Se menciona que lo que ellas hacen no lo consideran importante y lo devalúan (referencia implícita al marido). Al observar que parece que en el propio sindicato se da poco reconocimiento de su labor,

---

<sup>18</sup> Asisten 2.

<sup>19</sup> En Mabel Burín, **Estudios sobre la subjetividad femenina**, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina, 1987, pp. 88-132.

<sup>20</sup> Solo llega 1.

se habla de cosas que son mal vistas hagan por ser mujeres (como irse a tomar a una cantina o compartir una comida), pero si no las hacen también tienen sus costos y limita relaciones.

En la sesión diecisiete<sup>21</sup>, aunque inicialmente se da cierta resistencia a hablar, es la primera sesión que, como grupo, entran a analizar su problemática (se incluyen y hablan de sí mismas y de sus problemas personales). Sugieren analizar cómo cada una maneja sus culpas. Hablan de conflictos, contradicciones, culpas, coraje, y de que aunque se rebelan por tener que asumir la responsabilidad de la casa, terminan haciéndolo; tienen que elegir, siempre dejando algo. Hacen hincapié en la poca importancia que sus maridos dan a su trabajo sindical. Señalo que a pesar de las diferencias, comparten que como mujeres tienen que asumir mayores responsabilidades, y pregunto qué habría que cambiar de sí mismas y si nosotras valoramos nuestro trabajo.<sup>22</sup>

En la sesión dieciocho<sup>23</sup>, inician con el tema de los hijos, vividos como limitación y sentimientos encontrados; les desespera y genera malestar cargar con toda la responsabilidad. Observo importancia de reconocer los propios sentimientos y no negar para poder superarlos. Hablan de que es como si tuvieran que escoger

---

<sup>21</sup> Segunda sesión en la que están las 3 juntas.

<sup>22</sup> En esta sesión nos pasamos 10 minutos del horario establecido y hubo resistencia a terminar.

<sup>23</sup> En esta ocasión son más puntuales y asisten nuevamente las 3.

entre ser pensantes o ser mujeres y como si ellas tuvieran que ser diferentes y no necesitaran atención. En el ambiente sindical se mal interpreta que convivan y tienen que estarse cuidando de todos, si no, se sobrepasan; mención a que agarran de pretexto el alcohol; expresan enojo y coraje. Señalo importancia de analizar las situaciones y qué podrían hacer para enfrentarlas; retomo elementos dichos por ellas. Vuelven a hablar del coraje e impotencia que les provoca y señalan estereotipos y prejuicios, por ejemplo que a las delegadas les gusta "el borlote".

En la sesión diecinueve<sup>24</sup>, hablan de que la enfermedad significa un lujo que las mamás no pueden darse. Ahora que están en el sindicato, tratan de compensar con calidad las horas que no están con sus hijos; siempre están con la angustia de que tienen que atenderlos. Mención a reproche, por parte del marido, cuando llegan tarde y sólo lo de ellos es importante. Al señalar que quizá valdría la pena buscar formas de convivencia y organización que permitan aligerar las presiones y retomo situaciones mencionadas por ellas, reiteran las dificultades a causa del funcionamiento del sindicato, porque para algunas cosas no hay horarios establecidos y otros no se respetan; no pueden planear ni organizar su tiempo. Expresan que les angustia tener varias cosas que atender a la vez; han tratado de trabajar como equipo - referencia a que a partir de las vacaciones ha mejorado la comunicación; lo que ha facilitado su trabajo pues ya no existe

---

<sup>24</sup> Asisten 2.

bloqueo sino ayuda. Reconocimiento a que algo que se veía como problema personal era también de poder y ello interfería. Retomo importancia de la comunicación y del trabajo en equipo y resalto que también a ser delegadas se aprende.

En la sesión veinte<sup>25</sup>, hacen referencia a la integrante ausente y cómo a partir de que tiene hijos su vida, e incluso su ideología, han cambiado. Pregunto qué tanto al asumir provocamos se nos deje toda la responsabilidad; reconocen que se quiere abarcar todo y anulan a la gente (tanto en situación familiar cuanto sindical) porque temen perder el control, sin embargo, socialmente ellas son responsables y normalmente se espera que siempre estén disponibles. Retomo elementos dichos por ellas y hago hincapié en la importancia del aprendizaje (como delegadas y como mamás) y de permitir que los demás aprendan (papás y/o compañeros de trabajo). Comentan más acerca de situaciones personales, en las cuales está latente el temor de perder el control por los hijos, pero también un sentimiento de malestar y consideran injusto que ellos quieran controlar sin tener la responsabilidad.

En la sesión veintiuno<sup>26</sup>, comento la dificultad para iniciar cada sesión; hacen referencia al miedo y dificultades entre ellas (de las ausentes), que se han ido superando. Al observar que es más fácil depositar el temor en las demás, pero qué tanto decimos

---

<sup>25</sup> Asisten 2.

<sup>26</sup> Asisten 2.

bloqueo sino ayuda. Reconocimiento a que algo que se veía como problema personal era también de poder y ello interfería. Retomo importancia de la comunicación y del trabajo en equipo y resalto que también a ser delegadas se aprende.

En la sesión veinte<sup>25</sup>, hacen referencia a la integrante ausente y cómo a partir de que tiene hijos su vida, e incluso su ideología, han cambiado. Pregunto qué tanto al asumir provocamos se nos deje toda la responsabilidad; reconocen que se quiere abarcar todo y anulan a la gente (tanto en situación familiar cuanto sindical) porque temen perder el control, sin embargo, socialmente ellas son responsables y normalmente se espera que siempre estén disponibles. Retomo elementos dichos por ellas y hago hincapié en la importancia del aprendizaje (como delegadas y como mamás) y de permitir que los demás aprendan (papás y/o compañeros de trabajo). Comentan más acerca de situaciones personales, en las cuales está latente el temor de perder el control por los hijos, pero también un sentimiento de malestar y consideran injusto que ellos quieran controlar sin tener la responsabilidad.

En la sesión veintiuno<sup>26</sup>, comento la dificultad para iniciar cada sesión; hacen referencia al miedo y dificultades entre ellas (de las ausentes), que se han ido superando. Al observar que es más fácil depositar el temor en las demás, pero qué tanto decimos

---

<sup>25</sup> Asisten 2.

<sup>26</sup> Asisten 2.

de nosotras mismas, hay reconocimiento de que se habla pero queda parte que no se dice y la necesidad de mantener imagen de fortaleza y no mostrar vulnerabilidad para no ser atacadas. Se cuestionan qué tanto quieren mantener el poder y analizan intereses por los que cada quien está en el sindicato, otro tipo de intereses que se involucran y la lucha por el poder que se da en diferentes niveles.

En la sesión veintidós<sup>27</sup>, inician conversación entre ellas acerca de un mitín para protestar por la contratación de gente de confianza, lo extienden a la situación en sus propias dependencias, desembocando en que es un año electoral dentro del sindicato y lo relacionan con lo tratado la sesión anterior acerca de la lucha por el poder. A partir de que analizan el significado del programa de evaluación y desempeño que plantean se presta a corrupción y manejo por corrientes, señalan la dificultad de las mamás para cumplir y la incomprensión, falta de interés e insensibilidad hacia la situación de las mujeres, además de las resistencias para que dentro del propio sindicato se acepten prestaciones para ellas; comentan el tema del hostigamiento sexual, y mencionan el problema en una dependencia.

En la sesión veintitrés<sup>28</sup>, abordan el problema del hostigamiento. Junto con el análisis de lo que podrían hacer, durante toda la sesión expresan sentimientos como enojo, miedo,

---

<sup>27</sup> Asisten las 3, casi puntuales.

<sup>28</sup> Asisten las 3.

angustia, coraje, impotencia, indignación y desesperación. Mi señalamiento es en relación a la importancia de analizar las situaciones y sus consecuencias para no responder impulsivamente por enojo y coraje.

En la sesión veinticuatro<sup>29</sup>, se analiza cómo ha afectado el problema y sus repercusiones, así como el temor a perder el control. Se resalta el hecho de que se han conjuntado diferentes maneras de actuar y de valoración y han aprendido de las demás.

En la sesión veinticinco<sup>30</sup>, platican y analizan las acciones llevadas a cabo frente al problema del hostigamiento. Señalan la corrupción por parte de los trabajadores; ellas no denuncian porque todos están involucrados y se vuelven copartícipes al defender a trabajadores corruptos. Lo relacionan con la lucha por el poder entre corrientes y mencionan la lucha que en ocasiones se ha dado por la secretaria femenil.

En la sesión veintiseis<sup>31</sup>, a partir de la referencia a que en la sesión anterior se había hablado de muchas cosas, señalo que es como si se quisiera reponer el tiempo que no se trabajó al principio. Aceptan y señalan que también hay mayor confianza que permite hablar de más cosas. Narran lo que se ha hecho para enfrentar el problema del hostigamiento; retomo las ganancias. Continúan con el tema y hacen hincapié en la necesidad de hacer

---

<sup>29</sup> Sólo asiste 1.

<sup>30</sup> Asisten 2.

<sup>31</sup> Asisten 2.

conciencia y denunciar; critican que el trabajo con mujeres en el sindicato no sea permanente y hacen referencia a pugnas. Pregunto si ahí en el grupo habría habido pugnas y por ello la desconfianza que hizo que el trabajo se aplazara. Aceptan y hacen comentarios acerca de ello y de situaciones de fuera. Cierro sesión con el comentario que la rivalidad entre mujeres parece ser un aspecto que afecta su trabajo de delegadas y acerca del cual es importante reflexionar, pero habrá muchos otros que no se alcancen a analizar ahí, sin embargo, ya han planteado la necesidad de organizar espacios para las mujeres y como delegadas pueden influir.

En la sesión veintisiete<sup>32</sup>, tomando como referencia el problema del hostigamiento, señalan la importancia que el trabajo en equipo ha tenido para irlo resolviendo y los diferentes puntos de vista que han ido integrando; comentan dificultad para diferenciar su actividad del trabajo de casa. Pregunto si la inseguridad inicial no tendría que ver con que no valoramos nuestro trabajo, lo que sirve para expresar dudas acerca de la objetividad y de los criterios que deben seguir para resolver los problemas en su papel de delegadas. Asumen son maternalistas, lo que genera dependencia que les permite mantener poder; señalo que los demás esperan les resuelvan, como ellas esperaban se les dijera qué hacer, pero han aprendido y ahora actúan como en el caso del hostigamiento. Señalan importancia de aceptar que no

---

<sup>32</sup> Sólo asiste 1.

sabes y de superar temores por la responsabilidad de guiar.

En la sesión veintiocho<sup>33</sup>, sugerí organizaran conclusiones y plan de trabajo para las dos últimas sesiones; propusieron llevar ideas por escrito. Analizan cómo fueron resolviendo el problema del hostigamiento y cómo el miedo se fue disipando. Observo que han aprendido a escuchar; comentan que también a no juzgar tan a la ligera, pues se hacen más sensibles y se dan cuenta de que comparten problemas.

Las ideas planteadas como conclusiones en las sesiones 29 y 30 se colocan en un apartado separado, después del análisis de los discursos, con la intención de resaltar sus propias conclusiones.

El panorama general ofrecido permite observar diferentes momentos del desarrollo y funcionamiento del grupo.

Pichón Riviére establece tres momentos del proceso grupal: el de la pretarea, la tarea y el proyecto, que se pueden presentar frente a cada situación que involucre modificaciones en el sujeto. En la pretarea ubica las técnicas defensivas que se manifiestan por la resistencia al cambio y se observa una disociación entre pensar, actuar y sentir. El individuo hace "como si" trabajara, pero en realidad utiliza mecanismos de postergación de la tarea para evitar la ansiedad que ello le provoca.

Con la iniciación del grupo se reactivan, en cada individuo

---

<sup>33</sup> Asisten 2.

las angustias que despierta lo desconocido. La actividad o tarea de analizar las tensiones provocadas por su función de delegadas, no les resulta comprensible, y no plantear fines bien establecidos ni proponer una dirección sistematizada provoca ansiedad, por lo que las integrantes exigen mayor definición en los objetivos, propósitos y funciones del grupo. De ahí que el clima de las primeras sesiones fuera de desconfianza y miedo frente al grupo, ya que la nueva experiencia es vivenciada como una situación de peligro. La angustia se expresa a través de la demanda y la necesidad de un tema que las organice, pues además se sienten amenazadas de ser observadas.

Las resistencias para abordar la tarea también se manifestaron con acciones como llegar tarde, no asistir, tratar superficialmente los problemas o depositar en las otras el temor de hablar; en el período anterior a las vacaciones (sesiones 1 a 12) no se llevaron a cabo tres sesiones y únicamente una sesión (la 11) se reunieron las tres integrantes que permanecieron hasta el final.

Por otra parte, para que un grupo se mantenga es necesario que se cree un ambiente de confianza y disminución de las defensas naturales de cada uno en cuanto a mostrarse y exponer las dificultades. Un punto sobre el cual presentaron especial resistencia a abordar, fue el de los conflictos entre ellas, lo cual bloqueaba la comunicación y limitaba la tarea grupal de reflexión.

En el pasaje de la pretarea a la tarea, nos dice Pichón-

Riviére, el sujeto "realiza un salto cualitativo durante el cual se personifica y establece una relación con el otro diferenciado" (op. cit., p. 35). En el grupo este proceso se manifiesta con la aceptación de las diferencias entre ellas, las que inicialmente evaden; es hasta la 10a. sesión cuando mencionan como posible problema para la conformación del grupo las diferencias de opinión y que se conocen y conviven demasiado.

Hasta la sesión 13, podemos considerarla como un etapa del grupo en donde se intentó establecer la confianza básica y la comunicación intragrupal que posibilitara la realización de la tarea.

En ocasiones el tono predominante en sus discursos fue el de la queja. Esther Moncarz (1987), plantea que muchas mujeres se sienten sujetas a la asignación de roles y cierta división del trabajo que es vivida con sometimiento, y la queja se convierte en un modo de expresión de su malestar. Pero la queja puede tener dos destinos: que se estereotipe en expresión de hostilidad sin modificar nada, o que dé paso a la constitución del "juicio crítico" que posibilite el cuestionamiento y el cambio. En el grupo se dieron las dos formas en diversos momentos.

Las sesiones después del período vacacional (de la 13 a la 16), en el papel de coordinadora, fueron vivenciadas como si el mantenimiento del grupo estuviese en peligro y el clima fue de incomodidad. Quizá lo que se reflejaba era la propia ambivalencia frente al grupo: por una parte, el deseo de continuar y, por otra, la frustración por la poca asistencia e impuntualidad de

las integrantes, sentimientos que en cierta forma eran compartidos por el grupo.

Podríamos decir que el grupo realmente entró a la tarea, después de leer de manera grupal (en la sesión 15) el artículo "La vida cotidiana, el trabajo y la salud mental de las mujeres", pues es a partir de la siguiente sesión cuando hablaron más específicamente de su vivencia como mujeres y de los problemas y conflictos que les ocasiona su trabajo de delegadas y su vida familiar. A medida que hablaron de sí mismas y sus preocupaciones, se dió mayor identificación y conciencia de que los problemas eran compartidos.

A partir de la sesión 22, el grupo se concentró en su tarea de reflexión y como coordinadora pocas veces se tuvo que intervenir o propiciar que hablaran.

En las dos últimas sesiones pareciera que las integrantes repitieron el esquema de asistencia durante todo el proceso grupal, en el cual, sobre todo dos de las integrantes, se fueron "turnando", y aunque asistieron las tres, en ambas sesiones dos llegaron tarde (diferentes cada vez), por lo que, en realidad, más que discusión entre ellas fue la exposición de quien llegó temprano y las otras se enteraron brevemente de lo dicho y asintieron. Sin embargo, el mejoramiento de la comunicación en el exterior y el trabajo en equipo referidos por ellas en algunas sesiones, se podría considerar como resultado del proceso de aceptación de las diferencias y de la comunicación, generados en el grupo. De esa forma, además de aprender a pensar, las

integrantes del grupo aprendieron a observar y escuchar, a relacionar las propias opiniones con las ajenas, a admitir que otros piensen de manera diferente y a formular hipótesis en una tarea de equipo.

Además el grupo se planteó un proyecto, es decir una nueva tarea que trascendía los límites de las sesiones formales y que completaba el ciclo de la actividad grupal. Por ejemplo, señalaron la necesidad de preparar a la gente para su función de delegadas(os), de generar la autogestión, de abrir espacios de discusión para y acerca de los problemas de las mujeres y un trabajo permanente y a largo plazo, entre otros aspectos.

#### d) Análisis de los discursos

La disociación de roles que desempeñan las integrantes del grupo como delegadas y madres de familia, se manifiesta continuamente en sus discursos, ya que las leyes que rigen cada uno de esos ámbitos les demandan capacidades diferentes. Dicha situación, en momentos parece volverse esquizofrenizante y ellas mismas expresan: "es como si estuviéramos escindidas", pues, aunque se trata de esferas interdependientes, las viven como ajenas.

El análisis se emprende a partir de las relaciones laborales y sindicales y posteriormente por las relaciones familiares, en donde la maternidad se convierte en el centro y razón de ser de las mujeres. Aunque la lucha por el poder y sus implicaciones surgió como tema de reflexión en el grupo, si tomamos como referencia la propuesta de Michel Foucault, su análisis queda implicado al referirse a los espacios en donde se establecen las relaciones.

Para Foucault, el poder es "ante todo una relación de fuerza" (1979:135), por lo que debe analizarse como algo que circula y transita transversalmente en actos y prácticas que se repiten cotidianamente. Así, el poder forma parte de nuestra experiencia y el individuo es su efecto y al mismo tiempo elemento de conexión; "es un modo de acción que no actúa de manera directa e inmediata sobre los otros, sino que actúa sobre sus acciones" (1988:238).

Por ello, aunque el ejercicio del poder está implícito en todas las relaciones, la estructuración de los espacios orienta las formas en que se produce; por ejemplo, en el hogar y la familia opera de manera diferente que en el espacio laboral y/o sindical, tomando diferentes significaciones según el género, la edad, la clase social o el lugar que se ocupe en la jerarquía.

Otro asunto que ocupó lugar central en la discusión del grupo (casi 6 sesiones) fue el hostigamiento sexual porque en una de las dependencias enfrentaron un caso, al cual se llegó incluso a nivel legal, y el grupo funcionó como espacio de contención y análisis. Esa es la razón de que se coloque en un apartado separado.

### **1. Relaciones laborales y sindicales**

Ya en la primera sesión, las integrantes del grupo observan la falta de preparación como principal problema al iniciar su función de delegadas, señalando que en ocasiones ni siquiera conocen el contrato colectivo y el sindicato no imparte ningún curso de formación. Por su parte, Rosario Robles (op. cit.) apunta a la desinformación como un obstáculo importante para la participación y organización de las trabajadoras en el STUNAM, desinformación que no sólo se refiere al conocimiento de sus derechos, sino en relación a los recursos que el propio sindicato o la Secretaría Femenil puede ofrecerles. Por ejemplo, menciona

que el sindicato organiza cursos de capacitación sindical, sin embargo, en el grupo no están enteradas.

Aunque podemos considerar la falta de capacitación importante para el ejercicio de su función de delegadas, probablemente como mujeres dudan más que los hombres de sus habilidades. Elsa M. Chaney (1983), a partir de encuestas aplicadas a mujeres con cargos públicos, observó que, en general, las mujeres no se sienten preparadas adecuadamente y manifiestan mayor inseguridad que los hombres para desempeñar su función.

En el caso de las delegadas, su situación de mediadoras, en ocasiones, es vivida como si estuvieran "entre la espada y la pared", y resaltan el temor y miedo al hablar con las autoridades, pero también frente a los trabajadores:

Antes ni siquiera hablaba en las asambleas y como delegada tenía que informar a los demás. [s. 1]<sup>34</sup>

No sabía qué iba a pasar, los trabajadores siempre esperaban que me peleara con las autoridades por todo y no entendían que podíamos arreglarnos de otra manera; no quedaba bien con nadie. [s.1]

Por otra parte, el involucramiento y participación de las trabajadoras y trabajadores de base en el sindicato no es homogénea y señalan que la expectativa es que sus "representantes" se ocupen de gestionar y resolver todos sus problemas y se dediquen con exclusividad al sindicato:

---

<sup>34</sup> Para observar mejor el proceso seguido dentro del grupo, se indicará el número de sesión en que fueron hechos los comentarios con una s. seguida del número, entre corchetes y en negritas.

Además yo les tengo que preguntar si tienen problemas, pues ellos no se acercan, y si no lo hago, sienten que no estoy cumpliendo. Todo lo tengo que hacer yo. [s.4]

Esperan que sólo nos dediquemos al sindicato y no toman en cuenta nuestros problemas personales, nos dicen que para eso somos delegadas. El día que no estamos y algo sucede nos reclaman. [s.4]

Las formas específicas de organización y/o democratización dentro del sindicato, sin embargo, dependen también de la historia y participación de cada delegación:

En mi dependencia si hay más tradición de participación; cuando alguna comisión no funciona, tratamos de no asumir la responsabilidad. [s.4]

Aunque, como delegadas, se quejan de la poca participación de la base y de la centralización en el sindicato, están concientes de que participan o promueven esa situación, ya que de ello también obtienen beneficios secundarios como el control:

En mi dependencia también esperan que hagamos todo, pero por otra parte, que nosotras hagamos todo y nos enteremos de todo, significa tener mayor control y, por lo tanto, mayor poder. [s.4]

Señalan algunas estrategias para tratar de modificar la imagen del delegado que no tiene vida personal: "En mi dependencia hemos tratado de que tomen en cuenta nuestra situación personal" [s.4]; por ejemplo, si no tienen donde dejar a los hijos los llevan a las asambleas, aunque eso pueda significar aburrimiento para los niños y distracción para los adultos, pero consideran importante iniciar ellas mismas esa

labor de concientización.

En las relaciones con los trabajadores manifiestan mayor ambigüedad que con las autoridades, quizá porque las posiciones en la jerarquía están más definidas, mientras que con los pares son otros los factores que entran en juego, como la lucha interna por el poder entre corrientes o grupos y/o las relaciones de género:

Con las autoridades ya sé a qué le tiro, en cambio con los trabajadores tienes que estarte cuidando de todo lo que haces. [s.7]

A los jefes ya los conoces y sabes cómo tratarlos y cómo te tratan, conocen cómo trabajas y cómo te manejas, pero con los trabajadores no sabes cómo actuar. [s.7]

Mientras los varones se reconocen como pares entre sí, excluyen a las mujeres de una relación de igualdad, al no reconocerlas como individuos autónomos, sino como conjunto indiferenciado representante de lo "otro", lo inferior y ajeno, por lo que se les asocia con prejuicios y estereotipos, como el que son débiles, limitadas, no racionales. Implícitamente ellas mismas aceptan y utilizan el estereotipo de la mujer "débil" que debe ser protegida, concepción que en el fondo plantea la desacreditación del otro o de sí mismas como sujetos iguales:

Como que me protegen, primero porque son amigos y después por ser mujer. Yo creo que consideran que soy más débil. [s.9]

Además, una de ellas expresa: "Me llevo mejor con los hombres; tengo muchas compañeras, pero pocas amigas" [s.9], y dice identificarse más con sus posiciones, por lo que, aunque existan desacuerdos en la forma en que puedan manejar los asuntos, los apoya en función de intereses del grupo a que pertenezcan. Sin embargo, más adelante, al señalar la importancia de la comunicación, afirma: "siento que con los hombres es más difícil" [s.19].

Sienten que existe presión por parte de los hombres -y seguramente en muchas ocasiones sin que exista presión externa- para que asuman la realización de trabajos asistenciales, vinculados con roles considerados "femeninos" o trabajos que a ellos simplemente no les agradan. Sin embargo, es importante hacer hincapié en que no lo asumen como algo "natural" y hay un cuestionamiento a esa división del trabajo por sexos:

Siento que muchas veces por ser mujeres, los hombres nos delegan trabajos que no les gusta hacer, como por ejemplo, oficios, porque según ellos no se ve bien que se pongan a hacer esas cosas; que yo lo haga porque quiero hacerlo es una cosa, pero no que me impongan. [s.9]

Por otra parte, la competencia con los hombres parece ser más aceptada que con las mujeres, e incluso la autoestima se incrementa al percibir que se tiene capacidad para realizar actividades que el otro, como hombre, debería poder hacer.

Mi compañero delegado a veces me bloquea, aunque nos conozcamos desde hace tiempo... (ref. a logros) siente que, cómo yo mujer puedo hacer algo que él no pudo. Yo recurro a quien sea que me ayude a resolver, no importa que sean de la otra corriente o autoridades, y puedo hacerlo [s.19].

En sus relaciones con las mujeres muestran ambigüedad y contradicciones, así como prejuicios vinculados a estereotipos. Por un lado, expresan que "hay más solidaridad", por ejemplo en relación con los hijos, pero se llevan mejor con los hombres; "las mujeres como que son más chismosas", "y como que siempre están compitiendo". También expresan que "hombres y mujeres se acercan más a las mujeres (delegadas), sienten más confianza".

Susie Orbach y Luise Eichembaum (1988), en su libro *Agridulce*, observan que las relaciones entre mujeres enfrentan dificultades nuevas en la medida que sus roles cambian. Se hacen menos ideales y menos fáciles. La aparición de sentimientos de competencia, envidia, irritación y abandono entre ellas las distancian por considerarse inaceptables de acuerdo a la imagen ideal de las mujeres de abnegación, bondad y servicio a los demás. Para estas autoras, el origen de que esos sentimientos resulten tan amenazantes es por la posibilidad de pérdida del vínculo de conexión y fusión que aprendimos a establecer las mujeres con nuestras madres, relación primaria que sirve de guía en las relaciones futuras. Dichos sentimientos no se aceptan como emociones intrínsecas al contacto mismo, ya que aceptar las diferencias significa aceptarnos separadas e individualizadas. "En las relaciones entre mujeres -nos dicen Orbach y Eichembaum-, todavía no existe un marco aceptado para hablar de la irritación y el dolor" (p. 42), por lo que no resulta fácil plantear sentimientos negativos y/o críticos hacia las otras mujeres.

En el grupo, inicialmente evaden abordar los problemas y diferencias entre ellas. Cuando se hacía algún señalamiento cambiaban de tema, se referían al afuera, o bien lo tocaban superficialmente sin referir las diferencias concretas:

Aunque nos llevamos bien y somos de la misma corriente, tenemos diferencias en nuestras posiciones y la forma como actuamos. [s.7]

Sin embargo, poco a poco se genera reconocimiento más explícito y tolerancia de las diferencias y de las relaciones de poder entre ellas:

Lo que veíamos como problemas personales eran más bien de poder y eso interfería... A nadie le gusta ser chalana. [s.19]

Refieren logros en la comunicación entre ellas y el intento de funcionar como equipo:

Lo que hemos hecho en mi dependencia es apoyar las decisiones de las otras, aunque no estemos de acuerdo. Cada una somos diferentes y nos apoyamos mutuamente... [s.19]

Posteriormente, al preguntar si habría habido pugnas entre ellas y desconfianza que haya hecho que el trabajo en el grupo se aplazara, la respuesta fue:

Sí, yo y 'x' (integrante del grupo, en ese momento ausente) chocábamos por caracteres diferentes, no podemos ser amigas. Nos hacíamos cosas una a otra, que van afectando. Llegué a pensar hasta dejar la dependencia. [s.25]

En las últimas sesiones comentan que se ha aprendido a

escuchar y "te das cuenta que tienes los mismos problemas, te haces más sensible"... "Y a no juzgar tan a la ligera"... [s.28].

La lucha entre fracciones y corrientes dentro del sindicato forma parte de la cultura laboral y de las relaciones de poder en que se ven envueltas continuamente. Sin embargo, aunque el tema surgió desde las primeras sesiones, al principio existía resistencia a entrar a la discusión y a expresar opiniones en relación a ello, posiblemente por su sensación de poca tolerancia para expresar las diferencias en el sindicato:

Difiero de lo que se opinó sobre las corrientes y subcorrientes, pero no quiero entrar en esa polémica aquí. [s.4]

Señalan formas cotidianas en que se manifiesta esa lucha, que va desde el manejo de la información: "no te dicen qué hacer para luego manejarlo a su conveniencia" [s.2] o el ofrecimiento de gestiones, hasta asuntos como la protección en casos de corrupción o defensa de violadores. Mencionan que dentro de las corrientes es común que se usen métodos de presión para alinear a su propia gente (amenazas, desprestigio, etc.) [s.11].

La posición que ellas toman frente a esta lucha, parece depender del compromiso personal establecido con alguna corriente y, aunque algunas sólo son simpatizantes, difícilmente pueden permanecer al margen:

...depende de la fracción o corriente a que pertenezcas,

pero le tienes que entrar (a la lucha), si no te quedas fuera. [s.2]

En diversas ocasiones hacen referencia al "clientelismo"<sup>35</sup> como método utilizado por las corrientes para reclutar y obtener el apoyo de la gente, señalándose a sí mismas como participes:

Al ser esa la dinámica general, nosotras repetimos y muchas veces nos damos cuenta que también llegamos a ofrecer algún trámite o prestación para jalarnos gente. No debería ser así, ni tampoco que se trabaje en función de posiciones de corrientes. [s.4]

Inicialmente se presentan a sí mismas como si lo único que las moviese para su participación en el sindicato fuese el interés por el bienestar de los demás, pues al modelo de mujer-madre se vinculan valores como el sacrificio, la bondad, la honestidad, la vocación de servicio, que pareciera ellas asumen como propios y hace que "enjuicien" desde fuera, como si no formaran parte del colectivo del sindicato o de los trabajadores. Al principio, mencionan de manera proyectiva los problemas sin incluirse, cuestionando la cultura sindical que obliga a defender al trabajador que no cumple o la resolución de problemas en

---

<sup>35</sup> Alfio Mastropaolo (1981) considera el "clientelismo", como forma de funcionamiento de organizaciones cimentadas en un aparato político-administrativo centralizado, en donde toda clase de recursos públicos (cargos, empleos, financiamientos, licencias, etc.) son ofrecidos a cambio de legitimación y sostén. La disponibilidad de recursos en dichas organizaciones permite el "clientelismo" como resultado de la pluralidad de grupos de interés en competencia recíproca, sin obligarlos a reestructurarse, al tiempo que les permite coexistir. Los recursos asignados en términos clientelares, apunta Mastropaolo, implican fenómenos de personalización del poder.

función del "clientelismo" de corrientes o grupos.

Deberíamos dejar que los corran, pues el sindicato debe atender problemas laborales y tampoco se trata sólo de gestionar los días económicos. [s.5]

Es una cultura del sindicato de muchos años (referencia a caso concreto)... Aún así tenemos que defender a ese trabajador que falta, falla, no trabaja. Cuando las autoridades levantan actas es también porque quieren negociar otras cosas. Los casos se llevan a votación y tenemos que aceptar aunque no estemos de acuerdo. Finalmente perdemos prestaciones y cosas mucho más importantes. Deberíamos hacer mayor conciencia de lo que tenemos. [s.5]

Señalan la corrupción y abuso de los trabajadores (chechar por otras personas o checar y salirse de compras, ingerir bebidas alcohólicas en su centro de trabajo, corrupción con recursos de la institución, etc.) y hacen mención a algunos "casitos raros" en donde no saben quien tiene la razón:

En muchas cosas las autoridades tienen la razón, pero los compañeros están acostumbrados a hacer lo que quieren. Antes existían muchas concesiones que no están en el contrato [s.5].

Sin embargo, consideran que esa corrupción es permitida y alentada por algunas autoridades: "por supuesto que las autoridades saben y lo permiten y, en ocasiones, lo propician".

Señalan la necesidad de cambios que democraticen al sindicato, incluyendo al comité ejecutivo, pero nuevamente hablan de ello como algo externo y como si no tuviesen intereses personales:

No se propicia la formación de cuadros nuevos ni mayor

participación por defender intereses particulares, olvidándose el objetivo fundamental del sindicato; [aunque] hay de todo, gente que tienen intereses personales y quienes realmente tienen ganas de cambiar las cosas... No estamos acostumbrados a la crítica y la autocrítica, por lo que se pierde lo que atañe realmente a los trabajadores. [s.11]

Expresan que hay desconfianza y escepticismo por la división interna y la trayectoria de la gente, de ahí que se planteen: "qué tanto la gente que tiene años de vivir del sindicato y mantenerse en el poder estaría dispuesta al cambio" [s.11].

Al asumir el cargo de representantes del sindicato, pueden sentirse partícipes de un poder que las lleve a experimentarlo como un deseo, sin embargo, ese deseo de poder entra en conflicto y contraposición con los estereotipos y representaciones de lo femenino, que hace que lo oculten o nieguen. A partir de la reflexión, se da reconocimiento de ganancias y del deseo de poder:

También se tiene poder y es cómodo ser delegada, pues se tienen ciertas concesiones... El poder nos gusta [S.7] (y) se quiere retener [S.10].

Además, a partir de la aceptación del deseo de poder, se reconoce la aspiración por destacar, ser valoradas e influir en los acontecimientos:

Siendo delegada no eres una más, se te toma más en cuenta y uno decide muchas cosas. [s.19]

Ser delegadas da poder dentro del partido, pues puedes decir que representas un sector, no es lo mismo si se es solo sin representar a nadie... [s.21]

Posteriormente, la reflexión acerca del poder en el grupo va más allá de la sólo aceptación del deseo, llegando a cuestionarse los mecanismos de funcionamiento y de su ejercicio, así como el reconocimiento de que el sindicato se convierte en medio para lograr poder político y social.

Es que ¿qué tanto queremos delegar el poder?, en chiquito y en grandote. La que lo tiene es difícil que lo suelte y esa situación es cómoda para ambos. Para el que no lo tiene es cómodo porque no tiene la responsabilidad y para el que lo tiene delega sólo lo que quiere. Por ejemplo, para mí, encantada de que "Y" maneje, pues tengo menos responsabilidades y comparto el poder. Cuesta trabajo decirlo... [s.21]

¿Hasta dónde estamos preparadas para delegar el poder?. 'x' sin delegación no es nada y por eso se aferra, forma parte de sí misma. Necesita mantenerse ahí, siempre se ha dedicado a eso. Yo no, yo puedo regresar a mi puesto y mi familia y no pasa nada. En cambio ella pertenece a un partido y necesita mantener cobertura... [s.21]

Hay quienes utilizan el sindicato para lanzarse a una diputación, o la dependencia para brincar al sindicato y se olvidan de ésta. Todo ésto es muy disfrazado, nadie lo decimos. [s.21]

El tema de la corrupción lo retoman en las últimas sesiones, momento en que la reflexión es más profunda y ya toman en cuenta su papel y su participación:

Hay que enfrentar y ver dimensión, por ejemplo, en la universidad hay favoritismo y vicios y a veces defiendes cosas que a nivel personal no estás de acuerdo. [s.24]

También señalan que personal de confianza, anteriormente de base, utiliza el alcohol para manipular: "abusan pues conocen a

la gente..." [s.25]. Ellas no denuncian porque están todos involucrados y reconocen que se convierten en coparticipes por esa razón. Mencionan otros tipos de corrupción y problemas a los que no hallan alternativa, como el de las señoras que llevan a sus hijos al trabajo porque no tienen donde dejarlos [s.25].

Una de ellas analiza el propio punto de vista y se pregunta qué tanto influye conocer a la persona para ver objetivamente una situación:

Es difícil el criterio en el papel de delegadas, pues actúas de acuerdo con la opinión que tienes sobre la persona. Tienes que diferenciar y mediar y nos deja en desventaja el defender vicios de los trabajadores y nos limita el poder de negociar. Por ejemplo, que tomen es grave, pero no puedes forzarlos, no puedes ser mamá de todos, que es lo que ellos quieren, así son los hijos. La gente no entiende que hay problemas más graves que los personales y sienten resentimiento por no resolverles problemas que son importantes para ellos. [s.27]

Con respecto a las formas de funcionamiento del sindicato consideran que entran en contraposición con sus obligaciones maternas y domésticas, dilema al cual ellas se enfrentan diariamente:

Tienes que decidir y elegir, siempre dejando algo. No ganas un derecho, pierdes. [s.17]

Señalan que en el sindicato los horarios no se respetan o para algunas cosas no hay horarios establecidos y no pueden medir ni organizar el tiempo. Se quejan de la impuntualidad,

informalidad y mala organización -por ejemplo, los CGRs comienzan dos horas después de que se citan o bien se suspenden por falta de *corum*- o de la lejanía de las oficinas y de que no hay gente temprano, o imprevistos como que no les reciban a un hijo en la guardería o en la escuela, por lo que no pueden planear su tiempo y sus actividades.

Rossana Rossanda (1982) apunta que las mujeres vivencian una escisión entre familia, trabajo y política que genera discontinuidad en su experiencia y provoca su relegamiento, no tanto por el condicionamiento recibido en su educación, sino por el "modo de hacer" política en los partidos o sindicatos, ya que se exige un compromiso que difícilmente puede conciliarse con la familia, y no sólo por un problema de horarios, sino porque se trata de dos experiencias que están disociadas. Una trabajadora y dirigente en un sindicato, a quien Rossanda entrevista, expresa: "la mujer que hace política tradicionalmente salta de continuo entre un plano y el otro, vive los dos, no sin conflictos y ajenidad ora con relación a uno, ora con relación al otro. No sin antes dejar de sentirse acusada por ambas partes" (p. 6).

Cuando recién nos nombraron, eramos muy puntuales, pero nos aburríamos. Yo alguna vez llevé a mi hijo y me arrepentí. [s.6]

En ocasiones es muy frustrante ir a una reunión y esperar tanto tiempo, y cuando ya se inicia te tienes que salir por compromisos, por ejemplo recoger a tu hijo, y quedas mal. [s.6]

Las autoridades nos citan muy tarde, creen que no tienes nada que hacer. [s.19]

A veces en la guardería no quieren recibir a nuestros hijos

y nos ofrecen justificantes, pero lo que queremos es el servicio. [s.22]

Agregan que: "es como si estuviéramos escindidas" [s.30] y continuamente tuvieron que ponderar entre trabajo y sindicato y lo personal, y les produce angustia no atender uno u otro aspecto.

Por otra parte, consideran que el trabajo y espacios de mujeres en el sindicato son muy sectarios y se pierden de vista los problemas comunes, dificultándose un trabajo general:

La Secretaría Femenil hace cosas, pero generalmente para las mujeres de la corriente a la que pertenece. [s.10]

Observan la poca sensibilidad de la institución y de los hombres en el sindicato frente a sus problemas y la responsabilidad de los hijos:

Muchas veces las mamás se llevan al trabajo a sus hijos porque no tienen dónde dejarlos. Eso causa problemas y pérdidas en el trabajo, pero no le interesa a nadie. [s.22]

Quieren quitar CENDIs porque a la universidad le sale muy caro, pero es un problema que repercute en los niños y en la institución (ausentismo, pérdidas, etc.). [s.22]

A los hombres no les interesa, los CENDIs se han mantenido por la insistencia y lucha de las mujeres de la Secretaría Femenil. [s.22]

Al interior del sindicato, las mujeres han tenido que luchar contra la oposición de los hombres para lograr el reconocimiento de sus problemas y la inclusión de prestaciones en las revisiones contractuales:

Hay un paquete de prestaciones para las mujeres que se negocia en cada revisión, pero empezando porque se acepte dentro del sindicato es un conflicto. Los hombres no lo consideran importante. [s.22]

Aunque sea paquete aparte es importante que se mantenga. [s.22]

En ocasiones, la lealtad a las corrientes se sobrepone al género y es contra otras mujeres que tienen que luchar:

Incluso [hay] mujeres que están en contra porque la Secretaria Femenil es de otra corriente. No les importa que les afecte como mujeres, sino que defienden posiciones de corriente. [s.22]

Plantean la necesidad de un trabajo a largo plazo y constante de la Secretaria Femenil: "El trabajo con mujeres se centraliza y cuando la persona que organiza se va, se acaba todo, no construyes a largo plazo" [s.26], señalando que, además, las pugnas entre las propias mujeres interfieren en el trabajo que se puede desarrollar.

Pareciera que al asignárseles la función social de salvaguardas de la familia, las mujeres se sienten obligadas a proveer de cuidados y afectos a los demás, buscando convertirse en madres modelos no sólo en sus casas, sino también en su profesión o su trabajo. La tendencia de las mujeres a maternalizar sus roles, más allá del rol maternal específico, fue un punto tratado por el grupo. Observan que el control que quieren ejercer sobre los hijos lo extrapolan al trabajo, sin embargo, la autorreflexión

las lleva a cuestionarse ese papel y a plantearse otras formas de relación con la gente.

A lo mejor quieres repetir lo de casa..., anulas a la gente y quieres tener el control... Yo organizo y el otro adopta una actitud cómoda. [s.20]

En mi casa trato de no meter el trabajo, pero no puedo hacer lo mismo en el trabajo, me preocupa qué pasa en casa. [s.27]

Somos maternalistas; es difícil diferenciar del trabajo de casa, pero hasta dónde les puedes dejar; necesitan proceso. Ahí entra el miedo a perder el poder, pues si ellos resuelven tú qué vas a hacer... Resentimos lo que fomentamos; hay que poner límites, con dos hijos se salen del guacal, imagínate con tantos. [s.27]

Cuando planteamos que la gente se sepa defender y sepa sus derechos y obligaciones, ya no eres mamá. [s.27]

Otro aspecto que afecta el desempeño de las mujeres en los espacios públicos son las prácticas y las representaciones, vinculadas a la sexualidad, a través de las cuales se ejerce violencia simbólica y/o concreta sobre ellas. Las integrantes del grupo señalan que existe poca tolerancia a la diferencia y una serie de estereotipos, que individualmente pueden rechazar o aceptar, pero es muy posible que desalienten su participación y/o signifiquen costos en sus relaciones con la gente a nivel cotidiano o en la efectividad de sus acciones.

Muchas veces en el sindicato he expresado mis opiniones y soy mal vista, por lo que mejor prefiero ya no hablar. Además, yo me salgo del estereotipo de las 'chavas' del sindicato, porque tengo esposo e hijos y le doy más importancia a la vida personal... Las mujeres del sindicato deben ser reventadas, acostarse con todos, dedicarle todo el tiempo al sindicato y ser liberadas y feministas. [s.7]

Muchas veces he entrado en crisis porque no soy como todas, a mí me interesa y me preocupa mi familia. [s.7]

Cómo afecta y/o asumen esas situaciones varía en función de sus experiencias y valores personales. Para algunas la adaptación va desde el uso del lenguaje, la ingestión de alcohol en determinados espacios, o comportamientos vinculados más directamente con la sexualidad.

También me costó adaptarme al ambiente del sindicato donde, por ejemplo, decían groserías y me trataban como otra compañera. [s.16]

Hay cosas que son simplezas, pero que algunas no hacen, como compartir una comida o una copa. Pero también tiene sus costos. Si no aceptamos invitaciones nos critican y nos dicen que no queremos convivir con ellos... (ref. que a partir de esa convivencia pueden obtener apoyo) como dicen, en la cantina se arreglan cosas. [s.16]

A mí me dicen que soy una chocante, pero hay cosas a las que no me acostumbro y no me gustan, por ejemplo tomar en los carros. Qué tal que pasara mi marido. Pero además, luego son muy pesados y tratan de ligarte. [s.18]

El acoso sexual, señalado como uno de los problemas más constantes al que se enfrentan las mujeres trabajadoras, se incrementa dentro de la organización sindical, pues pareciera que asumir el cargo de delegadas las convirtiera automáticamente en "mujeres públicas" a quienes cualquiera tiene derecho a aspirar, además de que también rige la doble moral.

Como delegada también te enfrentas al capoteo con los compañeros. De hecho en la base hay la idea de que a las delegadas les gusta andar en el borlote. [s.18]

Cuando asistes a alguna reunión, tienes que estarte cuidando y en todos lados guardar apariencias de seriedad porque si no,

se quieren sobrepasar. [s.18]

Si te ven sola en el ambiente del sindicato consideran que eres liberal, pero no liberal de que haces tu trabajo, sino que andas con uno o con otro. [s.18]

Agarran de pretexto el alcohol. No te respetan si no traes pareja. [s.18]

Pero además, cuando están sus esposas o novias cambian, entonces ni te conocen y se vuelven decentes. [s.18]

Frente al acoso o presión de los compañeros se genera cierta solidaridad de género que les permite la adaptación:

Si les preguntas a las chavas, a todas les ha pasado algo similar y cuando nombran a alguien nueva, generalmente tiene que ser otra chava la que tiene que defender. [s.18]

Sin embargo, en otros momentos, parece que las propias mujeres participan y actúan en función del reconocimiento de los hombres de la corriente a que pertenecen.

Pero a veces las mismas chavas celebran a los tipos y contribuyen...  
[o simplemente] también hay chavas que si quieren andar con ellos y los acosan. [s.18]

## 2. Relaciones familiares y maternidad

Las relaciones establecidas en el ámbito doméstico son directas y no dejan espacio para diferenciar entre las necesidades e intereses propios y ajenos, afirma Jutta Marx (op. cit.), además de que no son planificables, por lo que requieren flexibilidad y predisposición para adaptarse a cada persona y sus necesidades concretas. Por ello, cuando las mujeres participan políticamente tienen que actuar simultáneamente en dos ámbitos cuyos valores se contradicen entre sí, hecho que se convierte en uno de los obstáculos más graves para su participación en igualdad.

Esta autora considera que, frecuentemente, las propias mujeres evalúan los mecanismos que obstaculizan su participación como conflicto individual o personal, provocándoles culpas, inseguridades y dudas acerca de su propia capacidad, y no como problema estructural de una cultura política que no reconoce la diversidad.

Desde la llegada al sindicato ha sido una adaptación. He tenido que compaginar mi situación familiar y mi trabajo. Antes no tenía problema, cuando sólo realizaba mi trabajo y salía y me dedicaba a ser ama de casa, pero era un trabajo rutinario que no me gustaba ni me aportaba nada como persona. [s.16]

Una de las integrantes, al describir la organización de su vida cotidiana, continuamente hace referencia a que es "muy desordenada", atribuyéndose a sí misma la causa de la

desorganización y el caos percibido en su vida.

A la par de las culpas por realizar otras actividades, el desempeño de las tareas domésticas como obligación les provoca también malestar y/o "coraje", sin embargo, parecen sentir que no les queda otra salida más que asumirlas: "te rebelas, pero terminas haciéndolo" [s.17]. Para tratar de superar las contradicciones, desarrollan estrategias y arreglos que les permiten compaginar sus funciones familiares con su trabajo y participación en el sindicato, aunque, de cualquier forma, permanece cierto malestar y sensación de pérdida. El tono de queja de las siguientes afirmaciones ejemplifica lo señalado por Esther Moncarz (1987), de que la queja cotidiana constituye para muchas mujeres una transacción a través de la cual denuncian su malestar, al tiempo que con sus posturas resignadas se aseguran que nada cambie:

El trabajo que ahora hago me gusta, pero entro en contradicciones. Para que no me dé culpa y no me reclamen en mi casa, tengo que dejar la comida y las cosas hechas. Me rebelo, pues porqué tengo que estar a determinada hora para dar de comer aunque no estén mis hijos y de todas formas soy yo la que tiene que revisar sus tareas. [s.16]

Te ganas el derecho a salir a hacer tus cosas. [s.17]

Su participación sindical parece provocarles contradicciones y conflictos al entrar en oposición con el modelo de mujer-madre, caracterizado por la dedicación exclusiva al cuidado de la familia. Ester Martínez (1992) resalta que el ejercicio maternal constituye uno de los factores que ofrecen más resistencia al

cambio social en la organización de lo femenino y masculino. Es quizá por ello que, como señala Elsa Muñiz (1994), los atentados contra la institución de la maternidad es lo que más culpa deja a las mujeres. De ahí que la atención de los hijos resulte ser un aspecto sobre el que más angustia manifiestan en el grupo; hacen mención a sentimientos de culpa, insatisfacción y estrés, aunque ellas mismas señalan la necesidad de darse cuenta de que hay circunstancias que no pueden evitarse (como el que no reciban a un hijo en la escuela o la guardería) y a aprender que no pasa nada y evitar angustiarse.

No puedo dejar de lado mi situación personal, pues cuando lo he intentado siento culpa y presión; si pudiera hacerlo sin culpa... [S.13]

No te pesan los hijos, te limitan... te desespera tener toda la carga y te genera malestar y sentimientos encontrados. [s.18]

Tengo que recoger a mis hijos y a veces se me complica si tengo asambleas o tengo que ir al sindicato, o si tengo alguna comisión. Siempre estoy con la angustia. [s.19]

La maternidad como elemento básico de la identidad femenina y la internalización que de ello han hecho las integrantes del grupo, se expresa a través de las justificaciones que elaboran para mitigar sus culpas.

Desde que soy delegada, mis hijos han bajado calificaciones y qué culpa tienen ellos; quisiera darles la atención que a nosotras nos dieron mis papás... [S. 9]

Ahora trato de estar con mis hijos al mediodía y estar al pendiente de que coman y hagan la tarea. Les estoy dando calidad. [s.19]

Podemos observar que las mujeres, a pesar de su participación social y política, difícilmente pueden escapar a los ordenamientos que las responsabilizan del cuidado de los hijos. Una de las integrantes, con experiencia militante en algunas organizaciones, reflexiona cómo a partir de la maternidad ha sido ella quien ha asumido la mayor parte de la responsabilidad de los hijos.

Conmigo fue a la inversa, del sindicato a la casa, de ser militante y participar desde que estaba en la escuela, ahora con la maternidad he tenido otra experiencia... Soy yo la que he tenido que responsabilizarme de muchas cosas... Como que él hace las cosas, pero no se queda muy convencido, porque además como yo no tengo que checar, espera que yo dedique mayor tiempo. Sienten que lo que nosotras hacemos no es importante. A diario tienes que enfrentar una decisión. (...) Siempre es un estira y afloja, ¿por qué?... Me cuestiono si lo asumo y qué tendría que hacer. [s.17]

En otra sesión -estando ella ausente- observan que antes compartía todo con su compañero, pero al tener hijos ella se responsabilizó.

Ahí es donde asumes hasta dónde eres mamá o mujer. Ella era muy disciplinada, trabajadora, nunca faltaba, era más mujer. Ahora con su hijo le ha variado todo, incluso su ideología... [s.20]

Un punto que no se trató de manera explícita en el grupo, pero que podríamos deducir de sus comentarios, es acerca del goce que obtienen del vínculo con los hijos y que temen perder si ceden su lugar como madres. Señalan una significación diferencial de los hijos para hombres y mujeres, por lo que actúan y reaccionan en función de ello. A partir de la reflexión,

cuestionan la distribución desigual de la responsabilidad, ya que, aunque tengan algo urgente, son ellas quienes tienen que recoger a los hijos o llevarlos al médico:

Generalmente para ellos es más fácil decir simplemente que no pueden, mientras que nosotras nos quedamos con la preocupación. [s.17]

Consideran que esa distribución es reforzada socialmente, pero reconocen que asumen y propician dicha situación, en función de un control y un sentimiento de valimiento de sí mismas.

Consideramos al papá como un poco ajeno, como si los hijos fueran nuestros... [s.20]

Somos egoístas, queremos abarcar todo... Los consideramos inútiles, pues tampoco es fácil aceptar que la otra persona lo puede hacer. Nosotras tenemos mucho la culpa; como si fueras indispensable y haces a un lado al compañero, y pues para ellos a todo dar, menos se preocupan. [s.20]

En la escuela de mis hijos tienen los dos teléfonos, pero si algo sucede primero recurren a mamá. Socialmente yo soy responsable y normalmente yo soy la que estoy disponible. Si primero recurrieran al papá también nosotras nos extrañaríamos y reclamaríamos porqué no nos avisaron... Ante lo que nos rebelamos es lo que no queremos soltar. [s.20]

Podríamos retomar las observaciones de Clara Coria (op. cit.) en relación a que muchas veces los comentarios de las mujeres acerca de la influencia lograda, hace referencia a un poder que se ejerce desde bambalinas para hacer que los hombres satisfagan sus deseos. Sin embargo, se trata de un poder que utiliza recursos derivados de los sentimientos y afectos y de la contigüidad corporal y el erotismo, por lo que dichos recursos están limitados a personas conocidas con las que se tiene un

vínculo directo. De esa manera, el ejercicio del poder bajo otra forma, alienta una *ilusión de poder*, estableciéndose una complicidad perversa entre hombres y mujeres: mientras que los hombres fomentan y avalan el protagonismo de las mujeres en el llamado "poder oculto", las mujeres, por su parte, ceden los espacios del poder público y acaparan la habilidad para desempeñarse en los afectos. Coria considera que ese paradigma de poder ofrece para ambos beneficios secundarios, perpetuando su arraigo y convirtiéndolo en uno de los mayores obstáculos que, desde la propia subjetividad femenina, interfiere condicionando la exclusión del poder público.

Al cuestionar el significado que para sí mismas tiene mantener el control sobre los hijos, de alguna forma las integrantes del grupo están cuestionando la sexuación en la distribución del ejercicio del poder y se plantean intentar cambios en las responsabilidades:

Para ellos, [los hijos] son juguetitos que quieren que estén cuando tienen tiempo. Disponen de tu tiempo y de tus hijos, no lo considero justo... Es importante ponerlos frente a la responsabilidad. [s.20]

Junto a los sentimientos de valimiento y autoestima que les proporciona el vínculo establecido con los hijos, aparece la frustración por no poder ser "tan buenas" en todo como quisieran: "llega el día en que no puedes abarcar y quedas mal en todo" [s.20].

Con respecto a la aceptación y/o reconocimiento de su actividad sindical al interior de la familia, generalmente, es considerada poco importante y la toleran siempre y cuando no trasgredan ciertas normas y roles y cumplan con sus obligaciones familiares. Les pesa la falta de apoyo por parte de la pareja, así como la devaluación que hacen de su actividad:

Mi familia lo han tomado como que ahora juego a ser delegada, sin embargo, ahora que estuve en una comisión llegaba muy tarde y eso me ha afectado y causado algunos problemas. [s.9]

Es difícil encontrar un compañero que nos apoye y estimule; se depende de la disposición de las demás personas. [s.13]

Lo que yo hago no lo consideran importante, no es trabajo. Si siguiera realizando lo que hacía, entonces si considerarían que hago algo. [s.16]

...y la poca valoración que se da a lo que haces. Sólo lo que ellos (los maridos) hacen es importante. [s.19]

Su actividad sindical puede convertirse en motivo de disputas y chantaje. Señalan la manipulación como estrategia de algunos maridos para mantener el control sobre la organización de su tiempo y de sus actividades; por ejemplo, un marido pone como condición para recoger a los hijos de la escuela que ella esté en su casa a la hora de la comida, o bien les organizan el día y sus actividades sociales sin consultarles ni tomar en cuenta si tienen compromisos.

Por otro lado, aunque no les agrada sentirse "atrás" del trabajo de otras personas: "no me gustaba que no me valoraran como yo misma" [s.6], ellas mismas buscan y promueven el

reconocimiento a partir del otro (generalmente un hombre), a quien admiran o con quien existe algún vínculo por el cual se les relaciona con la persona.

La valoración dada por ellas mismas a su actividad es, generalmente, ambivalente y varía de acuerdo a los intereses y circunstancias de cada una. Mientras una de ellas opina que, a pesar de los problemas y que el sindicato no es lo que era antes: "me agrada mucho el sindicato y hago mi trabajo con gusto; obtengo muchas satisfacciones" [s.6], otra expresa: "a mí no me interesa mucho ni me preocupa lo que opinen los demás, me interesa mi dependencia (...) Yo cumplo con mi trabajo y si no lo toman en cuenta no me importa, pues no quiero hacer carrera en el sindicato" [s.7]. En algunos momentos también puede representar un escape a una problemática personal: "después de una crisis familiar me dediqué más al sindicato, lo tomaba como un escape" [s.16].

María Antonia García de León (1994) señala el hecho de que a las mujeres se les exigen requisitos excepcionales para que accedan a posiciones superiores en la jerarquía de poder y, cuando acceden, son altamente visibles, mientras que la mayoría de los hombres pasan desapercibidos y se les tolera fácilmente la mediocridad.

Las integrantes del grupo perciben esa situación cuando plantean que éste es un mundo de hombres, en donde las mujeres no pueden destacar por la responsabilidad de los hijos y de la casa

y "laboralmente no puedes sobresalir más que los compañeros" [s.16]. Sienten que tienen que renunciar a su vida personal y prescindir o "sacrificar" matrimonio, hijos, etc. y expresan malestar al sentirse limitadas por ello: "si no tuviera hijos, dedicaría todo mi tiempo a lo político..." [s.13]. Sin embargo, existe ambigüedad y aunque la valoración de la familia conyugal, en donde la mujer se dedica únicamente al cuidado de la casa, la ponen en boca de sus familias, en el fondo es quizá un deseo que no se atreven a expresar:

Mi familia es muy tradicional y apoya esta forma de pensar: las mujeres deben dedicarse a su casa y si el marido las puede mantener, para qué se complican la vida. [s.16]

Además, si la maternidad es lo que les proporciona identidad como mujeres, pareciera que su participación como dirigentes sindicales las coloca en una situación de trasgresión que las hace sentirse inadecuadas e insatisfechas:

La mayoría de la gente que anda en la grilla no tenemos compañero o tienes problemas. Como si tuvieras que escoger ser pensante o ser mujer. Como si nosotras tuviéramos que ser diferentes y no necesitáramos atención..., en el fondo se desea lo mismo. [s.18]

La necesidad de encontrar modelos sociales de mujeres que les confirmen su identidad como tales y les garanticen un lugar social no devaluado, se manifiesta cuando buscan identificarse con mujeres como Alejandra Kollontay o Golda Meir, quienes, paradójicamente han sido mujeres que han tenido que renunciar a gran parte de su vida personal.

### 3. Hostigamiento sexual

El acoso u hostigamiento sexual, nos dice Robert Husbands (1993), plantea problemas nuevos para el derecho laboral, ya que los espacios de trabajo son lugares de relación social, en donde pueden generarse idilios, y no siempre es posible trazar una línea clara de demarcación entre el flirteo aceptable y una conducta ofensiva y rechazable. Husbands resalta que las diferentes concepciones legales del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo se deben a la diversidad de actitudes culturales y de sistemas jurídicos, pero su reconocimiento como acto sancionable en sí mismo, es mucho más importante que el tipo de ley en que se base su prohibición. Este autor lo define "como un tipo de abuso sexual a una mujer, que humilla su dignidad y que simboliza el afán de los hombres de afirmar su autoridad sobre las mujeres" (p. 133), y observa que aunque los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual es en proporciones estadísticamente menos importantes.

Se trata de un problema mucho más difundido de lo que se piensa, pero al que se da poco reconocimiento público, a pesar de los efectos en la vida personal, social y laboral de las mujeres. "Todas y todos sabemos que existe, pero tendemos a ignorarlo o a verlo como algo trivial y cotidiano" (Blanca García y Patricia Bedolla, 1993:45).

Aunque el reconocimiento jurídico no es suficiente para

erradicarlo, sí lo hace visible y posibilita la creación de mecanismos que lo prevengan y desalienten, así como la defensa de quienes lo padecen. En México, su tipificación penal se logra en 1991, y en el ámbito de la universidad, se consiguió que el Congreso Universitario lo incluyera dentro de la Legislación Universitaria.

En el STUNAM un grupo de mujeres trabajadoras luchó por incluirlo en el Contrato Colectivo de Trabajo. La resistencia por parte de los hombres, e incluso de algunas mujeres, muestra las dificultades para su reconocimiento, así como de su aplicación. Las integrantes mencionan casos de violadores que en la universidad sólo los cambian de dependencia y que son protegidos por el propio sindicato.

Para que se aceptara lo del hostigamiento sexual se dio gran discusión y hubo cosas que se quitaron. Cómo va a ser posible que el sindicato defienda a un violador porque es de alguna corriente. [s.24]

El propio Comité defendió a un tipo que golpeó a una señora estando en el sindicato. [s.24]

En el grupo se generó la discusión y la reflexión sobre el hostigamiento sexual, a partir de un caso particular en una de las dependencias en la que un trabajador de base agredió a una trabajadora. Esa situación descubrió un problema mucho más grave y generalizado de hostigamiento por parte de un jefe, del cual habían sido objeto varias trabajadoras y que no habían denunciado por temor a represalias y/o que se considerara que eran ellas quienes lo provocaban.

A causa de la poca información y desconocimiento de los procedimientos, perdieron un tiempo valioso para la denuncia. Al principio, el problema causó gran enojo, miedo y angustia y no sabían si manejarlo a nivel legal o político, difundiéndolo y haciendo presión. Había mucha preocupación porque se saliera de su control y que en lugar de ser una experiencia que diera conciencia, resultara negativa para quienes se atrevieron a denunciar. Entre las estrategias que se plantearon para abordar el problema, hicieron hincapié en la necesidad de crear conciencia a través de campañas de información y algunos escritos.

Es necesario que hagamos reuniones de mujeres y que empiecen a hablar, muchas tienen miedo... [s.22]

Al fin de cuentas es un ejercicio de poder; no es justo que utilicen puesto. [s.22]

Están afectando a compañeras que denuncian y el jefe les ha amenazado de que él se va, pero también ellas. Supuestamente van a reestructurar, pero siempre han solapado y protegido. Ahora es hostigamiento laboral para amedrentar y demostrar quién es el jefe; los vicios se solapan mientras les conviene. [s.24]

¿Hasta dónde cargar responsabilidad? A mí no me preocupa que se me echen encima al afectar intereses, pero no en el momento del enfrentamiento. Es un problema al que no nos enfrentamos a diario; no sabemos como llegarle para unirnos con las autoridades en contra de un trabajador, pueden decir qué malvadas. [s.24]

La presión, por diversos medios, no sólo se ejerció sobre quienes denunciaron, sino también sobre las delegadas. Una de ellas narra cómo el jefe hostigador y otros hombres se pararon en la entrada de un cubículo y se le quedaron viendo en posición



retadora:

Me dió miedo fueran hacerme algo, pues tienen mi dirección y teléfono. Preferí esperar hasta que salieran los demás compañeros, pero no dije nada pues no puedo acusarlos de que me vieron feo. [s.25]

La respuesta y percepción del problema parece ser diferente según el género, y ellas se sintieron involucradas de manera personal, generándoles en muchos momentos sentimientos de impotencia y temor. Señalan que las mujeres, en general, fueron solidarias y, aunque también algunos hombres lo fueron, otros las acusaron de "chismosas " y "mitoterias" y algunos compañeros, incluso, ejercieron presión sobre ellas y les cuestionaban por actuar legalmente "contra un compañero trabajador".

En este caso las delegadas mujeres, nos sentimos involucradas y no se ve objetivamente, pues hay mucho enojo y lo sentimos como propio. Como también estamos expuestas, lo sentimos no como una cuestión laboral sino personal... A los funcionarios no les afecta, ellos lo discuten como si fuera una permuta más o algo así. [s.24]

También señalan diferencias en relación al trato y el manejo de la situación si los abogados son hombres o mujeres; en el primer caso sentían mayor temor.

Frente al problema lograron unirse como mujeres, independientemente de las diferencias o de la corriente a que pertenecieran, al mismo tiempo que lograron mayor eficiencia en su organización.

Cada una hemos estado haciendo cosas, por ejemplo hablando con diferentes personas, pero nos platicamos ... Es una forma de compartir esa responsabilidad cuando se tiene miedo

a lo desconocido y no sabemos qué hacer (...). También influyen las características de cómo somos... Como que se han conjuntado diferentes maneras de actuar y valoraciones diferentes. [s.24]

En el grupo se consideró importante tratar de sensibilizar e involucrar a los hombres, así mismo que la situación se tratara como problema laboral de la dependencia y no sólo como problema de mujeres, además del manejo político.

Reflexionan acerca de la dificultad que como mujeres les representó para tratar el asunto con objetividad y las formas en que reaccionan por el hecho de que a ellas también les puede pasar. Hacen referencia a que involucran la subjetividad -hasta soñaron con las situaciones que enfrentaron- y dudan si están en lo correcto, entre lo político y lo personal. Señalan al hostigamiento sexual como una agresión a la que se enfrentan cotidianamente en diversos lados y de diversas formas y consideran que pierden proporción por la angustia.

Estuvo feo, lloraron durante la declaración; no todas quisieron declarar, pues algunos maridos trabajan ahí y cómo... La teoría es otra cosa, en la práctica es bien difícil, y más cuando estás involucrada personalmente; ahora casi me ponía a chillar con ellas. [s.26]

El hecho de que seamos mujeres hace que actuemos más con sentimientos que con la cabeza, mientras que los cuates no... Entran dudas qué tan real es, no el hecho sino la magnitud. [s.27]

Quizá mi punto de vista es menos político y más humano, pero ahora sí lo expresé. [s.27]

Al evaluar los logros en el caso enfrentado, consideraron fueron positivos, pues se atrevieron a hablar y a denunciar, a

pesar de las dificultades y temores. Analizan cómo fueron resolviendo y disipando su miedo y sienten satisfacción porque "las mujeres se van a sentir protegidas y ellos a bajarle", y aunque el asunto se ha complicado y temen represalias, consideran que el problema abrió cobertura para hablar temas tabúes y la posibilidad de trabajar con la gente.

Dentro del grupo se planteó la necesidad de prevenir, más que enfrentar hechos consumados, para lo cual propusieron difundir y concientizar más el problema, a través de un trabajo a largo plazo. Por ejemplo, llegar a acuerdos con los jefes para prevenir situaciones; que el sindicato reproduzca un folleto sobre el hostigamiento sexual publicado por el Programa Universitario de Estudios de Género (el cual ellas consultaron); organizar conferencias o talleres sobre sexualidad, entre otras actividades. Señalan como limitante la disposición de las mujeres a asistir a reuniones, por el tiempo y la desconfianza; sienten que tienen interés, pero también miedo.

## e) Conclusiones del grupo

Como ya se mencionó, en la sesión 28, sugerí que organizaran conclusiones y plan de trabajo para las dos últimas sesiones. Propusieron llevar ideas y opinaron: "es interesante conocer la apreciación de cada una, qué nos movió, por ejemplo sobre el caso del hostigamiento y lo del poder famoso; esas dos llamaron la atención".

Las siguientes son las conclusiones y reflexiones expresadas en las sesiones 29 y 30. Una de ellas planteó como problemas o temas principales:

### 1. La cuestión sobre el poder y cómo lo manejamos.

Es legítima la lucha, pero se mezclan cosas del ego (como no pasarse información o centralizar para no perder poder).

Se confunde la incidencia política con cuestiones de gestoría (se utiliza la gestión para conservar el poder y no por convencimiento de la opción política).

Para qué queremos gestión, si para solucionar problemas y se tenga conciencia. La lucha es legítima y te sientes bien de tener el poder.

### 2. Más específico a ser mujeres.

Primero, la necesidad de guardar formas o marcar límites o se pasan. Tienes que buscarte lugar para incidir, para adquirir respeto. Recordé cuando discutíamos que cuando se quiere liderar no hay que mostrar debilidades para no ser atacadas. Como mujeres es más difícil guardar y conservar el status. Se rompe el estereotipo de mujer débil, que antepone sentimientos; tienes que tomar actitudes de los hombres, de mujer fuerte.

Se nos llega a ver como desexuadas, frías (etc.). Se tiene que demostrar que se es fuerte aunque a veces se quiera mostrar otros sentimientos, pues si lo haces pierdes status.

Segundo, como mujeres nos involucramos diferente en los problemas, vemos o sentimos diferente y eso da un carácter diferente a las actuaciones (como mamás). Es bueno o malo; a veces es bueno porque posibilita ver más allá de lo

objetivo, lo subjetivo, pero a veces no es adecuado pues nos afecta y obstruye trabajo, nos paraliza. Hay que aprender manejo y discutir más si es conveniente o no. Yo veo más conveniencias... Esto ligado con cómo valoramos nuestro propio trabajo; esperamos reconocimiento si no, no sentimos que vale. Es importante autovalorarnos y reafirmarnos en lo que hacemos, cada cosa nos hace aprender. Creemos que no tenemos suficientes elementos, pero sí los tenemos, ¿porqué el temor?. Valorar más el trabajo que se realiza por minúsculo que sea.

3. Cómo combinamos nuestra participación con la función cotidiana.

Hubo poca discusión sobre la pareja, no profundizamos (hace referencia a otra compañera y a las diferencias en sus experiencias).

4. Cómo vivimos la maternidad y cómo resuelve cada quién.

Me pregunto qué tanto es problema de cada quién; creemos tenerlo resuelto porque no hablamos de ello. Separamos la labor política de la vida cotidiana, no se discute ni sabemos qué tienen que hacer y cómo afecta. Hay que sensibilizar.

5. Creencia de que debemos ser militantes de tiempo completo, pero se da valoración en función del tiempo y no de lo que se hace.

Tenemos acostumbrados a los trabajadores a que nos vean todo el tiempo... Es tarea nuestra sensibilizar. A la gente no le cabe en la cabeza que tengamos vida cotidiana... Hacernos a la idea de que no somos indispensables, y no se cae el mundo. Me llegué a preguntar qué tanto entendemos los problemas de otros; para mí 'x' tiene resuelto porque su mamá cuida a sus niños, pero ¿realmente?. Pensaba que ella sí debía entender mi angustia de, por ejemplo, dejarlo con una vecina; a lo mejor ella tiene otro tipo de conflictos... Una cosa que no discutimos fue que no nos preocupamos por los problemas de los otros, por competencia, más allá de diferencias políticas...

6. Nos era difícil hablar cuando estábamos juntas, pero hace unos meses que hablamos y ya hay tolerancia mutua; nos hemos conocido y hay mayor confianza. No me había sentido competitiva. No puedes romper de tajo [pone ejemplo con otra delegada con quien también existe cierto grado de competencia, pero no es claro]. [...] si muestras debilidad, ya perdiste, ¿para que guardar imagen?.

Los puntos planteados por otra de las integrantes fueron:

1. Primero, el hecho de que como personas enfrentamos problemas muy fuertes; trabas o limitaciones familiares, personales o laborales.
2. Cómo enfrentamos como mujeres el poder. Es difícil tanto tenerlo como delegarlo. No tenemos claro qué es y cómo utilizarlo, es algo no pensado. No sabemos manejarlo por intereses personales y por eso se cometen errores, pero cómo separar. Otros problemas se derivaban de esas dos cosas.

La tercera integrante considera los puntos siguientes para la discusión, "de donde se deriva todo":

1. La comunicación.

(pone ejemplo entre las delegadas o con compañeras a nivel laboral). Es importante aclarar para poder desarrollar buen papel en cualquier ámbito.

2. El poder.

Vivo situaciones de poder que luego no me gustan, como cuando veo actitudes de compañeros que lo utilizan o su prepotencia para mantenerlo... ¿Hasta dónde lo asumimos?, ¿hasta dónde avanzamos con la gente que nos lo da?, ¿hasta dónde lo utilizamos para bien?. Llegas al poder y se te olvidan los fines y la gente por la que llegaste. ¿Hasta dónde ser crítico y autocrítico en función del poder?.

3. ¿Cómo las mujeres de otras organizaciones o en partidos podríamos organizarnos para apoyar demandas conjuntas de género o de vivienda, de abasto, de guardería, de información...? Podríamos empezar en los centros de trabajo. ¿Cómo hacer para ayudarnos nosotras mismas?.

Los comentarios hechos grupalmente fueron:

Hemos coincidido; la cuestión de la comunicación y lo que significa la lucha por el poder, conciente o inconscientemente. Te gusta, ¿cómo afrontar tener o perderlo?. Lo he estado aprendiendo y reflexionado qué tan cierto es decir que no te interesa (referencia a la reflexión como ganancia ahí en el grupo). ¿Hasta dónde estamos dispuestas a compartir, dejar o ceder?.

Por otra parte, el análisis de hasta dónde estamos

dispuestas a ceder el espacio de la familia ... Es como si estuvieramos escindidas...

Se combinan vicios de clientelismo con ego: sentir que yo tengo poder. ¿El poder para qué?, considero que la lucha por el poder es legítima, el problema es cuando se combina con vicios. Importancia de la reflexión y la comunicación (...). Finalmente reproducimos formas, actitudes, esquemas, que hay que empezar a romper...

Comentan las dificultades al iniciar su función de delegadas (desde que no conocen a la gente, no saben gestionar ni con quién), por lo que señalan la importancia de preparar a la gente que asuma el cargo y abrir la discusión y no se quede en provecho personal ("cosas posibles, no de rollo"), asimismo generar la autogestión, pues "cuando les resuelves su demanda no dan salto"...

Expresan desilusión de su propia corriente: "los de la otra corriente pueden tener vicios pero les resuelven", y coinciden en que hay que resolver problemas, no importa con quien sea, pero a la par ser autogestoras.

## VI. CONSIDERACIONES FINALES

Los comentarios y conclusiones de las propias integrantes en las dos últimas sesiones dan cuenta del proceso grupal y sus logros, a pesar de las resistencias y las limitantes para su conformación y desarrollo.

Podemos considerar que el grupo alcanzó su tarea de reflexión, lo cual permitió que "lo obvio" y "natural" en relación a la "condición femenina" dejase de serlo y así dar paso al "juicio crítico" que posibilita a las integrantes pasar de la queja y el malestar, al cuestionamiento y la redefinición de la identidad y a la elaboración de un proyecto.

Por otra parte, si consideramos a la subjetividad como un proceso continuo de construcción del sujeto y, por lo tanto, en constante transformación, es difícil precisar o hablar de un momento del cambio, sin embargo, sí podríamos hablar de situaciones generadoras de quiebre y transiciones. En ese sentido, podemos afirmar que la experiencia grupal generó transformaciones en la subjetividad de sus participantes, las cuales permiten observarse a sí mismas y su medio y a las relaciones que establecen en él, desde otra óptica, al tiempo que les abre perspectivas a la hora de enfrentar situaciones concretas.

Las mujeres del grupo lograron incluirse en un "nosotras" histórico, que posibilita plantearse alternativas para sus vidas cotidianas y reconocerse como sujetos valiosos, capaces de

transformarse a sí mismas a través de la reflexión y la comunicación. Por otro lado, el reconocimiento y aceptación de su deseo de poder les permite dejar de verse como víctimas pasivas y elaborar las culpas y la vivencia de trasgresión por acceder, como delegadas, a una posición que posibilita el ejercicio del poder más allá del ámbito de la familia y los afectos.

El proceso de transformación de las condiciones que permitan a las mujeres participar en las decisiones políticas no sólo depende de nosotras y de multiplicar nuestro esfuerzo, sin embargo, Jutta Marx (1992) subraya que sí debemos plantearnos como sus protagonistas, puesto que "el poder se construye y la posición que ocuparemos en este proceso dependerá de nosotras y las alianzas que sepamos desarrollar" (p. 22). Además, para que las medidas formales que intentan redistribuir el poder signifiquen avance, deben acompañarse de la reflexión acerca de la propia identidad y de las formas de ver y hacer las cosas. Un medio o instrumento para acceder a ello pueden ser los grupos de reflexión de mujeres.

Finalmente, es importante tomar en cuenta que las características de la cultura sindical, como resultado de la interacción de individuos en un colectivo con determinados objetivos, no es estática, sino que se modifica por la influencia y acción de los propios individuos o grupos que interactúan. Así, la participación de las mujeres en el colectivo sindical, también provoca que las relaciones al interior se reestructuren.

## BIBLIOGRAFIA

- Amorós, Celia, (1994). **FEMINISMO: IGUALDAD Y DIFERENCIA**, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, México.
- Bion, W. R., (1990). **EXPERIENCIAS EN GRUPOS**, Editorial Paidós, México.
- Bonder, Gloria, (s. f.). **MUJER Y POLITICA. Contribuciones al estudio de la política desde la perspectiva de las mujeres**, Publicación No. 92 del Centro de Estudios de la Mujer, Buenos Aires, Argentina.
- Burín, Mabel, (1987). **ESTUDIOS SOBRE LA SUBJETIVIDAD FEMENINA. Mujeres y salud mental**, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina.
- ; Moncarz, Esther y Velázquez, Susana, (1990). **EL MALESTAR DE LAS MUJERES. La tranquilidad recetada**, Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Coria, Clara, (1989). "Un paradigma de poder llamado 'femenino'.

(¿Ilusión engañosa?)", en **FEMINARIA**, Año 11, No. 3, Abril, Buenos Aires, Argentina, pp. 10-14.

Chaney, Elsa M., (1983). **SUPERMADRE. La mujer dentro de la política en América Latina**, Fondo de Cultura Económica, México.

De Barbieri, Teresita, (1984). **MUJERES Y VIDA COTIDIANA**, Fondo de Cultura Económica y SEP/80, México.

----- y De Oliveira, Orlandina, (1987). **LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN AMERICA LATINA EN UNA DECADA DE CRISIS**, Centro de Investigaciones para la Acción Femenina (CIPAF), Santo Domingo, República Dominicana.

Dietz, Mary G., (1990). "El contexto es lo que cuenta: Feminismo y teorías de la ciudadanía", en **Debate Feminista**, Año 1, Vol. 1, marzo, México, pp. 114-140.

-----, (1994). "Ciudadanía con cara feminista. El problema del pensamiento maternal", en **Debate Feminista**, Año 5, Vol. 10, septiembre, México, pp. 45-66.

Fernández, Ana María, (1993), **LA MUJER DE LA ILUSION. Pactos y contratos entre hombres y mujeres**, Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.

Flores, Ana María, (1989). "Aproximaciones para el estudio de las trabajadoras administrativas de la UNAM", en **FORO UNIVERSITARIO**, 85-86, Año VII, Epoca III, No. 7/8, marzo-abril, STUNAM, México.

Flores, Fátima, (1989). "El devenir de la subjetividad femenina: un paradigma entre lo individual y lo colectivo", en Bedolla, Patricia; Bustos, Olga; Flores, Fátima, y García, Blanca (compils.) **ESTUDIOS DE GENERO Y FEMINISMO I**, Distribuciones Fontamara y UNAM, México, pp. 85-113.

Foucault, Michel, (1979). **MICROFISICA DEL PODER**, Editorial Gedisa, España.

-----, (1988). "El sujeto y el poder", en Dreyfus, H. y Rabinow, P., **MAS ALLA DEL ESTRUCTURALISMO Y LA HERMENEUTICA**, Editorial UNAM, México.

-----, (1989). **HISTORIA DE LA SEXUALIDAD. La voluntad de saber**, Editorial Siglo XXI, México.

García, Blanca y Bedolla, Patricia, (1993). "Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual, en **ESTUDIOS DE GENERO Y FEMINISMO II**, Editorial Fontamara y UNAM, México, pp. 37-48.

- García, Brígida, (1992). "La población económicamente activa. La feminización en la actividad económica", en **DEMOS. Carta demográfica sobre México**, UNAM, México, pp. 23-24.
- García de León, María Antonia, (1994). **ELITES DISCRIMINADAS. Sobre el poder de las mujeres**, Editorial Anthropos, Bogotá, Colombia.
- González Montes, Soledad, (1994). "La maternidad en la construcción de la identidad femenina. Una experiencia de investigación participativa con mujeres rurales", en Salles, Vania y Mc Phail, Elsie (coordinadoras), **NUEVOS TEXTOS Y RENOVADOS PRETEXTOS**, El Colegio de México, México, pp. 147-173.
- Guadarrama, Rocío, (1995). "De la cultura obrera a las culturas laborales: reseña de un debate", en **EL COTIDIANO**, Año 12, No. 73, Nov.- Dic., UAM, México, pp. 19-24.
- Harris, Olivia, (1986). "La unidad doméstica como una unidad natural", en **NUEVA ANTROPOLOGÍA**, Vol. VIII, No. 30, México, pp. 199-222.
- Heller, Agnes, (1980a). **TEORIA DE LOS SENTIMIENTOS**, Editorial Fontamara, Barcelona, España.

- , (1980b). "La división emocional del trabajo", en **NEXOS**, No. 31, Julio, México, pp. 29-38.
- Husbands, Robert, (1993). "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual", en **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 112, Núm. 1, OIT, Ginebra, Suiza.
- Kaës, René y Anziu, Didier, (1989). **CRONICA DE UN GRUPO**, Editorial Gedisa, México.
- Lagrave, Rose-Marie, (1993). "Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX", en Duby, Georges y Perrot, Michele (bajo la dirección de), **HISTORIA DE LAS MUJERES EN OCCIDENTE**, Taurus Ediciones, Madrid, España.
- López, Mercedes, (1992). "Mujeres, sindicalismo y poder", en Fernández, Ana María (comp.), **LAS MUJERES EN LA IMAGINACION COLECTIVA. Una historia de discriminaciones y resistencias**, Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina, pp.339-363.
- Marx, Jutta, (1990). "Acerca del poder, la dominación y la violencia", en **FEMNARIA**, Año III, No. 5, Abril, Buenos Aires, Argentina, pp. 15-18.

- , (1992). "Mujeres y participación política: hacia una igualdad basada en el reconocimiento de la diversidad", en **FEMINARIA**, Año V, No. 8, Abril, Buenos Aires, Argentina, pp. 20-22.
- Michalix, Regina, (1990). "La política, el sufrimiento de una pasión", en **FEM**, Año 14, No. 90, Junio, México.
- Moncarz, Esther, (1987). "La queja cotidiana: una forma de contraviolencia femenina (y sus destinos posibles)", en Burín, Mabel, **ESTUDIOS SOBRE LA SUBJETIVIDAD FEMENINA**, op. cit., pp. 293-308.
- Muñiz, Elsa, (1994). **EL ENIGMA DEL SER: La búsqueda de las mujeres**, UAM-Azcapotzalco, México.
- Orbach, Susie y Eichenbaum, Luise, (1988). **AGRIDULCE. El amor, la envidia y la competencia en la amistad entre mujeres**, Editorial Grijalbo, Barcelona, España.
- Pichón-Riviére, Enrique (1983). **EL PROCESO GRUPAL. Del psicoanálisis a la Psicología Social**, Ediciones Nueva Visión. México.
- Pulido, Alberto, (1981). **50 AÑOS DE SINDICALISMO UNIVERSITARIO**, STUNAM, México.

- Ramírez, Ester, "Hacia una crítica de la maternidad como eje de construcción de la subjetividad femenina en psicoanálisis", en Fernández, Ana María, LAS MUJERES EN LA IMAGINACION COLECTIVA, Op. cit., pp. 191-205.
- Robles, Rosario, (1989). "Las mujeres y el sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México", en ESTUDIOS DE GENERO Y FEMINISMO I, Op. cit., pp. 115-120.
- Rossanda, Rossana, (1982). LAS OTRAS, Editorial Gedisa, Barcelona, España.
- Segalen, Martine, (1988). "La revolución industrial: del proletariado al burgués", en Burguière, André, et. al. (coords.), HISTORIA DE LA FAMILIA, Vol. 2, Alianza Editorial, Madrid, España, pp. 386-424.
- Suárez, Estela, (1992). "El trabajo y el género. Desigualdades entre el varón y la mujer", en DEMOS. Carta demográfica sobre México, op. cit., pp. 26-27.
- Tarrés, María Luisa, (1993). "Reflexiones alrededor de la subordinación, el sujeto político y la ciudadanía de las mujeres", Ponencia presentada en el XIII Congreso de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, México.

Trebilcock, Anne, (1991). "Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 110, Núm. 104, OIT, Ginebra, Suiza.

Tubert-Oklander, Juan, (1991). *EL GRUPO OPERATIVO DE APRENDIZAJE*, Investigaciones Psicoterapéuticas y Sociales, S. C., México.

Valcárcel, Amelia, (1991). *SEXO Y FILOSOFIA. Sobre "mujer" y "poder"*, Editorial Anthropos, Barcelona, España.

Vargas, Virginia, (1994). "El movimiento feminista Latinoamericano: entre la esperanza y el desencanto", en León Magdalena (comp.), *MUJERES Y PARTICIPACION POLITICA. Avances y desafíos en América Latina*. TM Editores, Bogotá, Colombia, pp. 45-66.