



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Programa de Posgrado en Estudios Latinoamericanos

**LIDERAZGOS FEMENINOS EN
SINDICATOS LATINOAMERICANOS
ESTUDIOS DE CASO:
MÉXICO, ARGENTINA Y BRASIL**

**Tesis que para optar al grado de Doctorado en
Estudios Latinoamericanos**

Presenta la alumna:

Mtra. Mercedes López Martínez

Miembros del Comité Tutorial:

Dra. María Elena Jarquín Sánchez, CEIICH-UNAM

Dra. Norma Blázquez Graf, CEIICH-UNAM

Dra. Rocío Guadarrama Olivera, UAM-I

Dra. Dora Beatriz Barrancos, UBA

Dr. Francisco Zapata Schaffeld, COLMEX

México, D.F., febrero de 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Agradecimientos

Con esta investigación pretendo rendir un homenaje a las mujeres trabajadoras latinoamericanas, quienes con su trabajo han contribuido a fortalecer las economías en sus países, protagonizando una de las revoluciones más significativas en la época actual: la lucha por la reivindicación de los derechos humanos de más de la mitad de la humanidad.

También quiero brindar un amplio reconocimiento a mi tutora, la Dra. María Elena Jarquín Sánchez por su apoyo y paciencia, así como por sus aportaciones académicas y su persistencia para llevar a buen término este trabajo. A la Dra. Dora Barrancos, destacada investigadora argentina quien me brindó su aval y acompañamiento durante mi estancia de investigación en Buenos Aires; a la Dra. Svenja Blanké, ex representante de la Fundación Friedrich Ebert en México, quien facilitó mis viajes a Brasil y a Argentina, para entrevistar a las sindicalistas de esos países y recurrir a bibliografía de primera mano; así como a la Dra. Norma Blázquez Graf, quien revisó minuciosamente este trabajo, por sus importantes aportaciones.

Brindo mención especial a la Directora de Proyectos de Sindicatos, Trabajo Decente y Redes Sindicales de la FES Brasil, Waldeli Melleiro y a Maria Rigat-Pflaum, Responsable de Políticas de Género y de Juventud de la FES Argentina; así como a Mercedes Varela, también de FES Argentina.

Agradezco a mis amigas y compañeras sindicalistas por el tiempo brindado, el afecto y su paciencia y por la forma generosa como compartieron conmigo sus historias de vida, por su emoción al evocar momentos importantes de sus trayectorias y por la indignación al recordar episodios de discriminación de que fueron objeto ellas o sus compañeras. Todas ellas son las protagonistas de este trabajo.

Asimismo, todo mi reconocimiento a Maria Ednalva Bezerra da Lima de Brasil, quien falleció poco después de ser entrevistada para esta investigación, gran luchadora feminista, con una gran trayectoria y liderazgo en Brasil y en América Latina.

A Juan Carlos Escalante con su presencia y por sumarse plenamente a las tareas reproductivas, sin cuyo apoyo y compañerismo hubiera sido imposible concluir con esta investigación.

Tres mujeres que han iluminado mi vida son mis hijas, Mariana y Amaranta, inteligentes, cuestionadoras, bellas y plenas; así como mi madre, Concepción Martínez Blasio, muerta hace seis años, mi ancestra ejemplar por su trabajo, fortaleza y perseverancia.

En la transcripción de las entrevistas fueron de gran ayuda Mariana Escalante y Adriana de Lassé, así como Beatriz González en el diseño.

Por último, reconozco el apoyo de la DGEP-UNAM por su aporte financiero para una estancia de investigación en Buenos Aires, Argentina, sin el cual, esta investigación no hubiera resultado posible.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	5
Índice de tablas.....	9
INTRODUCCIÓN	11
Situación actual de las mujeres trabajadoras	11
Delimitación geográfica de la investigación	13
Desarrollo capitular	15
De las contribuciones de esta tesis	17
1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	19
1.1. Planteamiento teórico.....	19
1.2. Preguntas de investigación	21
1.3. Objetivos de la investigación.....	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación.....	22
1.5. Marco teórico	23
1.5.1. Procedimiento para realizar la investigación y herramientas metodológicas	26
1.5.1.1. Recopilación bibliográfica.....	26
1.5.1.2. Entrevistas	27
1.5.1.3. Tablas	29
1.5.2. Categorías de análisis	30
1.6. Estado del arte	31
1.7. El liderazgo como tema central de investigación	32
2. EN LAS ENTRAÑAS DEL SINDICALISMO.....	35
2.1. El sino sindical en América Latina.....	35
2.2. Tipología del sindicalismo.....	37
2.3. Modelos de liderazgo en el sindicalismo latinoamericano	39
2.4. El lado oscuro de la luna: La participación femenina en el movimiento obrero y sindical latinoamericano	43
2.4.1. Las mujeres en el movimiento obrero argentino	48
2.4.2. Estado Novo y corporativismo sindical	59
2.4.3. El sindicalismo mexicano en la conformación del Estado post revolucionario.....	71
2.4.4. Similitudes y diferencias entre las trabajadoras de los tres países..	90
2.5. Globalización y relación Estado - sindicatos	98

2.5.1.	Afectaciones para las mujeres trabajadoras	101
3.	SINDICALISMO: ¿EL NO LUGAR FEMENINO?.....	105
3.1.	Sindicatos ¿para qué?	105
3.2.	Mujeres y sindicatos: una ecuación desigual	106
3.2.1.	Argentina: pioneras latinoamericanas en cuotas de género.....	110
3.2.2.	Sindicalismo y género en la era de Lula	127
3.2.3.	Posicionamiento sindical femenino en México	140
3.3.	Avances y retrocesos en el posicionamiento femenino sindical.....	154
3.3.1.	Instancias y mecanismos para promover la equidad de género. 156	
3.3.2.	Acciones afirmativas para promover la igualdad en el ámbito laboral.....	162
3.3.3.	Posicionamiento femenino en puestos de decisión sindical en Argentina, Brasil y México	167
3.4.	Centrales progresistas en América Latina.....	171
3.5.	Retos del sindicalismo en América Latina para avanzar hacia la democratización.....	175
4.	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y FAMILIAR	179
4.1.	Introducción.....	179
4.2.	Datos socio demográficos y laborales.....	180
4.3.	La familia originaria	193
4.4.	Militancia sindical y familia ¿procesos compatibles?	207
5.	UNA VUELTA DE TUERCA EN LA HISTORIA: APROPIACIÓN FEMENINA DEL LIDERAZGO	225
5.1.	Introducción.....	225
5.2.	¿Qué es el liderazgo?	225
5.3.	Modelos de liderazgo	228
5.4.	Liderazgo masculino <i>versus</i> femenino	233
5.4.1.	Diferencias de liderazgo por género	238
5.4.2.	Los costos del liderazgo para las mujeres	243
5.4.3.	Arquetipos de liderazgo femenino	250
5.5.	Liderazgo y poder: una liga indisoluble	252
5.6.	Teorías feministas sobre liderazgo y poder.....	255
5.7.	Las nuevas concepciones del poder	259
5.8.	Liderazgo y posicionamiento personal	263
5.9.	Poder femenino y sindicalismo ¿una utopía?.....	273
5.10.	Feminismo y sindicalismo	280
5.11.	Diferencias de percepción entre liderazgos femeninos y masculinos	283
5.12.	Hostilidad de género vs. Liderazgo femenino	289

CONCLUSIONES.....	297
GLOSARIO.....	307
BIBLIOGRAFÍA.....	315
ANEXO I. FORMATO DE ENTREVISTA.....	351

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Acciones legales para favorecer la igualdad en el trabajo en Argentina, Brasil y México	92
Tabla 2. Instrumentos internacionales para instituir la equidad de género en el ámbito laboral.....	159
Tabla 3. Acciones para promover la equidad de género en la esfera laboral.....	164
Tabla 4. Posicionamiento femenino en sindicatos de Argentina, Brasil y México.....	169
Tabla 5. Desarrollo histórico de las centrales progresistas objeto de esta investigación.....	172
Tabla 6. Perfil socioeconómico y sindical de las entrevistadas.....	181
Tabla 7. Cargos de las dirigentes al momento de las entrevistas.....	192
Tabla 8. Información familiar relevante.....	195
Tabla 9. Familia y militancia sindical.....	208
Tabla 10. Tipología del liderazgo.....	230
Tabla 11. Concepciones de liderazgo de acuerdo al género.....	239
Tabla 12. Liderazgo y autopercepción como líderes.....	264
Tabla 13. Líderes que admiran las entrevistadas, por sexo.....	278

INTRODUCCIÓN

El interés por incursionar en el ámbito laboral y sindical, parte de mi trayectoria profesional y académica, como periodista, consultora e investigadora; así como de mis estudios de maestría y doctorado centrados en la sociología latinoamericana. Desde los dos ámbitos he trabajado estrechamente con sindicatos y sindicalistas de los tres países objeto de estudio y de otros en Centroamérica, Estados Unidos, Canadá y Alemania.

Durante ese tiempo pude constatar cómo las mujeres trabajadoras son relegadas a un segundo plano, pese a su actividad incesante; debido a mi perspectiva feminista, que me brindó bases conceptuales para ubicar las causas de la discriminación y segregación en el mercado de trabajo.

Decidí, además, realizar entrevistas a un grupo representativo de 18 mujeres dirigentes sindicales, para conocer de viva voz cómo conformaron sus liderazgos y los avatares ligados a ese proceso. El tema del liderazgo es fundamental, sobre todo en los estudios de género, ya que las mujeres han sido relegadas a un segundo plano –especialmente en la esfera laboral-, por lo que sólo con mujeres líderes empoderadas y comprometidas con la igualdad de género, se podrán superar las brechas de inequidad de género.

Elegí a seis dirigentes sindicales de cada país (Argentina, Brasil y México), que compartieran las siguientes características comunes: haber ocupado las Secretarías Generales o de Equidad de Género en sus sindicatos; tener experiencia y práctica en la incorporación de políticas sindicales con perspectiva de género; tener responsabilidad en sindicatos globales o en instancias regionales sindicales; haber cursado seminarios, diplomados o talleres relacionados con los temas de género y trabajo.

Situación actual de las mujeres trabajadoras

En pleno siglo XXI, la desigualdad de género es una constante en el mundo. A nivel laboral, las mujeres están expuestas a segregación y ocupan puestos de trabajo de bajo reconocimiento social; lo que contribuye a preservar la

subordinación, porque las mujeres no desarrollan sus cualidades, sino que continúan sujetas a identidades preestablecidas.

En América Latina, las mujeres continúan ocupando empleos relacionados con el trabajo doméstico como maestras (a nivel primaria y secundaria), enfermeras, meseras, costureras, vendedoras, empleadas domésticas, obreras, lavanderas, cocineras, afanadoras y secretarias. Así lo confirman datos de Irma Balderas (2006), quien indica que aproximadamente el 45 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina en América Latina se concentra en el sector terciario.

En ese sector, los salarios son más bajos. De acuerdo a la OIT (2000) la mayor parte de trabajadoras en América Latina perciben salarios en promedio 36 por ciento más bajos que los hombres por trabajos de igual valor; cuentan con menores prestaciones, compensaciones y/o promociones; tienen menores posibilidades que los hombres de ser promovidas, por su condición de madres; y están expuestas a prácticas discriminatorias como el hostigamiento sexual y las pruebas de no gravidez.

Otra problemática fuerte es la falta de estabilidad en el empleo, ya que en la región, las mujeres ocupan más del 50 por ciento de puestos de la economía informal, lo que se traduce en exclusión en los mecanismos y sistemas de protección social, debido a los patrones de empleo practicados en esos sectores (OIT, 2002).

Y no sólo las trabajadoras de bajo nivel educativo o económico son discriminadas. También son relegadas a un segundo plano las altas directivas empresariales, como lo confirma un estudio de Grant Thornton sobre la participación femenina en las empresas de Argentina, Brasil y México, que señala que el 32 por ciento de las compañías no cuenta con mujeres en puestos directivos; el 28 por ciento tiene al menos una; el 20 por ciento dos, y el 20 por ciento restante tiene a tres o más (América Economía, 2009: 2).

Las agrupaciones sindicales tampoco son la excepción, pese a que por su propia naturaleza, deberían velar por los intereses de su afiliación, independientemente de su género. Las mujeres que ocupan o han ocupado los cargos de dirección sindical, no han rebasado al 25 por ciento en la región.

Considero que los sindicatos podrían ser una de las instituciones que pueden –y deben- enfrentarse a la política neoliberal que afecta los derechos

laborales, la estabilidad en el empleo y la libre autodeterminación de las y los trabajadores, por lo que tienen un gran reto por delante.

Entre sus principales pendientes, para ser verdaderamente democráticos y participativos, necesitan impulsar políticas internas que garanticen la equidad de género, la transparencia y rendición de cuentas, así como mecanismos que garanticen la participación libre y consiente. Esto les permitirá también posicionarse hacia el exterior, para que otros movimientos sociales que buscan un desarrollo integral de la humanidad, se sumen a los sindicatos en diferentes cruzadas.

Sólo así, los sindicatos dejarán de ser “gestores de privilegios para un grupo mínimo”, como les llama Raúl Trejo (1988: 21), y se constituirán en una vanguardia social que frene a la voracidad de las empresas transnacionales que actualmente dominan al mundo.

Un ejemplo de estas posibilidades de cambio es la conformación de Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), que agrupan a sindicatos de diferentes países y buscan contraponerse al peso del capitalismo internacional. Cada sector cuenta con una federación global como la UNI (servicios), ICM (construcción y madera), FITIM (metalúrgicos), IE (educación), UITA (agricultura, alimentación), ITF (transporte), ISP (servicios públicos), FITTVC (textiles e indumentaria), FIP (periodistas) e ICEM (químicos).

Delimitación geográfica de la investigación

La elección de Argentina, Brasil y México, como naciones objeto de estudio, parte del hecho de que las tres comparten la región: América Latina; son parte de una historia común bajo el dominio del colonialismo español y portugués (del siglo XVI al XIX); fueron gobernadas por caudillos populistas entre los años treinta y cuarenta del siglo pasado¹; se encuentran subordinadas económicamente a Estados Unidos, constituyendo naciones del “Tercer Mundo”, “dependientes” o “ancla”; y son actualmente los países más desarrollados a nivel económico y sindical en la región latinoamericana.

¹ Los gobiernos de referencia fueron: en Argentina, Juan Domingo Perón (1946-1952; 1952-1955; y 1973-1974); en Brasil, Gétulio Vargas (1930-1934; 1934-1937; 1937-1945; y 1951-1954); y en México, Lázaro Cárdenas (1934-1940), (Alejandro Covarrubias, 2009: 54).

En el ámbito laboral también comparten características comunes, como el hecho de contar con agrupaciones obreras corporativistas que, a cambio de garantizar votos al partido en el poder y de la subordinación de sus integrantes, obtienen escaños parlamentarios; son dirigidas por élites que ostentan el control durante décadas; desarrollan prácticas antidemocráticas en sus tomas de decisiones y vida interna; y están dirigidas por varones, que desarrollan ejercicios patriarcales de liderazgo.

En las tres naciones, de forma común, se han conformado coordinadoras sindicales como la Central de Trabajadores de Argentina (CTA), la Central Única de Trabajadores de Brasil (CUT) y la Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT), que se manifiestan contra el corporativismo y la antidemocracia sindical, incorporando formas de participación inclusivas e instituyendo acciones afirmativas para promover la igualdad de género.

Algunas de las medidas más importantes son las cuotas de género en los cargos directivos; la conformación de Secretarías de Género o de la Mujer; programas de capacitación para mujeres y hombres con perspectiva de género; así como fortalecimiento de los liderazgos y el empoderamiento femeninos. Es importante mencionar que los avances no han sido una “graciosa concesión” de los dirigentes, sino producto de la participación activa de integrantes de esos sindicatos, que provienen de organizaciones de izquierda.

Considero que esas mujeres líderes lograron impulsar cambios notables que tienden a la democratización sindical, motivo que me llevó a centrar mi investigación doctoral en el posicionamiento y liderazgo que han ejercido esas mujeres, para ubicar si sus ejercicios son similares a los varones, o tienen diferencias, con objeto de aportar propuestas para fortalecerlos.

También es importante indicar que la elección de los sindicatos corresponde a que son parte de sectores productivos con altos índices de participación femenina, aunque las tareas que realizan las trabajadoras no se ubican en las escalas salariales altas, ni ocupan los principales puestos de trabajo o cargos sindicales.

Los sectores a los que pertenecen los sindicatos de las entrevistadas se encuentran en el sector servicios, el cual concentra más del 85 por ciento del

empleo femenino formal en América Latina² (Laís Ábramo y María Elena Valenzuela, 2001: 52). En esta investigación se entrevistó a 18 dirigentes sindicales de los sectores: telecomunicaciones, educativo, administración pública, salud y alimentación.

Finalmente, cabe destacar que la tesis realiza un recorrido histórico por la conformación y participación femenina en el sindicalismo de los tres países objeto de esta investigación, no obstante, el periodo de investigación se centra en el siglo XXI, periodo en el que se realizaron las entrevistas.

Desarrollo capitular

En el primer capítulo se expone el marco teórico-conceptual de esta investigación; se explica qué se va a investigar y de qué forma, a través del planteamiento del problema; y se presentan las preguntas de investigación que motivaron este trabajo; así como los objetivos (general y particulares).

Se presentan, asimismo, el procedimiento utilizado y las herramientas metodológicas, basadas en la investigación cualitativa, utilizada por estudios feministas, para rescatar las voces, concepciones y valoraciones de las 18 dirigentes sindicales.

Se presenta también el estado del arte respecto al tema, sobre todo en América Latina que es el área geográfica en la que se centra esta tesis doctoral. Esto, sobre todo, para mostrar la pertinencia del estudio, ya que aunque el tema de liderazgo ha sido abordado por la academia, no se ha centrado en mujeres dirigentes sindicales.

En el segundo capítulo se presenta un breve recuento de la conformación de los sindicatos en América Latina, así como una tipología del sindicalismo, para ubicar las diferencias en cuanto a su surgimiento, posición política y ejercicios internos de decisión.

La participación femenina en el movimiento obrero y sindical de los tres países objeto de la investigación: Argentina, Brasil y México, está presente en esta revisión histórica, ahondando en las diferencias y similitudes por país.

² Para 1998, en Argentina el porcentaje era de 90.3 por ciento mujeres adscritas al sector terciario; en Brasil el 88 por ciento; y en México el 80.2 por ciento (Laís Ábramo y María Elena Valenzuela, 2001: 52).

En el capítulo tres se analiza la necesidad de fortalecer y democratizar a los sindicatos, sobre todo porque es una de las pocas fuerzas sociales que pueden enfrentar el control casi absoluto de las compañías transnacionales, que actualmente deciden el devenir del mundo con mayor poder que los gobiernos. Se analiza cómo la construcción social de género ha impedido el posicionamiento de las mujeres como sujetas activas en el devenir sindical, desmenuzando sus diversas modalidades. Además, se presentan los avances en favor de la igualdad de oportunidades, instituidos por la presión constante de las propias mujeres, a raíz de su organización y de los mandatos de organismos internacionales para promover la igualdad, que han devenido en la instauración de instancias de equidad y género en los sindicatos, de cuotas por sexo, capacitación con perspectiva de género, y en el posicionamiento femenino en puestos directivos sindicales en los países objeto de estudio. El apartado cierra con los retos pendientes a nivel de igualdad de género para los sindicatos.

En el capítulo cuatro, a partir de las entrevistas, se incursiona en el perfil socio-demográfico y familiar de las 18 dirigentes sindicales, ahondando en su perfil socio demográfico y laboral; en el rol que jugaron sus familias nucleares para su liderazgo, ubicando quiénes tuvieron el rol más preponderante (sus madres o sus padres); así como en el rescate de sus ancestas destacadas, quienes constituyeron un ejemplo.

También se ahonda en las estrategias instrumentadas por las líderes para hacer frente a las labores productivas, reproductivas y sindicales, incursionando en los apoyos y conflictos con sus parejas, en caso de tenerlas; así como la forma en que sus descendientes –cuando existen- asumen el rol de sus madres. Estos da pie para realizar un análisis de los cambios generacionales y culturales observados entre las entrevistadas. En el mismo apartado se ubica cómo la falta de políticas públicas de los respectivos gobiernos, empresas y sindicatos, repercuten en las dobles y triples jornadas de estas mujeres para desarrollarse como líderes, cuidadoras de familia y responsables de las tareas domésticas.

En el quinto y último capítulo, se presenta la evolución histórica del concepto del liderazgo; una tipología moderna sobre el mismo; así como un análisis acerca de las diferencias –o no- entre los ejercicios de liderazgo

femeninos y masculinos. Se analizan los costos del liderazgo para las mujeres y la relación de este concepto con el poder, asumidos desde una perspectiva feminista.

En este apartado, la percepción de las propias líderes entrevistadas es sustancial, ubicando su posición respecto a si existen o no diferencias de estilos de liderazgo por género; así como sobre los obstáculos y apoyos que tuvieron para su posicionamiento. El capítulo concluye con la posición de las dirigentes sindicales respecto al feminismo, así como sus propuestas para posicionar a más mujeres en puestos de dirección sindical.

En las conclusiones, se presentan los argumentos de cierre sobre la situación y condición actual de las dirigentes sindicales entrevistadas en los tres países; intentando responder a las preguntas de investigación planteadas en el inicio del trabajo, a partir de los hallazgos encontrados durante la presente investigación.

Se presentan también, además del glosario de términos, la bibliografía utilizada para desarrollar la presente investigación, así como el formato de entrevista que se aplicó a las 18 líderes sindicales en sus países de origen, citado como Anexo 1.

De las contribuciones de esta tesis

Este trabajo de investigación pretende rescatar y visibilizar la contribución de las mujeres trabajadoras en la conformación y avances del movimiento sindical; en las movilizaciones, manifestaciones y huelgas en pro de la mejora laboral; así como en el crecimiento económico en sus respectivas naciones.

Este recuento habla de muchas de las mujeres que por necesidad o convicción, desafiaron el pacto histórico patriarcal, que las ubicó en el “despoder”, pasando de ser objetos a sujetos de investigación. La idea es superar la visión tradicional que ubica a las mujeres como secundarias en las esferas productivas y reclusas en la intimidad de sus hogares.

La presencia femenina en el ámbito productivo creció en las últimas cuatro décadas, durante las cuales conformaron organizaciones de mujeres y feministas para expresar sus pensamientos, convicciones y aspiraciones,

ganando el uso público de su palabra. En los sindicatos, comenzaron a crear grupos de discusión y análisis, a través de los cuales lograron la puesta en marcha de programas y acciones para promover la igualdad y el posicionamiento de las mujeres a nivel de estructura sindical, en una esfera donde los cargos de poder y decisión han sido masculinos.

Entre las mujeres que han llegado a las altas esferas sindicales, algunas han reproducido los esquemas masculinos patriarcales, siendo utilizadas como ejemplo para demostrar que las mujeres son iguales o peores a los varones (léase Elba Esther Gordillo, líder del magisterio en México).

Otras, las menos, han ejercido estilos de liderazgo que buscan ser incluyentes, creando espacios de mujeres y para las mujeres en instancias locales, regionales e internacionales; promoviendo encuentros y foros nacionales e internacionales; tejiendo estrategias; y construyendo agendas conjuntas para promover la equidad de género en el trabajo.

Este tipo de liderazgo, inclusivo y democrático, puede contribuir a la instauración de procesos de posicionamiento femenino, que vayan acompañados de políticas de igualdad de oportunidades, para lograr que las mujeres ocupen un lugar destacado en el devenir sindical; motivo por el cual, el tema del liderazgo es central en la presente investigación.

Me interesa conocer los procesos sociales, familiares y culturales que han llevado a esas mujeres sindicalistas a constituirse como líderes, asumiéndolo no sólo como un logro individual, sino como un proceso colectivo. Esto contribuirá a buscar mecanismos para mejorar la situación de las y los trabajadores que no cuentan con un empleo estable y, por tanto, con un sindicato que les defienda, como lo están haciendo centrales sindicales como la CTA y la CUT, como se expondrá más adelante.

1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Planteamiento teórico

La discriminación y exclusión de género son una constante en la esfera laboral Latinoamericana, por lo que el fortalecimiento de los liderazgos femeninos puede contribuir a posicionar a estas instituciones a través de acciones afirmativas y políticas públicas que contribuyan a erradicar las prácticas de inequidad, así como a fortalecer a las mujeres sindicalistas, tanto de forma individual y como grupo social.

Por esta razón, decidí centrar mi objeto de estudio en los estilos de liderazgos ejercidos por mujeres dirigentes sindicales provenientes de agrupaciones de Argentina, Brasil y México, para ubicar cómo los ejercen y si son diferentes –o no- a los liderazgos masculinos, con objeto de brindar una mirada crítica, así como contribuir a la conformación de nuevos estilos.

El enfoque tradicional concibe como líderes a personajes masculinos, intrépidos, con capacidad de reacción inmediata y con virtudes superiores al resto de los seres humanos. Esto me llevó realizar una revisión bibliográfica con nuevos enfoques, a partir de los cuales elaboré una tabla sintética que presenta una tipología del liderazgo, haciendo una diferenciación entre los estilos atribuidos a las mujeres y a los hombres.

También incursioné en la historia del movimiento obrero, para ubicar cómo las mujeres han sido protagonistas históricas en la conformación y fortalecimiento sindical (aunque en desigualdad numérica), trayectoria invisibilizada por quienes cuentan la historia.

En ese recuento pude constatar que la esfera sindical es patriarcal³, instituyendo estrategias y mecanismos para excluir a las mujeres de los cargos directivos, donde se toman las decisiones y se define la política. La idea es mantener la división sexual del trabajo, para favorecer al sexo masculino.

³ Este término fue utilizado por vez primera por Kate Millett en 1970, quien argumentaba que la relación entre los sexos está basada en el poder masculino sobre las mujeres. El poder masculino, indicaba, es más profundo que el poder basado en clase o raza y es universal. Aparece como natural, por su invisibilidad (Valerie Bryson, 1999: 27).

Otra falencia que contribuye a mantener a las mujeres en un nivel secundario, el cual es relatado por ellas mismas y documentado por estadísticas, es la su casi exclusiva responsabilidad en el trabajo doméstico, el cual no es pagado ni reconocido en las estadísticas oficiales; y, por lo tanto, no atendido con políticas públicas que favorezcan la conciliación trabajo y familia. Esta falta de apoyos sociales y familiares, repercuten en el hecho de que las mujeres no cuentan con tiempo para superarse a través del estudio formal o la capacitación en el trabajo, lo que les impide acceder a mejores puestos laborales o de responsabilidad sindical/empresarial.

Estoy clara de que la presencia de más mujeres en los puestos directivos sindicales no implica necesariamente que se constituyan en protagonistas en esas esferas o que incorporen acciones hacia la equidad de género; no obstante, la desigualdad es un problema de violación a sus derechos humanos, que no debe soslayarse, por lo que se debe propugnar por el posicionamiento femenino, independientemente de su afinidad o no con las posturas feministas.

No obstante, considero que es fundamental que las mujeres organizadas y las feministas promuevan el posicionamiento de líderes sindicales comprometidas con la igualdad, para ir creando dirigentes con un compromiso hacia la perspectiva de género.

Las líderes sindicales en las que centré esta investigación son 18 mujeres, seis por país, buscando recuperar sus testimonios acerca de los procesos que les llevaron a constituirse en líderes, su visión sobre los ejercicios de liderazgo que promueven, los obstáculos que tuvieron que superar, las alianzas que realizaron y sus propuestas para mejorar la condición de las mujeres en los sindicatos. El interés de recuperar sus voces busca superar la forma cómo han sido abordadas las mujeres en las ciencias sociales, pasando de sujetas pasivas a personas activas.

La mayor parte de líderes entrevistadas pertenecen a agrupaciones sindicales de nueva cuña, que surgieron para promover modelos sindicales alternativos, pronunciándose contra el corporativismo, y a favor de ejercicios inclusivos y transparentes y de medidas que posibiliten la igualdad de género.

1.2. Preguntas de investigación

Los principales cuestionamientos que me llevaron a realizar esta investigación doctoral son: ¿Cómo se posicionaron las líderes entrevistadas para ocupar cargos directivos en una esfera tan masculina y patriarcal como el sindicalismo?, ¿Qué implicó para esas mujeres el camino para ocupar esos niveles?, ¿Qué alianzas constituyeron para posicionarse como líderes?, ¿Quiénes fueron sus oponentes y cómo superaron los obstáculos?, ¿Las líderes a entrevistar, asumen sus ejercicios de liderazgo diferentes a los de sus pares varones?, ¿Qué acciones desarrollaron para favorecer el posicionamiento femenino en las estructuras sindicales?

Preguntas surgidas a partir de mi experiencia e interacción con los sindicatos y con las mujeres líderes, por medio de procesos formativos, debates, campañas para promover acciones afirmativas; talleres compartiendo sus éxitos y sinsabores en un ambiente patriarcal; constatando experiencias de articulación y, desafortunadamente, de enfrentamiento entre mujeres; y sobre todo, en la búsqueda de para instituir agendas sindicales con perspectiva de género.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Ubicar, el estilo de liderazgo ejercido por 18 líderes sindicales en Argentina, Brasil y México, para ubicar si sus ejercicios son alternativos a los ejercidos por los varones, o si reproducen los mismos valores.

1.3.2. Objetivos Específicos

1.3.2.1. Rescatar la historia de participación, lucha y organización de las trabajadoras en el movimiento obrero de sus respectivos países.

- 1.3.2.2. Identificar, describir y sistematizar las experiencias de mujeres dirigentes sindicales de Argentina, Brasil y México, destacando sus fortalezas y debilidades en el ejercicio de sus liderazgos.
- 1.3.2.3. Ubicar si esas líderes están comprometidas con la equidad de género.
- 1.3.2.4. Contribuir al análisis de las características y entornos en los que se desarrollan prácticas de liderazgos femeninos inclusivos, para las organizaciones sindicales, la comunidad y las instituciones laborales.

1.4. Justificación

Esta investigación brinda, entre varios de sus aportes, información actual sobre un fenómeno poco abordado por las ciencias sociales: el estilo de liderazgo ejercido por mujeres dirigentes en sindicatos latinoamericanos. Es importante mencionar que el tema del liderazgo ha sido estudiado por diversas académicas, como Lidia Heller, Lilian Ferro y Jutta Marx en Argentina; Ana Antuñez en Perú; Denisse Carreira en Brasil; Florinda Riquer, Adriana Ortiz-Ortega, Martha Lamas y Gina Zabludovsky en México, entre otras., no obstante, lo han abordado desde las esferas empresarial, gubernamental, agrícola y académica.

Son pocas, como Ana Alicia Solís en México e Inés Margarita Quiroz en Colombia, quienes han realizado el abordaje desde el ámbito sindical, por lo que este trabajo, ofrece una visión más amplia, por estudiar tres naciones latinoamericanas.

Otro elemento importante de esta tesis es que, a través de un recuento histórico en los tres países, se visibiliza la aportación de las mujeres trabajadoras en la conformación, crecimiento y posicionamiento del movimiento obrero, lo cual permite superar la revisión histórica tradicional donde se encuentran al margen.

El conocimiento y valoración del protagonismo femenino puede contribuir al establecimiento de estrategias sindicales para posicionarlas en los cargos directivos y en la toma de decisiones, así como a concientizar a los dirigentes e integrantes del sindicato sobre la importancia de fomentar la igualdad sindical.

Además, mientras mayor número de mujeres posicionadas como líderes y, sobre todo, con perspectiva de género; se irán constituyendo como referentes y en mentoras de sindicalistas jóvenes que cada vez menos se integran a los sindicatos.

Un aporte más de esta investigación doctoral, es que busca recuperar los testimonios de las protagonistas para conocer, entre otros temas, los cambios de mentalidad que se están produciendo entre las líderes más jóvenes respecto a las mayores; explorar los apoyos familiares u obstáculos en su conformación como líderes; entender cómo concilian sus labores públicas y privadas; explorar las acciones que han desarrollado para romper con estereotipos tradicionales y posicionarse como dirigentes; así como analizar los modelos de liderazgo instrumentados, para ubicar si son diferentes, o no, a los masculinos.

Finalmente, cabe señalar que si bien, una investigación por sí misma no modifica la inequidad de género, considero que mi cercanía con las y los sindicalistas en los tres países, hará posible que pueda compartirles las principales conclusiones, a través de conferencias, talleres, foros y seminarios, con la mira de contribuir a concientizarles sobre las ganancias, a nivel interno y externo, de instituir políticas de igualdad, en todos los niveles.

1.5. Marco teórico

Esta investigación se desarrolla desde la teoría feminista, que busca retomar la subjetividad femenina; redescubrir la historia de las mujeres, sus reivindicaciones, batallas y logros; así como las experiencias y prácticas con las que se constituyen como sujetos sociales y psíquicos (Teresa de Laurentis, 2000: 8 y Samana de las Heras, 2009: 2).

Independientemente de la existencia de los diferentes corrientes de pensamiento, planteamientos y enfoques epistemológicos dentro del feminismo, el eje común es que buscan analizar la subordinación de las mujeres en la sociedad, así como las relaciones de dominación de un sexo sobre el otro, para erradicar esas prácticas; con miras a conformar sociedades más democráticas y justas.

Por estas razones, considero que la teoría feminista es la más conveniente como soporte teórico en esta tesis. Además, de que me brindó herramientas para estudiar el mercado laboral, en específico el ámbito sindical, así como los ejercicios de liderazgo desarrollados por las mujeres líderes en esa esfera, para ubicar cómo a través del género, las personas experimentan el mundo, establecen relaciones y juegan diferentes roles en los ámbitos sociales, especialmente en los de poder.

La teoría feminista también es fundamental para la formulación de preguntas y la elección del método de análisis, principalmente las entrevistas con mujeres líderes sindicales relevantes. La metodología –cualitativa- permite posicionar a las mujeres en el centro de la investigación, desde sus propias percepciones, vivencias y propuestas, lo cual permite crear conocimiento desde las experiencias individuales, contrastándolas contra la historia oficial.

Las 18 entrevistas fueron personalizadas y semi estructuradas, en las que pude entablar un diálogo con las entrevistadas que generó remembranzas, reflexión y sinergias.

Los métodos cualitativos han permitido valorar la subjetividad, la implicación personal, la sensibilidad a los fenómenos complejos y únicos, el conocimiento contextual, la perspectiva individual, y la posibilidad de crear un intercambio de experiencias entre entrevistador – entrevistado. Asimismo, permiten estudiar el fenómeno social desde el propio entorno natural donde ocurren.

Las historias de vida permiten traducir el conocimiento adquirido en conocimiento académico, siendo muy útiles para comprender, por ejemplo, las trayectorias profesionales de las mujeres.

En esta etapa fue fundamental el cuestionamiento de Teresa de Laurentis (2000: 18 y 19) quien se pregunta si hablamos el lenguaje de los hombres o el silencio de las mujeres. Reflexión que retomé para ubicar si el lenguaje, la cultura y el ejercicio de los liderazgos se ciñe a este modelo. En este sentido, las voces de las propias mujeres, permitirán develar esa encrucijada, irrumpiendo en la escena pública-sindical como protagonistas de su(s) propia(s) historia(s).

El conocimiento feminista está basado en experiencias de vida social de género y depende de teorías de poder y de ella moralidad de la investigación

social (Caroline Ramazanoglu y Janet Holland (2002: 2 y 3). En este contexto, las metodologías cualitativas, como las entrevistas, son excelentes herramientas para recuperar las historias construidas desde y por las mujeres; brindando una teoría particular, política y étnica, que permite investigaciones sociales distintivas.

“La teoría feminista no es sólo un movimiento de oposición crítica contra el falso universalismo del sujeto, sino también la afirmación positiva del deseo de las mujeres de manifestar y dar validez a formas diferentes de subjetividad” “El punto de partida de este proyecto es la necesidad de situar a las mujeres de la vida real en posiciones de subjetividad discursiva (Rosi Braidotti, 2000: 185).

Desarrollé un trabajo de deconstrucción que partió del cuestionamiento de la existencia de identidades fijas, esenciales y personales en el ámbito del liderazgo y en el mercado de trabajo, superando la idea de que las mujeres son seres secundarios, destinados a la esfera privada.

La perspectiva de género y las teorías del poder, como herramientas teóricas, me permitieron abordar el tema del liderazgo en la esfera sindical, entendiendo que al ser una construcción impuesta, puede ser remontado para transformarlo efectivamente.

Coincido con la propuesta teórica de Naomi Wolf, quien sugiere que las mujeres deberían negarse a verse a ellas mismas como víctimas para construir un poder feminista que demande derechos, con objeto de determinar sus propias vidas. La autora arguye que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que las feministas no deberían ser anti-hombres, ya que también ellos pueden aprender de los beneficios de vivir en una sociedad igualitaria (Naomi Wolf, 1994).

El feminismo abre las posibilidades de emancipación, pues lleva consigo posibilidades de resistencia y de emancipación, por lo que es la metodología más conveniente para estudios sobre opresión y subordinación femeninas. Las dimensiones del problema de investigación que abordaré en esta tesis son múltiples:

La dimensión del “despoder”, donde a las mujeres se les concibe como ajenas al mismo, contenidas por una especie de “techo de cristal”, que les impide ascender o incluso, mantenerse en igualdad de condiciones laborales respecto a los varones.

La dimensión espacial, relativa a la consideración de que las mujeres realizan actividades secundarias en el mercado de trabajo, por lo que su aportación y beneficios son también secundarios, así como su incidencia en las trayectoria y vida sindical. Esfera en la que los hombres constituyen un colectivo privilegiado, ya que ocupan los mejores empleos, las prestaciones y seguridad, así como los ingresos más altos.

La tercera es una dimensión temporal, debido a que las trabajadoras que son madres cubren dobles y triples jornadas, lo que les resta tiempo para prepararse y mejorar a nivel profesional. El problema se agrava cuando son dirigentes sindicales, pues el tiempo nunca es suficiente, lo que repercute en su salud y estabilidad interna.

Cabe aclarar que todas las dimensiones de investigación están relacionadas, por lo que no son excluyentes, sino al contrario, son complementarias y por ello, constituyen ámbitos de análisis interconectados en esta investigación.

1.5.1. Procedimiento para realizar la investigación y herramientas metodológicas

1.5.1.1. Recopilación bibliográfica

Este trabajo se realizó en poco más de cuatro años, en los que recurrí a diversas fuentes bibliográficas y hemerográficas de los tres países objeto de estudio.

En Argentina consulté las bibliotecas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA), del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Biblioteca Nacional y la de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Asimismo, revisté los archivos de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), de la

Confederación General del Trabajo y de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

En Brasil revisé materiales de la Fundação Biblioteca Nacional, del Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação, de la Facultad de Filosofía de la Universidad de São Paulo y los archivos de la Central Única de Trabajadores (CUT) y de Força Sindical (FS).

En México acudí a las bibliotecas del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG-UNAM), del Colegio de México, del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH, UNAM) y al centro de documentación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

También, consulté diversas fuentes en internet, tanto de agrupaciones sindicales y de organizaciones feministas de los tres países; además de que algunas de las dirigentes entrevistadas compartieron conmigo algunos de sus materiales, periódicos sindicales y crónicas relacionadas con la participación femenina en sus sindicatos de adscripción.

1.5.1.2. Entrevistas

Las entrevistas son herramientas recurrentes en la investigación cualitativa y feminista, ya que brindan ventajas como la interacción con las personas entrevistadas, para obtener respuestas más extensas y detalladas; permiten crear la empatía con las personas entrevistadas, lo cual crea confianza y abre la comunicación.

A través de ellas pude sondear los detalles de las experiencias de las líderes sindicales y los significados que les atribuyen, a través de una narración conversacional. La mayor parte de las entrevistas se realizaron en sus oficinas sindicales, para generar confianza y seguridad, además de privacidad, lo que permitió que las dirigentes se concentraran en sus respuestas, evocarán con emoción sus vidas familiares, trayectoria y experiencias en su conformación como dirigentes.

Entrevisté a más de 20 líderes sindicales, de las cuales escogí a 18 (seis por país), entre octubre de 2006 y marzo de 2009. El perfil común de las

entrevistadas fue: que hubieran ocupado la Secretaría General o la de Equidad de Género en su agrupación, que contaran con una trayectoria de más de 10 años de militancia sindical, que tuvieran formación y compromiso hacia la equidad de género, y que participaran en actividades sindicales con sus pares a nivel regional e internacional.

A través de sus testimonios, pude develar la red de formaciones de poder simbólicas.

“La adquisición de la subjetividad es un proceso de prácticas materiales (institucionales) y discursivas (simbólicas) cuyo objetivo es tanto positiva – porque el proceso da lugar a prácticas de empoderamiento- como regulador – porque las formas de empoderamiento son el sitio de limitaciones y disciplinamiento” (Rosi Braidotti, 2000: 183).

Las entrevistas se estructuraron a partir de preguntas abiertas, para brindar amplios márgenes de libertad a las entrevistadas, con objeto de que abundaran sobre los elementos más importantes de su desarrollo y trayectoria profesional. Me apoyé en una guía de entrevista (incluida al final de este trabajo como Anexo I), buscando no interferir en sus respuestas y dejándolas contestar libremente. De acuerdo a sus testimonios, en ocasiones planteé algunas preguntas adicionales, para profundizar en la experiencia.

Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas textualmente, para su posterior análisis.

Los temas centrales abordados en las entrevistas fueron:

1. **La familia originaria** (valores y atribuciones de género en la producción y reproducción, roles del padre y de la madre, las ancestras destacadas) y la familia extensiva (relación(es) de pareja) para profundizar en los acuerdos-desacuerdos en torno al desempeño profesional, corresponsabilidad doméstica; formas de asumir el protagonismo en la pareja; cuidado y opinión de descendientes sobre el desempeño; así como estrategias para compatibilizar las esferas productiva y reproductiva.
2. **La esfera sindical-laboral:** motivaciones para incursionar en el sindicalismo; ascensos; oposiciones y alianzas como dirigentes; eventos

de discriminación; aportaciones personales y de género al sindicato; acciones afirmativas impulsadas por su agrupación; estrategias de sobrevivencia en una esfera masculina y patriarcal.

3. **Liderazgo y poder:** opinión y posición ante ambos conceptos; liderazgos emblemáticos; modelos de referencia; motivaciones y obstáculos; estrategia para superarlos; propuestas para posicionar a más mujeres en las esferas de decisión sindical; el futuro deseable.
4. **Equidad de género y feminismo:** posición; enfrentamientos-alianzas de género; análisis de avances-retrocesos en sus organizaciones sindicales.

El procedimiento para analizar y sistematizar las entrevistas fue:

- A. Grabar las entrevistas de las dirigentes en Argentina, Brasil y México.
- B. Transcribirlas literalmente. En el caso de Brasil, realicé las entrevistas en español, contestándome las dirigentes en portugués. La transcripción fue realizada por una traductora.
- C. Análisis y sistematización de entrevistas por país. Cuadros socioeconómicos y estudio de diferencias y coincidencias.
- D. Desagregación de entrevistas para ubicarlas dentro de los cuatro grandes temas y revisión de informaciones relevantes.
- E. Incorporación de extractos significativos en la tesis y análisis por unidad nacional.

1.5.1.3. Tablas

Las tablas fueron elaboradas bajo dos esquemas:

1.- Las que presentan información sociodemográfica u opiniones de las líderes entrevistadas, para facilitar una revisión de forma resumida, que permita comparar diferentes aspectos de las líderes entrevistadas, por país.

2.- Las que resumen información sustancial de los avances logrados a favor de la equidad de género, presentadas por rubro y por país. Estas tablas se elaboran a partir de la revisión de los Convenios, Convenciones, Conferencias y Políticas Públicas instrumentadas en los tres países, para brindar una lectura general y resumida sobre el tema abordado.

Al final de cada tabla se presentan las fuentes y se indica si la tabla es de elaboración propia, o de algún(a) otro(a) autor.

Se pretende, a través de las tablas, ofrecer una lectura general y sintética para realizar comparaciones.

Al final de cada tabla se realiza un análisis de los principales hallazgos de investigación, de los aspectos a destacar, así como de las coincidencias y diferencias encontradas.

1.5.2. Categorías de análisis

Entre las categorías fundamentales para abordar esta investigación, destaca la de género, a partir de la cual realicé un diagnóstico del devenir del sindicalismo en los tres países objeto de estudio, encontrando que las mujeres siempre han sido protagonistas en esa esfera, aunque han estado ubicadas en un rol secundario.

La categoría de género también me permitió analizar cómo la división sexual del trabajo ha contribuido a la segregación femenina; para a partir de ahí, recuperar la historia de organización y lucha de las trabajadoras para contar con derechos específicos, de acuerdo a su condición de género. A través de ella pude ubicar cómo ha sido su conformación como líderes, los principales problemas y resistencias en sus organizaciones; el estilo de liderazgo ejercido, así como los avances y pendientes.

El género fue adoptado por investigadoras feministas como categoría esencial de análisis para estudiar las relaciones de poder entre los sexos. Asimismo, permite develar cómo a las mujeres se les considera como objetos de una ordenación de las relaciones entre las personas, objeto-resultado del sexismo y no como sujetos (María de Jesús Izquierdo, 2001: 11).

Este concepto me resultó útil para develar cómo se asignan atributos específicos a las mujeres y los hombres, concibiendo a los varones como detentadores naturales del poder, con cualidades innatas de liderazgo; mientras que a las mujeres se les liga con las funciones reproductivas, naturalizando en ellas el gestar, parir y cuidar a los hijos, enfermos y adultos mayores, así como desarrollar actividades sociales. Sistema difícil de

desmontar, ya que culturalmente se han conformado las identidades, el deber ser y los derechos y obligaciones de hombres y mujeres.

Sin embargo, la perspectiva de género es una herramienta fundamental para remontar la idea de que las mujeres son ajenas a la vida pública y para ubicar que enfrentan múltiples retos y que es necesario instituir políticas públicas y una campaña de sensibilización para evitarles pagar precios altos por su posicionamiento como son, el desarrollar dobles y triples jornadas para atender las responsabilidades públicas y privadas, mantenerse en permanente conflicto con sus parejas para ser exitosas, tanto laboral como socialmente, o el estar sometidas al escrutinio permanente sobre su desempeño, al considerársele como intrusas en las esferas del poder público.

...siempre y en todo lugar las mujeres han estado excluidas del poder en la vida pública: y, aunque no todas las acciones están dirigidas a conquistar poder, es evidente que -sin excepción, tal como enfatiza Weber- todos los ámbitos de la vida están profundamente influidos por estructuras de poder que, cualquiera que sea su forma, se hallan íntimamente ligadas al poder en la esfera pública. Este se estructura en varias dimensiones, pero la más extendida, completa y radical es la del género (...) El género es, pues, consustancial a la estructura del poder en todas sus formas. (Mino Vianello y Elena Caramazza, 2002: 19).

1.6. Estado del arte

El tema del liderazgo ha sido estudiado desde épocas remotas, aunque siempre centrado en las figuras masculinas. Empezó a ser abordado en América Latina a fines de los años noventa del siglo pasado, por estudiosas como Lidia Heller, Lilian Ferro y Jutta Marx en Argentina; Ana Antuñez de Perú; Denisse Carreira en Brasil; Florinda Riquer, Adriana Ortiz Ortega, Anna M. Fernández Poncela, Alejandra Massolo, Martha Lamas y Gina Zabudovsky en México, quienes han centrado sus estudios en los ámbitos empresarial, gubernamental, en las colonias, el campo y en el sector académico.

Son pocas las que han incursionado en la esfera sindical, como Ana Alicia Solís e Hilda Balderas en México, Inés Margarita Quiroz en Colombia y Maria Rigat-Pflaum en Argentina; por lo que este trabajo, ofrece una visión actualizada y más amplia, por realizar un estudio que cubre a tres naciones latinoamericanas.

Respecto a los estudios sobre el movimiento obrero y sindical, la bibliografía es abundante en América Latina, tanto a nivel académico, sindical y de Fundaciones, existiendo cronologías, recuentos históricos y análisis sociológicos, aunque casi siempre desde una visión masculina.

Existen algunas excepciones como Enrique de la Garza Toledo, académico mexicano quien editó una colección de libros sobre el movimiento obrero en México, dedicó una parte a las operadoras del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, donde analiza de forma crítica la subordinación-adoración hacia su dirigente sindical.

Otro trabajo importante fue el de Hilda Balderas, quien realizó un análisis comparativo entre mujeres trabajadoras de México, Chile y Brasil; no obstante, poco se centra en el estudio de sus liderazgos y su análisis sobre la participación histórica de las mujeres en los sindicatos es limitada.

Ante ello, considero que esta tesis doctoral contribuye a brindar información sobre un tema no muy abordado en América Latina: los liderazgos femeninos en el sindicalismo de la región.

1.7. El liderazgo como tema central de investigación

Este tema es fundamental en la presente investigación, porque sólo con el fortalecimiento de los liderazgos femeninos, se podrá lograr una democratización de los espacios públicos, que permita una participación equitativa entre los géneros, remontando concepciones tradicionales que les asignan valores, capacidades y ocupaciones relacionadas con la esfera privada y, por tanto, ajenas al liderazgo y al ejercicio de poder.

De esta percepción tampoco se salvan las escasas mujeres que acceden a posiciones de liderazgo en la esfera pública, quienes viven un fuerte escrutinio y suelen ser juzgadas con un rasero diferente al de los hombres, sobre todo cuando se equivocan.

La opinión pública juzga de forma bipolar a las mujeres públicas: descalifica a quienes ejercen liderazgos patriarcales como Margaret Thatcher en Inglaterra o Elba Esther Gordillo en México; y por el otro, critican a quienes son emotivas o cuidan su imagen, como en el caso de Rosario Robles en México, ex Jefa de Gobierno del Distrito Federal; o Cristina Fernández, actual presidenta de Argentina.

No existe una posición unificada en el ámbito académico ni en el movimiento feminista respecto a la existencia –o no- de un estilo de liderazgo femenino. Algunas posiciones sostienen que las mujeres poseen formaciones y características que les posibilitan liderazgos diferenciados, con ejercicios de poder inclusivos y visiones integrales, que influyen positivamente en las organizaciones.

Otros puntos de vista sostienen que las mujeres tienden a reproducir ejercicios de poder patriarcales y que no están exentas de ser autoritarias o corruptas, tan sólo por su condición de género; lo cual fue fundamentado por Simone de Beauvoir en el sentido de que: “no se nace mujer, se llega a serlo”.

Lidia Heller (2002b) académica argentina, sostiene que las mujeres ejecutivas que se desempeñan en altas esferas y en actividades consideradas como femeninas, tienden a integrar equipos de trabajo y a compartir información; mientras que las que trabajan en áreas tradicionalmente masculinas, suelen ser competitivas e individualistas. De acuerdo a esta autora, podríamos deducir entonces que las mujeres tienen a reproducir esquemas, constituyendo liderazgos inclusivos donde prevalece su género, mientras que en ámbitos masculinos, siguen los modelos de liderazgo prevalecientes.

La esfera sindical no está ausente de esta discusión, ya que el mercado de trabajo es un espacio que produce y reproduce estereotipos de género, con ejercicios de liderazgo autoritarios y antidemocráticos.

El reto para estas organizaciones es conformarse nuevamente en instrumentos de organización, formación y defensa de los derechos laborales; y una de las formas de lograrlo es integrando plenamente a sus bases, sobre todo a las mujeres, buscando fortalecer su liderazgo y posicionamiento en los ámbitos de decisión.

Esto se puede lograr a través de la capacitación en liderazgo y género, programas de mentorías y acciones para la promoción del talento. Las líderes sindicales, por su parte, deben conformar redes de apoyo para impulsar a candidatas que instrumenten agendas sindicales con equidad de género.

Por ello, el tema de los liderazgos sindicales femeninos resulta central en la presente investigación, en la cual se analizará, de forma teórica y práctica, las características de los liderazgos ejercidos por mujeres sindicalistas, para ubicar los rasgos hegemónicos, analizar las diferencias y similitudes con los liderazgos masculinos; así como ubicar si existen propuestas alternativas de liderazgo femenino sindical que fortalezcan las organizaciones obreras.

El análisis pretende contribuir a una reflexión para diferentes actores: a) los sindicatos, acerca de las áreas de oportunidades que tendrían, al instituir acciones que tiendan hacia la equidad en su interior, lo cual contribuiría a fortalecerlos; b) las sindicalistas, quienes podrían analizar cómo es su ejercicio de liderazgo para fortalecerlo y promover ejercicios de dirección inclusivos y colectivos, con perspectiva de género; c) para las autoridades laborales, que deben impulsar políticas públicas de apoyo a las trabajadoras con responsabilidades familiares, para un desarrollo pleno.

Además de que la documentación de la experiencia de las líderes sindicales puede ser un ejemplo para otras mujeres, con miras a fortalecer su presencia y posicionamiento como género y a construir una masa crítica de activistas que trasciendan las prácticas y visiones en una esfera tan masculinizada como la sindical.

2. EN LAS ENTRAÑAS DEL SINDICALISMO

2.1. El sino sindical en América Latina

Los antecedentes de los sindicatos se remontan al siglo XIX, cuando surgieron como organizaciones ilegales y gradualmente fueron transformándose hasta convertirse en fuerzas políticas integrantes del sistema institucional de relaciones industriales durante las primeras cuatro décadas del siglo XX hasta los años ochenta, cuando entraron en crisis.

De acuerdo con Enrique De la Garza (2000: 669) la historia del sindicalismo latinoamericano se divide en cuatro etapas:

- 1.- La génesis, cuando agrupaban al personal de oficio y conformaban instancias que buscaban negociar mejores condiciones laborales;
- 2.- la de legalización, cuando los sindicatos agruparon amplios sectores industriales y establecieron pactos de coexistencia y apoyo pacífico con el Estado para promover la industrialización;
- 3.- la que va del fin de la Segunda Guerra Mundial a los años sesenta, bajo el modelo industrial del fordismo-taylorismo, con el trabajo estandarizado a través de las máquinas; y;
- 4.- el debilitamiento, luego del proceso de globalización económica, que implicó la privatización de empresas y apertura de empleos tercerizados, lo que mermó la afiliación sindical (etapa que va de los años ochenta a la época actual).

En Argentina, Brasil y México se instituyeron procesos de industrialización entre 1940 y 1950, para fortalecer los mercados internos, transformándose de países agrarios a urbanos⁴. El avance industrial derivó en la constitución de grandes centrales que aglutinaron a los sindicatos de industria, ligados estrechamente a la estructura de los partidos gobernantes en cada nación.

Este modelo de transformación económica conocido como industrialización por sustitución de importaciones, implicó la modernización

⁴ Ante la crisis económica mundial de 1929, los países latinoamericanos bajaron sus exportaciones casi a la mitad entre 1929 y 1932; sin embargo, la crisis les favoreció porque iniciaron un proceso de industrialización de sustitución de importaciones, para “elevar la tasa de rentabilidad del núcleo industrial ligado al mercado interno” (Luis Vitale, 1997: 3).

tecnológica para producir nuevos insumos, lo que hizo necesaria la inversión de capitales que fueron prestados por organismos financieros como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), bajo la “política del buen vecino”, promovida por el presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt con objeto de alejar la amenaza comunista de la región.

...en el contexto de economía hacia adentro, se requería la incorporación progresiva de la sociedad en el proceso de modernización. Por esto conforme se fue desarrollando la clase trabajadora, por el mismo desarrollo industrial que implica la modernización, se fue incorporando en el sistema político a partir de una estructura corporativa que permitió legitimar el proyecto de las burocracias políticas de cada estado nacional (Griselda Martínez, 1993: 1).

El modelo de sustitución de importaciones tuvo como base el establecimiento de pactos corporativos⁵ en los tres países, entre los sindicatos y los gobiernos peronista, el Estado Novo y el cardenismo. A cambio de prebendas económicas y escaños en el parlamento a dirigentes sindicales y de mejoras salariales y estabilidad en el empleo a las bases; los sindicatos aseguraban la estabilidad del régimen e impedían revueltas obreras y la conformación de sindicatos independientes.

En este esquema colaboracionista, los dirigentes sindicales desarrollaron esquemas de liderazgo que respondían a sus intereses individuales o de sus grupos de poder, donde las decisiones eran unilaterales, los métodos de control iban de la cooptación a la represión, eternizándose en los cargos y decidiendo autoritariamente la sucesión. Este tipo de ejercicios de poder eran fundamentales para garantizar la pasividad y colaboración de la clase obrera con los gobiernos populistas, con objeto de que avanzara el desarrollo industrial nacionalista.

Los gobiernos de Argentina, Brasil y México pactaron con los sindicatos, otorgándoles a los dirigentes escaños parlamentarios, a cambio de mantener

⁵ “La característica principal del corporativismo es la sumisión voluntaria o impuesta por voluntad única de un Estado conformado por distintas corporaciones gremiales y sociales que al ser obligatorias, funcionan como correas de transmisión entre las políticas del Estado y los ciudadanos, por medio de acuerdos nacionales, pactos sociales o alianzas para el crecimiento” (FAT, 2008: 1 y 2).

controlada y en paz a la clase trabajadora. Así, el destino de los primeras centrales obreras estuvo estrechamente ligado a los partidos políticos en el poder en las tres naciones, teniendo diputaciones y senadurías destinadas especialmente a los líderes sindicales.

Este pacto entre Estado y sindicatos se rompió abruptamente en Argentina y Brasil, durante los golpes de Estado militares, (de los años treinta a los setenta del siglo pasado), cuando los sindicatos fueron perseguidos y reprimidos, pues eran leales a los regímenes despojados del poder.

Luego del retorno de la democracia en Sudamérica y ante las políticas de ajuste económico neoliberal instituidas en América Latina durante los años ochenta, concluyó la “luna de miel” entre Estado y sindicatos, a partir de medidas de control económico como la privatización de empresas estatales y el despido de personal. En las leyes argentina y brasileña se flexibilizaron la mano de obra y los contratos colectivos de trabajo; mientras que en México las transformaciones se instituyeron en la cotidianidad laboral, ante la oposición sindical de modificar la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Las décadas de los ochenta y noventa fueron letales para el movimiento sindical latinoamericano, que sufrió impactos negativos con el cierre de empresas estatales, bajando sensiblemente su número de afiliados, sus ingresos y, sobre todo, la correlación de fuerzas ante los patrones. El sector femenino ha sido el más afectado, puesto que las mujeres son las primeras en ser despedidas o en ver afectados sus beneficios, debido a que su trabajo se considera como secundario y prescindible.

2.2. Tipología del sindicalismo

Antes de presentar la historia de los principales sindicatos y confederaciones en los tres países y de la participación femenina en ellos, es importante presentar una clasificación sobre los diferentes modelos de sindicalismo latinoamericano.

A partir de una revisión de diferentes especialistas laborales (Álvaro Avendaño, s/f: 1; Enrique de la Garza, 2003: 12; María Xelhuantzi, 2006), elaboré la siguiente clasificación, que se presenta de forma cronológica:

- **Sindicalismo revolucionario:** conformado por anarquistas, socialistas y comunistas, sobre todo de los siglos XIX e inicios del XX, quienes se manifestaban a favor de una sociedad sin clases.
- **Sindicalismo cristiano:** emanado de la encíclica *Rerum Novarum*, promovida en 1891 por el papa León XIII, que se manifestaba contra el hecho de que un pequeño grupo de personas ricas mantuvieran bajo su yugo a la gran masa proletaria. Buscaba mejores condiciones para la clase obrera a través de cláusulas en los contratos colectivos de trabajo, sin recurrir a la lucha de clases, como lo hacía el sindicalismo revolucionario (Antoni M. Oriol, s/f: 2).
- **Sindicalismo corporativo:** surgió en los años treinta y cuarenta del siglo pasado en América Latina y continúa vigente a la fecha. Representa los intereses particulares de un grupo de líderes, que pactaron con gobiernos populistas para controlar al movimiento obrero y evitar agitación, a cambio de prebendas. Es verticalista y autoritario en la elección de la dirigencia y toma de decisiones; no obstante, defiende el empleo y prestaciones laborales, por su propia sobrevivencia. María Xelhuantzi (2006: 17-18) señala que este tipo de sindicalismo ejerce:

a) controles sobre la ciudadanía; b) existencia de unidades monopolistas de representación social y de negociación sujetas a múltiples mecanismos de caución y condicionamiento (en el caso de México, la política de registros sindicales es un rasgo indiscutible de corporativismo clásico); c) adhesión forzosa o forzada de los individuos a las organizaciones reconocidas y filtradas por los mecanismos de control desde el poder; d) sanciones coercitivas (represión y violencia, entre otras); e) estructuras jerárquicas y autoridad organizativa (presencia de la autoridad en la organización social), y f) adoctrinamiento de interés.

- **Sindicalismo blanco:** son organizaciones impulsadas por la patronal, cuyos procesos están dictados por la decisión gerencial y/o patronal. Sus dirigentes, lineamientos y negociaciones se coordinan en completa armonía con las empresas.
- **Sindicalismo de protección:** también conocidos como “sindicatos fantasmas”, pues sus dirigentes o representantes legales firman

contratos colectivos de trabajo a espaldas de sus representados/as. Carecen de vida organizativa y generalmente, las y los afiliados desconocen que cuentan con un sindicato.

Figura sindical “made in Mexico” y a pesar de que no existe en las leyes laborales, es una práctica recurrente en el país, pues las autoridades laborales permiten que un sindicato o líder emplacen a huelga a una empresa o instancia gubernamental, sin demostrar que cuentan con la representatividad.

- ***Sindicalismo independiente***: organizaciones que buscan la autonomía del gobierno y de los partidos políticos. Surgen para oponerse al control corporativo de los sindicatos tradicionales y plantean formas de organización interna y decisión democráticas e inclusiva. Fomentan la participación amplia a través de asambleas y la toma de decisiones o elección de dirigentes a través del voto directo y secreto.

2.3. Modelos de liderazgo en el sindicalismo latinoamericano

Las primeras influencias ideológicas del movimiento obrero latinoamericano provinieron del anarquismo, socialismo y comunismo. Los dirigentes eran inmigrantes europeos que se trasladaron a vivir y laborar en América, con ideologías contra el capital y el poder del Estado, propugnando por la autogestión y una sociedad sin clases, sobre todo porque sus dirigentes provenían de la clase trabajadora, por lo que vivían y conocían los problemas derivados de un proceso de industrialización devastadora.

En el caso del anarquismo, sus líderes pretendían sumar afiliaciones para obtener mejoras en su calidad de vida, a través de sindicatos, donde las estructuras dirigentes fueran colectivas, sin líderes visibles, para transformar a la sociedad a través de la revolución social. Se distinguían de los socialistas por su férrea oposición al gobierno.

Los anarquistas se manifestaban por ejercicios de liderazgo integradores, por una sociedad solidaria, libertaria y plena, donde los grupos sociales trabajaran en un marco de corresponsabilidad, sin necesidad de responder a los lineamientos de una persona o de un pequeño grupo.

Planteaban que los liderazgos deberían ser colectivos y no individuales, y que el rol de los dirigentes era como facilitadores en procesos educativos y organizativos.

Los anarquistas fueron de los pocos grupos obreros que se manifestaron a favor de los derechos de las trabajadoras -al menos en documentos y notas periodísticas-, que repudiaron el patriarcado en el matrimonio y se manifestaron a favor del amor libre y las relaciones igualitarias entre los sexos. No obstante, en la práctica el discurso no fue congruente, puesto que los líderes eran hombres, quienes no promovieron acciones contundentes para apoyar las demandas de género en el trabajo, ni el derecho al voto (Luis Vitale, 1998: 10).

El sindicalismo anarquista perdió fuerza durante la primera década del siglo XX, ante la irrupción del movimiento obrero corporativista, que pactó prebendas con los gobiernos de las tres naciones y minimizó cualquier intento disidente.

El anarcosindicalismo, precisamente, entró en crisis cuando surgieron en América Latina los primeros movimientos populistas, dispuestos a introducir ciertas reformas sociales, con el fin de canalizar a su favor el descontento obrero. La fuerza de los anarquistas también tuvo relación con la estructura artesanal de vastos sectores de la clase trabajadora. No por azar, el anarquismo comenzó a perder influencia con el surgimiento de grandes concentraciones proletarias en las minas y en las fábricas (Luis Vitale, 1998: 9).

Los socialistas trataron de edificar esfuerzos conjuntos de organización con los anarquistas a través de congresos, manifiestos, reuniones, mítines y la fundación de centrales y organizaciones sindicales en Argentina, Brasil y México; no obstante, esos esfuerzos no fructificaron porque fue muy difícil superar las diferencias ideológicas.

Esto, porque los socialistas pugnaban por una distribución igualitaria a nivel de distribución de la riqueza y por una sociedad sin clases, donde el socialismo sería una primera etapa y el comunismo conformaría la etapa final. Estos pensadores, se basaban en las tesis de Karl Marx, quien tenía una concepción materialista y dialéctica de la historia.

Los socialistas y comunistas consideraban que la revolución proletaria, destruiría al Estado burgués-capitalista, con la conformación de una sociedad sin clases, donde los medios de producción serían colectivos, con un carácter moralista y ético.

A esta corriente ideológica y política se sumaron mujeres de la clase media ilustrada, profesoras y obreras, quienes estaban a la zaga del movimiento obrero, alejadas de derechos básicos como participar en los congresos socialistas como delegadas, con voz y voto.

Los líderes socialistas, al igual que los anarquistas, no fueron públicos, por lo que tenían que trabajar en la clandestinidad, convocando a reuniones fuera de las fábricas o en plazas públicas, protegidos por obreros que les avisaban si llegaba las fuerzas policíacas o empresariales, ante la amenaza de represión o encarcelamiento.

Durante los años treinta y cuarenta del siglo XX, inició el pacto corporativo entre sindicatos y gobierno en Argentina, para impulsar el modelo de desarrollo económico de sustitución de importaciones. Pacto que requería la subordinación del movimiento sindical y popular ante el gobierno, a cambio de prebendas (Graciela Bensusán y Marisa von Bülow, 2007: 188).

En los tres países objeto de estudio, existieron gobiernos populistas que otorgaron cargos a los dirigentes sindicales en los ministerios y/o secretarías y en el ámbito parlamentario. En los hechos, se buscaba que las y los afiliados a los sindicatos votaran a favor del candidato oficial, lo cual fue cumplido al pie de la letra en la Confederación General del Trabajo (CGT) de Argentina y Brasil y en la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Como los líderes corporativos respondían a intereses grupales y personales, dejaban de lado las aspiraciones y demandas del resto de sus afiliados, sobre todo los de las mujeres, que entre los años veinte y cuarenta conformaban a no más del 20 por ciento de su membresía total. Los ejercicios de liderazgo sindicales eran unipersonales, patriarcales, antidemocráticos y autoritarios, excluyendo a las bases trabajadoras de las decisiones sindicales.

Cuando el control corporativo era rebasado por los ideales libertarios, se imponía la fuerza a través de la represión, con objeto de mantener el control férreo en los sindicatos.

La ausencia de democracia, motivó la formación de sindicatos y centrales independientes, que pugnaban por gestiones democráticas y transparencia sindical. En Argentina y Brasil, estos esfuerzos fueron frenados por las dictaduras militares; mientras que en México intentaron ser controladas por el partido en el poder, que gobernó al país durante más de setenta años, es decir, el Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Los años setenta fueron representativos del movimiento obrero independiente en los tres países, con una participación activa de grupos que cuestionaban el corporativismo sindical. Intentos que se frenaron en los años ochenta con el modelo económico neoliberal, que empezó a resquebrajar la fortaleza sindical, no sólo de las agrupaciones independientes, sino también de las corporativas y oficiales.

Los estilos de liderazgo fueron extremos, pues mientras que en los sindicatos corporativos buscaron ser unipersonales y de grupo, en los sindicatos independientes trataron de ser inclusivos y democráticos. No obstante, las demandas de género fueron secundarias en ambos casos. En el primero, porque no eran importantes, y en el segundo, porque la igualdad de género estaba totalmente fuera de sus planteamientos.

No obstante, existieron diferencias importantes, ya que los sindicatos independientes promueven una vida sindical intensa, donde las bases son fundamentales en las decisiones y trayectoria sindical, a través de asambleas y congresos para buscar mejorar la condición de su gremio.

Debido a que la igualdad de género ha sido relegada a un segundo plano, las mujeres han buscado modelos más inclusivos y participativos, en las centrales sindicales de nueva cuña, donde los dirigentes –hombres en su mayoría- ejercen estilos de liderazgo más modernos, desarrollando esquemas de negociación más modernos y proactivos con las patronales o autoridades para sostener la producción sin afectar las plazas de trabajo o prestaciones laborales; privilegian la formación de las bases trabajadoras a través de cursos y talleres; organizan y suman en sus filas a personal proveniente del sector informal; incorporan en sus contratos colectivos cláusulas para promover la equidad de género, como un valor agregado para fortalecer a su organización; se suman a las agendas de movimientos sociales amplios a favor del medio

ambiente y de los derechos humanos. Es el caso de centrales sindicales como la CTA de Argentina, la CUT de Brasil y la UNT de México.

No obstante, quedan temas pendientes por resolver, como el hecho de que algunos dirigentes de estas centrales progresistas se han eternizado en los cargos –al igual que los sindicatos corporativos que criticaban- y que la mayoría de dirigentes son varones.

2.4. El lado oscuro de la luna: La participación femenina en el movimiento obrero y sindical latinoamericano

Como se mencionó en el capítulo anterior, las mujeres se insertaron masivamente en el mercado de trabajo mundial durante las últimas cuatro décadas por factores como la reducción de la tasa de natalidad, el incremento del nivel educativo, los deseos de superación e independencia, así como las crisis económicas que dificultan el sostenimiento familiar con un solo sueldo.

Actualmente, las mujeres están posicionadas en esferas públicas que hasta hace pocos años les estaban vetadas; sin embargo, aún falta mucho para lograr la igualdad, tanto cuantitativa como cualitativa. Hecho notable al constatar en las estadísticas que la presencia femenina es mínima en cargos públicos de representación como los partidos políticos, los sindicatos, los parlamentos, el gobierno, las empresas, los medios de comunicación, las instituciones educativas y culturales.

La falta de posicionamiento femenino en el ámbito público corresponde a una división sexual del trabajo, basada en roles sociales mediante los cuales se establecen “conductas prescritas y proscritas para cada género en la sociedad” (Soledad García, 1994: 2). Así, se asignan habilidades y destrezas diferenciadas a mujeres y hombres en función de su sexo, donde los primeros son considerados proveedores y las segundas dependientes.

Esta visión binaria permite que se ubique a las mujeres trabajadoras en actividades de escaso valor social, percibiendo menores salarios por trabajo de igual valor⁶, estando sujetas a hostigamiento sexual y despido por embarazo,

⁶ Las desigualdades salariales están presentes en todo el mundo, tal y como lo muestran las estadísticas incluso de países desarrollados, donde el salario promedio de las mujeres equivale a las tres cuartas partes del de los hombres por trabajo de igual valor (Helena Hirata, 2005: 3).

relegadas en los ascensos y posicionadas en trabajos informales sin estabilidad ni prestaciones; fenómenos que conforman lo que ha sido llamado *discriminación laboral de género*⁷.

Los estereotipos más frecuentes para mantener a las mujeres relegadas a nivel laboral son que: a) su prioridad es la familia, por lo que su trabajo remunerado, salario y prestaciones son secundarios para el mantenimiento familiar. No obstante que continúan creciendo los hogares con jefatura femenina; b) la tasa del empleo femenino disminuye en la etapa reproductiva. Afirmación que desmienten las estadísticas, pues la inserción laboral de las mujeres es constante entre los 15 y 54 años de edad; es decir, ellas continúan trabajando, independientemente de que tengan o no descendencia; c) perciben menores salarios por su bajo nivel escolar. Afirmación falsa, puesto que el nivel de instrucción de las trabajadoras es más alto que el de sus pares varones; d) las empresas incrementan sus costos cuando las trabajadoras están embarazadas o en periodo de licencia por maternidad, lo cual no es cierto, ya que los impactos son asumidos por los servicios estatales de seguridad social (INMUJERES, 2003b: 10-16).

Otro elemento fundamental que frena la capacitación, liderazgo y ascenso laboral para la población femenina son las dobles y triples jornadas, ya que deben ocuparse del trabajo productivo y reproductivo; carga que repercute negativamente en su salud⁸.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha instrumentado acciones para apoyar a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Es el caso del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades

⁷ Según Soledad García (1994: 2) la discriminación laboral se refleja en restricciones basadas en las relaciones de género que operan en el mundo del trabajo. Datos de la agencia de noticias CIMAC (2007a: 4) indican que en México 57.6 por ciento de las mujeres ocupadas en el mercado laboral carecen de prestaciones sociales; 1.1 por ciento cuenta únicamente con seguridad social; 35.9 por ciento tiene seguridad social y otras prestaciones; y 5.4 por ciento carece de seguridad social.

⁸ Las jornadas de las mujeres superan las 60 horas semanales, lo que significa que trabajan en promedio 9.3 horas más a la semana que los varones (Brígida García y Orlandina de Oliveira, 2001: 122).

Familiares, el cual ha sido suscrito por Argentina, mientras que Brasil y México⁹ aún no lo han ratificado.

Las dirigencias sindicales tampoco han prestado importancia a la problemática de conciliar trabajo y familia, que afecta principalmente a las trabajadoras, puesto que los sindicatos y las empresas están presididas por hombres imbuidos en una cultura patriarcal¹⁰ y androcéntrica¹¹, que ni siquiera se plantean estos temas. Esa posición es violatoria del sentido sindical, puesto que se supone que su deber es proteger a sus agremiados/as y combatir la discriminación; no obstante, en los hechos poco o casi nada han hecho para incorporar plenamente a las mujeres.

En este sentido, Maria Berenice Godinho y Nilde Balçao (1993: 70) manifiestan que:

...el sindicalismo acarrea una carga histórica significativa de androcentrismo, que oscurece la percepción sindical respecto de las diferencias de género y de la necesidad de desarrollar políticas que las tomen en cuenta (...) Lamentablemente las mujeres todavía son mayoritariamente marginadas en el mundo sindical, vistas o tratadas con una mezcla de indulgencia y miedo, como si fueran intrusas. Esto vale para toda América Latina. Pero también vale para toda el área que estas "intrusas" invadieron, para el mercado de trabajo y el movimiento sindical a los que llegaron para quedarse.

La exclusión, contribuye a ahondar la crisis del sindicalismo, afectado por la reducción significativa de su membresía, la falta de renovación generacional, la opacidad ante procesos de elección y toma de decisión poco democráticos y

⁹ En México durante 2007 el Congreso de la Unión aprobó el resolutive, pidiendo al ejecutivo federal que firmara el convenio para ratificarlo, no obstante esta iniciativa se quedó congelada, pues no existe ningún avance hacia esta solicitud (Senado de la República, 2007a: 1).

¹⁰ El término patriarcal se remonta a fines del siglo XVII y se refería a un tipo de organización social donde la autoridad era ejercida por un varón jefe de familia. A mediados del siglo XX el concepto fue retomado por las feministas para explicar la situación de opresión y dominación social de las mujeres, concibiendo al patriarcal como: "un sistema de relaciones sociales sexo-políticas, basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad inter clases e intra género instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia" (Marta Fontela, 2007: 1-4).

¹¹ El androcentrismo se refiere a la visión y concepción del mundo centrada en el hombre, presentando las vivencias masculinas como centrales en la experiencia humana, e ignorando las experiencias de las mujeres.

transparentes, así como ante la escasa preparación y creatividad de sus líderes para enfrentar exitosamente las transformaciones en el mercado de trabajo impuestas por el proceso neoliberal.

El resultado de las medidas económicas de primera y segunda generación instauradas en la región latinoamericana durante las últimas décadas del siglo XX, devino en el desmantelamiento del Estado de bienestar, que atendía necesidades fundamentales para la mayor parte de la población.

La privatización de empresas estatales, repercutió en el adelgazamiento de la planta productiva, despidos masivos, pérdida de afiliación sindical y baja en las prestaciones del personal del servicio público; y sobre todo, en una merma considerable en el poder de negociación y combatividad sindical.

Durante ese proceso los grandes organismos gremiales pactaron con el gobierno para subsistir, negociando despidos, el cierre de fuentes de trabajo y la reducción salarial y de prestaciones laborales. Esto, junto con su historia corporativa les llevó a ser percibidos por la ciudadanía como bloques monolíticos y corruptos, donde los dirigentes cuentan con privilegios especiales y velan por sus intereses y los de sus allegados, manteniéndose alejados a las demandas de su gremio.

Otro tema que resta credibilidad a los sindicatos, es su falta de voluntad política y sensibilidad para atender los problemas de inequidad de género en su interior, lo que se puede observar a simple vista que el porcentaje de mujeres en cargos de dirección sindical en América Latina no rebasan el 10 por ciento¹²; la falta de cláusulas para promover acciones afirmativas en sus contratos colectivos o condiciones generales de trabajo; la ausencia de temáticas dirigidas y/o escritas por el sector femenino en los boletines o publicaciones sindicales; la carencia de medidas de acción afirmativa para promover los liderazgos femeninos; los programas de actualización y capacitación sin perspectiva de género; así como los mecanismos y espacios donde se votan y toman las decisiones sindicales, permeados de un lenguaje, concepciones, prácticas y mecanismos de poder y control patriarcales.

¹² Diversas investigaciones indican que el porcentaje femenino en cargos de dirección sindical en América Latina no rebasa el 10 por ciento (CAW, 1998: 4; Mercedes López, 2007: 49; Sara Lovera, s/f: 4).

Celia Darias, s/f: 9, sostiene que esta dinámica se mantiene debido a que son los hombres quienes regulan las condiciones de acceso a las organizaciones políticas, lo que permite mantener su poder como género. La autora también señala que para perpetuarse en sus cargos, las élites sólo admiten en su estructura a personas de sus mismas características, de tal manera que:

Todavía hoy, sindicalismo y género son dos conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible, es una tara que tropieza con múltiples prejuicios. A menudo, entre las propias compañeras, pues no todas las mujeres tienen conciencia feminista como no todos los obreros tienen conciencia de clase (Carmen Urrutia, s/f: 4).

Esta cita encierra también otra problemática presente en la esfera sindical, el hecho de que las mujeres no se han constituido aún como colectivo, para promover a otras mujeres en los cargos de elección, apoyando y votando por varones. Esto contribuye a mantener el estereotipo social de que las mujeres son incapaces de establecer alianzas y de conformar agendas comunes; tal y como se reflejan en algunos refranes populares: “Mujeres juntas ni difuntas”; “No hay peor enemigo que una mujer que otra mujer”.

Para superar esta visión, es necesario comprometerse con una ética que contribuya a redimensionar el mundo con ayuda de unos “lentes de género”, a fin de acercar a las mujeres a las esferas de poder y decisión; abatir las dobles y triples jornadas que obstaculizan su desarrollo profesional y personal; incrementar el número de lideresas para que se constituyan en referentes ¹³; y remontar el pensamiento y la cultura androcéntrica que lleva a las mujeres a la auto desvalorización y descalificación.

¹³ Tal y como ha sido el caso de destacadas sindicalistas y/o activistas internacionales no citadas antes en este trabajo como: Belém de Sárraga (España), Clair Demar (Francia), Clara Campoamor (España), Clara Eissner Zetkin (Alemania), Dolores Ibarruri (España), Federica Montseny (España), Flora Tristán (Perú-Francia), Harriete Law (Alemania), Louise Michel (Francia), Margarethe Faas (Alemania), Marie Nielse (Dinamarca), Mother Jones (Estados Unidos), Rosa Luxemburgo (Alemania) y Victoria Kent (España) (Celia Darias, s/f: 4; Dan Gallin, 1999: 14).

...la igualdad sigue siendo elusiva. En general las mujeres somos pocas en los altos puestos del movimiento sindical, somos pocas las delegadas en los congresos locales (...) y somos pocas también en los comités ejecutivos de los sindicatos (Ana Nitoslawska, 1999: 3).

2.4.1. Las mujeres en el movimiento obrero argentino

A fines del siglo XIX, Argentina fue uno de los países americanos que más inmigrantes europeos recibió, por las amplias facilidades brindadas para obtener tierra y trabajo, debido a que esta nación era uno de los emporios económicos. A mediados de ese siglo se empezó a conformar el movimiento obrero, con tendencias socialistas y anarquistas, provenientes de los inmigrantes europeos.

Las primeras agrupaciones fueron sociedades mutualistas o de socorros mutuos como la Sociedad Tipográfica Bonaerense, surgida en 1857, la Sociedad Española de Socorros Mutuos y la *Unione e Benevolenza*, que nacieron un año después.

Estas organizaciones actuaban de forma aislada, ante lo incipiente del movimiento obrero y la amplitud geográfica del país. El primer intento de agrupación colectiva fue la publicación de un manifiesto obrero el primero de mayo de 1890, firmado por 7,500 obreros, quienes exigían al congreso argentino el cumplimiento de 12 puntos, que fueron la base para la posterior conformación de las leyes del trabajo argentinas: 1.- jornada de ocho horas, 2.- prohibición del trabajo infantil y del que afectara la salud de las mujeres, 3.- abolición del trabajo nocturno, 4.- descanso para trabajadores con 36 horas semanales de labor, 5.- prohibición de trabajo a destajo y de sistemas de fabricación que afectaran la salud, 6.- inspección de condiciones de trabajo e higiene en las plantas, 7.- seguro obligatorio en accidentes de trabajo a cargo de los patrones y el Estado y 8.- creación de tribunales bilaterales para atender los conflictos obreros.¹⁴

¹⁴ Ese mismo año surgió la Federación de Trabajadores de la Región Argentina, primera central obrera en América Latina, que tenía representación en Buenos Aires, Mendoza, Santa Fe y Chascomús.

El manifiesto no fue sentido como propio por las trabajadoras argentinas, no obstante que incluía un punto a su favor –el de no realizar trabajos peligrosos-, por lo que crearon organizaciones de mujeres y comenzaron a participar en diversas movilizaciones. El gobierno intentó frenarlas a través de la institución de una Ley de Residencia, cuyas repercusiones fueron nefastas para toda la clase trabajadora, ya que “...expulsó a sus miembros más antiguos y desarticuló el movimiento obrero” (María Luisa Femenías, 2002: 52).

Durante la última década del siglo XIX se realizaron 56 huelgas en la nación sudamericana, pese a que estaban proscritas, por ser consideradas como delictuosas. Las mujeres fueron participantes activas de las huelgas, con gremios como el de las empleadas domésticas¹⁵, costureras, lavanderas, fosforeras, tejedoras, alpargateras, cigarreras, lavanderas y modistas.

Sus principales demandas se centraban en jornadas laborales de ocho horas y por salarios dignos; preocupaciones que también compartían con los varones. No obstante, las mujeres tenían demandas propias como trato digno y cese al hostigamiento sexual; temas no incluidos por los sindicatos mixtos en sus negociaciones con los patrones.

El Censo de 1869 indicaba que existían 361,000 trabajadoras argentinas que se desempeñaban como: “...costureras (93,398), sirvientas (56,703), lavanderas (29,176), cocineras (19,716), planchadoras (11,047), bordadoras (3,313) y amasadoras (1,639) y otros.” (Carmen González, s/f: 16).

A principios del siglo XX el movimiento obrero argentino era de los más numerosos en América Latina¹⁶, organizado en torno a la Federación Obrera de la República Argentina (FORA), de tendencia anarquista y socialista. Esta organización fue disuelta en 1915 ante las divisiones internas y la represión gubernamental; dando lugar a la fundación de dos organizaciones, la Federación Obrera Regional Argentina del V Congreso (anarquista) y la Unión General de Trabajadores (UGT, socialista) (Omar Moreno, 1983: 17).

15 En enero de 1888 las trabajadoras del hogar realizaron una huelga; y en 1923 se movilizaron en Río Cuarto, Córdoba, contra un decreto policiaco que pretendía “ficharlas”. A partir de ahí conformaron el Sindicato Femenino de Servicios Domésticos (María Luisa Femenías, 2002: 125-127).

16 Entre 1857 y 1930 ingresaron a ese país 6.3 millones de inmigrantes, la mayor parte de ellos provenientes de Europa, que viajaron a Argentina por las amplias oportunidades de tierra y empleo (Omar Moreno, 1983).

El desarrollo industrial y del sector servicios a principios del siglo XX abrió las posibilidades de trabajos formales para las mujeres -a nivel industrial y burocrático- como telefonistas¹⁷, maestras¹⁸, oficinistas y dependientes en comercios. No obstante, esos trabajos eran considerados como “de segunda”, pues se ubicaban en el sector servicios. Las trabajadoras percibían menores ingresos que los hombres, contaban con bajas oportunidades de capacitación y ascenso, y sus demandas de género no eran consideradas por las organizaciones sindicales. Los cargos de estructura, tanto en la administración como en los sindicatos, eran ocupados por varones, incluso en sectores mayoritariamente femeninos; situación que continúa vigente en pleno siglo XXI.

Ante las malas condiciones laborales, las trabajadoras se organizaron como las integrantes de la UGT, quienes crearon la Unión Gremial Femenina, eligiendo en la Junta Directiva del Primer Congreso a Cecilia S. de Baldovino, en el año 1903.

Durante los primeros años del siglo XX la ola de huelgas femeninas fue intensa en Argentina. Así, las zapateras de la fábrica de alpargatas La Argentina estallaron un movimiento que duró tres años (1901 a 1904); en 1904 las cigarreras de la Generosa y la Favorita pararon la producción; mil 300 obreras de la de la Compañía General de Fósforos de Barracas realizaron una huelga en 1906, que luego de cinco meses resultó triunfante ante el apoyo de los vecinos y comerciantes y de la UGT.

Por su parte, las telefonistas porteñas hicieron huelga en 1907 exigiendo mejoras salariales y disminución del ritmo de trabajo; en 1909 las fosforeras fundaron un gremio -luego de una huelga-; en 1913, las lavanderas organizadas en la Sociedad de Resistencia sostuvieron una huelga, conformando la sociedad de Resistencia Lavanderas Unidas; y entre 1915 y 1916, la Compañía Argentina de Tabacos estalló una huelga que fue sostenida principalmente por mujeres, ya que buena parte de los varones pactaron el

¹⁷ Se prefirió contratar a mujeres como operadoras telefónicas, porque se les pagaban menores percepciones que a los hombres y se pensaba que eran más pasivas por su naturaleza; sin embargo, las telefonistas contrarrestaron esa opinión al realizar varias huelgas en 1907, 1915, 1917, 1924, (Mirta Lobato, 2007: 135, 143).

¹⁸ Las maestras protestaron por las malas condiciones laborales ante retenciones salariales, la falta de estabilidad en el empleo, y la falta de apoyos en el desempeño de su función. Este sector inauguró nuevas modalidades de protesta al incluir en sus marchas a los alumnos y sus madres. Algunos de los conflictos más fuertes se presentaron en las provincias de Mendoza y Santa Fe, entre 1919 y 1921.

regreso a las labores casi al principio del movimiento (Carmen González, s/f: 16; Luis Vitale, s/fa: 1 y 2; María Luisa Femenías, 2002:127; y Mirta Lobato, 2007: 130-131).

Para atemperar las demandas, el gobierno instituyó en la primera década del siglo XX la Ley 5291 de Mujeres y Menores en la que reglamentaba: jornada laboral diaria máxima de ocho horas para mujeres y de seis para menores de 14 a 18 años; licencia de maternidad por 60 horas corridas después del parto; prohibición del trabajo nocturno; protección en materia de seguridad e higiene; así como salarios remunerativos (María Luisa Femenías, 2002: 62; Carmen González, s/f: 17).

Ante la incapacidad y falta de interés de los sindicatos mixtos por incluir las demandas femeninas en sus peticiones, las trabajadoras conformaron sus propias agrupaciones como la Unión Gremial Femenina, el Centro Socialista Femenino (del Partido Socialista), la sección gremial de mujeres de la UGT, el Centro Femenino Anarquista “Louise Michel”, la Sociedad Cosmopolita de Obreras Costureras, la Sociedad de Tejedoras y Devanadoras, la Sociedad de Chalequeras y Pantaloneras, la Federación Argentina de la Aguja, la Sociedad de Resistencia “Lavanderas Unidas” y las Costureras de Registro.

También editaron pasquines, revistas y periódicos como: *Humanidad Nueva*, *El Hogar*, *La Voz de la Mujer*¹⁹, *Nuestra Causa*²⁰, *Nueva Senda*, *Nueva Tribuna*, *Para ti*, *Propaganda Anarquista entre Mujeres*²¹, *Unión y Labor*, *Vida Nueva*, y *Vosotras*; desde las cuales criticaban al machismo imperante en el movimiento obrero y promovieron reivindicaciones específicas de las mujeres (Mirta Lobato, 2007: 258 y 312 y Luis Vitale, s/f: 4).

A pesar de la amplia movilización obrera femenina, también existían otros sectores de mujeres que se manifestaban contra el trabajo femenino y la organización gremial, como fueron grupos de mujeres católicas organizadas

¹⁹ Circuló de 1896 a 1897 en Buenos Aires, La Plata y Rosario, expresando la opinión del pensamiento comunista-anarquista, donde se criticaba a los anarquistas varones por exigir la igualdad entre los seres humanos, sin incluir a las mujeres. Las articulistas fueron calificadas como “feroces de lengua y pluma” por quienes se sintieron aludidos (Mirta Lobato, 2007: 137).

²⁰ Era una revista mensual surgida en 1919 y fue el primer periódico feminista de Argentina, que abordaba temáticas relacionadas con las mujeres desde la cultura, el arte, la sociedad y la política (Luis Vitale, s/fa: 3).

²¹ Fue un folleto fundado en 1895 por la italiana Ana María Mozón, en el que abordaba temas referidos al amor libre, la explotación en las fábricas y la violencia en el hogar.

por el clero, quienes durante la conmemoración de la Revolución de Mayo, en 1910, impidieron la manifestación de grupos anarquistas en la Plaza de Mayo.

No obstante, las provocaciones, la organización obrera era constante por las malas condiciones laborales. Así, en enero de 1919 se suscitó un enfrentamiento entre los obreros de los Talleres Metalúrgicos Vasena y la policía, que devino en la muerte de un policía y cuatro huelguistas (evento conocido en Argentina como la Semana Trágica). Las mujeres no participaron en esta revuelta, pues en el sector metalúrgico sólo se empleaban hombres.

La FORA decretó una huelga general, que fue reprimida por grupos parapoliciales, quienes asesinaron a 800 huelguistas y detuvieron a 50,000. Este movimiento señaló el principio del fin de la FORA, calificada como un sindicato de confrontación revolucionaria y conformada por sindicatos de oficio, con un alto grado de fragmentación y división entre sus principales corrientes internas (Luis Vitale, s/fa: 3).

En 1926 se creó la Confederación Obrera Argentina (COA), que adoptó como forma básica de organización la federación por rama o industria, lo que le daba mayor poder de negociación obrera ante los empresarios y/o representantes gubernamentales.

En septiembre de 1930 se dio un golpe de estado militar en Argentina, ante lo cual los obreros se organizaron y constituyeron la Confederación General de Trabajadores (CGT), integrada por 124,500 personas entre socialistas y comunistas, que estableció su congreso constituyente en 1936. Esta organización contribuyó a la cohesión obrera nacional e instauró una mística obrera nacionalista.

A principios de los años cuarenta existían cuatro centrales sindicales en Argentina: la FORA (anarquista), la Unión Sindical Argentina (USA), sindicalista revolucionaria, la CGT Núm. 1 (socialista y comunista) y la CGT Núm. 2 (socialista y comunista). Estas dos últimas centrales se habían dividido por una disputa entre sus dirigentes, al no establecer acuerdos en la repartición de los cargos de dirección.

En 1943 militares nacionalistas a cargo del General Arturo Rawson, perpetraron otro golpe de estado, disolviendo la CGT Núm. 2. Luego de interacciones sumamente tensas entre los militares y los sindicatos, algunos dirigentes socialistas y comunistas se acercaron a un grupo de militares

jóvenes con un proyecto nacionalista, entre ellos se encontraba Juan Domingo Perón.

Juan Domingo Perón buscó la alianza con el movimiento obrero argentino, luego de ocupar el Departamento Nacional del Trabajo en 1943 -que posteriormente se convirtió en Secretaría del Trabajo²²-, iniciando una relación muy fructífera para ambos sectores, sobre todo para la CGT Núm. 1 y la USA.

Los grupos conservadores argentinos consideraron a Perón como una amenaza por su poder de convocatoria ante los sectores populares y sindicatos, por lo que fue destituido y encarcelado en 1945 en la isla Martín García. La presión popular obligó a convocar a elecciones ese mismo año y Perón contendió como candidato presidencial, triunfando ante el amplio apoyo popular y de los partidos políticos²³.

Como presidente Perón impulsó un modelo de desarrollo industrial “volcado hacia adentro”, estableciendo un pacto con las agrupaciones obreras aglutinadas en torno a la CGT²⁴, que aseguró el proyecto nacional industrializador. A cambio, los dirigentes obreros ganaron leyes de protección para la clase trabajadora, la legalización de los sindicatos, y principalmente, escaños a nivel parlamentario y en instancias gubernamentales. Esto promovió la institucionalización de la personería gremial y contribuyó a que el Estado tuviera una intervención directa -como árbitro- en los conflictos colectivos de trabajo y en el otorgamiento de titularidad a los sindicatos (Oscar Moreno, 1983:20).

La personería jurídica fue un instrumento de doble vía, pues premiaba a los sindicatos corporativos y negaba la formalización a sindicatos independientes (o de libre asociación).

²² Entre las medidas impulsadas por la Secretaría del Trabajo destacan la creación de tribunales laborales; la indemnización obligatoria por despido; las jubilaciones; la creación de estatutos para sectores específicos de trabajo como el campesino y el periodístico; surgió un hospital para los trabajadores ferroviarios; se crearon escuelas técnicas de capacitación obrera; se firmaron convenios colectivos; y se creó un área especial para atender a las mujeres trabajadoras.

²³ El Partido Laborista, la Unión Cívica Radical Junta Renovadora y el Partido Independiente nombraron como candidato a Perón y posteriormente se unieron y crearon el Partido Peronista o Justicialista.

²⁴ Oscar Moreno (1983: 18 y 19) indica que la creación de una sola federación obrera en el país llevaba en su seno fuertes divisiones entre las diferentes facciones que se disputaban los privilegios del poder político y económico, problemática que en diversas épocas ha derivado en enfrentamientos violentos.

Para las mujeres trabajadoras la época peronista fue trascendente, ya que la esposa del presidente, Eva Duarte, conocida como *Evita*, instrumentó acciones en su favor, favoreciendo sobre todo a las empleadas del hogar y a los grupos sociales más pobres.

Evita abrió las posibilidades del voto femenino. No obstante, su visión sobre la inserción femenina en el trabajo resultaba sumamente tradicional, tal y como se refleja en sus memorias:

Todos los días millares de mujeres abandonan el campo femenino y empiezan a vivir como hombres. Trabajan casi como ellos. Prefieren como ellos, la calle a la casa. No se resignan a ser ni madres, ni esposas. Sustituyen al hombre en todas partes.

¿Eso es “feminismo”? Yo pienso que debe ser más bien masculinización de nuestro sexo. Y me pregunto si todo este cambio ha solucionado nuestro problema.

Renunciamos al hogar entonces... salimos a la calle en busca de una solución... sentimos que la solución es independizarnos económicamente y trabajamos en cualquier parte... pero ese trabajo nos iguala a los hombres y... ¡no! No somos como ellos... ellos pueden vivir solos... nosotros no... nosotros sentimos necesidad de compañía, de una compañía total... sentimos la necesidad de darnos más que de recibir... ¡No podemos trabajar nada más que para ganar un sueldo como los hombres!

Nacimos para constituir hogares. No para la calle. La solución nos la está indicando el sentido común. ¡Tenemos que tener en el hogar lo que salimos a buscar en la calle: nuestra pequeña independencia económica... que nos libere de ser pobres mujeres sin ningún horizonte, sin ningún derecho y sin ninguna esperanza! (Eva Perón, 2004: 192 – 194).

Pese a su pensamiento conservador, atribuido a la época histórica que, no obstante contradecía su propia experiencia como artista, Eva Perón constituye un referente para las trabajadoras argentinas, por su compromiso social a favor de los más pobres y de las mujeres.

Posiblemente la principal virtud de Eva Perón es que substituyó exitosamente sus carencias educativas y de clase con una sensibilidad política

y un carisma que conquistó a la población trabajadora de su país y a otros sectores sociales.

Durante su rol como esposa del presidente, Evita fue fundamental en el proyecto nacionalista de Juan Domingo, pues logró aglutinar a la mayoría de sectores populares del país en torno al gobierno e integró a las mujeres en el Partido Peronista Femenino que funcionaba bajo unidades básicas (Mirta Lobato, 2007: 145). Su temprana muerte por cáncer, en 1952, terminó con una líder nata de los desposeídos, que aún después de muerta siguió generando polémica.

A pesar de que el proyecto peronista (que era el de Evita) buscaba el apoyo de las grandes masas trabajadoras, agrícolas y populares para el desarrollo nacional, no se puede negar que las trabajadoras obtuvieron beneficios a través de normatividades laborales como la ampliación de la protección de la maternidad, la creación de escuelas de capacitación, la fundación del Hogar de las empleadas del hogar y la expedición de una ley para legitimar a los hijos nacidos fuera de matrimonio, entre otras medidas.

Durante el segundo periodo del gobierno peronista (1952–1955) se agotó el esquema de la política distributiva, por lo que estallaron huelgas y conflictos sociales. Perón llamó a las fuerzas políticas a un diálogo social, que no pudo concretarse, debido a un golpe militar perpetrado en 1955 por un grupo de comandos civiles, lo que lo obligó a salir exiliado del país.

Los militares persiguieron a los seguidores peronistas, sobre todo los del sector obrero, quienes fueron secuestrados, desaparecidos y asesinados. Entre los años cincuenta y setenta, se sucedieron diversos gobiernos militares que se enfrentaban a grupos armados peronistas, que iban desde moderados a radicales.

En este contexto, la CGT se dividió en dos grupos: el sector combativo bajo el mando de Raimundo Ongaro y la CGT Azopardo, coordinada por Augusto Vandor²⁵. No obstante, ambas facciones realizaron un paro nacional

²⁵ Celia Darias (s/f: 49) indica que el vandorismo está representado por el sindicalismo peronista que inicialmente se manifestaba por “la recuperación de las organizaciones sindicales intervenidas en el 55” y que posteriormente pactó con el gobierno de Frondizi (1959-60), a cambio de privilegios para sus dirigentes y agremiados, llegando incluso a enfrentarse con el propio Perón en los años sesenta. Vandor fue asesinado por los “Montoneros” (un grupo guerrillero) convirtiéndose en mártir del sindicalismo peronista.

de 48 horas en Córdoba, que fue reprimido por los militares en el poder (Héctor Cordone, en Oscar Moreno, 1983: 73).

En 1973 Perón regresó de su exilio en España, para ocupar la presidencia. No pudo concluir su mandato, ya que murió un año después (1974), sustituyéndole en el cargo su segunda esposa, María Estela Martínez, conocida como "Isabelita" quien era Vicepresidenta de la nación.

La primera presidenta de Argentina tuvo un ejercicio de liderazgo muy cuestionado, pues apoyó la creación de la Alianza Anticomunista Argentina, un grupo policiaco de extrema derecha, que asesinó a guerrilleros y políticos, muchos de ellos peronistas. Su brazo derecho y ministro de Bienestar Social, José López Rega, tomaba las decisiones de la nación en sesiones espiritistas.

Durante el gobierno de Isabel se instituyeron políticas regresivas contra los derechos de las mujeres, como la prohibición de los anticonceptivos y la suscripción de la ley de patria potestad compartida (Luis Vitale, s/fa: 7).

En 1976 María Estela Martínez fue destituida por una junta militar, que continuó con la represión, prohibiendo la actividad gremial y el derecho a huelga. Los sindicatos fueron atacados duramente, motivando que sus líderes se recluyeran en la clandestinidad, que otros huyeran del país, y que varios ábs fueran encarcelados, desaparecidos y asesinados, lo que mermó la presencia y membrecía de los organismos obreros.

Ante las desapariciones y asesinatos, un grupo de madres y esposas se organizaron para exigir al gobierno militar la aparición con vida de sus familiares. De los reclamos individuales se fueron constituyendo en un grupo, conocido como las Madres de la Plaza de Mayo, ya que se manifestaban en esa plaza, frente al palacio de gobierno, conocido como la casa rosada. Las integrantes de grupo eran mujeres de clase media, la mayoría sin militancia política previa, eran madres, esposas, hermanas y abuelas que confrontaban públicamente al gobierno militar, apelando al cuidado de los suyos. Su peso moral fue relevante para poner en evidencia la represión del gobierno militar, que argumentaba que había tomado el poder para preservar los valores tradicionales y a la familia argentina, contra la amenaza del comunismo.

Este grupo de mujeres cobró notoriedad internacional, y a lo largo de los años ha podido identificar a hijos e hijas de militantes peronistas o de izquierda

asesinados por la dictadura, que secuestraron a los menores y los entregaron a familias de militares o a personas ricas.

Otro sector que se mantuvo activo, pese al control militar, fue el de las mujeres porteñas de los barrios de Avellaneda, Lanuse, Lomas de Zamora y Tres de Febrero, agrupadas en la Unión de Mujeres Argentinas y en el Movimiento Amas de Casa, quienes exigían servicios y vivienda digna (Luis Vitale, s/fa: 7).

Luego de la guerra de las Malvinas, que resultó desastrosa para la dictadura militar, se convocó a elecciones, que fueron ganadas en 1983 por el candidato de la Unión Cívica Radical (UCR).

La participación sindical se reactivó en Argentina, especialmente la de las trabajadoras, quienes fueron influenciadas por las exiliadas en retorno feministas, que habían militado en el feminismo. Sobrevino así, la conformación de grupos sindicales, como la Multisectorial de la Mujer, integrada por partidos políticos, sindicatos y grupos feministas.

Estos avances fueron bloqueados por el modelo económico neoliberal instaurado a principios de los años ochenta en América Latina²⁶, donde los gobiernos de la región aplicaron medidas de austeridad dictadas por los organismos financieros internacionales. Eso provocó un fuerte debilitamiento sindical, ante la privatización de empresas estatales y la pérdida de plazas, además de que la CGT se dividió, entre quienes apoyaban a Menem y quienes se oponían a su política económica.

Las y los desocupados organizaron ollas populares, bajo el auspicio de la iglesia y constituyeron organizaciones para protestar contra la crisis económica. Los sindicatos opositores respondieron beligerantemente ante la privatización y convocaron a un paro nacional de 24 horas en diciembre de 1982, acatado por nueve millones de personas despedidas, quienes paralizaron la industria, el comercio y los servicios (Alejandro Dabat, 1983: 33).

Las trabajadoras se mantuvieron sumamente activas y movilizadas, fundando en 1984 la Mesa Nacional de Mujeres Sindicalistas, integrada por

²⁶ El gobierno de Carlos Saúl Menem (1989–1995) aplicó al pie de la letra el modelo económico neoliberal, instaurando reformas a las leyes laborales para flexibilizar el empleo y transformar la contratación colectiva, legalizando el trabajo precario y condicionando los aumentos salariales al incremento de la productividad.

más de 20 asociaciones, sindicatos, gremios, grupos feministas, y por el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical (María Luisa Femenías, 2002: 116).

Un rol destacado en el sindicalismo fue el de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN-CGT), que instrumentó un Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato para erradicar toda forma de discriminación en el empleo. Para ello, conformó la Secretaría de la Mujer, buscando el empoderamiento de las trabajadoras del sector público y el fortalecimiento de sus liderazgos²⁷.

Las integrantes de la UPCN-CGT lograron incluir cláusulas de equidad de género en el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público y fundaron, en 1985, representaciones de la mujer en delegaciones generales y regionales de la UPCN-CGT (Karina Trivisonno, 2003: 8)²⁸.

Esta agrupación se ha convertido en un referente a nivel de equidad de género, por la participación constante y comprometida de sus integrantes, entre ellas Zunilda Valenciano, quien ha sido un referente para el movimiento sindical argentino.

En 1998 se creó en Argentina la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, con participación del sector empresarial y los sindicatos; con el objeto de instaurar acciones afirmativas en el ámbito laboral.

En marzo de 1992 la CGT se reunificó, reincorporándose los menemistas, los moderados de la CGT-Azopardo y algunos ubaldinistas; mientras que los grupos más radicales de la CGT-Azopardo se mantuvieron ajenos a esa acción, sobre todo los sindicatos al servicio del Estado y el magisterio.

En este contexto, se abrió una brecha en el sindicalismo oficial, con el surgimiento de grupos disidentes que cuestionaban el control monopólico de los líderes obreros y su alejamiento de las bases. Los sindicatos se constituyeron en tres grandes frentes: la burocracia peronista, las fuerzas al

27 En el año 2001, cambió su nombre a Secretaría de Igualdad de Oportunidades e incorporó nuevas acciones para integrar a más a las mujeres en la estructura sindical.

28 La CGT, a la que pertenece la UPCN, creó en 1992 el Instituto de la Mujer, lo que permitió formalizar su área de género a nivel estatutario.

servicio del gobierno menemista y grupos disidentes que buscaban la autonomía del gobierno (Alejandro Dabat, 1983: 45).

Estos últimos crearon la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) en 1992, conformada por ex integrantes de la CGT y sectores independientes. La CTA se define como:

Somos una nueva central de trabajadores, ocupados y desocupados, fundada sobre tres conceptos esenciales: afiliación directa, una democracia plena y la autonomía política. (CTA, 2009: 3).

La CTA agrupa a más de 240 sindicatos y representa aproximadamente a 850 mil trabajadores y trabajadoras. Cuenta con una Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Género y ha instrumentado acciones novedosas para el sindicalismo latinoamericano, como afiliar a personal en empleos informales, lo que le ha permitido ampliar su membresía y presencia nacional.

Mientras tanto, los sindicatos corporativos de Argentina enfrentan un desprestigio en la actualidad, enfrentados con la presidenta Cristina Fernández. Su discurso ha sido rebasado por la realidad y hacen uso de la fuerza para mantenerse en el poder, negándose a instrumentar acciones que tiendan hacia la democracia como la transparencia, rendición de cuentas y equidad de género.

2.4.2. Estado Novo y corporativismo sindical

Brasil pudo insertarse en un proceso de industrialización a fines del siglo XIX, con la abolición del esclavismo en 1888, ya que no se podía contar con mano de obra que movilizara las grandes industrias por la imposibilidad de sumar al trabajo la mano de obra “libre” (Raimundo Santos, 1984: 10).

Los primeros grupos obreros surgieron a fines del siglo XIX y principios del XX en ciudades como São Paulo, Rio de Janeiro y Santos, conformados por ex esclavos, nativos e inmigrantes provenientes de Italia, Portugal y España, con influencia anarcosindicalista y socialista.

Las primeras organizaciones obreras, no sólo se manifestaban por mejoras laborales, sino también contra la discriminación racial, por el alto número de población negra e indígena que era tratada como “de segunda”.

Las mujeres participaron en las principales gestas históricas de esa nación gobernando capitanías, exigiendo la abolición de la esclavitud, fundando ciudades, fundando partidos políticos, luchando por mejores condiciones de trabajo y manifestándose contra la opresión de género.

Este sector pudo insertarse en el trabajo industrial a raíz de un decreto de 1827 que determinó la creación de escuelas elementales para niñas, lo que las capacitó para actividades remuneradas, en las cuales –al igual que los varones- laboraban en condiciones infrahumanas, con jornadas superiores a 12 horas diarias, salarios bajos, condiciones insalubres y riesgosas; lo que les llevó a organizarse para exigir mejoras.

Algunas de las mujeres más combativas durante esa época, citadas por historiadoras feministas, fueron Almerinda Farias Gama, Angelina Soares, Elizabeth Lobo, Carlota Pereira de Queiroz, Francisca S. da Motta Diniz, Leolinda de Figueiredo Daltro, María Amelia Vaz da Carvalho y María las Cerda de Moura.

Entre las más destacadas se cita a Anita Garibaldi, quien participó en gestas políticas y militares relevantes en la historia de Brasil, al lado de su compañero Giuseppe Garibaldi; así como a Carmem Edwiges Savietto, líder sindicalista y operaria que ocupó la presidencia de la Unión de Mujeres Democráticas de Santo André (Mulher 500: s/f: 2).

Debido a que los periódicos oficiales no incluían el punto de vista femenino, las maestras fundaron los propios, como en el caso de Francisca Senhorinha da Motta Diniz, editora de *O sexo Feminino* (1873), quien pugnaba por la educación de las mujeres, argumentando que la ignorancia sobre sus derechos las hacía vulnerables.

Joanna Paula M. Noronha editó el *Jornal das Senhoras*, donde exigía que los hombres trataran a las mujeres como iguales. Otros periódicos fundados por mujeres fueron *O Quinze de Novembro*, *Do Sexo Feminino* y *A Família*, de Francisca Deinis y Josefina Álvares, quienes promovían el sufragio femenino (Rachel Soihet, s/f: 1; Mariana Várzea, 2002: 2).

Estas publicaciones, no obstante, sólo eran leídas por un sector minoritario de mujeres, pues en esa época muy pocas tenían acceso a la educación, además de que carecían de recursos económicos para adquirirlas.

El Primer Congreso Obrero de Brasil se realizó en Río de Janeiro (1906), contando con la presencia de 50 delegados, integrantes de 30 sindicatos. Entre sus principales resoluciones plantearon la creación de un partido obrero y de una central obrera nacional; además de que exigían incremento salarial, jornada de ocho horas diarias, libertad de asociación, mejora en las condiciones laborales femeninas y prohibición del trabajo infantil.

En esa reunión se establecieron las bases para constituir la Confederación Obrera Brasileña (COB), de influencia anarco-sindicalista, central que privilegiaba la gestión directa de las bases. La COB fue combativa y emprendió la “guerra frontal” contra el gobierno, quien no le reconocía el derecho de representar a la clase trabajadora (CNT, 2006: 2).

En el mismo año, el personal de la fábrica de tejidos de Sao Vento, São Paulo, se organizó para exigir jornada de ocho horas y mejoras laborales; lanzando un manifiesto -elaborado por tres obreras- donde denunciaban la explotación. Al finalizar el movimiento, los únicos que obtuvieron beneficios fueron los varones, quienes gozaron de jornada diaria de ocho horas; mientras que las mujeres mantuvieron la de nueve horas y media, pese a constituir la mayor parte del personal (Teresa Valdés, 2000: 26).

En la misma década se creó el Partido Comunista (PC), con incidencia importante en el movimiento obrero. Tanto la COB como el PC sufrieron la represión gubernamental durante los años veinte y treinta del siglo pasado (Ruy Mauro Marini, 1986: 1).

Debido a que esas agrupaciones no integraban a las mujeres como sector, las obreras de la confección crearon en 1906 la Asociación de Costureras de Sacos -a iniciativa de su dirigente anarquista Ernestina Lesina-, cuya principal demanda era reducción de la jornada laboral. Ernestina fue obrera, periodista, conferencista, oradora y fundó el periódico *Anima e Vita* (Regeneración Radio, s/f: 2).

Las mujeres fundaron en 1910 el Partido Republicano Femenino, que exigía el cese de la discriminación sexual en el sector público y se pronunciaba a favor los derechos ciudadanos de las mujeres. Una de sus promotoras, la

profesora Leolinda Daltro, que organizó una manifestación a la que acudieron 84 mujeres en Rio de Janeiro, para presionar en favor del voto femenino. No obstante, este derecho no se les concedió, pues al igual que en Argentina y México, en Brasil se consideraba a las mujeres poco aptas para incidir en la esfera política. Ese partido editó la revista *Tribuna Femenina* (Rachel Soihet, s/f: 2).

Un grupo de anarquistas, dirigidas por Maria Lopes, Teresa Fabri y Teresa María Carini, publicaron en el periódico *Terra Livre*, un manifiesto dirigido a las trabajadoras, convocándolas a participar en las huelgas de São Paulo y a denunciar las precarias condiciones laborales (Regeneración Radio, s/f: 3).

Para restar fuerza a los sindicatos anarquistas y socialistas, especialmente a la COB, el gobierno convocó a un Congreso Obrero en 1912, para conformar una agrupación que se plegara a sus disposiciones.

Era una iniciativa oficial del mariscal Hermes da Fonseca, intentando crear las bases para su partido político junto a la clase trabajadora. El encuentro fue dirigido por el hijo del presidente y diputado Mario Hermes y en él fue fundada la CBT (*Central Brasileira do Trabalho*), que tendrá una corta y artificial vida, pero lanza las bases para un sindicalismo servil y unido al Estado que perdura hasta nuestros días, desorganizando a la clase trabajadora (CNT, 2006: 3).

La COB realizó su segundo Congreso en 1913, manifestando su descontento por las políticas corporativas del gobierno, manifestándose contra la Guerra Mundial, el deterioro económico y el desempleo. En 1915 la central publicó el Manifiesto de los Proletarios del Mundo, convocando a un congreso internacional a favor de la paz y apoyando las huelgas generales en São Paulo (1917) y en el país (1919); movimientos que lograron paralizar a diferentes sectores industriales. Las mujeres trabajadoras ocupaban un plano secundario en esta central.

En 1918 las dirigentes anarquistas Elvira Boni de Lacerda, Elisa Gonçalves de Oliveira, Aida Morais, Isabel Peleteiro y Noemia Lopes, crearon la Unión de Costureras, Peleteras y Oficios Anexos y un año después

efectuaron una huelga, que resultó triunfante al obtener incrementos salariales y jornada laboral de ocho horas (Regeneración Radio, s/f: 3).

El inicio de los años veinte fue pródigo para la organización obrera femenina, pues las trabajadoras contaron con una representante en el III Congreso Obrero de Brasil, por parte de la Unión de Costureras: Elvira Boni, además de que se fundó el Partido Liberal Feminista.

En 1922, Bertha Maria Júlia Lutz²⁹, creó la Federación Brasileña por el Progreso Femenino, que pugnaba por el voto de las mujeres, la escuela a domicilio y el trabajo femenino sin autorización del marido, organización que estableció vínculos con otros movimientos sufragistas en América Latina y Estados Unidos (Rachel Soihet, s/f: 7 y 8).

La Federación presentó un proyecto para promover el voto femenino en 1921, que fue aprobado en 1927, donde se convocó a elecciones. Sin embargo, la Comisión de Poderes del Senado anuló las cédulas electorales para las mujeres, medida que generó la protesta de la Federación. En 1928 la Federación publicó un manifiesto con las firmas de importantes mujeres brasileñas, incluyendo a Clotilde de Mello Vianna, esposa del Vicepresidente de la nación (CEME, 2006: 7).

Durante la presidencia de Getúlio Vargas, la COB se desarticuló por la salida del Partido Comunista, que estrechó relaciones con el nuevo gobierno, instalado en el poder por una junta militar. Para frenar la combatividad obrera, Vargas pactó con el sindicalismo oficial, creando el Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio y la ley de sindicalización en 1931, que hizo obligatoria la aprobación de los estatutos sindicales por parte del gobierno, lo que ensanchó el control del movimiento obrero.

Para mantener aislados a los sindicatos, el gobierno populista de Vargas prohibió la colaboración entre confederaciones nacionales, organizando a los sindicatos por profesiones y regiones, lo que motivó que existieran hasta 10 sindicatos por empresa –sobre todo en las grandes– atomizando la representación y el poderío sindical (Roque Aparecido da Silva, en Omar Moreno, 1983: 467 y 468).

²⁹ Lutz fue médica, titulada en París y ha sido una de las líderes feministas más destacadas de Brasil (CEME, 2006: 7).

En 1932 grupos civiles y militares protagonizaron una revuelta contra Vargas en diversos estados del país, que fue conocida como la Revolución Constitucionalista, movimiento sofocado por Vargas, quien el año siguiente ganó las elecciones, otorgando el voto a las mujeres, a quienes le interesaba integrar más ampliamente a la economía nacional para elevar la productividad del país.

El proyecto de Vargas, llamado Estado "Novo, requería fortalecer la planta productiva interna y la incorporación de mano de obra masiva para incrementar la productividad, lo que benefició a las mujeres, que se insertaron principalmente en trabajos industriales y administrativos, contribuyendo al crecimiento de la afiliación sindical.

Algunas de las principales medidas a nivel político, económico y social de Vargas fueron el cese de pago de la deuda externa, el cobro de impuestos sobre la renta y el incremento del costo de las exportaciones de café; lo que le permitió contar con recursos económicos para fortalecer el desarrollo industrial.

Los impactos negativos para la clase obrera -que aparte del pago de impuestos perdió prestaciones laborales-, generaron protestas. En respuesta, Vargas emitió un decreto favorable a los y las trabajadoras en 1943, para garantizar: estabilidad en el empleo, descanso semanal, prohibición del trabajo infantil, eliminación de horarios nocturnos para mujeres e infantes y jornada laboral de ocho horas; medidas calificadas por la oposición como cosméticas, ya que en el país estaba prohibida la libertad de prensa y la participación política.

Vargas buscaba el apoyo del movimiento obrero en su proyecto desarrollista y en su reelección como presidente, por lo que en alianza con los comunistas sindicalistas, apoyó la creación del Movimiento Unitario de los Trabajadores (MUT), en 1944.

Esta alianza fue criticada por los dirigentes radicales obreros, quienes abandonaron el MUT y crearon la Confederación de Trabajadores del Brasil (CTB). Para contrarrestar el poderío de la CTB, el Ministerio del Trabajo fundó la Confederación Nacional de los Trabajadores (CNT, 2006: 38 y 39).

Durante la Segunda Guerra Mundial las trabajadoras brasileñas fundaron el Frente Único de Mulheres, que se manifestaba contra la carestía y cuyas integrantes confeccionaban y enviaban ropas de lana a los soldados

brasileños en Italia, que padecían temperaturas heladas, a las que no estaban acostumbrados.

Buscando ampliar la participación social y política, en 1946 las mujeres organizaron un debate en torno a la salud, la reforma agraria, el cuidado infantil, y contra los prejuicios hacia su sexo. Como producto del foro, se creó en 1946 el Instituto Femenino para el Servicio Constructivo, (antecedente de la Federação de Mulheres do Brasil), que organizó varias asambleas nacionales y una latinoamericana (Rachel Soihet, s/f: 11; Mariana Várzea, 2002: 2).

Al término de la Segunda Guerra Mundial, Vargas fue depuesto por militares disidentes a su gobierno; pero en 1950 fue electo como Presidente de la República, creando las compañías Petrobrás y Electrobrás. En esa edición de su mandato, Vargas integró en su gobierno a los principales partidos políticos, creando un gobierno de coalición.

Además, impulsó medidas económicas para equilibrar el presupuesto y reducir la inflación; además de que incrementó los salarios en cien por ciento, medida que fue cuestionada por el sector empresarial y los militares. No obstante, la situación económica afectaba a la clase trabajadora, que protagonizó huelgas entre 1952 y 1953, que involucraron a más de un millón de trabajadores y trabajadoras. El panorama nacional era caótico, pues las principales fuerzas políticas cuestionaban al gobierno de Vargas, quien ante las presiones se suicidó el 24 de agosto de 1954.

Los gobernantes que siguieron a Vargas mantuvieron y profundizaron el pacto corporativo con el movimiento obrero, otorgando cargos a los dirigentes oficiales -tanto en el parlamento como en la función pública- e instauraron beneficios sociales y económicos para contener el descontento obrero.

Durante el gobierno de Juscelino Kubitschek continuó la crisis económica, por lo que las organizaciones obreras comunistas convocaron a la Segunda Huelga General en Brasil, en 1957, movilizando a 400 mil obreros y obreras que, aparte de mejoras laborales exigían la transformación de las políticas económicas-financieras, reforma agraria y restablecimiento de relaciones diplomáticas con todas las naciones. En respuesta a las movilizaciones, el gobierno prohibió la organización colectiva (Raimundo Santos, 1984: 38 y 39).

Desafiando la represión, las mujeres formaron sus propias organizaciones, como la Liga Femenina del Estado de la Guanabara, en 1960, que realizó trabajos de investigación y denuncia contra la represión gubernamental y que desapareció en 1964, ante la persecución contra sus dirigentes (Rachel Soihet, 2006: 629).

Durante los años setenta del siglo pasado, las feministas se mantuvieron muy activas en Brasil. En 1972 se realizó un congreso promovido por el Conselho Nacional da Mulher, dirigido por la abogada Romy Medeiros, que realizó reuniones entre grupos de mujeres de São Paulo y Rio de Janeiro.

En 1975, se fundó el Centro de la Mujer Brasileña, que pretendía articular los movimientos feministas a favor de la acción colectiva. Esta organización promovió estudios, seminarios e investigaciones sobre la condición de la mujer.

Ese mismo año, la ONU organizó en Rio de Janeiro el seminario: *O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira*, para conmemorar el Año Internacional de la Mujer, evento que marcó una transición entre lo que Céli Regina Pinto (2004: 239) llama “el feminismo mal portado y el bien portado”; es decir, las feministas radicales y las que se insertaron a trabajar en las organizaciones internacionales.

Por su parte, las esposas y madres de los desaparecidos políticos por los regímenes militares, conformaron el Movimiento Feminista por la Amnistía; grupo que denunció la represión y logró visibilizar, a nivel nacional e internacional, la tortura y desaparición forzosa del régimen militar brasileño. Este grupo se transformó en 1980, adoptando el nombre de Movimiento para la Amnistía y las Libertades Democráticas (Regina Pinto, 2004: 239).

Las sindicalistas efectuaron en 1978 el Primer Congreso de Mujeres Metalúrgicas en Sao Bernardo do Campo e Diadema, iniciándose una serie de reuniones para preparar el Primer Encuentro Nacional de Mujeres, de 1979. En la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) se fundó el Comité de la Condición Femenina, que creó representaciones en los consejos centrales y en los sindicatos.

A fines de los setenta y principios de los ochenta, saltó a la escena pública un líder emblemático de la clase obrera, que impulsaba el proyecto de renovación sindical “nuevo sindicalismo”: Luiz Inácio “Lula” da Silva.

El proyecto generó la movilización obrera y debates intensos en favor de la democratización sindical. Las mujeres fueron protagonistas en esos debates, reuniéndose para coordinar acciones de inserción y visibilización en el nuevo sindicalismo.

Esos debates y participación fueron enriquecidos por la presencia de dirigentes feministas que retornaban del exilio en Estados Unidos y Europa, quienes habían participado en los debates feministas en esas regiones.

La presencia pública femenina fue muy visible en Brasil al principio de la década de los ochenta, realizándose congresos regionales en las industrias gráfica, textil, magisterial, universitaria, bancaria y entre las empleadas del hogar. También se creó un programa de televisión para las mujeres en Red Globo de televisión, donde se discutían temas relativos a la decoración y la cocina; el cual fue radicalizándose hasta cubrir temas con una visión de género como los derechos sexuales y la libertad.

Lula da Silva convocó, en 1981, a la Primera Conferencia Nacional de la Clase Trabajadora, en la cual participaron dirigentes obreros de todas las tendencias políticas; sin embargo no se pudieron superar las diferencias ideológicas, lo que impidió la conformación de una central amplia.

Dos años después, en 1983, se pudo pactar una alianza que permitió la conformación de la Central Única de Trabajadores (CUT), organismo que planteaba la democratización del movimiento obrero, a contracorriente de las organizaciones oficiales brasileñas que, en su mayoría, eran autoritarias, centralizadoras y corporativas. Este nuevo sello permitió que en su interior participaran sindicalistas feministas, quienes crearon en 1983, el Consejo Estadual de la Condición Femenina en São Paulo (que dos años después cambió su denominación a Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer).

En 1984 las mujeres de la CUT se manifestaron en la Cámara Municipal de São Paulo para exigir elecciones directas y sanciones a los maridos golpeadores; peticiones que trascendían la esfera laboral y sindical.

En 1985 se efectuó en São Paulo el Encuentro Estadual de Mujeres de la CUT, donde se aprobó, a nivel estatutario, la Comisión Nacional de la Cuestión de la Mujer Trabajadora. Las agricultoras, por su parte, realizaron el encuentro de la Trabajadora Rural y de las favelas; así como el Tercer Congreso Latinoamericano de Mujeres.

En 1988 se inauguró el Primer Encuentro Nacional sobre la Mujer Trabajadora, que sirvió como reunión preparatoria del Congreso Nacional de la CUT, en el que además de abordarse temas laborales, se discutió sobre la legalización del aborto (FLACSO, 2007: 2).

El Presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992) instauró políticas neoliberales en el país, que afectaron al movimiento obrero. Antes de concluir su mandato fue destituido acusado de corrupción, sucediéndole en el cargo Itamar Franco, quien enfrentó una severa crisis económica, que sólo pudo ser contenida con la intervención del Ministro de Hacienda, Fernando Henrique Cardoso, a través del *Plan Real*.

Cardoso contendió como candidato presidencial en el siguiente periodo electoral resultando triunfador, siendo favorecido por el voto popular que reconocía sus medidas de contención económica. Durante su mandato, y pese a su trayectoria como sociólogo latinoamericano de izquierda, Cardoso apuntaló las medidas económicas neoliberales iniciadas por Collor de Mello, siendo reelecto en 1998. En su segundo periodo de gobierno, Cardoso enfrentó una severa crisis energética que mermó su popularidad.

En esa década, los grupos sindicales feministas impulsaron programas de igualdad de oportunidades en la esfera laboral, que había generado, entre 1989 y 2003, un millón 200 mil empleos. Las mujeres ocuparon 705 mil trabajos en las industrias: eléctrica y electrónica, químico-farmacéutica, bancaria-finanzas, y en la administración pública; pero más de dos tercios de esos empleos correspondieron al trabajo doméstico (Maria Montagner, en Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra, 2004: 75).

En 1991 se realizó el II Encuentro Nacional de la Mujer Trabajadora en la CUT, con la presencia de representantes de 19 Estados; cuyos pronunciamientos giraban en torno a cuotas de acción afirmativa para posicionar a las mujeres en los puestos directivos sindicales; la igualdad salarial; contra la prueba de embarazo como requisito de ingreso al trabajo; en favor de centros de cuidado infantil en las fábricas; y por el cese de la violencia sexual. Ese mismo año, el Comité de la Condición Femenina de la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) integró a los consejos centrales de la organización, integrando a mil 500 trabajadoras comprometidas con la equidad de género (FLACSO, 2007: 2; Teresa Valdés, 2000: 55).

En la década de los noventa, las mujeres incorporadas al trabajo remunerado en Brasil eran 29 millones 820 mil 663, constituyendo el 40 por ciento de la fuerza de trabajo. Su labor se concentraba en sectores como la prestación de servicios (ocho millones); agricultura (seis millones); actividades sociales (4.5 millones), comercio (3.5 millones) y actividades industriales (2.5 millones), principalmente (CUT, CGT, FORCA SINDICAL, DIEESE, 1997: 2).

En 1991, sectores disidentes de las dos CGT formaron una nueva central: *Força Sindical* (FS) que “nace moderna, pluralista, democrática y con un proyecto ambicioso, transformar a Brasil” (FS, 2009: 2). Esta organización actualmente agrupa a más de 200 entidades sindicales y la mayoría de las bases provienen de São Paulo y de Minas Gerais, Rio de Janeiro y Paraná. Los sectores industriales son: gastronómico, metalúrgico y comercio. La FS está afiliada a la CIOSL, pero de acuerdo a Roque Aparecido da Silva (en Omar Moreno, 1983: 470 y 471), mantiene escasos vínculos con centrales de otros países.

En 1996, como producto de la movilización femenina y la presión desde sus respectivas centrales sindicales, se creó el Grupo de Trabajo Gubernamental para Eliminar la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (GTEDEO), con participación del Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, para instrumentar políticas públicas plasmadas en la constitución nacional y en el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en el empleo.

Sin embargo, a fines de los noventa, los organismos gubernamentales para mejorar la condición femenina se hallaban bloqueados por un clima conservador, carecían de recursos suficientes y de poder de decisión. La apertura de la economía al capital extranjero afectó las políticas sociales, ante la privatización³⁰ de empresas paraestatales, a partir del Plan Real. El desempleo se incrementó en más del 19 por ciento en la región metropolitana de São Paulo, por la reducción de trabajos en los sectores industrial, electrónico, informático y en la administración pública.

³⁰ Entre 1977 y 1978 se realizaron privatizaciones en áreas estratégicas como la energía, telecomunicaciones, minerales y transportes, cuyo saldo reportó recursos por 71,129 millones de dólares (Irma Balderas, 2006: 79).

La población brasileña se manifestaba por un cambio de modelo político y económico, por lo que las organizaciones civiles de mujeres promovieron más de 26 conferencias estatales, previo a las elecciones, donde participaron cinco mil activistas comprometidas en construir una Plataforma Política Feminista. Estos grupos realizaron en el año 2000 la Conferencia Nacional de Mulheres Brasileiras (Ana Alice Alcántara, 2005: 9).

En 2003 fue elegido como Presidente de la República Luis Inácio “Lula” da Silva, fundador del *Partido dos Trabalhadores* (PT), que lo postuló en tres ocasiones como presidente de la República, resultando triunfante en la tercera (1989, 1994, 1998).

Lula mantuvo un modelo económico neoliberal, que le permitió contener la inflación, disminuir el desempleo y mantener altas tasas de crecimiento del PIB, buscando una mejor distribución de la riqueza. Incluso, su plataforma económica fue reconocida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que documentó la reducción de la desigualdad económica en Brasil como un ejemplo a seguir.

Con la llegada de “Lula” al gobierno de Brasil, varios dirigentes de la CUT y del PT se sumaron a su gobierno, lo cual estrechó los vínculos con la central obrera; hecho cuestionado por la oposición en Brasil, ya que entre sus principios, la CUT se plantea la autonomía.

No obstante esas contradicciones, la CUT representa un esquema moderno de sindicalismo que busca remover prácticas antidemocráticas y que por el empuje de las sindicalistas con perspectiva de género, ha instaurado acciones afirmativas.

Sin desconocer esos avances, continúan existiendo pendientes en Brasil para superar las brechas de inequidad de género. Uno de ellos, que tiene raíces coloniales, es la discriminación de raza y de clase social que viven las mujeres y hombres de raza negra. Las negras son las más pobres entre los pobres y generalmente laboran en informales y sin calificación, tal y como lo demuestran las estadísticas: 21.4 por ciento de mujeres negras son empleadas domésticas, contra un 12.7 por ciento de blancas, lo que agrava su condición, pues están aisladas, sin protección laboral y, en muchas ocasiones, dominadas

por quienes las emplean³¹. Respecto a la discriminación salarial, las mujeres blancas ganaban 35 por ciento menos que los hombres blancos por el mismo tipo de trabajo en 2006; mientras que las negras percibían el 45 por ciento (CNDM, 2007: 34 y 36).

A nivel educativo, las mujeres negras también presentan desventajas, pues el 48 por ciento son analfabetas, contra el 24 por ciento de blancas; además de que el 85 por ciento de mujeres negras viven por debajo del nivel de pobreza, contra el 64 por ciento de las blancas (Sueli Carneiro, 1999).

Ante la discriminación racial, se han creado grupos específicos para atender la problemática que viven las mujeres negras. En la CUT se aborda el tema desde la Secretaría de Combate al Racismo, que busca promover políticas de combate a la desigualdad y el racismo.

2.4.3. El sindicalismo mexicano en la conformación del Estado post revolucionario

Durante el siglo XVI se emitió en México un decreto real que prohibía a las mujeres desempeñarse o dedicarse al comercio de artículos manufacturados en las colonias españolas, el cual fue derogado en 1799, bajo el argumento de que las mujeres vivían parasitariamente y no contribuían a la riqueza nacional. Actitud contradictoria, pues en los hechos, existía una condena social hacia las mujeres que trabajaban fuera de sus casas, que se presentaba con diferentes matices, dependiendo de la clase social. Por ejemplo, las viudas de posición acomodada podían desempeñarse como empresarias o prestamistas; las de clase media administrar pequeños negocios; ambas clases sin ser sojuzgadas. Mientras que las mujeres de sectores populares eran acusadas de revoltosas, por mantenerse fuera del hogar.

En general, las cigarreras tenían mala reputación (...) Era fama y pública voz que se trataba de mujeres de moral dudosa: pendencieras, ladronas, viciosas y –para usar una expresión de la época- “locas de su cuerpo” (Patricia Escandón, 1985: 56).

³¹ (CNDM, 2007: 36).

A pesar de la oposición social, la necesidad orillaba a las mujeres a sumarse al empleo remunerado y ya en 1811, de acuerdo a las estadísticas, el sector femenino constituía la tercera parte de la fuerza laboral en algunas ciudades como el Distrito Federal, Querétaro, Guadalajara, Puebla, Oaxaca y Orizaba, según reseña Patricia Escandón (1985: 53), desempeñándose en el servicio doméstico, comercio, fondas, pulquerías, industria textil y costura (Patricia Escandón, 1985: 58).

Las condiciones de trabajo eran precarias, pues laboraban 13 horas al día, percibiendo menores salarios que los varones y con pocas posibilidades de ascenso, por su baja calificación.

Ante las malas condiciones de trabajo, las trabajadoras estallaron la huelga en las fábricas textiles de San Ildefonso y la Colmena (1865), bajo el auspicio de la Sociedad Mutualista del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México. El emperador Maximiliano de Habsburgo intervino y solicitó a la empresa frenar la represión y a mejorar las condiciones de trabajo (Patricia Escandón, 1985: 64).

Por su parte, las tortilleras de Jalapa en Veracruz, lanzaron un manifiesto público exigiendo precio justo, negándose a entregar las tortillas a domicilio, manifestándose contra los revendedores que se llevaban la mayor parte de las ganancias y solicitando que “las señoritas catrinas³²” fueran a sus establecimientos por el alimento (CEHSMO, 1975).

En 1872 se fundó el Gran Círculo de Obreros, que integraba a más de ocho mil trabajadores y trabajadoras y que pugnaba por mejorar las prestaciones de la clase obrera contra los abusos del capital. En el primer congreso, efectuado en 1876, se manifestaron dos corrientes mayoritarias: la anarquista -dirigida por Plotino C. Rhodakanaty³³- y la socialista, que aglutinaba a la mayor parte de organizaciones. La central se disolvió al poco tiempo de constituida, ante la diferencia de posiciones respecto al gobierno de Porfirio Díaz.

En el primer congreso obrero, promovido por los anarquistas, participó una mujer: Soledad Sosa, en representación de la delegación femenina. Su

³² Denominación que se daba en México a las personas de clase alta, que eran consideradas como presumidas por la población pobre.

³³ Rhodakanaty fue un marino griego anarquista que se estableció como obrero en México en 1861, quien conformó sociedades mutualistas y publicó la Cartilla Socialista.

presencia provocó el enojo y la virulencia de los líderes varones, quienes luego de una ardua discusión, decidieron expulsarla. Los argumentos para tomar esa decisión fueron:

...el decoro de la mujer se opone a darles plaza en las tareas públicas (...) El teatro de la mujer es el hogar (...) no trastornemos el orden de la naturaleza, cambiemos sumisión de serenar las tempestades, de poner la nota dulce en la vida por la de recrudescer, por la de llevarla a las luchas en que las pasiones son frecuentemente el impulso, y en que hasta los espíritus más serenos y menos inquietos y menos agitados suelen llevar su continente de amargura” (Julia Tuñón, 1987: 123; Oscar Vázquez, s/f: 25).

La exclusión fue criticada en la *Revista Social* de Barcelona, acusando a los obreros mexicanos de retrógradas por prohibir la participación femenina en el congreso (CEHSMO, 1975: 35).

Las obreras mexicanas continuaron movilizándose y en 1885, las cigarreras de Veracruz suspendieron labores durante 20 días por mejores condiciones de trabajo e incremento salarial. El movimiento fue derrotado, porque algunas trabajadoras pactaron con la empresa el regreso al trabajo, lo que a la larga empeoró sus condiciones laborales, ya que la compañía les exigió incrementar la producción.

El gobierno de Porfirio Díaz buscaba impulsar el desarrollo industrial y tecnológico nacional, para lo cual necesitaba la incorporación de mano de obra técnica, impulsando programas de educación femenina. Así, en 1875, el Presidente Sebastián Lerdo de Tejada –siguiendo las órdenes de Porfirio Díaz– creó la Escuela Nacional Secundaria para Señoritas, que en 1888 se convirtió en Escuela Normal de Profesoras. Las egresadas ocuparon plazas en todas las comunidades y estados del país, convirtiéndose en activistas sociales y defensoras de los derechos femeninos.

Las huelgas eran el pan de cada día, ante las malas condiciones laborales, por lo que en 1887 las costureras de las fábricas textiles sostuvieron una huelga y en 1891 las operadoras de la Compañía Telefónica Mexicana estallaron un movimiento que resultó triunfante. A esta victoria contribuyeron la firmeza de las empleadas y el temor del gobierno ante una posible paralización

de las comunicaciones, lo que podría afectar la economía nacional y las comunicaciones con Estados Unidos (Oscar Vázquez, s/f: 26).

En 1906 surgió una agrupación nacional sindical: el Gran Círculo de Obreros Libres, que dirigió dos huelgas que marcaron el inicio de la Revolución Mexicana: la de Cananea, Sonora (1906) y Río Blanco, Veracruz (1907), bajo la dirección del Partido Liberal Mexicano (PLM)³⁴.

Los mineros de Cananea exigían: ascensos para mexicanos, ya que los cargos superiores estaban en manos de extranjeros, incremento salarial y jornadas laborales de ocho horas diarias. En 1906 efectuaron una marcha que fue disuelta a balazos por los dueños de la empresa -de capital norteamericano-, ante lo cual, los mineros respondieron a pedradas, con un saldo de dos empleados estadounidenses muertos y las oficinas de la mina quemadas.

Ante su incapacidad para controlar la revuelta, el Gobierno de Sonora solicitó el ingreso de los policías estadounidenses, los *rangers* a México, quienes dispararon contra los obreros, desatándose un enfrentamiento que dejó muertos en ambos bandos. La policía encarceló a los dirigentes de los mineros, que fueron liberados años después, cuando Francisco I. Madero ocupó la presidencia de México.

Por su parte, el personal de Río Blanco, en Veracruz paró la producción en 1907, ante la amenaza de la empresa de instituir un reglamento con jornadas de trabajo de 14 horas al día. La respuesta de los patrones fue cerrar las fábricas en la zona industrial.

Los trabajadores solicitaron la intervención del Presidente Porfirio Díaz, quien brindó su apoyo a los empresarios y envió al ejército para retirar a los huelguistas de la fábrica. El saldo fue de varios paristas muertos, muchos heridos y 235 encarcelados (223 operarios hombres y 12 mujeres).

Al movimiento se unieron seis mil 800 trabajadores y trabajadoras de 34 fábricas de Puebla, Veracruz y Tlaxcala, quienes conformaron el Gran Círculo

³⁴ El PLM fue fundado por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, entre otros, en St. Louis Missouri el 1º de julio de 1906 (durante su exilio) y entre sus demandas destacaban: jornada diaria de ocho horas, salario mínimo digno, reglamentación del trabajo doméstico, prohibición empleo para menores de 14 años, condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, que el personal contara con viviendas higiénicas, pago de indemnización ante accidentes de trabajo, descanso dominical, derechos para las mujeres trabajadoras y medidas de protección para obreros agrícolas (Raúl Trejo, 1984: 21-24).

de Obreros Libres, afiliado a la Junta Organizadora del PLM. A pesar de que el movimiento fue derrotado, permitió visibilizar la problemática social que subyacía en México y fue un ejemplo para los campesinos que iniciaron la lucha armada contra el régimen porfirista.

Las mujeres tuvieron una participación activa en la huelga de Río Blanco, como sucedió con el grupo liderado por Isabel Díaz de Pensamiento, que se instaló en la puerta de la fábrica para defender el movimiento. Se cuenta que cuando las tropas se acercaban a reprimir a los obreros por haber quemado la tienda de raya, una trabajadora, Lucrecia Toriz, enarboló una bandera y se enfrentó a las tropas para impedir su acción represiva (INEHRM, 1992: 8).

Al final de los movimientos, los huelguistas que simpatizaban con el PLM, fueron expulsados del Gran Círculo de Obreros Libres, acusados de radicales, y la organización obrera que había nacido independiente fue cooptada por el gobierno porfirista.

Las trabajadoras mexicanas estuvieron presentes en el frente revolucionario, como las Hijas del Anáhuac, organización creada en 1907 e integrada por 300 obreras textiles de Tizapán -simpatizantes del Partido Liberal Mexicano (PLM), cuyas dirigentes fueron Juana Belén Gutiérrez de Mendoza y las hermanas Catalina y María del Carmen Frías. Sus demandas principales eran jornada laboral de ocho horas, salario mínimo, y seguridad e higiene, entre otras prestaciones.

Entre las mexicanas destacadas en el movimiento obrero y revolucionario se encontraba la ya mencionada Belén Gutiérrez de Mendoza, maestra normalista que organizaba a los trabajadores y campesinos; editó un periódico en Guanajuato desde el cual apoyaba a los mineros y combatía al clero. Fue encarcelada varias veces por su lucha contra el gobierno de Porfirio Díaz. Se alió con el PLM y participó en la elaboración del Plan de Ayala, emitido por Emiliano Zapata. Años después se afilió al Partido Comunista Mexicano (PCM).

Elisa Acuña y Rosseti fue una profesora y periodista que formaba parte de la dirección del PLM, por lo que fue remitida a la cárcel de Belén. Participó en la fundación de la organización Socialismo Mexicano y en la Gran Convención Nacional que apoyaba la candidatura de Francisco I. Madero a la

presidencia de México. Al triunfo de la Revolución Mexicana, trabajó en el Consejo Feminista Mexicano y en la Liga Panamericana de Mujeres (Julia Tuñón, 1987: 126 y 136).

María A. Díaz, integrante de una familia de obreros, trabajó desde los ocho años, siendo despedida de diversas fábricas bajo la acusación de agitadora; así como María del Carmen Frías, quien luchó contra la dictadura de Porfirio Díaz y fue integrante de la Casa del Obrero Mundial, desde donde organizó diversos sindicatos. Fue fundadora de la CGT, ocupando un puesto en el Comité Ejecutivo, además de que escribía poesía y corridos revolucionarios. También fue fundadora del grupo “Hijas del Anáhuac” (CEHSMO, 1975).

Juana Belén editó el semanario *Vesper* en Guanajuato, que también se difundía en la ciudad de México. Esta luchadora social fue perseguida y encarcelada por oponerse al gobierno de Porfirio Díaz y actualmente es considerada una de las pioneras del periodismo femenino en México, junto con Laureana Wright (que publicó *Violetas del Anáhuac*, *La Abeja* y *la Mujer Mexicana*) y Dolores Jiménez y Muro³⁵ (Julia Tuñón, 1987: 126 y 136; *Regeneración Radio*, s/f: 7).

Se fundaron organizaciones como el Club Liberal Ponciano Arriaga en San Luis Potosí, el Club Liberal de Señoras y Señoritas Discípulas de Juárez en Veracruz, y el Club Liberal de Señoras y Señoritas de Antiana Nava en Matehuala, SLP; todas ligadas al PLM.

La razón por las que el Partido Liberal Mexicano tuvo tanto apoyo femenino radicó en la inclusión de demandas de igualdad para las mujeres y, si bien es cierto que estas temáticas no ocupaban un lugar central en la ideología magonista, el tema estuvo presente en sus escritos y deliberaciones.

Así lo refiere María Remedios Hernández (1994: 25), quien sostiene que Ricardo y Enrique Flores Magón se declararon a favor de la emancipación femenina y que, a diferencia de otros integrantes del PLM, no juzgaban a las mujeres a través de estereotipos como la bondad, sumisión y pureza.

³⁵ Ayudó a redactar el Plan Político Social contra Porfirio Díaz en 1910, lo que motivó su encarcelamiento. Desde prisión publicó el periódico *Fiat Luz*, junto con Juana Belén Gutiérrez. Años después, ambas desarrollaron una actividad periodística prolífica, pues aparte de continuar publicando *Vesper*, fundaron otros periódicos como *La Corregidora* y *Protesta Nacional*.

En 1915 surgió la Casa del Obrero Mundial, de corte anarquista, que pugnaba por la remoción del Estado y se manifestaba contra el capitalismo. Las facciones conservadoras fueron imponiéndose gradualmente y años después la gobernó un grupo constitucionalista, que se oponía a la lucha armada, a cambio de contar con el derecho de organizar a los obreros en todo el país. Este grupo conformó los Batallones Rojos que combatieron contra los ejércitos de Francisco Villa y Emiliano Zapata al término de la Revolución Mexicana.

En la Casa del Obrero Mundial las mujeres participaron ampliamente, conformando la Brigada Sanitaria Ácrata, constituida por 53 enfermeras que atendían a los heridos de los Batallones Rojos. Estas mujeres constituyeron el Sindicato de Costureras de la ciudad de Orizaba, Veracruz, que obtuvo incremento salarial de cien por ciento y jornada laboral de ocho horas, luego de una huelga. Las trabajadoras formaron una comisión, reconocida por la empresa, que buscaba unificar las tarifas de todas las fábricas y talleres de la región (Georgina Limones, 1989: 230-231).

En 1918 la Casa impulsó una serie de huelgas en el país, a la que se sumaron los electricistas y tranviarios en el Distrito Federal y los mineros en el Estado de México. El presidente Venustiano Carranza ordenó el encarcelamiento de los integrantes del comité de huelga acusándolos de “traidores a la patria”. Las mujeres no fueron detenidas, porque las autoridades consideraban que “habían sido sugestionadas por agitadores”, ante lo cual, Esther Torres protestó y exigió el mismo trato que a sus compañeros, por lo que también fue encarcelada (CEHSMO, 1975).

Esther Torres fue hija de un minero y junto a su hermana montaba obras de teatro contra los patrones y el gobierno. Las hermanas volanteaban, organizaban rifas y bailes, para conseguir fondos y apoyar a la lucha contra las empresas mineras. Esther Torres se trasladó a vivir a la ciudad de México y fue integrante –junto con otra mujer, Ángel Inclán- del primer Comité de Huelga de la Casa del Obrero Mundial, que sumó al paro a 82 mil trabajadores y trabajadoras en todo el país en 1916 (Carlos A. Quiñones, 2004: 45).

Como producto del fragor revolucionario, en enero de 1915 se realizó en Mérida, Yucatán, el Primer Congreso Feminista de México, auspiciado por el general Salvador Alvarado, al que acudieron 627 delegadas -básicamente

maestras- quienes se manifestaron en favor de la educación femenina y por el derecho al voto³⁶.

Se otorgaron permisos oficiales con pago de sueldo y de transporte a las maestras de la entidad, para que pudieran participar en el Congreso, que estuvo a cargo de Consuelo Zavala. Los trabajos se dividieron entre la opinión de mujeres liberales y conservadoras; no obstante, el manifiesto final se pronunció en favor del otorgamiento del derecho al voto a las mujeres y la reformulación del Código Civil, para liberar a las mujeres del yugo del padre o marido.

Alvarado buscaba impulsar el progreso en Yucatán a través de la inclusión plena de las mujeres en la vida política y social, señalando que mientras no se les impulsara, sería imposible “hacer patria”. El gobernador, de tendencias socialistas y quien fue integrante del PLM, instituyó decretos para hacer obligatorio el pago por los servicios domésticos de mujeres indígenas, derechos a las trabajadoras y una Ley Femenina, que apoyaba la emancipación de las mujeres del hogar paterno hasta los 21 años y no a los 30, como estaba determinado antes.

A partir del congreso se organizaron ligas femeninas en diferentes Estados del país, en las que exigían demandas como: contar con parcelas e instrumentos de labranza, equidad salarial, acceso a la educación y derecho al voto, entre otras demandas. Abordaron también temas vetados por la iglesia como el aborto, el control de la natalidad, el amor libre, el divorcio, la prostitución y los derechos para hijos nacidos fuera de matrimonio (Luis Vitali, s/fb: 2).

Un año después, en noviembre de 1916, se efectuó el Segundo Congreso Feminista, al que acudieron 234 mujeres y que no tuvo tanta proyección como el primero. Los resolutivos fueron exigir el otorgamiento del derecho al voto femenino y se pronunciaron por las candidaturas presidenciales de Venustiano Carranza para presidente y de Salvador Alvarado como gobernador (Aurora Cortina, s/f: 10-24).

³⁶ El sector magisterial ha sido muy activo para exigir mejoras en la condición femenina en México. En este sentido, Julia Tuñón (1987: 152) sostiene que las maestras organizaron tres congresos nacionales de obreras y campesinas (1931, 1933 y 1934) y promovieron la conformación del Hospital del Niño y la Casa del Campesino.

Luego de concluir la Revolución Mexicana se promulgó la Constitución Política de 1917, que retomó varias demandas obreras y campesinas, entre ellas, la legalización de la jornada laboral de ocho horas diarias, la obligatoriedad de la edad mínima para trabajar a los 16 años, la formalización del pago de salarios y prestaciones en el trabajo (vacaciones y descansos obligatorios), la legalización de los sindicatos y la instauración del artículo 123 constitucional (que establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil), la seguridad social y pago igual por trabajo igual.

Ese mismo año se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), encabezada por Luis N. Morones, quien estableció un pacto con el Estado surgido de la revolución para mantener la estabilidad en el convulso México post revolucionario.

Ese mismo año, Juana Belén Gutiérrez de Mendoza organizó una Colonia Agrícola Experimental Comunitaria en el Estado de Morelos, proyecto que no evolucionó por falta de apoyo de las organizaciones obreras y campesinas, al considerársele como idealista (Regeneración Radio, s/f: 4). No obstante, este fue un esfuerzo pionero para posicionar sistemas de producción comunitarios, siendo precisamente en el Estado de Morelos donde se pretendió instrumentarlo, ante la fuerte tradición revolucionaria de las tropas zapatistas.

Los primeros círculos obreros en Orizaba, Veracruz, pioneros de la CROM, contaron con la activa presencia de pizcadoras de tabaco y obreras textiles, quienes participaron activamente en su creación, según Sara Lovera (s/f: 37)³⁷.

En 1921 fue creada la Confederación General de Trabajadores (CGT), de tendencia anarcosindicalista y comunista, pese a la oposición férrea de la CROM, que luchó contra la creación de sectores obreros independientes.

Durante esa década se realizaron en México tres congresos nacionales de obreras y campesinas que buscaban integrar una central única, esfuerzos que no trascendieron por falta de recursos económicos y ante la falta de tiempo

³⁷ Esta confederación surgió en 1918, integrada por diversas secciones mineras; la Cámara del Trabajo de Orizaba, Veracruz; el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); los Gremios Unidos de la Fundición del Hierro y el Acero de Monterrey; la Federación de Sindicatos de Puebla; grupos anarcosindicalistas de la *Industrial Workers of the World* (IWW); entre otras agrupaciones. La confederación sostenía que existía una lucha entre dos clases: la obrera y la burguesa, y que para hacerle frente había que constituir un sindicato internacional. El grupo sufrió escisiones, producto de la crítica de los sectores más radicales quienes acusaron a los dirigentes de aliarse con el Estado (José Rivera, 1983: 18 y 19).

de las trabajadoras, que aparte del trabajo remunerado, laboraban en las tareas domésticas (Luis Vitali, s/fb: 2),.

En 1928 el Estado mexicano intentó afianzar a las instituciones político-sociales y creó el Partido Nacional Revolucionario (PNR) –que posteriormente se transformó en Partido de la Revolución Mexicana (PRM) y luego en Partido Revolucionario Institucional (PRI)- dejando fuera a la CROM, que ya no le era funcional.

En octubre de 1931 se efectuó el Primer Congreso Nacional de Mujeres Obreras y Campesinas al que asistieron delegadas de casi todos los Estados de la República, discutiendo temas como la instauración del cooperativismo entre las obreras y campesinas; el desarrollo de una campaña nacionalista; la creación de un Banco Familiar Campesino; así como la situación civil y política de las mujeres (Leticia Barragán y Amanda Rosales, en CEHSMO, 1975).

En 1933 se realizó el Segundo Congreso en la ciudad de México, donde las participantes se manifestaron en favor del establecimiento de un salario mínimo para las empleadas y obreras en el país; la creación de departamentos especiales para mujeres en las Secretarías de Economía y Agricultura y en el Departamento del Trabajo; la fundación de un Banco promotor de Cooperativas Femeninas y de un proyecto educativo con ideales revolucionarios.

Los trabajos se desarrollaron de forma agitada, pues las comunistas lanzaron consignas contra diversos funcionarios públicos y se enfrentaron a mujeres que apoyaban al gobierno, lo que devino en la clausura anticipada del evento. No obstante la falta de acuerdos, en 1934 se realizó un tercer congreso al que asistieron 600 delegadas de todo el país, conformando el Bloque de Mujeres Revolucionarias (Leticia Barragán y Amanda Rosales, CEHSMO, 1975).

Lo rescatable de los tres congresos fue que las mujeres planteaban demandas con perspectiva de género como la creación de instancias para promover la participación femenina, proyectos educativos y medidas para el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos femeninos.

En 1934 ocupó la Presidencia de la República el General Lázaro Cárdenas, quien sentó las bases de un Estado moderno, a través de un proceso de industrialización “volcado hacia adentro”. Una estrategia central de

Cárdenas consistió en fundar y sumar a su gobierno, a grandes organizaciones políticas de masas.

Fue así como promovió la conformación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936, que hasta la fecha, es la central sindical más fuerte en el país³⁸. Con el surgimiento de esta central, ligada estrechamente al gobierno, se inició en México el corporativismo del movimiento obrero, donde le garantizaba al gobierno el control de la clase trabajadora a cambio de escaños en el parlamento y prebendas políticas. La política “de masas” instituida por Cárdenas buscaba integrar al movimiento obrero como un pilar fundamental de su proyecto, para promover el desarrollo nacional a través de la sustitución de importaciones.

Ese mismo año, se conformó la Asamblea Constituyente de la República Femenina, que exigía parcelas exclusivas para mujeres en el campo y organizaciones autónomas en las urbes. El grupo mantenía una posición muy avanzada para la época, pronunciándose por demandas feministas. En uno de sus manifiestos destacaba:

...es ingenuo en unos casos y canalla en otros, hacer circular el concepto de que la liberación del trabajador o que la liberación de la mujer pueda realizarse hasta que después del triunfo de las clases trabajadoras sobre la capitalista, ya que los antagonismos entre la vida de la mujer y del hombre en relación con la vida biológicamente diferente, no se terminan con el triunfo de dicha clase, y es también falso asentar que la clase trabajadora misma llegue a triunfar permaneciendo sin resolver el problema de la mujer en su aspecto específico (Concha Michel, citada por Luis Vitale, s/fb: 3).

Otras de las demandas de este grupo fueron guarderías, cooperativas de consumo y créditos para las campesinas, en comunidades rurales de Michoacán y Zacatecas (Luis Vitale, s/fb: 3).

Cárdenas disolvió al PNR, creado por su antecesor, Plutarco Elías Calles, y creó el Partido de la Revolución Mexicana, en 1938, que años después (1946) se convertiría en el actual PRI. En las filas del PRM se

³⁸ Sara Lovera (s/f: 37) sostiene que en la conformación de esta central, tuvieron una importante participación las trabajadoras del comercio y de la industria alimenticia.

incorporaron de forma estatutaria, tres poderosos sectores: el obrero (CTM), campesino (Confederación Nacional Campesina, CNC) y popular (Confederación Nacional de Organizaciones Populares, CNOP).

Para impulsar la industrialización interna, Cárdenas privilegió el desarrollo nacional, privatizando empresas estratégicas del país que estaban en manos de compañías extranjeras, como los ferrocarriles, la luz y el petróleo. En este último caso, existían 17 compañías petroleras, todas en poder de grupos extranjeros, a las que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) exigió el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sin obtener una respuesta favorable a esta petición. Ante el desacato, el gobierno mexicano expropió, el 18 de marzo de 1938, todos los bienes de las petroleras establecidas en el país, pagándoles indemnizaciones y decretando la nacionalización del Petróleo.

Es importante destacar que el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas fue polémico en sus relaciones con el movimiento obrero, ya que a la par que consolidó los derechos laborales a nivel legislativo, estableció relaciones corporativas con las grandes centrales obreras, para garantizar la paz social. Esto significó, en los hechos, que las centrales independientes eran muy controladas y con nulas posibilidades de obtener registro.

Graciela Bensusán y Marisa Von Bülow (2007: 193) sostienen que si los sindicatos hubieran mantenido su independencia, tendrían una fuerza considerable frente al capital; sin embargo, sus líderes pactaron la subordinación ante el Estado que controló la libertad de asociación, por medio de los tribunales laborales.

Las mujeres mexicanas se sumaron activamente al proceso nacionalizador de Cárdenas, recaudando fondos y aportando sus bienes para la indemnización a las empresas petrolera y eléctrica. En respuesta, y buscando una incorporación femenina más plena en el proceso de nacionalización industrial, el Presidente Cárdenas convocó a la población femenina a sumarse al progreso y al impulso de actividades de promoción del deporte, reducción del alcoholismo, participación en la beneficencia y fomento a la educación básica. Es decir, la inserción femenina estuvo subordinada a actividades sociales. También promovió la creación de la Confederación

Revolucionaria Michoacana del Trabajo, a la cual se integraron campesinas de ese Estado (Ana Alicia Solís, 2002: 75).

Las integrantes del PNR solicitaron, en la asamblea constitutiva del PRM (1938), representación proporcional efectiva y una Secretaría de la Mujer, obteniendo sólo una comisión femenil. Al interior del PRM se fundó el Partido Feminista Revolucionario, no obstante, esas estructuras carecieron de peso político por lo que no pudieron impulsar acciones de igualdad al interior del naciente partido, según Ana Alicia Solís (2002: 76 y 77).

A nivel sindical, las trabajadoras promovieron estructuras como la Federación Obrera de Organizaciones Femeniles de la República Mexicana (FOOF) -al interior de la CTM- y las Ligas Femeniles Mexicanas, incorporadas a la CNC.

A mediados de los años treinta se creó el Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM)³⁹, en el que participaron aproximadamente 50,000 integrantes del sector obrero, ilustrado, católico y comunista. Aunque la demanda del voto fue uno de sus temas centrales, también solicitaron mejoras en las condiciones de trabajo.

En opinión de Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (2001: 92) el frente impulsó la organización en sindicatos de la industria textil y coadyuvó a la creación de la Alianza Nacional Feminista, que pugnaba por la inclusión de mujeres en puestos públicos.

Pese al activismo femenino durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, durante su mandato las mexicanas no obtuvieron el derecho al voto. Él sólo inició las gestiones legislativas, pero dejó que este derecho fuera resuelto por la siguiente administración, porque pensaba que los votos de las mujeres apoyarían a grupos conservadores, aconsejadas por los sacerdotes.

El FUPDM se disolvió al terminar la Segunda Guerra Mundial y algunas de sus integrantes se sumaron a las filas del PNR, mientras que las izquierdistas continuaron militando en el PCM y se escindieron del frente.

A fines de los años cincuenta del siglo pasado, “el idilio” entre los sindicatos y el gobierno se resquebrajó ante las movilizaciones de sindicatos de

³⁹ Esta instancia cambió su nombre durante la Segunda Guerra Mundial a Comité Coordinador de la Mujer para la Defensa de la Patria y al concluir el conflicto se transformó en Bloque Nacional de Mujeres, ya ligado por completo al partido gobernante en el país, el PNR.

ferrocarrileros, médicos y maestros (1956-1958) que exigían autonomía sindical. El gobierno recurrió a la represión en algunos casos, y en otros, a la cooptación de los dirigentes sindicales, lo que permitió “refuncionalizar el corporativismo sindical” (Ana Alicia Solís, 2002: 105).

Durante los años sesenta los y las estudiantes se movilizaron y cerraron las más importantes universidades del país en demanda de apertura política y social. El ejército asesinó a cientos de jóvenes en la plaza de las Tres Culturas de Tlatelolco, conflicto considerado como un parte aguas político, ya que a partir de la movilización estudiantil, se instituyó una reforma política que devino en apertura partidista y libertad de prensa.

Los años setenta fueron de gran activismo social en el país, surgiendo grupos guerrilleros, políticos, sociales y sindicales. Varias feministas se incorporaron a trabajar en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), sumándose a la creación del Sindicato de Persona Académico de la UNAM (SPAUNAM) (antecedente del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) y promovieron la instauración de cláusulas de equidad de género en el contrato colectivo de trabajo, tal y como se describirá en el próximo capítulo. También, se creó la Secretaría para la Acción de la Mujer, se brindó servicio de guardería para madres de familia, y se instituyeron procedimientos de atención y sanciones contra el hostigamiento sexual (Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, 2001: 93).

En esa década, algunas feministas académicas se incorporaron al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), creando áreas de estudios sobre la mujer. No obstante, hasta la fecha, el sindicato carece de una secretaría o instancia específica para las mujeres.

Una de las organizaciones sindicales más importantes en los setenta fue la Tendencia Democrática (TD), encabezada por Rafael Galván (dirigente del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, SUTERM), que se pronunciaba por un proyecto nacionalista que brindara beneficios económicos y sociales para las clases populares. Al movimiento se sumó el sindicato petrolero, la Alianza Nacional de Cañeros, el Sindicato del

Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México⁴⁰ (SPAUNAM), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), el Sindicato de Trailmobile, el de Nemoglas, los maestros democráticos y algunas organizaciones artísticas y culturales, entre otros gremios.

En 1976 la TD promovió la formación del Frente Nacional de Acción Popular (FNAP), estableciendo comités locales en todo el país. Ese mismo año el SUTERM estalló la huelga para exigir que se promoviera la Ley del Servicio Público de la Energía, lo que motivó la requisita, es decir, la intervención de la compañía por el ejército mexicano (FTE, 2007: 3).

El movimiento logró establecer vínculos con sus pares de Estados Unidos, la *United Electrical and Radio Machine Workers of America* (UE), y fue reprimido por la Comisión Federal de Electricidad (CFE) para quebrar al grupo democrático en el SUTERM.

El movimiento feminista mexicana conformó en 1976 el Frente Nacional por la Liberación y Derechos de la Mujer (FNALIDM), que buscaba aglutinar a las organizaciones de mujeres en todo el país. Sus principales demandas eran: a) maternidad libre y voluntaria, b) acceso a guarderías, c) erradicación del hostigamiento y violencia sexual, d) atención a las violaciones de la Ley Federal del Trabajo. (LFT).

En 1978 se realizaron acciones nacionales de solidaridad para apoyar al personal de los sindicatos de la TD que fue despedido por su activismo sindical en estados como Coahuila, San Luis Potosí y Guanajuato. Ese mismo año, se realizó un plantón frente a la residencia oficial de Los Pinos⁴¹, en protesta por la represión e intromisión gubernamental en la organización sindical, al final, los manifestantes fueron desalojados (Raúl Trejo, 1978: 27 y 31).

Algunos sindicatos como el SUTIN, el STUNAM y el SITUAM se declararon en huelga en demanda de incremento salarial y contra el programa privatizador del presidente Miguel de la Madrid. La CTM, que había llamado a un paro nacional conjunto se desistió, dejando solos a los sindicatos que sí

⁴⁰ Posteriormente este sindicato se conformó en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

⁴¹ Es la residencia oficial que habitan los presidentes de México.

cumplieron su palabra, quienes tuvieron que levantar sus huelgas sin obtener ninguna respuesta a sus demandas, lo que les dejó en una posición de debilidad.

El presidente Miguel de la Madrid tomó medidas fuertes contra el movimiento insurgente –que durante el desfile del primero de mayo fue acusado de lanzar una bomba molotov contra la puerta del Palacio Nacional- y decretó el cierre del Instituto Nacional de Energía, lo que repercutió en el debilitamiento del SUTIN, uno de los principales bastiones de la TD.

Aunque no figuraron como dirigentes del movimiento, las trabajadoras tuvieron una presencia activa en las movilizaciones, como las operadoras de Teléfonos de México (Telmex), las médicas y enfermeras del sector salud (Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS; Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); y la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA); así como las maestras de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) , con presencia en Baja California, Distrito Federal, Estado de México, Michoacán, Puebla, Oaxaca, Querétaro y Tlaxcala (Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, 2001: 94).

En la ciudad de México, el terremoto de 1985 no sólo removió las estructuras de los edificios, sino las del corporativismo sindical. La corrupción de los líderes de sindicatos corporativos como la CTM fue evidente, pues permitieron que se instalaran fábricas de costura en edificios habilitados para viviendas, con la instalación de máquinas, equipos y materiales que pesaban toneladas, lo que provocó el derrumbe de muchas fábricas.

En esa época salió a la luz pública la falta de protección hacia las costureras, quienes carecían de los derechos laborales mínimos, trabajaban en condiciones de semi esclavitud y estaban controladas por sindicatos de protección laboral, violentándose la Ley Federal del Trabajo.

Las sobrevivientes de los talleres de costura establecieron campamentos afuera de las fábricas derrumbadas, a los que llegaron activistas del movimiento feminista, quienes les brindaron apoyo y asesoría. El escándalo que provocó la situación de las costureras permitió que las autoridades laborales concedieran el primer registro a un sindicato independiente, conformándose en noviembre de 1985 el Sindicato Nacional de Costureras 19 de Septiembre.

Esta agrupación estableció vínculos con otras agrupaciones y sindicatos de costura en Estados Unidos, Canadá y Europa. Tuvieron una vida sindical corta pero intensa en el campamento ubicado en San Antonio Abad, promoviendo talleres, conferencias, publicaciones, videos y películas, con otras agrupaciones en esos países y Europa. El sindicato se extinguió ante las disputas entre los diversos grupos feministas que se integraron al sindicato, lo cual constituyó "...un retroceso importante para el feminismo sindical/feminista que ahí participó, en sus diversas expresiones" (Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, 2001:102).

En la misma década los trabajadores de Refrescos Pascual se constituyeron en cooperativa, luego de una huelga de más de un año en la que fueron asesinados dos de sus integrantes por la patronal. Este movimiento fue emblemático para el movimiento obrero independiente, ya que demostró que con persistencia y apoyo, se podían generar espacios auto gestivos. Las mujeres estuvieron presentes desde el Comité de Lucha de Esposas y Madres de Refrescos Pascual, acompañando a los huelguistas durante la huelga, participando en las guardias, volanteando y manifestándose ante los medios de comunicación. Al constituirse al cooperativa algunas de ellas fueron integradas como trabajadoras en la cooperativa, sin embargo, dejaron de manifestarse como grupo.

A fines de los años ochenta y principios de los noventa en la región latinoamericana se instituyó un fenómeno de reestructuración productiva, que:

...significó un abandono de los sectores que producían para el mercado interno y una avanzada en los sectores que buscaban colocar sus productos en los mercados internacionales, por lo que la estructura exportadora de México se basó en productos del sector automotriz, de la maquiladora y en el petróleo (Irma Balderas, 2006: 74).

Las condiciones laborales y económicas de la población mexicana se deterioraron, según reportes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), los cuales indicaban que la población ocupada en 1997 estaba conformada por 37'043,117 personas, 66 por ciento de las cuales no percibía

prestaciones, 15 por ciento laboraba sin recibir sueldo, y 36 por ciento ganaba menos de un salario mínimo; siendo el sector femenino el más afectado.

En esa década, México, Estados Unidos y Canadá suscribieron el Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), acuerdo comercial que buscaba fortalecer la economía estadounidense. En respuesta, amplios sectores sociales se movilaron en los tres países, realizando foros, promoviendo encuentros y giras, intercambiando experiencias y buscando tejer estrategias comunes. En este esfuerzo destacaron grupos como Mujer a Mujer, Mujeres Trabajadoras Unidas - Mujeres en Acción Sindical (MUTUAC-MAS), y el FAT⁴², algunos de los fundadores de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC), en 1997.

Los años ochenta fueron de movilización intensa para el movimiento sindical y de participación amplia femenina, con el Primer y Segundo Encuentros Nacionales de Trabajadoras Asalariadas, cuyo objetivo fue profundizar en las condiciones sociales y laborales; la incorporación de la perspectiva de género en la esfera sindical; y planteándose, por vez primera, la inclusión de cuotas; así como el impulso al liderazgo femenino; esfuerzos encabezados por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS)⁴³.

Las mujeres participaron en huelgas en el sector maquilador de la frontera norte y en la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), afiliada a la UNT⁴⁴ (Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, 2001: 94 y 96).

Los sindicatos promovieron actividades para remover las estructuras corporativas como el Foro: el Sindicalismo Frente a la Crisis y ante la Nación (1995); la Coordinadora Inter sindical 1º de mayo⁴⁵, la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), el Frente Sindical Mexicano (FSM) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

⁴² El FAT conformó la Coordinadora Nacional de Mujeres, que aglutinaba a más de tres mil integrantes del ámbito sindical, agrícola, movimiento urbano popular y de cooperativas (Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, 2001: 96).

⁴³ La RMS fue conformada en 1997 por 26 mujeres de 10 diferentes sindicatos (CAW, 1998: 6).

⁴⁴ La UNT se planteó desde su creación, la inclusión de una cuota por género del 30 por ciento en los cargos de representación. Sin embargo, como las estructuras de Presidencia y Vicepresidencia deben ser ocupadas por quienes presiden las Secretarías Generales de los organismos afiliados, la cuota no se cumple, pues muy pocas mujeres ocupan esas carteras.

⁴⁵ La Coordinadora Inter sindical se conformó en 1995 por la UNT, las secciones IX y X del SNTE, el SITUAM, el Sindicato del Instituto Mexicano del Petróleo, partidos y organizaciones políticas.

La UNT se creó 1997 para promover la democracia y ofrecer un nuevo modelo de sindicalismo. Aunque en sus estatutos este organismo se ha manifestado contra el corporativismo sindical y pugna por un nuevo modelo de activismo sindical, tanto en las agrupaciones integrantes como en la estructura de la Unión, se reproducen vicios del sindicalismo tradicional.

...aunque la UNT tiene un discurso sindical actualizado y presenta buenas condiciones para desarrollarse, no será la chispa que incendie la pradera de las relaciones laborales, empezando porque la misma clase obrera no ha mostrado intenciones incendiarias masivas hasta ahora. Así, en este contexto de reacomodos políticos, productivos y sociales la UNT trata de moverse creando discursos alternativos. Sin embargo, estas capacidades están muy marcadas por el caudillismo de los líderes de los principales sindicatos de la UNT, así como por el protagonismo intelectual de sus asesores. Las bases sindicales poco han tenido que decir al respecto, salvo refrendar en asambleas lo que estas nuevas élites han decidido de antemano (Enrique de la Garza, s/f: 17).

Pese a estas deficiencias, la UNT sigue constituyendo un referente para el sindicalismo mexicano, sobre todo por las acciones afirmativas desarrolladas por sus integrantes desde la Vicepresidencia de Equidad de Género, tal y como se abordará en el siguiente apartado.

En la actualidad, en México existen 53.7 millones de mujeres, que constituyen al 50.7 por ciento de la población. Entre las mayores de 12 años, el 41.33 por ciento está incorporada en actividades económicas (contra el 17.6 por ciento en 1970)⁴⁶, lo que significa que, en poco más de 35 años, la población femenina duplicó su participación en el mercado laboral.

De este grupo poblacional, el 50.9 por ciento se desempeña en el sector servicios; el 26.6 por ciento en el comercio; la manufactura con 16.8 por ciento; el sector agropecuario, 3.8; la construcción y no especificado 0.6, y otros 0.34 (INEGI, 2007).

Esto significa que no obstante su inserción al empleo formal, las mujeres continúan desempeñándose en ocupaciones ligadas a las actividades

⁴⁶ INMUJERES, 2003a; CONAPO, 2007; INEGI, 2007.

domésticas, con menor reconocimiento y valor social. En el entorno familiar, las mujeres continúan siendo las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado, realizando el 80.9 por ciento de esta actividad, lo cual representa el 22.6 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) (CIMAC, 2011).

Estas jornadas amplias para las mujeres, sumadas al trabajo remunerado, constituyen el principal obstáculo para que estudien, dediquen tiempo a su salud o a su esparcimiento, limitando sus posibilidades de ascenso en el empleo.

La situación se agrava con las jefas de familia, pues su falta de preparación les impide acceder a mejores puestos de trabajo y a salarios remunerativos, lo que repercute en el empobrecimiento de sus familias. El INEGI indica que en el año 2005 el 23.1 por ciento de hogares mexicanos estaban encabezados por una mujer (INEGI, 2007: 2).

2.4.4. Similitudes y diferencias entre las trabajadoras de los tres países

En el recorrido histórico de los tres países existen más coincidencias que diferencias. Por ejemplo, las mujeres comenzaron a participar en el movimiento obrero desde las primeras organizaciones, no obstante, siempre fueron relegadas de los puestos de dirección y de las decisiones, por considerar que ocupaban un lugar que no les correspondía, por su naturaleza.

. En los tres países, los sindicatos que se pronunciaron en favor de la igualdad en el trabajo remunerado fueron los anarquistas y socialistas. El resto de las agrupaciones sindicales -independientemente de su tendencia política- consideraban al trabajo femenino como un fenómeno que afectaba sus derechos, pues reducían los salarios, además de que consideraban como transgresoras a las trabajadoras asalariadas, por “abandonar sus responsabilidades familiares”.

A la fecha, las mujeres continúan ocupando un rol secundario en la esfera laboral, pues están ubicadas en actividades relacionadas con las tareas domésticas; fenómeno que permite naturalizar la división sexual del trabajo, a partir de la concepción de que por su función reproductiva, las mujeres cuentan con habilidades naturales para el trabajo manual y las tareas de cuidado; los cuales tienen un valor social bajo que se refleja en su precariedad.

Otro elemento común en los tres países fue la participación permanente de las trabajadoras, a pesar de sus múltiples responsabilidades, conformando agrupaciones propias, participando en movilizaciones, parando la producción y convocando a eventos de discusión, reflexión y análisis, a lo largo de la historia.

Actualmente, en la esfera laboral persisten múltiples formas de desigualdad, reproducida y mantenida tanto por las empresas como por los sindicatos. Existen brechas de inequidad de género, que se reflejan en hostigamiento sexual, segregación, discriminación, falta de oportunidades para capacitarse y acceder a mejores empleos, así como bajo porcentaje femenino en cargos públicos de decisión. Los empleos informales -donde se carece de sindicatos, estabilidad y prestaciones sociales, son ocupados en su mayoría por mujeres.

Estas condiciones han llevado a las trabajadoras a conformarse como protagonistas en la visibilización de sus demandas y en la instauración de acciones afirmativas en sus sindicatos, como los sistemas de cuota de género en los cargos de dirección, la creación de instancias de la mujer o de equidad, la difusión de materiales de sensibilización a favor de la igualdad, así como el lanzamiento de campañas e instancias para atender y prevenir el hostigamiento sexual, entre otras medidas.

Por su parte, organismos internacionales como ONU, la Organización de Estados Americanos (OEA), la OIT, los gobiernos, las empresas y algunos sindicatos, han instaurado programas, normatividades y convenios para promover la igualdad plena de las mujeres.

Para contar con una visión integral sobre los principales avances legales en materia de igualdad de oportunidades en los tres países, realicé una lista de los principales ejes normativos; posteriormente revisé las leyes laborales de cada país, a partir de lo cual elaboré la tabla que se presenta a continuación, en la cual se presenta una síntesis del contenido de cada normatividad, en cada país. Las fuentes están citadas al final de la tabla 1.

Tabla 1. Acciones legales para favorecer la igualdad en el trabajo en Argentina, Brasil y México

Rubro	Argentina	Brasil	México
<i>Igualdad y no discriminación</i>	<p>Está prohibida cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, opiniones políticas, preferencias gremiales o edad.</p> <p>Se garantiza la igualdad en la admisión a los empleos sin otra condición que la idoneidad.</p> <p>(Constitución Política Argentina, art. 14 BIS y 16; Ley del Contrato de Trabajo, LCT, Art. 172)</p>	<p>Está prohibida la discriminación por sexo en el lugar de trabajo, las diferencias en el ejercicio de funciones, y en criterios de admisión por motivos de sexo.</p> <p>La mujer tiene igual capacidad que el hombre.</p> <p>(Constitución Política de Brasil, art. 7º; Código Laboral del Trabajo, CLT)</p>	<p>Prohíbe la discriminación.</p> <p>Establece la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.</p> <p>Señala que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Garantiza que las mujeres gocen los mismos derechos y tengan las mismas obligaciones que los hombres</p> <p>(Constitución Política Mexicana, arts. 1º, 3, 4º, 5º, 123 y 165)</p>
<i>Igualdad en las remuneraciones salariales</i>	<p>No se podrán establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor</p> <p>(Art. 1º de la Ley 20.392)</p>	<p>Prohíbe diferencias de salarios por motivo de sexo</p> <p>(CLT)</p>	<p>Prohíbe el pago de un salario menor entre trabajadores de la misma empresa sin consideración de edad, sexo o nacionalidad</p> <p>(Art. 123 Constitucional, fracción VII).</p>
<i>Protección por maternidad</i>	<p>Derecho a la seguridad social que comprende la protección integral de la familia.</p> <p>(Constitución Nacional, art. 14 bis)</p> <p>Prohibición del trabajo femenino durante los 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores.</p> <p>Licencia de maternidad de 12 semanas.</p> <p>Garantiza durante la gestación a toda mujer, el derecho a la</p>	<p>No es justo motivo despedir a una trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada.</p> <p>Licencia de maternidad de 120 días, con derecho a salario integral.</p> <p>En casos excepcionales y con certificado médico, la trabajadora embarazada está facultada para cambiar de función, si la que ejerce puede causar perjuicios a su salud o al hijo que está por nacer.</p>	<p>Durante el embarazo las mujeres no realizarán trabajos peligrosos para la gestación.</p> <p>Las mujeres gozarán de un descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto (12 semanas).</p> <p>Los establecimientos que ocupen más de 50 mujeres deben acondicionar un lugar donde las madres puedan alimentar a sus hijos</p> <p>(Artículo 123 Constitucional; Título V de la Ley Federal del Trabajo, LFT).</p>

	estabilidad del empleo. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando es dispuesto dentro del plazo de 7 1/2 anteriores o posteriores a la fecha del parto. (LCT, arts. del 177 al 179)	En caso de aborto no criminal, la trabajadora tiene derecho a un reposo remunerado de dos semanas. La trabajadora tiene derecho a dos descansos de media hora cada uno en la jornada de trabajo para amamantar a su hijo hasta que éste cumpla seis meses. (Ley núm. 10710, sobre los Planes de Beneficios de la Previsión Social. Arts. 391 a 401)	
Lactancia	Dos descansos de media hora, por un periodo no superior a un año contado desde la fecha de nacimiento (LCT, art. 179)	Dos descansos de media hora hasta los seis meses del bebé, periodo que puede ser ampliado (CLT, art. 396)	El disfrute de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos, durante el periodo de lactancia (Título V, LFT).
Licencia de paternidad	Dos días corridos, por nacimiento de hijo (LCT, art. 158)	Cinco días, pagados por el empleador (CLT, art. 7, XIX; CN Disposición Transitoria art. 10, II, b)	En el Distrito Federal, la Ley de Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres instituida en 2011, instituye el permiso de paternidad por 10 días ⁴⁷ .
Servicio de guardería	Las empresas con más de 50 empleadas mayores de 18 años deben disponer de salas maternas. (Ley 11.317)	Los establecimientos que ocupen 30 o más mujeres mayores de 16 años, deben tener un lugar apropiado donde puedan dejar bajo cuidado a sus hijos en período de lactancia. (Art. 389, párrafo I, CLT)	Servicio de guarderías, a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (Artículo 130 constitucional, título 5º) ⁴⁸
Protección del trabajo doméstico	Las empleadas en el servicio doméstico sin retiro gozan de los derechos: a) reposo nocturno de	Salario mínimo; irreductibilidad del salario; 13avo mes de salario por año; reposo semanal remunerado, de	No se establece una jornada de trabajo para este sector. Los alimentos y habitación que se les proporcionen equivalen al 50% del

⁴⁷ Previamente, algunas instancias de carácter nacional y local como la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el Instituto Electoral del DF y el Instituto Nacional de las Mujeres, otorgaban licencia de paternidad por 10 días.

⁴⁸ Ante la gran demanda, se instauró la modalidad de guarderías subrogadas que, en general, carecen de las mínimas condiciones de seguridad e higiene.

	nueve horas consecutivas; b) descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas; c) descanso semanal de 24 horas corridas o de dos medios días por semana; d) feriado anual remunerado; e) licencia pagada por enfermedad de hasta 30 días en el año; f) habitación amueblada e higiénica; g) alimentación sana y suficiente; g) una hora semanal para asistir a los servicios de su culto religioso (Art. 4º del Decreto Ley Nº 326)	preferencia los domingos; vacaciones anuales con al menos un tercio o más del salario normal; licencia de maternidad de 120 días, conservando el empleo y el salario; desahucio no menor a 30 días; previsión social. (Constitución Política de Brasil)	salario que se paga en efectivo. Quien emplea puede dar por terminado el contrato en cualquier tiempo y sin necesidad de comprobar causal, pagando la indemnización correspondiente (LFT, Capítulo XIII sobre “Trabajadores domésticos)
Trabajos prohibidos	Está prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre (LCT, Art. 195).	Se prohíbe dar a la mujer un trabajo que demande el uso de fuerza muscular superior a 20 kilos para trabajo continuo o 25 kilos para trabajo ocasional (Art. 390 Constitucional).	Prohíbe labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; así como el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las 22:00 horas para la mujer y menores de 16 años (LFT, Artículo 181).
Hostigamiento sexual	Aborda el tema como acoso, en la administración pública (Decreto 2385; Ley 25.087 que modifica el Código Penal (Título III) de delitos contra la honestidad por delitos contra la integridad sexual) De los 24 distritos en el país, sólo tres cuentan con regulaciones en la materia: la ciudad de Buenos Aires, la provincia de Buenos Aires y la provincia de Santa Fe.	Impone multas a los jefes y empresarios que abusen de su jerarquía para obtener ventajas sexuales de sus subordinadas (Ley 1886 de Río de Janeiro; Ley 10.224; Código Penal). Notificación obligatoria de los casos de violencia contra la mujer que fueron atendidos tanto en servicios de salud públicos como privados (Ley 10.778). La Ley Nº 11.106 modifica e incorpora artículos al Código Penal en materia	Reforma al Código Penal (norma federal), incrementa la sanción para el delito de violación; define el concepto de “cópula” y tipifica la violación impropia. Código Penal del Distrito Federal, tipifica el hostigamiento sexual como conducta cometida por cualquier persona que posea una relación de autoridad sobre las víctimas. La LFT no incluye ningún apartado sobre esta problemática.

		de delitos sexuales, lenocinio y tráfico internacional de personas 2005.	
--	--	--	--

Fuentes: Elaboración propia a partir de: CEAMEX, 2008; Fernández, Horacio (s/f); FLACSO, 1995: 2; ISIS, 2007: 1 - 3; OIT, 2006a: 73-79; PeriódicoPágina 12, 2001: 1. Normatividades: Constitución Política Argentina; Ley del Contrato del Trabajo (Argentina); Constitución Política de Brasil; Código Laboral del Trabajo (Brasil); Constitución Política Mexicana y Ley Federal del Trabajo (México).

Los principales elementos a destacar en la tabla son:

- *Igualdad y no discriminación.* Las constituciones y los códigos laborales de los tres países coinciden en manifestarse contra la discriminación por motivos de sexo, raza, edad, creencia religiosa, doctrina política o condición social. No obstante, en el trabajo cotidiano persisten este tipo de prácticas, ante las cuales es difícil ejercer acciones legales, sobre todo al elegir a quienes ocuparán los puestos en contrataciones y promociones o en los casos de despido por embarazo.
- *Remuneración salarial.* En los tres países existen normatividades que prohíben el pago desigual por trabajos iguales; sin establecerse sanciones o procedimientos para sancionar este tipo de discriminación, lo que motiva que las mujeres perciban, en las tres naciones, menor salario por trabajo de igual valor⁴⁹.
- *Protecciones para maternidad.* Los tres países cuentan con legislaciones que buscan proteger a las madres gestantes, garantizando su permanencia en el empleo y otorgando licencia de maternidad pagada. Brasil lleva la delantera, pues brinda 17 semanas de licencia pre y post natal, contra Argentina y México que instituyen 12 semanas. Respecto a la lactancia, en las tres naciones se otorga una hora –dividida en dos periodos de media hora cada uno- para que las madres amamenten a sus bebés. Debido a que las empresas carecen de espacios para que las madres lactantes realicen esta función, se les otorga la hora ya sea a la entrada o salida de su jornada laboral. Respecto al servicio de cuidado infantil, en los tres países la demanda rebasa la capacidad, por lo que muchas madres tienen que recurrir a redes familiares o a empleadas, para que cuiden a su descendencia durante su jornada laboral.
- *Licencia de paternidad.* Instituida en Brasil y Argentina. En México se está avanzando en la capital del país, a través de una ley que instituye un permiso por paternidad de 10 días.
- *Empleo doméstico.*- En Argentina y Brasil existen mayores protecciones legales para las trabajadoras domésticas, a diferencia de México, donde

⁴⁹ En Argentina las diferencias salariales entre mujeres y hombres son del 65 por ciento, en Brasil del 67 por ciento y en México del 63 por ciento (CEPAL, 2008).

el tema ha sido relegado y sólo se trata de forma superficial en el Título Quinto de la LFT.

- *Hostigamiento sexual*. Argentina ha sancionado esta práctica en la administración pública y en tres provincias. En el resto del país, este tema se deriva al ámbito penal. Brasil también cuenta con avances legales para proteger a las trabajadoras; mientras que en México, las denuncias por hostigamiento sexual se atienden desde la esfera penal, pues la LFT no hace ninguna mención al respecto.

En síntesis, encontramos que México es el país con menos avances legislativos en materia de defensa de los derechos de las trabajadoras y de la promoción de medidas para favorecer trabajo y familia, tal y como se demuestra en la falta de normatividad respecto a las empleadas del servicio doméstico, o en normatividades laborales que desalienten y sancionen el hostigamiento sexual.

Posiblemente, esta problemática esté relacionada con la falta de reformas a la LFT que pudieran brindar medidas de apoyo a las mujeres trabajadoras. No obstante, los sindicatos independientes en México se han manifestado contra la reforma propuesta por el PRI y del PAN, que pretenden reducir derechos, terminar con la contratación colectiva e institucionalizar los trabajos precarios.

Existen en México algunos contratos colectivos de trabajo como el del STUNAM y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) que incorporan prestaciones para promover la igualdad, como procedimientos para atender el hostigamiento sexual en el caso del primero y licencias de paternidad en el segundo; no obstante, estos avances se difuminan ante la inmensidad de una nación donde siguen imperando prácticas sindicales corporativas y patriarcales.

En Brasil, los avances han sido impulsados por un gobierno pro obrero, iniciado por Lula da Silva y continuados por la actual mandataria, Dilma Rousseff, que privilegian la defensa de los derechos laborales; además de que las tres principales centrales obreras de esa nación (CUT, FS y CGT) han trabajado estrechamente con el gobierno para posicionar demandas laborales con perspectiva de género.

Argentina también presenta importantes avances hacia la protección de los derechos laborales de las trabajadoras, hecho que se puede explicar por las alianzas del ex Presidente, Néstor Kirchner, quien revirtió una ley laboral dictada por el ex mandatario Fernando de la Rúa, que era lesiva para los derechos laborales. Asimismo, las iniciativas a favor de las mujeres planteadas por el gobierno peronista –y sustentadas por Evita- fueron un antecedente importante para impulsar los derechos laborales de las mujeres en ese país.

En este recuento histórico, es importante abordar el tema de la globalización económica capitalista, instaurada en América Latina a principios del siglo XX, el cual ha sido lesivo para el conjunto de la clase obrera y sobre todo, para las mujeres trabajadoras, que han sufrido la precarización del empleo estable.

2.5. Globalización y relación Estado - sindicatos

El mundo del trabajo ha experimentado profundos cambios a consecuencia del proceso de globalización económica capitalista, por factores como el desarrollo científico-tecnológico, la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados y los avances informáticos y comunicativos. Se transitó de las dictaduras militares y movilizaciones políticas de los setenta a la crisis económica con endeudamiento de los ochenta y al posicionamiento de gobiernos neoliberales en los noventa, cuyas medidas económicas extrapolaron a la población, incrementándose el número de pobres⁵⁰ y concentrándose la riqueza en pocas manos.

Los sectores populares de la región se movilaron contra las afectaciones de las medidas neoliberales, tal y como sucedió en Chiapas con el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN); en Bolivia con la Guerra del Gas; y en Argentina con los piqueteras de Argentina⁵¹ que se manifestaron contra “el corralito”; los Sin Tierra de Brasil, que luchan por recuperar sus tierras ancestrales; los y las appistas de Oaxaca, en rebeldía contra el gobierno

⁵⁰ Estimaciones de la CEPAL (2003: 47) indicaban en 2002 que el 44 por ciento de la población en América Latina era pobre (220 millones), de la cual, 97 millones (19.4 por ciento) se encontraba en situación de indigencia.

⁵¹ Así se llamó a los y las manifestantes, sobre todo desocupados, quienes salían a las calles y colocaban barricadas en protesta por las precarias condiciones económicas.

estatal; los grupos globalifólicos que se manifiestan contra los foros económicos internacionales; entre otros. No obstante su carácter democrático y la amplia participación femenina, de acuerdo a Lilian Ferro (2005: 58), estos movimientos masivos, amplios y con gran cobertura mediática, continúan reproduciendo estereotipos y esquemas tradicionales, ya que los principales líderes son hombres.

Lo mismo sucede en un movimiento de nueva cuña en el mundo: el de los ocupas o indignados, que ha tenido manifestaciones de protesta contra la voracidad capitalista en países como Grecia, España, Egipto, Chile, Islandia, Portugal, Reino Unido, Túnez, Egipto, Irán y Estados Unidos. Las mujeres se han sumado a las protestas, no obstante, manifiestan su descontento porque en su interior se reproducen estereotipos de discriminación social contra las mujeres, que constituyen la mitad de participantes activas.

El hostigamiento sexual está presente en los campamentos, además de que la división de tareas reproduce prácticas sociales, pues se pretende ubicar a las mujeres en la cocina, las tareas de limpieza y el cuidado de infantes; mientras que los hombres se dedican al debate político, el montaje de carpas y la emisión de comunicados.

En este proceso de recambio económico internacional, los sindicatos tradicionales y corporativos se han mantenido a defensiva, siendo incapaces de articular estrategias de negociación de los derechos de sus representados. Han perdido fortaleza en su relación con el Estado por su baja en la membrecía, el descrédito social, así como la falta de imaginación y originalidad en promover nuevos mecanismos para su posicionamiento.

Se han instrumentado reformas a las normatividades laborales que han sido regresivas, buscando elevar la competitividad empresarial a costa del trabajo obrero. Argentina experimentó reformas laborales en los años noventa, para reducir el costo de la mano de obra, disminuir los pagos por despido y efectuar contratos a prueba para quien ingresara a trabajar; medidas que fueron revertidas por el ex Presidente Néstor Kirchner y ante la presión sindical, que conserva su poder de movilización (América Económica, 2003: 1)

En Brasil, durante el gobierno de Fernando Henrique Cardoso se introdujeron reformas a las leyes laborales para flexibilizar el trabajo y se modificaron contratos colectivos restando prestaciones. El Estado dejó de

fungir como regulador en las negociaciones salariales, dejándolas a la libre negociación; se instituyeron los bancos de horas, y se permitieron contrataciones por medias jornadas, con la consiguiente reducción en salarios y prestaciones (Ernst Christoph, Janine Berg y Peter Auer, 2007: 105-109).

Mientras que en México, la Ley Federal del Trabajo no ha sufrido reformas por la oposición sindical, no obstante, en los hechos se han vulnerado los derechos laborales mediante la pérdida de cláusulas en las negociaciones colectivas, el crecimiento de sindicatos de protección patronal y ante la proliferación –con el aval gubernamental- de empresas de sub contratación o tercerización⁵².

Las más afectadas son las mujeres, ya que ante el cierre de empresas son las primeras en salir, por su escasa preparación y son quienes ocupan en mayor proporción los empleos informales, problemáticas, a las que se suman las sobrecargas por sus múltiples roles sociales.

Las viejas centrales sindicales de los tres países: CGT en Argentina y en Brasil y CTM en México, han sido golpeadas por la globalización económica; contexto en el que destacan algunas centrales como la UNT, CUT y la CTA, que han instrumentado nuevos modelos que no sólo les han permitido sobrevivir, sino superar este periodo, instrumentado y siendo actores en la nueva reconfiguración tecnológica. Incluso, han sido promotoras de centrales internacionales para presentar un frente compacto contra el poderío de las compañías transnacionales.

Aspectos en los que incursionaremos a lo largo de este trabajo de investigación, para ubicar la situación y condición actual de las mujeres en los sindicatos de las tres naciones investigadas.

⁵² Irma Balderas (2006: 113) sostiene que con la subcontratación: "...una gran parte de la producción de un bien sale de los países centrales, los cuales se desindustrializan preservando para sus trabajadores los segmentos inteligentes de su proceso: innovación, diseño, mercadotecnia y marketing. Las partes segmentadas de la producción que restan son realizadas en empresas llamadas subcontratadas o proveedoras de la gran empresa matriz, que pueden ser filiales o maquiladoras instaladas en los países del mundo pobre".

2.5.1. Afectaciones para las mujeres trabajadoras

De 1960 a 1990 el número de mujeres económicamente activas se triplicó en la región latinoamericana, proceso que se explica, entre otros factores, por las reformas estructurales y la flexibilización del empleo; la disminución de los índices de natalidad, el incremento del nivel educativo femenino, las mayores expectativas de vida, el deseo de las mujeres de profesionalizarse y las crisis económicas que hacen imposible el sostenimiento familiar con un solo salario (María Eugenia de la O y María José González, 1994: 7).

Lais Ábramo y Molly Pollack (2000: 35) sostienen que en 1998 la tasa de participación laboral femenina en la región alcanzaba al 44.7 por ciento, contra el 55.3 por ciento de la masculina; haciendo énfasis en que la ocupación para las mujeres se incrementa anualmente un 4.1 por ciento, mientras que la de los hombres crece tan sólo el 2.6 por ciento en el mismo plazo.

Actualmente los empleos femeninos están en auge y se dividen en tres grandes vertientes: a) trabajos que generan oportunidades para ejecutivas en sectores de punta como telecomunicaciones, publicidad y bancos; b) empleos tradicionales y formales en oficinas públicas, fábricas, costura, restaurantes, hospitales, hoteles y tiendas departamentales y en empresas maquiladoras de exportación, que han disminuido numéricamente; y c) ocupaciones informales, de tiempo parcial y a domicilio o en la vía pública, donde se insertan masivamente las mujeres con bajo nivel educativo y escasa capacitación⁵³ (Estela Gutiérrez, 1999; INEGI, 2004a; Irma Balderas, 2006; Mercedes López, 2007: 39).

Se genera así una profunda división entre las trabajadoras, que pasa por la clase social, nivel educativo y ocupación. Las ejecutivas de los sectores de punta perciben salarios y prestaciones superiores a la media de la población; las del sector formal cuentan con protecciones legales que les brindan estabilidad en el empleo, sindicatos, cobertura social, derechos de jubilación y

⁵³ La proliferación de empleos informales ha impactado negativamente a los sindicatos, los cuales, de no tomar acciones proactivas, "se quedarán sólo con un pequeño grupo de trabajadores privilegiados", según María Luisa González (1998).

diversas prestaciones (licencia de natalidad, guarderías, tiempo de lactancia, vacaciones, aguinaldos), aunque con salarios que van a la baja.

Y la mayoría se trabajadoras labora en empleos subcontratados o precarios, carece de sindicatos, y cuando los tiene, está sujeta a la modalidad de contratos de protección, donde desconocen qué agrupación las representa y, por lo tanto, carecen de vida sindical, de seguridad e higiene, desempeñando tareas repetitivas, expuestas a daños en su salud por manejar sustancias tóxicas o a accidentes, tanto en los sectores urbanos como rurales.

No obstante las diferencias entre los diferentes sectores de trabajadoras, todas comparten problemáticas similares por su condición de género como la discriminación, el techo de cristal, la segregación (horizontal y vertical), el hostigamiento sexual, la hostilidad laboral, las jornadas extendidas, y, sobre todo, la falta de protección laboral y de posibilidades de ascenso, lo cual debería ser promovido por los sindicatos.

Esta problemática se exagera en los países del llamado Tercer Mundo, debido a que la mayor parte de los empleos femeninos de nueva creación son flexibles, lo que genera una “inserción excluida”.

...las condiciones de vida de las mujeres en los países pobres afectados por el impacto de la globalización económica parecen inescapablemente signadas por el círculo vicioso que une la desigualdad –subordinación por género- con la falta de prestigio –carencia de valor social, carencia de poder-, y la miseria (Estela Serret, 2000: 4).

Revisando el ranking mundial del Índice de Potenciación de Género, encontramos que de los países objeto de estudio, Argentina ocupa el lugar 36, México el 46 y a Brasil el 62 (ALG, 2005: 1), clasificación basada en factores como la participación política y el poder de decisión femeninos en los parlamentos; así como su inserción en la economía; esferas en las que aún se debe avanzar, sobre todo en naciones como Brasil con una gran bonanza económica y niveles productivos elevados, pero donde persisten desigualdades de género y raza.

El proceso de globalización económica ha sido letal para los sindicatos, pues han perdido fortaleza, mantienen una imagen deteriorada ante la

sociedad y han visto reducirse su poder de negociación por factores como: una larga historia corporativa, prácticas antidemocráticas, el encumbramiento de un puñado de dirigentes, y la falta de transparencia y rendición de cuentas; elementos que han contribuido a la pérdida de credibilidad en su interior y entre la ciudadanía. Las dirigencias se mantienen anquilosadas, con estrategias de negociación rebasadas por la nueva dinámica del mercado de trabajo, dejando fuera de las decisiones y cargos directivos a sus bases femeninas.

Sin un cambio en su actuar, los sindicatos irán en extinción, tal y como lo vaticina la OIT (2004a: 2):

...sin una estrategia de formación que incorpore la transversalidad de género en todas las materias, se termina reproduciendo la ceguera de género y la desigualdad en la sociedad. Si el movimiento sindical no es capaz de revertir las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras en su propia organización, corre el riesgo de perder su papel en la sociedad.

En este tema abundaremos en el siguiente capítulo, para ubicar los avances y pendientes a nivel de igualdad que han promovido las organizaciones sindicales de procedencia de las 18 líderes sindicales entrevistadas en Argentina, Brasil y México.

3. SINDICALISMO: ¿EL NO LUGAR FEMENINO?

3.1. Sindicatos ¿para qué?

La importancia de estudiar a los sindicatos se debe a que, pese a su desprestigio social, es necesario rescatarlos para recuperar su sentido original, como instancias de organización y defensa de los derechos laborales, sobre todo en tiempos de neoliberalismo, donde los derechos laborales han sido vulnerados.

Las principales razones para rescatar a estas instituciones se deben a que: 1.- Los sindicatos *han sido y son* un instrumento histórico de las y los trabajadores para defenderse y sin ellos, su capacidad de negociación estaría desequilibrada ante la fuerza del capital y de las empresas transnacionales en un mundo global y flexible; 2.- algunas centrales sindicales en los tres países, pese a la crisis interna y a sus prácticas poco transparentes, continúan representando a un importante número de personal que se desempeña en el sector formal, e incluso, algunas agrupaciones están trabajando con trabajadores y trabajadoras del sector informal; y 3.- en los últimos años se conformaron Federaciones Sindicales Mundiales (FSM), que han permitido instituir estrategias globales para hacer frente a los embates de las empresas transnacionales, buscando agregar temas fundamentales en sus agendas como la preservación del medio ambiente y el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades donde se asientan.

En este sentido, Dan Gallin (1999: 6), afirma que:

... el movimiento sindical sigue siendo el único movimiento universal y democráticamente organizado en el ámbito mundial y que defiende implícita o explícitamente, el modelo de una sociedad organizada al servicio del bienestar común y que se basa en los valores de justicia social, igualdad y cooperación.

Para cumplir este rol, los sindicatos enfrentan el reto de reformarse integralmente, en una época en que las relaciones laborales, el mercado de trabajo y su composición son radicalmente diferentes en comparación con el

siglo pasado. Para reestructurarse y recobrar el liderazgo social perdido, requieren:

- 1) Diseñar alternativas de gestión ante los modelos de ajuste estructural impulsados por los gobiernos y los organismos financieros internacionales.
- 2) Formar nuevas estructuras desvinculadas de los partidos políticos.
- 3) Constituirse en herramientas para impulsar un poder democrático comunitario que se oponga a los grupos económicos hegemónicos.
- 4) Impulsar procesos de democratización y transparencia internos, incorporando a las y los nuevos protagonistas en sus estructuras sindicales y de negociación, es decir, a las mujeres y su afiliación joven (Artemio López y Claudio Lozano, en Omar Moreno, 1983: 241 y 242; y OIT, 2004a: 3).

Sólo un compromiso profundo con el cambio y la renovación, permitirán remover estructuras y mecanismos del sindicalismo tradicional y antidemocrático, con objeto de que los sindicatos puedan posicionarse y constituirse en referentes sociales, en una época donde la correlación de fuerzas se inclina a favor del capital global. De lo contrario, seguirán operando con un “déficit” democrático, tal y como denomina Eduardo Rodríguez (citado por PLADES (2005: 111) a la falta de participación femenina en las estructuras sindicales.

Asimismo, deben incorporar a más mujeres en sus estructuras internas y no sólo en los cargos sociales, como sucede actualmente, sino en los cargos de decisión y poder.

3.2. Mujeres y sindicatos: una ecuación desigual

Tal y como vimos en el capítulo anterior, los primeros sindicatos latinoamericanos fueron fundados a fines del siglo XIX con una notable influencia del anarquismo. Los países más industrializados de la región -como Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, México, Paraguay y Uruguay- contaban con una importante presencia femenina (Teresa Valdés e Indira Palacios, 1999: 1).

A pesar de su lucha y presencia constantes en el mercado de trabajo, las mujeres fundaron sus propios grupos, que no tuvieron larga vida ni trascendencia, por factores como las dobles y triples jornadas, que les restaban tiempo para la actividad sindical y ante la falta de experiencia. Esto explica que a la fecha, el modelo dominante en la esfera laboral sea la del trabajador “de sexo masculino, industrial (o minero), blanco, adulto” (Lais Ábramo y Molly Pollak, 2002: 235).

Teresita de Barbieri y Orlandina de Oliveira (citadas por María del Carmen Zepeda, 1997: 16) consideran que el fuerte sexismo prevaleciente en los sindicatos latinoamericanos se debe a dos razones principales:

...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 la expresiones de los varones trabajadores, que minimizan, desprecian y hasta ridiculizan la actuación de las mujeres.

María del Carmen Zepeda (1997: 17, 54 y 62) comenta que algunos de los principales aspectos que limitan la participación femenina en las estructuras de poder sindical son: las asignaciones genéricas al rol “adecuado” de las mujeres, lo que las discrimina; la inseguridad femenina sobre sus aptitudes⁵⁴; la carencia de información sobre los mecanismos sindicales; la competencia entre compañeras⁵⁵; la disociación entre vida familiar, laboral y militancia político-sindical; así como “la falta de tiempo, apoyo y formación”.

Es muy común el comentario –incluso reproducido por las propias mujeres- de que el trabajo femenino conjunto es prácticamente imposible, ya que no saben trabajar juntas y que se enfrentan constantemente afectando a la organización. Esta situación es frecuente en el caso de dirigentes que provienen de estructuras patriarcales donde se descalifica la actuación

⁵⁴ Clara Coria (en María del Carmen Zepeda, 1997: 14, 18 y 19) comenta que existe una “sexuación del poder” entre los géneros, la cual atribuye el don de liderazgo a los hombres, contribuyendo a la asociación simbólica del poder con lo masculino; mientras que a las mujeres se les confiere el poder de los sentimientos, restringiéndolas a la esfera privada; simbolismos difíciles de erradicar. La autora también menciona que las mujeres que acceden al poder tienen que pagar altos costos por atreverse a transgredir las convenciones sociales, expuestas a críticas, descalificaciones, e incluso agresiones.

⁵⁵ Competencia que contribuye a eternizar la situación, pues se descalifica a las mujeres líderes porque “no se ponen de acuerdo” y se sigue promoviendo a dirigentes varones, bajo el argumento de que cuentan con experiencia y son capaces de concertar acuerdos.

femenina y se privilegia la masculina; además de que la reciente incursión de mujeres en la esfera pública es un factor histórico que incide negativamente en las habilidades de pactar y apoyarse mutuamente.

No obstante, existen grupos de mujeres que están cambiando esas prácticas, como las parlamentarias de algunas naciones latinoamericanas, que trabajan juntas –independientemente de su afiliación política- y han impulsado políticas y presupuestos públicos para promover la igualdad de oportunidades.

Marcela Lagarde (2006: 1) acuñó la categoría sororidad⁵⁶, para destacar los pactos y alianzas entre mujeres, que se presentan en la cotidianidad:

Los índices de Desarrollo Humano con los que medimos la situación de género, el desarrollo y el poder de las mujeres no incluyen todavía el registro de lo que para la antropología es el tejido social cuyas diversas tramas y urdimbres nos sostienen. En él, las mujeres tenemos un peso extraordinario al tejer y sostener las relaciones de parentesco y familiares, las conyugales, amorosas y de amistad, el trabajo y las actividades económicas, al crear en la esfera de la cultura, en ámbitos científicos e intelectuales, y desde luego a través de la participación social y política, la espiritualidad y la práctica de la solidaridad. Los enormes afanes por alcanzar la buena vida y por arribar a la justicia en el mundo han tenido en las mujeres protagonistas conmovedoras.

Una limitación más para la integración sindical femenina es el insuficiente ejemplo de mujeres líderes que se ostenten como referentes en ejercicios alternativos a los esquemas patriarcales de ejercicio del poder. No obstante, este proceso se encuentra en construcción, lo que permitirá superar estereotipos que ligan a las líderes con mujeres autoritarias como Margaret Thatcher, Isabel Perón o Elba Esther Gordillo.

En este recuento de obstáculos para la integración plena de las mujeres a la esfera sindical y laboral, destaca la ausencia de políticas públicas que permitan compartir y compensar las actividades productivas y reproductivas, es decir, las dobles jornadas; aunadas a estructuras sindicales con horarios,

⁵⁶ Este concepto enuncia los principios éticos y políticos de equivalencia y relación paritaria entre mujeres y se relaciona con el *affidamento* del Colectivo de la Librería de Mujeres de Milán al propiciar la confianza, el reconocimiento recíproco de la autoridad y el apoyo entre mujeres (Marcela Lagarde, 2006: 6).

dinámicas y prácticas que hacen imposible la militancia para mujeres que tienen, aparte del trabajo, una familia a cargo.

El conflicto de no poder conciliar familia y trabajo es planteado por Gustavo Venturi y Marisol Recamar (2004: 176 y 178):

¿Trabajadoras o madres? Este es un dilema que no puede más ocurrir en este siglo. La transferencia para la esfera pública de una mayor parte de trabajo con los cuidados de los hijos, los viejos y los enfermos es una forma de aliviar este resultado reproductivo no remunerado y convierte al trabajo productivo y remunerado, que a su vez crearía más empleos y daría oportunidad para la profesionalización de muchos de estos servicios. Las relaciones del trabajo tradicional no permiten compatibilizar el trabajo productivo con el reproductivo en condiciones aceptables, tanto para las mujeres como para los hombres.

La posibilidad de un mundo común y compartido, con una creación de espacios públicos en los que los individuos puedan afirmar sus identidades y establecer relaciones de reciprocidad y solidaridad; dará las condiciones de acción de la ciudadanía. Esta noción enfatiza no solamente la igualdad de acceso a los derechos, sino también al protagonismo público.

Esta separación, entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, surge desde la revolución industrial, que provocó la división sexual del trabajo, relegando a las mujeres a la esfera doméstica y a los hombres en la laboral; modelo que entró en crisis durante los años setenta del siglo pasado, con las radicales reformas económicas, de acuerdo a Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (2004: 22).

María Rigart-Pfaum (en Moreno, 1983: 340, 341) reflexiona en torno al rol otorgado por los sindicatos a sus agremiadas en Argentina, situación que se puede extrapolar a Brasil y México: a) las mujeres representan un enorme potencial de afiliación desaprovechado; b) los organismos gremiales en general, consideran al principio de igualdad tan sólo en el papel, c) el tema ha trascendido por la presión incesante de las propias mujeres; d) las reivindicaciones femeninas son casi inexistentes en las negociaciones de los

contratos colectivos⁵⁷; e) existe una crisis del modelo sindical tradicional, pues los nuevos empleos son informales y ya no se insertan en estructuras de trabajo determinadas; f) en la mayoría de sindicatos y centrales se han creado estructuras específicas para las mujeres, sin que impliquen un compromiso real de las direcciones con la equidad de género, ya que estas instancias carecen de recursos humanos y materiales, además de que sus posibilidades de acción están limitadas.

Actualmente la situación de las mujeres en los sindicatos dista mucho de ser equitativa, tal y como se presentará en el siguiente apartado. No obstante, se resaltan los avances, impulsados por las propias trabajadoras.

3.2.1. Argentina: pioneras latinoamericanas en cuotas de género

En la actualidad, se contabilizan en Argentina 2,800 sindicatos con registro, dividiéndose en representativos⁵⁸ y minoritarios, agrupándose como uniones y federaciones. Las primeras son sindicatos de jurisdicción directa en todo el país y cuentan con representantes locales elegidos por los dirigentes nacionales o provinciales; mientras que las federaciones están conformadas por diversos sindicatos asociados, ante lo cual los dirigentes locales son elegidos por el voto directo de sus integrantes (Héctor Palomino, 1986: 7).

Las dos uniones más importantes son la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y la Confederación General del Trabajo (CGT), que agrupan a la gran mayoría de organizaciones obreras, además de diversos sindicatos autónomos que se nombran Corriente Clasista y Combativa.

La CGT cuenta con personería gremial otorgada por su estrecha alianza con el Estado, mientras que la CTA carece de ella, por lo que la OIT ha emitido recomendaciones al gobierno argentino para que otorgue esa condición jurídica a la CTA, petición no atendida.

⁵⁷ María Rigart-Pflaum (en Omar Moreno, 1983: 341) menciona que en una investigación efectuada en 150 contratos colectivos de trabajo argentinos, sólo cinco contenían cláusulas específicas para las trabajadoras, las cuales estaban relacionados con su función reproductiva, dejando de lado las demandas de igualdad de oportunidades.

⁵⁸ La "personería gremial", brinda reconocimiento jurídico para representar colectivamente al personal, negociando y firmando convenios colectivos.

En 2002 se instituyó la Ley de Cupo Sindical 25.674, que estableció un 30 por ciento obligatorio de representación femenina, cuando el número de mujeres alcance o supere ese nivel porcentual sobre el total de trabajadores en el país. En caso de que éstas no lleguen a constituir el 30 por ciento, se instituye el cupo de participación femenina proporcional a la cantidad en las listas de candidatos y su representación en cargos electivos y representativos, lo que permite asegurar que no serán excluidas (INFOBAE, 2007: 1).

Esta iniciativa se pudo cristalizar por la presión de las propias mujeres y la gestión de la Ministra del Trabajo Graciela Camaño, quien enfrentó la oposición de los dirigentes sindicalistas de la CGT, incluso de su propio esposo Luis Barrionuevo, líder de los gastronómicos, a quien le incomodaba el tema (INFOBAE, 2007:1).

Datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Argentina indicaban que los dos mil 800 sindicatos registrados afiliaban a tres millones 966 mil 394 personas⁵⁹, de las cuales el 31 por ciento son mujeres (1 un millón 299 mil 582).

En 2010, del total de cargos directivos sindicales, 22 mil 372 estaban ocupados por hombres (78 por ciento) y 6 mil 285 por mujeres (22 por ciento), es decir que no se cumple la cuota de género, de acuerdo a datos de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO). Esto significa que las mujeres continúan ausentes en las negociaciones colectivas de trabajo, por lo que su problemática, visión del mundo laboral y demandas quedan fuera de las negociaciones con la empresa y de la agenda.

Las actividades económicas con mayor afiliación sindical femenina en orden progresivo son: servicios (25 por ciento); industria (20 por ciento); administración pública (19 por ciento); comercio (15 por ciento) y otros (21 por ciento) (Zunilda Valenciano, 2006: 6).

⁵⁹ La población económica (PEA) argentina está constituida por 15 millones de mujeres y hombres. Del total 9,4 millones se ocupan como asalariados urbanos y 1 millón como asalariados rurales. La mitad de la mano de obra asalariada del sector privado no se encuentra registrada por sus empleadores, es decir, se desempeña en empleos informales (Gloria Bonder y Mónica Rosenfeld, 2004: 28).

Esta segregación ocupacional tiene efectos negativos para las mujeres según Lidia Heller (2004: 37):

...sobre todo por cómo las ven los/as empleadores, y por cómo se ven ellas mismas. Por otra parte, menoscaba la condición social y económica de la mujer, reparando el terreno para el usualmente inconfesado prejuicio sobre el género, que se manifiesta en modelos de búsqueda, reclutamiento y contratación de personal.

A continuación se presenta un panorama sobre las organizaciones sindicales de las que provienen las líderes sindicales argentinas que fueron entrevistadas en esta investigación, para ubicar cómo se ha posicionado el sector femenino en esas agrupaciones, sus limitaciones y avances en la instrumentación de acciones a favor de la equidad de género.

Confederación General del Trabajo (CGT)

Se fundó en septiembre de 1930, como producto de un acuerdo entre socialistas, sindicalistas y grupos independientes con miras a edificar una central sindical unitaria y plural. Contó con una mayoría socialista hasta 1945 y peronista luego de esa fecha. Sus cuatro organizaciones de procedencia fueron: la Federación Obrera Poligráfica Argentina (FOPA), la Unión Sindical Argentina (USA), la Confederación Obrera Argentina (COA) y la Federación Obrera Regional Argentina del V Congreso (FORA V).

Con la conformación de esta central se brindó fortaleza al movimiento obrero argentino, ya que anteriormente se manifestaba de forma dispersa y marginal, además de que se promovió la organización por rama industrial o de actividad, dejando atrás la estructura por oficio⁶⁰.

Desde su constitución esta central sindical se ha escindido en varias ocasiones, viviendo su primera división en la década de los treinta, producto de un enfrentamiento entre las corriente socialista y sindicalista revolucionaria, formándose dos grupos: la CGT Independencia y la CGT Catamarca. En 1942 la CGT se volvió a dividir en la CGT Núm. 1 y la Núm. 2: la primera controlada

⁶⁰ Anteriormente los trabajadores de la construcción estaban separados en 14 diferentes sindicatos que aglutinaban a pintores, yeseros, albañiles, carpinteros, marmolistas, escultores, electricistas, etc., cada uno de ellos agrupados por oficio, lo que dispersaba sus fuerzas.

por los socialistas y la segunda por los comunistas. Ese año la central negoció con un grupo de militares jóvenes la creación de una Secretaría del Trabajo, dirigida por Juan Domingo Perón.

Bajo el auspicio de Perón surgieron los tribunales del trabajo, se hizo obligatoria la indemnización por despido y la jubilación, se creó un hospital para ferroviarios, se institucionalizó la capacitación obrera en Escuelas Técnicas y crecieron los convenios colectivos del trabajo, hasta alcanzar 123 en el año 1945, cubriendo a 2'186,868 trabajadores. La CGT se convirtió en la organización pilar del peronismo, que protestó a través de multitudinarias movilizaciones callejeras luego de que el Ministro del Trabajo fue encarcelado por la cúpula gobernante, quien lo consideraba peligroso por su popularidad entre la clase trabajadora. Perón fue liberado ante la fuerza de las movilizaciones y contendió como candidato presidencial en las elecciones realizadas cuatro meses después.

El Partido Laborista (PL) se transformó en Justicialista, y la CGT unificada se integró al gobierno en un pacto que se mantiene a la fecha. La afiliación creció de 80,000 integrantes en 1943 a cuatro millones en 1955. La CGT participaba en las reuniones de gabinete y un tercio de sus diputados provenía de la rama sindical, que funcionaba como bloque.

En 1955, un grupo de militares argentinos antiperonistas dieron un golpe de Estado, ayudados por Estados Unidos, y luego de bombardear la Plaza de Mayo (donde se ubica la casa de gobierno), asesinaron a dirigentes peronistas, entre ellos varios integrantes de la CGT que se concentraron ahí para defender al gobierno. La central obrera fue intervenida y se revocaron los derechos obreros instaurados por el gobierno justicialista.

No obstante el estado de sitio, la CGT organizó en 1957 un Plenario Nacional de Delegaciones Regionales, que se pronunció por la nacionalización de los sectores básicos de la economía y por la salida del gobierno militar. La central volvió a legalizarse en 1963 luego de un proceso electoral que llevó al poder a un candidato civil.

Sin embargo, en 1968 otro golpe militar sacudió al país y llevó a la división de la CGT en dos grupos. La central se reunificó en 1970 eligiendo como Secretario General a José Rucci quien fue asesinado por los Montoneros, un grupo guerrillero argentino que se manifestaba contra la

burocracia sindical “entreguista” de la organización obrera. El peronismo volvió a gobernar Argentina en 1973, con el triunfo de José Cámpora como Presidente, quien renunció y convocó a una nueva elección donde resultó triunfador Perón a su regreso del exilio. Los avances a favor de la clase obrera fueron significativos, ya que se instituyó la Ley del Trabajo y una normatividad como la Ley de Asociaciones Profesionales, que la inserción sindical en diversos organismos estatales.

Respecto a los avances en materia de equidad de género, esta central cuenta con larga data, ya que en 1973 creó el Departamento de la Mujer y una serie de representaciones en diferentes regiones del país, que empezaron a trabajar por sensibilizar a sus integrantes sobre la necesidad de impulsar políticas equitativas; todo bajo la tutela y apoyo de Juan Domingo Perón.

A la muerte de Perón en 1974, fue elegida como Presidenta de la nación su viuda María Estela Martínez, quien intentó revertir los avances impulsados por Perón, con objeto de frenar la inflación, lo que motivó un paro general de 48 horas impulsado por la CGT. Para contener las movilizaciones sociales y atemperar a los grupos peronistas de diferentes facciones, en 1976 los militares derrocaron a la Presidenta, instaurando un régimen de terror que causó la desaparición forzosa de más de 30,000 personas, entre ellas muchos sindicalistas. Las agrupaciones sindicales y políticas volvieron a ser disueltas y las huelgas quedaron proscritas.

La CGT se dividió en dos sectores: uno enfrentado a la dictadura y otro que se pronunciaba a favor del diálogo con los militares. El gobierno militar se mantuvo en el poder hasta 1983, cuando se efectuaron elecciones y su aspirante las perdió aparatosamente, ante el descontento social generado por la guerra de las Malvinas contra Inglaterra. El candidato triunfante fue un civil, Raúl Alfonsín, bajo cuyo gobierno la CGT se reactivó, contando con la representación de casi cuatro millones de integrantes (56 por ciento de la fuerza formal de trabajo en Argentina (Julio Godio: 2000).

Luego de la dictadura militar, las mujeres continuaron organizándose y en 1984, impulsaron desde la CGT, la conformación de la Mesa de Mujeres Sindicalistas, integrada por gremios justicialistas e independientes, creándose paralelamente el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical promovido por algunos de los grupos más conservadores del justicialismo. La Mesa de

Mujeres se manifestaba contra la discriminación laboral y social y por el fortalecimiento del liderazgo femenino en los sindicatos; mientras que el Movimiento opinaba que ya se había alcanzado la igualdad de oportunidades y que las mujeres tenían que ser más activas en el sindicalismo.

Bajo la presión de los organismos financieros internacionales, Alfonsín instituyó una ley laboral lesiva para los sindicatos, lo que desembocó en una huelga nacional sindical que debilitó al gobierno y le obligó a instituir una nueva ley del trabajo aprobada unánimemente por el parlamento. El gobernante terminó su periodo debilitado, lo que llevó al triunfo al candidato justicialista, Carlos Saúl Menem, quien en campaña se pronunció por un programa nacionalista.

En 1987 la CGT fundó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer y un año después realizó el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas para posicionar al sector femenino en los cargos de estructura sindical.

Durante su presidencia, Menem (1989-1999) se plegó a las políticas neoliberales dictadas por el Consenso de Washington, lo que propició una nueva división al interior de la CGT en cuatro grupos: 1.- los que apoyaban las políticas privatizadoras de Menem, 2.- quienes pretendían negociar con él sin enfrentarlo; 3.- aquéllos que se manifestaban contra su política; y los que pugnaban por crear una nueva central sindical desde la cual oponerse al gobernante⁶¹.

En 1992 se creó el Instituto de Género, Sindicalismo y Trabajo de la CGT, que buscaba la creación de programas y acciones para fortalecer la equidad de género; impulsar las habilidades y competencias de los y las trabajadoras, formarlos y asesorarlos en los temas de género, sindicalismo y trabajo; promover el intercambio con organizaciones similares a nivel nacional e internacional; realizar estudios y fomentar iniciativas de ley para profundizar la defensa de las trabajadoras; incentivar la participación de las mujeres en el sindicato y en congresos nacionales e internacionales donde se abordaran temáticas de equidad de género; promover políticas para integrar a las mujeres en igualdad de condiciones; y crear comisiones que atendieran temas

⁶¹ Este grupo se escindió de la CGT y fundó la CTA, en 1992.

relevantes como presupuestos públicos con perspectiva de género o políticas públicas de igualdad de oportunidades (CGTRA, 2009).

Actualmente el Instituto tiene una importante presencia a nivel internacional, integrándose en 1998 al Foro de Mujeres del Mercosur, y formando parte de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral⁶²

En 1999 Menem fue derrotado en las urnas por la alianza UCR-FREPASO, quien tuvo como candidato triunfante a Fernando de la Rúa, quien enfrentó una crisis económica ante las privatizaciones de sectores estratégicos para el país, lo que provocó el despido de miles de personas que organizaron “piquetes” en las carreteras y fueron reprimidos por el gobierno.

En marzo de 2000 se dividió nuevamente la CGT en dos grupos: la CGT oficial (Rodolfo Daer) y la CGT disidente (Hugo Moyano), sin embargo, ante la crisis económica las dos CGT convocaron ese año a un paro nacional activo conjunto. Actualmente la CGT -pese a sus divisiones- es la central sindical con mayor número de afiliados en el país: dos millones, 500 mil.

Los avances sindicales permitieron que en 2001 el gremio estatal creara la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato integrada por tres subsecretarías: la de la Mujer, la de Discapacidad y la de Trabajadores Pasivos, a través de las cuales se incorporaron temas de equidad de género en los contratos colectivos entre sindicatos y gobierno. Estas medidas han sido calificadas como:

...“cláusulas de avanzada”, entre (ellas): definición, prohibición y sanción de la violencia laboral; inclusión de los factores psicosociales como factores de riesgo en el ámbito de trabajo; elaboración de perfiles con expresa manifestación de las aptitudes y habilidades psico motoras requeridas, entre otras (INFOBAE, 2007: 5).

Hasta antes de la sanción, pocas eran las mujeres que aparecían como protagonistas en el ámbito sindical corporativo, siendo Elena Palmucci (del

⁶² La Comisión está integrada también por la OIT, el Gobierno Nacional y las Cámaras Empresariales.

Sindicato del Seguro Social de la República Argentina) la primera en ocupar una vocalía en la conducción de la CGT.

La sanción de la Ley Núm. 25764 y la última reforma del estatuto de la CGT, en julio de 2004, permitieron la incorporación de cuatro mujeres en el Consejo Directivo, una como parte del triunvirato que ejercía la Secretaría General como cuerpo colegiado y las otras tres en las secretarías de Formación y Capacitación Profesional, Defensa del Consumidor, Estadísticas y Registro, y una más como Vocal Titular (Zunilda Valenciano, 2006a: 6).

Pese a estos avances la lucha no ha sido fácil, pues la aprobación de la ley enfrentó la oposición de los principales dirigentes sindicales de la CGT, quienes se negaron a participar en los debates legislativos “acostumbrados a un manejo monopólicamente masculino” en los cargos y decisiones (INFOBAE, 2007: 3). Asimismo, desde la fundación de la CGT, jamás ha tenido a una mujer como Secretaria General.

En 2010, de las 23 secretarías en el Comité Ejecutivo Nacional (CEN), 19 estaban presididas por varones (82.6 por ciento), entre ellas la Secretaría General –ocupada por Hugo Moyano, poderoso líder de los camioneros-, y cuatro por mujeres (17.3 por ciento), ubicadas en las Secretarías: Administrativa, de Capacitación Profesional, de Igualdad de Oportunidad y Género, y de Estadísticas y Defensa de Consumidor.

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

Surgió a raíz de una escisión de la CGT en 1992 y fue constituida por un grupo que se oponía a las políticas económicas dictadas por el gobierno de Carlos Saúl Menem. En sus inicios estuvo integrada por trabajadores del sector público principalmente, y con el paso del tiempo fue integrando a sindicatos provenientes del sector privado. Sus principales tendencias políticas son socialcristiana, peronista, trotskista y comunista.

En su declaración de principios la CTA indica que: “trabaja para cambiar la sociedad y hacer realidad esa Argentina con trabajo, salud, educación y justicia para todos” e indica que está: “...fundada sobre tres conceptos esenciales: la afiliación directa, una democracia plena y la autonomía política” (CTA, 2009).

La CTA se distingue de la CGT, sobre todo, porque permite la afiliación directa de personal sin representación de un sindicato del sector, además de que afilia a jubilados y empleados/as del sector informal, a desocupados, organizaciones comunitarias, movimientos rurales y de piqueteros, cooperativas y solicitantes de vivienda, entre otros grupos.

Constituye una modalidad novedosa dentro del sindicalismo argentino, ya que no se centra en el trabajo formal -que disminuye en todo el mundo- sino que adaptándose a los nuevos tiempos, incluyó en sus filas a personas del sector informal, quienes ocupan más de la mitad de empleos en América Latina. En sus estatutos la central instituye que, podrán afiliarse a la central:

...las/os trabajadores con empleo, las/os trabajadores sin empleo, las/os trabajadores beneficiados de algunas prestaciones del régimen de la seguridad social, las/os trabajadores autónomos y cuentapropistas, en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia, las/os trabajadores asociados o auto gestivos y las/os trabajadores de la actividad doméstica” (CTA, 2009).

Este sindicato ha recibido un trato discriminatorio por parte del gobierno argentino, que instituye en la Ley 23.551 dos tipos de sindicatos: de personería gremial y con simple inscripción. Los primeros tienen garantías legales para desarrollar su actividad, recaudar fondos de sus afiliados y los representan ante las empresas, el Estado y las instituciones privadas; mientras que los de inscripción están limitados (como sucede con la CTA), ya que sus dirigentes han sido cesados o perseguidos, no pueden cobrar cuotas sindicales por planilla, y las empresas sólo pueden reconocerlos como interlocutores cuando el conflicto afecta la productividad (CTA, 2009).

Además, la normatividad laboral en Argentina consagra la existencia de sindicatos únicos por rama de actividad, lo que obviamente no sucede con la CTA que representa a diversos grupos. Esto motivó a la central a interponer una queja internacional ante la OIT, la cual ha hecho diversos llamados al gobierno para que otorgue la personería jurídica a la central, tal y como lo establece el convenio 87 de libertad sindical, sin que hasta la fecha haya habido respuesta oficial. Los dirigentes de la CTA atribuyen este hecho al pacto

corporativo entre el sindicato oficial (CGT) y el gobierno, que busca contener a la organización sindical independiente.

En el año 2000 la CTA integraba a más de 240 agrupaciones de las áreas de educación, al servicio del Estado, electricistas, huleros, ferrocarrileros, judiciales, empleados de la salud y seguridad social, meretrices, federaciones de la tierra, vivienda y hábitat, movimientos territoriales, jubilados y pensionados y ocupantes e inquilinos, sumando 732 mil integrantes, de los cuales más del 52 por ciento eran mujeres (CTA, 2009).

Sus principios se basan en autonomía de los partidos políticos, grupos económicos y gobierno; elección directa por afiliados y afiliación, ya sea en seccionales, agrupaciones y personas.

En junio de 2000 se creó la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y se instituyó una cuota mínima por sexo del 20 por ciento en los cargos directivos a nivel local, provincial, regional o nacional, que actualmente es del 30 por ciento.

Esta reforma permitió posicionar a 400 mujeres en la dirección y la creación de 120 secretarías de equidad de género a nivel nacional. En la Comisión Ejecutiva Nacional de 2008 existían 20 secretarías, de los cuales 14 estaban encabezadas por hombres (70 por ciento) y seis por mujeres (30 por ciento), quienes ocupaban las Secretarías de Formación, Asistencia Social, Igualdad de Género y Oportunidad, Actas, Juventud y Previsión Social, todas consideradas como del área social.

Entre sus funciones la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades debe elaborar políticas para impulsar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres trabajadoras; generar programas de formación para mujeres tendientes a la equiparación e igualdad de oportunidades entre los sexos; representar a la central en todos los foros y congresos que tiendan a reivindicar la igualdad de género; elaborar propuestas de lucha contra la discriminación, particularmente la de género; además de que los estatutos establecen que una mujer debe presidir esta Secretaría (CTA, 2009).

En sus estatutos es obligatorio el cumplimiento de la participación por equidad de género en la representación de:

...cargos electivos y representativos de los órganos de conducción, con un mínimo del 30 por ciento, cuando el número de mujeres o varones alcance o supere ese porcentual sobre el total de las/os afiliadas/os a la CTA. En caso de no alcanzar dicho mínimo deberá aplicarse el proporcional correspondiente a la cantidad de afiliados/as existentes (CTA, 2009).

Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros, Alfajoreros y de Servicios Rápidos (FATPCPHASR)

Este sindicato tiene sus antecedentes en la Unión de Confiteros, Masiteros y Afines, creada en 1938, cuando las organizaciones gremiales eran perseguidas y sus dirigentes reclusos en prisión. Sus primeras demandas fueron por incremento salarial, una escala de salarios, descanso semanal, jornada de ocho horas diarias y vacaciones anuales; petición que no fue aceptada por los patrones, lo que motivó una huelga que terminó en represión.

El gremio siguió organizándose y presentó un proyecto de Convenio Colectivo ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, logrando firmar un primer acuerdo en 1947 que recogía las demandas antes planteadas y añadía nuevas como la creación de una bolsa de trabajo, jornadas de 44 horas semanales, reconocimiento del sindicato, ropa, herramientas y equipo adecuados para desempeñar su trabajo.

En 1952 obtuvieron la personería gremial y a partir de ahí emprendieron pláticas entre el sindicato de la capital y los gremios del país para conformarse en una Federación, que instituyó un convenio de trabajo vigente en todas las filiales.

Actualmente el turismo es una de las actividades más importantes en el país, resaltando el sector gastronómico por el gran flujo turístico y el consumo interno. Las empresas gastronómicas están constituidas por micro y pequeños emprendimientos, que ocupan a más del 80 por ciento de personal.

Los trabajos desarrolladas en este sector son cocina, servicio a mesas, control de cajas, como garroteras/os y afanadoras/es, entre otras, agrupando a 30,000 personas en todo el país, 47 por ciento de las cuales son mujeres (Silvia Villaverde, 2007).

Durante 2006, en la Comisión Directiva de la Federación existían 15 cargos, de los cuales 14 estaban presididos por hombres y el restante por una mujer, lo que evidencia el atraso a nivel de equidad de género.

Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA)

El sector de salud argentino concentraba en 1999 a 530 mil trabajadores, 70 por ciento mujeres. El sector salud argentino se dividió históricamente en tres subsectores: público, privado y de obras sociales⁶³ (Laura Pautasi, 2001: 8).

La mayor parte de trabajadores/as del sector privado se encuentran afiliados a la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina, bajo el auspicio de la FATSA, quien negocia las condiciones de trabajo a nivel nacional. Esta agrupación proviene de la Asociación de Personal de Hospitales y Servicios Particulares de la ciudad de Buenos Aires, creada en 1935 que empezó a extenderse en diversas provincias del país.

Las principales demandas del sector se enfocaban hacia jornadas de trabajo unificadas y dignas, mejoras de los salarios y programas de capacitación. En 1945 se otorgó la personería gremial a la Asociación del Personal de Hospitales y Sanatorios Particulares y en 1948 a la Unión Gremial de Especialidades Químicas, Bioquímicas y Farmacéuticas. Ambas instituciones se fusionaron en 1949 - a instancias del gobierno peronista- y conformaron la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA), la cual amplió su campo de acción como asociación sindical en segundo grado que reúne a diversos sindicatos del sector salud, desde 1955, con la creación FATSA.

FATSA aglutina a hospitales (nacionales, provinciales, municipales), sanatorios, clínicas, institutos médicos, establecimientos geriátricos, sociedades mutuales y/o de beneficencia, consultorios médicos, odontológicos, veterinarios, laboratorios biológicos y/o de análisis, servicios de emergencias, así como droguerías y farmacias (FATSA, 2008).

⁶³ La obra social se basó en un principio solidario, que implicaba la responsabilidad estatal de brindar servicios de salud a la población. Sin embargo, el hecho de que el manejo de los recursos (provenientes de los empleadores y el personal) y de las licitaciones quedaran en manos de los sindicatos, generó corrupción y mala gestión de los recursos, junto con el incremento del desempleo que limitó seriamente esta figura.

Está integrada a la CGT y en su página web se describe como: "...una asociación sindical de segundo grado, creada con el objeto de asegurar la defensa gremial, política, social, mutual y cultural de los casi 200,000 trabajadores de la actividad de la salud agrupados en los sindicatos de primer nivel (ATSA) que la componen" (FATSA, 2008).

A mediados de la década de los cincuenta se produjo en Argentina la "operación escoba", impulsada por el gobierno militar que intentaba "barrer" a los dirigentes sindicales; fenómeno que concluyó en 1958 cuando el Presidente Arturo Frondizi legalizó nuevamente a los sindicatos. Sin embargo, cuando un grupo de militares dirigidos por Videla derrocaron en 1976 a Isabel Perón, el sindicato fue intervenido y despojado de la obra social, que sólo pudo recuperar años después mediante un proceso judicial.

En 1988 la federación creó la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género, que establece entre sus funciones: diseñar: estrategias para la igualdad de oportunidades y derechos; instituir políticas que incentiven la participación y afiliación femenina al sindicato; participar en eventos para impulsar la igualdad y no discriminación; y asesorar a las filiales sobre políticas de igualdad de oportunidades y de género (FATSA, 2008).

Algunas de las medidas de acción afirmativa han contribuido a que la representación femenina en la estructura sindical rebase el 30 por ciento; porcentaje que se incrementa en las segundas y terceras líneas. Laura Pautáis (2001: 24) refiere que en todos los convenios de trabajo se incorpora una cláusula de "distribución de tareas por sexo", donde se instituye que la dirección de cada establecimiento designará las actividades compatibles con el sexo del personal, especificación que puede contener un doble filo, pues en caso de que las autoridades no cuenten con perspectiva de género, continuarán segregando a las mujeres en actividades secundarias. También se establece la obligación de instaurar salas maternales y en caso de no hacerlo, pagar una suma mensual específica por cada descendiente.

En el Consejo Directivo de FATSA durante 2010 existían 16 Secretarías, de ellas 11 estaban presididas por hombres (68.7 por ciento) y cinco por mujeres (31.2 por ciento), éstas últimas en los cargos de Finanzas, Prensa y Propaganda, Actas, Asistencia Social y Previsión, de la Mujer, Jubilados y Menores; mientras que en ATSA, de 39 filiales, 26 son coordinadas por

hombres (66.6 por ciento) y 13 por mujeres (33.3 por ciento), cumpliéndose en ambos casos con la cuota de género instituida en los estatutos:

La representación femenina en los cargos electivos y representativos será de un mínimo de un 30 por ciento. En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior (FATSA, 2008).

En los hechos y pese a los avances en el posicionamiento femenino en cargos de estructura sindical, las trabajadoras de la salud continúan expuestas a segregación vertical (por categorías) y horizontal (por tareas) en sus centros de trabajo, ubicadas en áreas consideradas como extensión “natural” del trabajo del hogar: como enfermeras, afanadoras, mucamas, laboratoristas, secretarias y administrativas, situación que hace difícil su acceso a puestos directivos; mientras que los médicos, en su mayoría varones, son quienes ocupan los cargos directivos, ya sea en los hospitales o sindicatos.

Sindicato Argentino de la Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID)

Esta organización obtuvo la personería gremial el 6 de abril de 1959 y actualmente representa a más del 80 por ciento del personal de la República Argentina, que se desempeña en las áreas de televisión por cable, circuitos cerrados de televisión, sistemas codificados, antenas comunitarias, televisión satelital, empresas contratistas que prestan servicios para televisión por cable, satelital y/o codificada, tendido e instalación de redes, canales de aire, canales de aire de baja potencia, empresas productoras de programas y/o comerciales, productoras de contenidos para ser emitidos por redes propias o de terceros, distribuidoras de programación, productoras de señales para televisión e internet, empresas de servicios satelitales, centros de copiados, empresas de servicios de post producción, móviles de exteriores y servicios afines y/o complementarios a todos los antes descritos (SATSAID, 2009: 3).

Cuenta con más de 400 delegados/as en todo el país, ubicados en 31 secciones y está afiliado a la CGT disidente. A nivel internacional está afiliado al sindicato global UNI Américas, UNI Mujeres y UNI Jóvenes.

Esta organización, agrupa a 29 mil trabajadores y trabajadoras y pese a que integra a gran número de mujeres, cuenta con un Consejo Directivo Nacional inequitativo, ya que de 18 secretarías 16 son dirigidas por hombres (88.8 por ciento) y tan sólo dos por mujeres (11.1 por ciento): la de Capacitación y la de la Mujer y la Familia.

Nunca en la historia del sindicato, la Secretaría General ha sido presidida por una mujer, lo que en los hechos, coloca a esta agrupación como una de las más inequitativas en los cargos dirigentes, ya que no siquiera se alcanza la cuota mínima del 30 por ciento. Situación que se agrava a nivel provincial, pues de 31 Secretarías Generales ninguna está ocupada por mujeres.

La Secretaría de la Mujer y la Familia del SATSAID en su nombre reflejan el carácter conservador del sindicato, remitiendo a esta área las responsabilidades familiares, sin asumir un compromiso para corresponsabilizar a los varones y a la propia organización gremial en acciones afirmativas. No obstante, las secretarías de esa área han buscado trascender las limitaciones publicando un boletín que aborda los derechos constitucionales laborales de las mujeres trabajadoras y presentando informes sobre equidad de género en la página web de la agrupación.

Sindicato del Seguro de la República Argentina (SSRA)

Esta agrupación surgió en 1916 como Asociación de Empleados de Seguros y fue pionera en la obra social, constituyéndose en 1951 como sindicato único, incorporando al personal de la actividad aseguradora, reaseguradora, de capitalización y ahorro y préstamo para la vivienda, ART y vida. El sindicato se encuentra afiliado a la CGT y cuenta con la obra social médica, instituida por el gobierno de Juan Domingo Perón, para brindar cobertura a los y las trabajadoras del sector.

Durante los años setenta del siglo pasado el ámbito de seguros fue impactado por el ingreso de capitales extranjeros y la privatización de

empresas del sector público, lo que provocó cierre de bancos y fusión de otros, derivando en despidos y pérdida de membrecía sindical.

En el Comité Ejecutivo Nacional durante 2009 existían 10 secretarías, siete de ellas presididas por hombres (70 por ciento) y tres por mujeres (30 por ciento): la de Prensa, Cultura, Actas y Difusión; la de la Mujer, Familia, Juventud y Derechos Humanos y la de Seguridad Social (Sindicato del Seguro, 2009).

La Subsecretaría de la Mujer, Cultura y Salud entre sus funciones desarrolla una colonia de vacaciones (cursos de verano para hijos e hijas de su afiliación), subsidios escolares, acciones sociales (donativos de ropa y alimentos a comunidades en pobreza), así como festejos por el día del niño. Es decir, sus trabajos se centran en la atención de hijos e hijas de sus bases, dejando como atención secundaria el desarrollo de acciones que fortalezcan la equidad de género.

Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN-CGT)

Fue fundada en 1947 y aglutina al personal de la administración pública argentina a nivel nacional, provincial y municipal. Surgió a raíz de la fusión de la Liga Argentina de Empleados Públicos y la Confederación General del Personal Civil de la Nación y obtuvo la personería gremial en 1948 por parte del entonces Secretario del Trabajo y Previsión, Juan Domingo Perón, quien fue su primer afiliado.

En marzo de 1984 realizó el Congreso de la Mujer Empleada Estatal, para discutir el rol de ese sector en el aparato administrativo y reivindicar sus derechos laborales, conformando la Comisión Transitoria de la Mujer, que en junio del mismo año se constituyó en Subsecretaría de la Mujer de UPCN-CGT, primera instancia de ese tipo en el país. Sus propósitos eran:

- 1.- Eliminar la discriminación basada en el sexo y en el estado civil;
- 2.- Establecer la igualdad de oportunidades en el trabajo;
- 3.- Rechazar actitudes tradicionales que cuestionen el derecho de la mujer trabajadora;
- 4.- Compatibilidad entre su empleo y vida familiar, que lleven a la distribución de las responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer;
- 5.- Garantizar

derechos a la educación y capacitación sin discriminación alguna y al empleo en igualdad de condiciones, sin restricciones; igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor; oportunidades de promoción en todos los sectores; protección social, de salud y de la seguridad en el trabajo (UPCN, 1997: 8).

La UPCN-CGT fue una de las primeras organizaciones sindicales argentinas que abordaron el acoso sexual en el trabajo, realizando una jornada de discusión en su Casa de la Cultura de la Trabajadora Estatal, en conjunto con la Fundación Trabajo-investigación-Desarrollo y Organización de la Mujer (TIDO), el Departamento de la Mujer de la Unión de Docentes Argentinos, la Subsecretaría de la Mujer de UPCN-CGT y la Secretaría de la Mujer del Sindicato Gráfico Argentino, con apoyo de la Fundación Friedrich Ebert.

Cuando comenzaron las primeras denuncias por acoso sexual, la Subsecretaría de la Mujer elaboró un programa de acción que se difundió entre delegadas y activistas para sensibilizarlas y publicó un folleto donde se abordaba el tema desde la perspectiva sindical (UPCN, 1997: 12 y 26).

Los casos empezaron a ser derivados hacia la Subsecretaría, que trascendió hasta Secretaría de Igualdad de Oportunidades, estableciendo procedimientos de atención y confidencialidad, promoviendo una campaña a nivel nacional, estatal y municipal sobre el tema, ubicándolo como una forma de discriminación y un delito.

Otra de las aportaciones de UPCN-CGT al debate y visibilización del acoso sexual fue una investigación realizada a partir de una encuesta a 302 empleadas del sector público, encontrándose que 47.4 por ciento de ellas habían sido hostigadas alguna o varias veces en su vida. El activismo de la UPCN-CGT -junto con el de otras organizaciones feministas y sindicales- contribuyó a que el hostigamiento sexual fuera asumido como una responsabilidad pública y no como un asunto privado.

La UPCN está afiliada a la CGT y cuenta con 360 mil integrantes en todo el país, constituyendo el quinto gremio a nivel numérico en la nación. En su Comité Ejecutivo Nacional, de 40 Secretarías y Subsecretarías, 29 están a cargo de hombres (72.5 por ciento) y 11 de mujeres (27.5 por ciento), lo que incumple la cuota del 30 por ciento. Los cargos ocupados por las mujeres son la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y las Subsecretarías Gremial y de

Salud Laboral, de Organización, de Actas, Deportes y Recreación, Vivienda, Sistemas Previsionales, de la Mujer, de Personas con Capacidades Diferentes, de Trabajadores Pasivos y de Capacitación.

Las áreas estratégicas son presididas por varones, pese al activismo de las mujeres trabajadoras de esa central quienes incluso cuentan con un himno, con publicaciones diversas e investigaciones relacionadas con los temas de género y trabajo.

3.2.2. Sindicalismo y género en la era de Lula

La PEA del país se compone por 75 millones de personas, de las cuales el 42 por ciento son mujeres⁶⁴ que se desempeñan en los sectores: doméstico (94 por ciento), educativo (81 por ciento), salud (66 por ciento), textil, indumentaria y calzado (63 por ciento), bancos y actividades financieras (32 por ciento), producción de alimentos y bebidas (27.5 por ciento), metalúrgico, mecánico y de material de transporte (11 por ciento); lo que significa que ocupan las escalas más bajas ocupacionalmente, lo que provoca que Brasil se ubique como una de las naciones con mayores brechas de inequidad de género en América Latina (Irma Balderas, 2006: 168).

Las mujeres que retornaron en los años setenta, luego de salir en exilio por la dictadura militar, resultaron fundamentales para la temprana instauración de espacios femeninos en el ámbito sindical e impulsaron la creación del Comité de la Condición Femenina en la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) a fines de los setenta, que ya para los noventa contaba con instancias en sus consejos centrales y tenía presencia en 317 sindicatos locales.

Actualmente, las tres agrupaciones sindicales más importantes de Brasil son la *Central Unica dos Trabalhadores* (Central Única de Trabajadores, CUT), la *Confederação General dos Trabalhadores* (Confederación General de Trabajadores, CGT) y *Força Sindical* (Fuerza Sindical, FS); agrupaciones afectadas por las políticas neoliberales, ya que en 1998, de 74 millones de personas ocupadas en ese país, tan sólo nueve millones (17.6 por ciento)

⁶⁴ La PEA femenina en Brasil pasó del 18 por ciento en 1979, al 40 por ciento en 1995 (Maria Berenice Godinho, 2001: 3).

contaban con sindicato: 74.4 por ciento hombres y 25.6 por ciento mujeres (FLACSO, 2007b).

Respecto al posicionamiento femenino en las dirigencias de las centrales sindicales, datos de 1988 mostraban que de un total de 28 mil 652 cargos ejecutivos, tan sólo el 8.4 por ciento estaban ocupados por mujeres, sobre todo en áreas sociales, además de que ninguna de estas agrupaciones ha sido dirigida por una mujer (Maria Ednalva Bezerra, en CUT Brasil, 2004: 5, 8).

Para ahondar en los avances y pendientes a nivel de equidad de género en los sindicatos y centrales obreras brasileñas, se presenta la reseña de seis de ellos, de donde provienen las lideresas sindicales brasileñas entrevistadas.

Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Fue fundada por diversos sindicatos que se oponían al corporativismo, la falta de democracia y a la eternización de líderes en los cargos directivos, manifestándose como:

...una organización sindical de masas, de carácter clasista, autónomo y democrático, que adopta la libertad de organización y de expresión, guiada por preceptos de solidaridad, tanto en el ámbito nacional como internacional (CUT, 2008).

Esta central se inscribe en el movimiento conocido como “nuevo sindicalismo” que se manifestó activamente durante los años setenta y ochenta contra el gobierno militar y estuvo integrado por sindicatos de los sectores industriales de punta, profesionales, funcionarios públicos y productores rurales (Maria Berenice Godinho, 2001: 2).

La CUT está integrada por sectores tecnológicos de punta y agrupa “al 60 por ciento de los metalúrgicos, el 70 por ciento de los bancarios, el 63 por ciento de los químicos y al 80 por ciento de telecomunicaciones (Roque Aparecido, 1983: 472, en Omar Moreno).

Durante el Primer Congreso Nacional de la Clase Trabajadora, efectuado en 1983 en São Paulo, la CUT integró -aparte de los sectores industriales de punta (metalúrgico, bancario, químico, automotriz, metalmecánico y telecomunicaciones)- a grupos de profesionales, funcionarios

públicos, pequeños productores y trabajadores rurales. Algunos de sus sindicatos afiliados son: Trabajadores de la Industria de Energía Eléctrica del Estado de São Paulo (SP); Trabajadores Rurales de Igarapé-Miri; Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas de São Leopoldo; Estatal de Profesionales de la Educación del Estado de RJ; Trabajadores Bancarios de Brasília; Unificado de Petroleros del Estado de SP; Profesores de Enseñanza Oficial en el Estado de SP; Bancarios de SP; Único de Trabajadores de la Educación del Estado de MG; Agricultura Familiar de Xanxerê; Bancarios del Estado de PE; Servicios Públicos y Salud del Estado de SP; Zapateros de Ivoti; Servicios Públicos de la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de CE; Trabajadores Rurales de Pentecostes; Servicios Públicos Municipales de São José do Rio Preto; Trabajadores Industriales de la Refinación del Petróleo de los Estados de RS; Trabajadores Rurales de São Domingos; Profesores de ABC; Trabajadores en Educación de UFRJ; Trabajadores en Informática del Estado de PE; Trabajadores en Educación del Estado de AL; Trabajadores de Industrias Urbanas; Servicios Públicos en Salud del Estado de MG; Trabajadores Públicos Federales de Salud y Previsión del Estado de MA; Previsión del Estado de Bahia; Trabajadores de Energía Eléctrica del Estado de ES; Profesores Públicos y Especialistas en Educación del Estado de MA; entre otros.

La CUT es considerada una de las centrales más progresistas de América Latina y plantea como principios: defender la organización independiente de los trabajadores frente al Estado, los partidos políticos, organismos religiosos y cualquier organismo de carácter institucional; garantizar la más amplia democracia en todos los organismos e instancias; impulsar la solidaridad con otros movimientos de la clase trabajadora en cualquier parte del mundo; defender la unidad de acción y mantener relaciones con el movimiento sindical internacional.

No obstante su declaración de autonomía, la CUT está ligada estrechamente al gobierno, pues más del 80 por ciento de sus dirigentes están afiliados o simpatizan con el PT y más de 30 ex dirigentes de la CUT ocupaban cargos de primer nivel en el gobierno de Lula durante 2006. Esta situación se debate internamente, existiendo grupos que se manifiestan en pro de la

cercanía con el gobierno y otros que pugnan por la independencia, ya que temen debilitarse o corporativizarse (Correo Sindical Latinoamericano, 2006: 4).

Según su página web, la CUT es la central más grande de la región y la quinta en el mundo, con representación nacional en todos los ámbitos de la actividad económica. En 2008 integraba 3 mil 299 entidades afiliadas; 7 millones 116 mil 278 afiliados y a 21 millones 92 mil 160 trabajadores/as de base (CUT, 2008).

Su forma de organización se da en dos niveles:

1. Horizontal, a través de la dirección nacional, organizada en 26 Estados y el Distrito Federal, llamadas las CUTs estatales; y
2. Vertical, integrada por organizaciones de base y entidades sindicales por ramo de actividad económica: sindicatos, federaciones y confederaciones.

En el nivel central se ubican las comisiones sobre la Amazonia, Medio Ambiente y Combate a la Discriminación Racial, Colectivos de Salud, Personas con Deficiencia Física y Juventud. Cuenta con instancias que impulsan políticas sociales como la Agencia para el Desarrollo Solidario, el Instituto del Observatorio Social, el Instituto Nacional de Salud en el Trabajo, siete Escuelas Sindicales y una escuela de Turismo y Hotelería (CUT, 2008).

La CUT está dividida en dos corrientes internas: un ala izquierda que se opone a la política económica de Lula a quien acusa de vulnerar los derechos obreros siguiendo los dictados del Consenso de Washington y un ala moderada que plantea su apoyo al gobernante, argumentando que ha incrementado el número de empleos y que sus programas sociales alejaron de la línea de la pobreza a más de 20 millones de personas (Mario Osava, 2003: 1; CGTB, 2009).

En opinión de Maria Berenice Godinho (2001: 3; 2004: 40), desde su constitución la central tuvo una presencia importante de mujeres trabajadoras y una opinión favorable hacia la participación femenina por el perfil del nuevo sindicalismo; sin embargo, el machismo imperante las relegaba de los cargos de decisión e incluso presentó una férrea oposición ante la posibilidad de instaurar cuotas de género.

En 1986 un grupo de mujeres de la CUT -provenientes de diversas regiones y sindicatos- presentaron durante el Segundo Congreso Nacional la

propuesta de crear la *Comissao Nacional sobre a Mulher Trabalhadora* (Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora, CNMT), nombrándola Comisión y no Secretaría, porque se pensó que de esa forma tendría mayor libertad para coordinarse con las otras secretarías para transversalizar la perspectiva de género en la central; que en 2003 se constituyó en Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora (CUT, 2008; Maria Berenice Godhiño, 2001: 3; Maria Berenice Godhiño, 2007: 6).

Algunas de las principales razones por las que las sindicalistas de la CUT pudieron incluir la equidad de género como una política de la central fueron la negociación y la capacitación, además de un intenso cabildeo para convencer a las diversas corrientes sindicales sobre la importancia del tema. La capacitación también fue fundamental, pues permitió iniciar un debate sobre las desigualdades de género y de raza en la esfera laboral, las dobles jornadas de las mujeres por el trabajo productivo y reproductivo, la segregación, discriminación y el hostigamiento sexual en el trabajo.

A partir de esta experiencia las sindicalistas de la CUT comenzaron a reunirse para establecer una agenda común que dejó atrás las diferencias políticas y les permitió crear, en conjunto con algunas académicas, el Núcleo de Reflexión Feminista sobre el Mundo del Trabajo Productivo y Reproductivo, a fines de los años noventa (Maria Berenice Godhino, 2007: 8)

Esta instancia logró incorporar la perspectiva de género en los programas de formación nacional de la central, en los procesos de modernización productiva y en los contratos colectivos de trabajo a nivel nacional. Proceso que continua en marcha, pues existen disparidades entre el programa nacional y su instauración en los centros de formación regionales, además de que los varones no participan activamente en los cursos de sensibilización o en las actividades promovidas por las mujeres como Seminarios, Talleres o Mesas Redondas.

El debate sobre la instauración de cuotas de equidad de género inició en 1991 durante el Segundo Encuentro Nacional de la Mujer Trabajadora; propuesta que fue presentada junto con un paquete de medidas para posicionar sindicalmente a las mujeres, durante el IV Congreso Nacional de la central (el mismo año), pese a que el número de delegadas en ese congreso apenas era del 18% por ciento

Las demandas planteadas por las mujeres fueron: igual salario por trabajo de igual valor, acceso como propietarias a las tierras, prohibición de las pruebas de embarazo para ingreso o permanencia en el empleo, instalación de salas de cunas para sus descendientes, asistencia integral a la salud de la mujer y combate y atención a la violencia sexual en los lugares de trabajo (FLACSO, 2007b).

Durante dos años se presentó un intenso debate respecto a las cuotas, hasta que en 1993 se aprobaron. El camino fue largo e implicó intensas discusiones en las provincias y en la CUT central; dos foros nacionales; un taller para trazar la ruta crítica que permitiera la aceptación de la cuota; un cabildeo para sensibilizar y convencer a las personas influyentes en la CUT y en los sindicatos; un listado de argumentaciones a favor y en contra de la medida; el diseño de materiales informativos y formativos; investigación sobre experiencias internacionales similares; identificación de aliados y oponentes; una agenda con responsables a nivel nacional y provincial; así como una campaña de difusión donde el lema fue difundido en calcomanías, camisetas y materiales diversos; tareas que implicaron mucho trabajo, pues “estaban en juego relaciones de poder en la central” (Maria Berenice Godinho, 2001: 5 - 6).

Los argumentos a favor y en contra de las cuotas fueron resumidos por Maria Aparecida da Laila (2000: 1) de la siguiente forma:

En contra	A favor
No es democrático, pues favorece al segmento de las mujeres.	Favorece la democracia de género no es una sola mujer, son las mujeres.
Es una actitud paternalista, no es una conquista.	Permite a las mujeres participar en las instancias de dirección.
Contempla a las mujeres sólo por ser mujeres, y no por su valor como dirigentes.	Rompe con la dinámica de exclusión de las mujeres.
No existen líderes femeninas en condición y número suficiente para ocupar los cargos.	Es una forma de superación de una dinámica considerada como natural.
La cultura machista absorbe e ignora.	Si bien no resuelve la discriminación, constituye parte de una política de integración de la cuestión de la mujer.
Crea mecanismos de tipo federativo para constituir las direcciones.	Altera la relación de conflicto hombre/mujer.
	Es un reconocimiento de la diferenciación de ciudadanía entre

	hombres y mujeres.
	No es paternalista, las mujeres están presentes en el mercado de trabajo y en los sindicatos, pero no en las direcciones.
	No es una medida administrativa, sino de reconocimiento de la existencia de mecanismos de exclusión de las mujeres.

El tema se posicionó en la central y se discutió en 1994, durante el Quinto Congreso Nacional de la CUT (donde el 30 por ciento de dirigentes fueron mujeres). Este avance abonó para que durante el Sexto Congreso Nacional de la CUT (1997) –con una participación femenina del 27 por ciento– se aprobara una cuota no menor al 30 por ciento y no más del 70 por ciento de cada sexo en los cargos directivos; medida que se inspiró en el *Partido dos Trabalhadores* (PT) (FLACSO, 2007b: 3).

Las dirigentes sindicalistas firmaron un convenio con el Fondo para la Equidad de Género de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, que en 1996 desarrolló una investigación junto con la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la CUT, la Secretaría de Políticas para la Mujer de *Força Sindical*, el Departamento de la Mujer Trabajadora de la CGT Brasil y el DIEESE (Maria Berenice Godinho, 2007).

El 8 de marzo de 1997, durante el festejo del Día Internacional de la Mujer, las tres principales centrales sindicales brasileñas: CUT, CGT y FS anunciaron conjuntamente que adoptarían las cuotas del 30 por ciento (Maria Berenice Godinho, 2001: 9).

Las mujeres de la CUT han trascendido los temas sindicales y han abordado, como campañas de la central, la despenalización del aborto o los derechos sexuales y reproductivos, además de que trabajan con sectores laborales no tradicionales, como las sexo-servidoras, quienes forman parte de la afiliación.

La Dirección Ejecutiva Nacional de la CUT en el periodo 2006-2009 estaba constituida por 30 cargos: 21 de ellos ocupados por hombres (70 por ciento) y nueve por mujeres (30 por ciento), éstas últimas ubicadas en la Vicepresidencia y en las Secretarías de Finanzas, Comunicación, Organización

y sobre la Mujer Trabajadora, tres más fungían como Directoras Ejecutivas y dos integraban el Consejo Fiscal (CUT, 2008).

Las mujeres de esta organización presentan características muy diversas, ya que son de origen urbano y rural, provienen de sectores formales e informales, se desempeñan como profesionistas y obreras; y son de diferentes razas y niveles educativos.

Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB)

Surgió oficialmente en 1986 durante un congreso al que asistieron 5 mil 546 delegados/as provenientes de 1 mil 341 sindicatos de todo el país y está ligada al Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB).

La CGTB se manifiesta a favor de "...la defensa de la unidad de los trabajadores, el derecho a organizarse, la libertad de organización en el local de trabajo y la libertad y autonomía del movimiento sindical". En su página web, al realizar un recuento histórico, manifiesta su apoyo al gobierno de Getúlio Vargas y se opone a los gobiernos neoliberales de Fernando Color de Mello, Fernando Henrique Cardoso, llamando a votar a favor de Lula da Silva.

Entre los cargos ejecutivos de la central se encuentran una Presidencia y dos Vicepresidencias, todas dirigidas por hombres; 12 Secretarías, de las cuales 11 son ocupadas por hombres y una por una mujer, así como tres tesorerías presididas por hombres; lo cual incumple la cuota de género acordada por los sindicatos en Brasil.

A nivel de equidad de género, la CGTB promovió en 1986 el Primer Congreso Nacional de la Mujer Trabajadora en São Paulo, al que acudieron cuatro mil delegadas de la ciudad y el campo. Cuenta con un Departamento de la Mujer Trabajadora, que durante el Tercer Congreso de Serra Negra en 1994 planteó la lucha contra la discriminación de la mujer, el derecho al empleo y a salario igual por trabajo de igual valor, acceso a la escuela y a hospitales decentes, licencia de maternidad de seis meses sin reducción salarial, garantía de amamantar durante el primer año de vida del bebé, igualdad efectiva de oportunidades y apoyo a trabajadoras con responsabilidades familiares, creación de políticas de incentivo y formación profesional de las mujeres con igualdad de oportunidades, prevención de la violencia y toda forma de abuso sexual contra la mujer, políticas efectivas de planificación familiar y

despenalización del aborto, acceso de la mujer rural a la tierra y a recursos como productora, compromiso del Estado en supervisión y cooperación técnica para proteger la salud, el empleo y los derechos de las mujeres y sus hijos, tanto en la ciudad como en el campo (CGTB, 2009).

Força Sindical (FS)

Es la tercera central más grande en el país y surgió en 1991, durante un Congreso en São Paulo, reuniendo a dos millones 500 mil personas, bajo una concepción “moderna, pluralista, democrática y con un proyecto ambicioso: transformar a Brasil”.

Tiene representación en todo el país y algunos de los sindicatos que la integran son: la Federación de Empleados de Comercio del Estado de São Paulo, la Federación de Empleados en Servicios de Salud del Estado de Minas Gerais, la Federación de Químicos de São Paulo, Fuerza Estatal de Bahía, el Sindicato de Costureras de São Paulo, el Sindicato de Comerciantes de São Carlos, el Sindicato de la Construcción Civil de São Paulo, el Sindicato de Edificios de São Paulo, los Sindicatos de Empleados de Comercio de Santo André y Porto Alegre, los Sindicatos de Metalúrgicos de Curitiba, Mococa, Osasco y São Paulo, el Sindicato Nacional de Aposentados, el Sindicato de Químicos de Bauru, el Sindicato de Telefónicos del Estado de São Paulo, el Sindicato de Textiles de São Paulo, el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación en Curitiba, entre otros.

A lo largo de su historia la FS ha tenido sólo dirigentes hombres y al igual que el resto de las centrales brasileñas, ninguna mujer. Su Dirección Ejecutiva Nacional está constituida por 154 cargos, de ellos 110 ocupados por hombres (76.3 por ciento) y 44 mujeres (30.5 por ciento). La presidencia está dirigida por un varón, al igual que nueve Vicepresidencias (90 por ciento); tan solo una de ellas está ocupada por una mujer (10 por ciento).

Respecto a las Secretarías existen 24, de las cuales 21 están ocupadas por hombres (87.5 por ciento) y tres por mujeres (12.5 por ciento); lo que incumple la cuota de género del 20 por ciento firmada en marzo de 1997 por *Força Sindical*, la CUT y la CGT, que se amplió al 30 por ciento en el año 2000 (FS, 2009).

Dentro de la central existe la Secretaría Nacional de la Mujer, que ha efectuado seminarios, congresos, talleres y capacitaciones para abordar la discriminación de género y raza en el trabajo, posicionar sindicalmente a las mujeres, ciudadanía y derechos humanos, instituir acciones contra la violencia de género, conmemorar fechas importantes a favor de los derechos femeninos, prevención del asedio moral y del acoso sexual, investigar los asesinatos de mujeres en Pernambuco y castigar a los culpables, promover investigaciones sobre la situación de las mujeres trabajadoras, incluir la equidad de género en las negociaciones colectivas, promover publicaciones que aborden la problemática de las mujeres trabajadoras, impulsar campañas publicitarias a favor de la despenalización del aborto, contra las drogas, de prevención en el contagio de SIDA o enfermedades de transmisión sexual, participar en reuniones internacionales e integrarse en la comisión de Mujeres del MERCOSUR, difusión de las normas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), entre otras acciones (FS, 2009).

Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (CONTRACS/CUT)

En 1987 la CUT promovió la organización de una central interna que abarcara al personal del comercio, conformándose en 1990 la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONTRACS-CUT).

Este sindicato cubre los ramos de comercios y servicios, incluyendo a personal del sector comercio, salones de caballeros y de belleza, hoteles, bares, restaurantes y similares, servicio doméstico y auto escoltas; que se desempeñan en el ámbito de la contabilidad, limpieza urbana, aseo y conservación, comercio y combustibles, edificios y porterías.

Agrupación a 245 entidades afiliadas entre sindicatos y federaciones obreras, que representan a 2 millones 968 mil trabajadores y trabajadoras en Brasil, cuyos objetivos se centran en mejorar la calidad de vida y ampliar los derechos laborales en el sector. Entre sus ejes estratégicos planteaba: la autonomía y defensa del gobierno de Lula, contra la flexibilización del trabajo y a favor del fortalecimiento sindical, la promoción de campañas unificadas, atención a la salud de los y las trabajadoras, promover la creación de grandes

redes sociales, equiparación de los derechos de las trabajadoras domésticas (CONTRACS, 2009).

El CONTRACS tiene una vida sindical muy activa, ya que organiza conferencias, seminarios, campañas y talleres para analizar y presentar alternativas ante temas como: la tercerización o subcontratación, la sindicalización de los profesores de las autoescuelas, los derechos de las empleadas del servicio doméstico, la responsabilidad social empresarial, la organización de redes y comités en lugares como Carrefour, C&A y Wal-Mart, el análisis de la salud y seguridad social, la instrumentación de acciones de calificación de competencias y habilidades laborales y de educación formal, así como estrechar lazos con organizaciones internacionales para trazar estrategias globales (CONTRACS, 2009).

Entre sus conquistas destaca el haberse constituido como una institución reconocida a nivel nacional e internacional, la capacitación de sus dirigentes, la organización de sindicatos del sector servicios, por conquistar derechos para las trabajadoras domésticas, por la organización de las juventudes sindicales, la reglamentación del trabajo los domingos para instituirlos como días de descanso en los comercios, la formación de redes y comités obreros que negocian exitosamente con las multinacionales y por su incorporación plena a entidades internacionales como los sindicatos globales *Union Network International* (UNI) o la Unión Internacional de Trabajadores en Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA).

Durante el 5º Congreso de la Federación en el año 2002, se decidió la creación de la Secretaría de Mujeres; en marzo de 2004 murió el Presidente de la central y desde entonces ocupó su cargo una mujer, Lucilene Binsfeld, quien mantiene un compromiso personal a favor de la equidad de género, por lo que es una de las brasileñas entrevistadas en esta tesis.

En el Comité Directivo 2008-2010 existen 15 cargos: la Presidencia y la Vicepresidencia, ocupadas por mujeres, la tesorería titular y suplente por hombres; y de las 11 secretarías, seis son dirigidas por mujeres y cinco por varones. Es decir, que las mujeres ocupan el 53.3 por ciento de los cargos y los hombres el 46.6 por ciento, situación que ubica a esta central como pionera en rebasar las cuotas de género. Las Secretarías presididas por mujeres son la General, Políticas Sindicales, Relaciones Internacionales, Organización e

Integración del Sector Servicios, Organización, Salud y Seguridad y de la Mujer (CUT, 2010).

A nivel de igualdad de oportunidades la Confederación participa activamente con la Secretaría Nacional Sobre la Mujer Trabajadora de la CUT, sumándose a las campañas impulsadas a nivel central, además de que participa en UNI Mujeres y en el área de Mujeres de la Comisión de Entidades Sindicales de Comercio y Servicios del Cono Sur, avanzando en una discusión conjunta sobre el asedio moral y sexual y los derechos de la maternidad (CONTRACS, 2009).

Federação dos Trabalhadores na Administração e do Serviço Público Municipal no Estado de São Paulo (FETAM)

Surgió en 1987, promovida por diversas asociaciones del servicio público de la prefectura, contando en 2010 con cerca de 16 mil personas asociadas. Está inscrita en la CUT.

Actualmente, en Brasil el personal del sector público representa al 16 por ciento de la mano de obra empleada formalmente y el 62 por ciento del personal del sector público son mujeres. En este sector, al igual que en otros con alta predominancia femenina, los trabajos son mal remunerados y poco valorados, pese a que las mujeres cuentan con mayores niveles de educación que sus pares masculinos.

La Dirección del sindicato está compuesta por una Presidencia y una Vicepresidencia, ambas ocupadas por mujeres, De nueve secretarías, cinco están a cargo de mujeres (55.5 por ciento) y cuatro de hombres (44.4 por ciento). El sector femenino ocupa las Secretarías de Finanzas, Formación y Política Sindical, Asuntos Jurídicos y Económicos, Políticas Sociales y Eventos y Políticas de Atención a la Mujer Trabajadora. Existen también 16 coordinaciones, de las cuales siete están presididas por mujeres, ocho por hombres y una está vacante por renuncia (FETAM, 2010).

La Secretaría de Políticas de Atención a la Mujer Trabajadora fue creada en 1995 y tiene, entre sus principales conquistas, el haber sindicalizado a las trabajadoras de las guarderías, quienes enfrentaban una lucha debido a que

les exigieron un nivel de estudio superior para el ingreso y la permanencia en el empleo, siendo que hasta 1997 ingresaban a sus plazas a través de un concurso público que les exigía el primer grado como mínimo. La Secretaría de la mujer dirigió el movimiento de las trabajadoras, que resultó triunfante al lograr que el Estado les brindara un curso superior (en el nivel del segundo grado técnico) para que las mujeres pudiesen elevar sus competencias. Obtuvieron asimismo reducción en la jornada de trabajo de 12 a seis y media horas diarias, incremento salarial de más del 100 por ciento, y una gratificación para quienes laboraban con niños (Juneia Batista, FETAM, 2005).

Finalmente, cabe destacar que la organización promueve talleres de equidad de género, acoso sexual y violencia laboral y sus integrantes en la Marcha de las Margaritas, junto con miles de trabajadoras y feministas protestaron ante el Congreso Nacional de Brasilia, para exigir que el Estado no redujera la licencia de maternidad. La movilización tuvo tal impacto que el lapso no sólo se mantuvo, sino que se amplió de tres a cuatro meses, quedando garantizado a nivel constitucional.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Plásticas de São Paulo e Região (STIQSPR/CUT)

En 1933 surgió el Sindicato de Químicos de São Paulo, representante del personal en la Compañía Sao Paulo de Gas, que en 1936 cambió su nombre a Sindicato de Operarios y Empleados de la Fabricación de Productos Químicos Industriales, separado por el gobierno en los años cincuenta en dos categorías: químicos y plásticos.

Desde el golpe militar de 1964 hasta 1985, los sindicatos fueron proscritos por el gobierno militar y sus dirigentes e integrantes encarcelados, torturados o desaparecidos, situación que mermó en el desarrollo de la agrupación. Al concluir el periodo militar, sus integrantes se reagruparon y en 1993 los dos sectores realizaron un congreso conjunto al que acudieron más de cinco mil trabajadores, reunificándose y adoptando el nombre actual.

En la actualidad, el porcentaje de mujeres integradas en la producción de cosméticos y medicamentos es del 40 por ciento, mientras que en la celulosa o papel constituyen tan sólo el 20 por ciento; siendo un núcleo de

mujeres jóvenes, con edades que van de 18 a 29 años (Maria da Penha Agazzi, 2009: 2).

Las mujeres de este sector, perciben menores salarios que los varones por trabajo de igual valor, pese a que cuentan con mayores estudios. La desigualdad se refleja también en los cargos directivos, pues la distribución por sexo es desigual, encontrándose que:

Ocupando cargos de dirección de empresa tenemos 85% de hombres y 15% de mujeres, en condición de gerentes son 77% hombres y 23% de mujeres; entre los profesionistas del área de física, química e ingeniería tenemos 79% hombres y 21% mujeres; técnicos polivalentes son 70% de hombres y 30% de mujeres; técnicos de nivel medio en áreas de física, química e ingeniería 83% de hombres y 17% de mujeres; atendiendo al público 24% hombres y 76% de mujeres; trabajadores en proceso continuo 82% hombres y 18% mujeres (...) y trabajadores de servicios 61% hombres y 39% mujeres.

Esta segmentación explica, en parte, los rendimientos medios inferiores de las mujeres, una vez que están en las ocupaciones menos valorizadas (Maria da Penha Agazzi, 2009: 4).

Esta situación se reproduce de igual manera a nivel sindical, pues en la Coordinación Política de la agrupación existen siete integrantes: cinco hombres y dos mujeres; y de las nueve Secretarías, seis están ocupadas por hombres y tres por mujeres: Jurídica, de Formación, de Relaciones de Género. Es decir, que de un total de 16 cargos de dirección, 11 son dirigidos por hombres (68.7 por ciento) y cinco por mujeres (31.2 por ciento), lo que significa que no se respeta la cuota mínima.

3.2.3. Posicionamiento sindical femenino en México

La PEA está integrada por 42 millones de personas, 41.3 por ciento de ellas mujeres mayores de 12 años, contra el 17.6 por ciento que ocupaban en 1970,

es decir que en tres décadas y media la población femenina duplicó su participación en el mercado laboral⁶⁵.

El proceso de feminización laboral se explica, entre otros factores por procesos de reformas estructurales y de flexibilización del empleo; disminución de los índices de natalidad⁶⁶, incremento del nivel educativo femenino⁶⁷, mayores expectativas de vida⁶⁸, el deseo de las mujeres de profesionalizarse y las crisis económicas que hacen imposible el sostenimiento familiar con un solo salario.

En México no existen cifras confiables sobre los niveles de sindicalización, pues proliferan sindicatos de protección que cobran cuotas y controlan a su afiliación sin una vida orgánica real.

Los datos sobre el porcentaje de sindicalización en México fluctúan entre el 9.8 hasta el 25 por ciento, de acuerdo a cifras de Anna Nitoslawska (1999: 3); Arturo Alcalde (2007: 2); y Svenja Blanké (2007: 2)⁶⁹. Respecto a la composición por sexo, en 2002 había 2 millones 461 mil 890 mujeres sindicalizadas y 4 millones 199 mil 320 varones⁷⁰, lo que significa que las mujeres constituyen casi la mitad de la afiliación, por lo que “la igualdad sigue siendo elusiva con ellas” (Anna Nitoslawska, 1999: 12).

Los sectores con más sindicalización femenina son la administración pública (31.2 por ciento) y los servicios (23.8 por ciento) (CCL, 2003: 1), desempeñándose como docentes, en la salud, la costura, sector textil, telefónico, bancario, maquilador, servicio público y medios de comunicación, teniendo en promedio, 37 años de edad (Sara Lovera s/f: 4; Armando Téllez, 2007: 1).

⁶⁵ INMUJERES, 2003a; CONAPO, 2007; INEGI, 2007.

⁶⁶ El índice de fecundidad en México bajó de seis hijos a mediados de los años setenta, a 2.3 a principios del siglo XXI (INMUJERES, 2003a).

⁶⁷ En 1997 las mujeres jóvenes de entre 15 y 19 años que asistían a la escuela, constituían el 42.8 por ciento. En el caso de las trabajadoras mexicanas, la mayor parte cuenta con educación primaria (33.86 por ciento); y le siguen las que de nivel educativo medio y medio superior (28.23 por ciento) (INEGI, 2000; 2007a).

⁶⁸ En la actualidad las mujeres tienen una expectativa de vida de 77 años y los hombres de 73 (María Elena Aguilar y Manuel Pando, 2002).

⁶⁹ Anna Nitowslaska (1999: 11) y Enrique De la Garza (2006: 486) atribuyen esta problemática a la falta de una entidad confiable que centralice datos laborales, pues éstos se encuentran dispersos entre varias instituciones; la carencia de verificación gubernamental sobre los datos proporcionados por los sindicatos sobre sus afiliados y la inexistencia de padrones actualizados; el uso de fórmulas erróneas en los cálculos, así como a la negativa sindical de proporcionar datos reales.

⁷⁰ Marco Tulio Esquinca y Javier Melgoza, 2006: 460.

A continuación se presenta un breve recuento de las organizaciones sindicales de las cuales provienen las seis lideresas sindicales mexicanas entrevistadas, cuyos testimonios se abordarán en los siguientes capítulos.

Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)

La afiliación del SITUAM pertenece a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y está integrada por poco más de 5 mil 200 personas, de las cuales, 52 por ciento son mujeres y el 48 por ciento hombres. En el periodo 2007 a 2009 la Secretaria General fue una mujer, Hermelinda Hurtado⁷¹, quien encabezó una de las huelgas más largas en la institución (64 días), y enfrentó los ataques físicos y verbales del CEN saliente, por denunciar el manejo inadecuado de los recursos financieros durante esa administración.

En ese lapso, en el Comité Ejecutivo Nacional, de 10 cargos, seis estaban ocupados por mujeres (60 por ciento) y cuatro por hombres (40 por ciento), constituyendo al único sindicato mexicano donde las mujeres dirigentes rebasaron el 50 por ciento en el Comité Ejecutivo; no obstante este avance, el sindicato carece de una cartera específica para las mujeres, que constituyen más de la mitad de la afiliación. Esto resulta inusitado, sobre todo en una institución académica como la UAM, con departamentos, áreas y especialidades especializadas en estudios de género y feminismo.

En el Comité Ejecutivo 2008-2010, de 10 cargos seis eran presididos por hombres (60 por ciento), entre ellos la Secretaría General, y cuatro por mujeres (40 por ciento), en las áreas de Organización, Conflictos, Trabajo, Educación y Análisis.

En el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) se incorporan algunas cláusulas que abordan la discriminación como la 92, que prohíbe exigir requisitos relacionados con sexo, edad u otros, en las convocatorias de ingreso; o la 177 que instituye el permiso con goce de salario íntegro hasta por 15 días hábiles a *padres o madres* para que atiendan a sus vástagos menores de edad en caso de enfermedad (SITUAM, 2009). Esta última cláusula es de vanguardia en México, ya que se equipara al convenio 152 de OIT, sobre

⁷¹ Es la segunda mujer que preside el SITUAM, desde la fundación del sindicato.

responsabilidades familiares compartidas, el cual sin embargo, no ha sido ratificado por México.

Otro apartado del CCT muy avanzado es el artículo 193, que establecía la obligatoriedad de la universidad de proveer servicios de guarderías para los hijos de *los trabajadores* de tiempo completo o medio tiempo o a cubrir un monto económico mensual de apoyo para servicio privado, hasta que los menores cumplan seis años.

Cabe aclarar que este tipo de apoyos no existen en otras instituciones, ni siquiera en la UNAM, donde sólo se brinda la guardería a madres trabajadoras y a padres divorciados o viudos.

Sin embargo, esta prestación desapareció algunos años con el cierre de las guarderías, que pudo ser negociado y revertido por el Comité Ejecutivo encabezado por Hermelinda Hurtado, no obstante, con el cambio de representantes sindicales y universitarios, es un tema pendiente.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)

Es la agrupación más grande de América Latina y desde su creación en 1943⁷², estuvo ligada al sistema político nacional; sin embargo ha tenido dos fuertes periodos de agitación interna: a finales de los años cincuenta cuando se conformó el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM), encabezado por Othón Salazar -profesor de la sección IX del Distrito Federal- en protesta contra el autoritarismo y antidemocracia sindicales. En él participaron cientos de miles de mujeres y hombres ligados a este sector que sufrieron represión por el gobierno y la dirigencia sindical.

Otro periodo importante para el movimiento magisterial disiente ocurrió en 1979, con el surgimiento de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), que se planteaba la democratización magisterial. Esta corriente sindical tuvo fuerza en todo el país y estaba conformada por las secciones estatales de Aguascalientes (sección 1), Chiapas (7), Chihuahua (8), Distrito Federal (9, 10 y 11), Durango (44) Guerrero (14), la Laguna (35),

⁷² Antes del SNTE existían sindicatos de maestros como el Frente Único de Trabajadores de la Enseñanza, la Confederación Nacional de Trabajadores de la Enseñanza, el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana, el Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación, entre otros.

Michoacán (18), Morelos (19), Oaxaca (22), San Luis Potosí (26), Sinaloa (27), Tlaxcala (31), Valle de México (36) y Zacatecas (34)⁷³.

A fines de esa década, el líder vitalicio del SNTE, Carlos Jonguitud Barrios, renunció a sus cargos de asesor permanente y dirigente vitalicio de Vanguardia Revolucionaria –la corriente mayoritaria- y designó a Elba Esther Gordillo como sucesora, pensando mantener su poder controlando a su pupila. Sin embargo Elba Esther se deslindó de su ex dirigente y se entronizó en el poder, ocupando la Secretaría General de 1989 a 1995, la Presidenta de 2004 a 2008 y la Presidencia Vitalicia a partir de 2009⁷⁴.

De acuerdo con Ana Alicia Solís (2002: 255) Elba Esther representa “al poder, no al sexo”, por lo que su presencia nunca fue puesta en “tela de juicio” por el sistema patriarcal magisterial como sucedía con otras mujeres, a las que se les impedía –e impide- el acceso a los cargos de dirección en la estructura sindical.

La profesora ha manifestado, al menos de palabra, su compromiso con la equidad de género al conformar una revista femenina: *Quehacer de Maestra*, donde se abordaba la problemática del área y del país a partir de la perspectiva de género. También, algunos de sus discursos han seguido esta lógica, como se nota en los siguientes párrafos:

Las mujeres del siglo XXI continúan siendo una mayoría presente en desigualdades y contrastes dentro de la sociedad; si es latinoamericana, significa contar con un grado de participación social democrática pero disponiendo de una mínima seguridad social; en cambio, siendo de Europa Occidental, ejerce la plenitud de derechos disponiendo también del más alto grado de seguridad económica y social. Recalco y ejemplifico las desventajas de la mujer de hoy en el mundo en materia de educación, en la que puede aspirar a tener de 0 a 4 años educación formal si es Africana; de 2 a 9 si es

⁷³ En la actualidad el CNTE se encuentra mermado numérica y anímicamente por las divisiones internas y la represión del gobierno y de la dirigencia oficial del sindicato. Al debilitamiento también contribuyó la derrota de la movilización popular, encabezada por la Sección 22 en Oaxaca, durante 2007 y 2008.

⁷⁴ La Presidencia Vitalicia se instauró en 2004 a partir de una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dictó que no está prohibida la relección de dirigentes sindicales, dejando de lado el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Wenceslao Vargas, 2007: 2).

de Asia Central; de 4 a 5 si nació en Asia Oriental; de más de 12 si es europea o canadiense; ó de entre 3 y 6 si es mexicana.

Expreso que la mujer no puede permanecer ajena a la construcción de la sociedad del siglo XXI, a la toma de decisiones, porque éstas afectan a todas y todos y porque durante siglos no ha participado en ellas y ha acarreado graves consecuencias. Si bien en el siglo XX se sentaron las bases para corregir las profundas asimetrías que enfrentaba la mujer, el siglo XXI debe ser el espacio en el que se consoliden las conquistas y se tracen nuevas y audaces metas (Elba Esther Gordillo, 2003: 1).

No obstante, en los hechos no existe un compromiso real hacia la equidad de género, pues la prioridad de la líder es -y ha sido- controlar al sindicato mediante un cacicazgo patriarcal que la beneficia de forma personal, a su familia y sus personas más cercanas. Además, la mayor parte de su equipo asesor y el grupo dirigente del SNTE son hombres.

Hasta 1997 el sindicato contaba con un sector femenino, que fue derogado de los estatutos ante el temor de la dirección “dominada por hombres”, que sintió como un peligro el acceso femenino a los puestos de decisión. El argumento fue que las mujeres constituían la mayoría del sindicato, por lo que mantener un espacio aparte significaba segregarlas (Regina Cortina, 2000: 12).

En la actualidad esta agrupación es considerada la más grande de América Latina pues concentra a un millón 200 mil integrantes, 55 por ciento de los cuales son mujeres, sin embargo, su Comité Ejecutivo Nacional (2004-2008) estaba constituido por 75 integrantes, de los cuales 67 son hombres (90.6 por ciento) y ocho mujeres (10.6 por ciento), lo que incumple la cuota de equidad de género.

No obstante que su dirigente más visible es mujer, su compromiso con la equidad de género es nulo, como mencionábamos antes, por lo que en México es común citar el liderazgo de Elba Esther Gordillo como un ejemplo de que las mujeres no deben llegar a puestos de poder, porque son peores que los varones. Así, estos liderazgos negativos encabezados por mujeres, contribuyen a descalificar el desempeño femenino, bajo el argumento de que son autoritarias.

De acuerdo a Irma Balderas (2006: 254), Vanguardia Revolucionaria, la corriente sindical dominante del SNTE, utiliza a las mujeres para perpetuar el control, sosteniendo que ellas no pueden dirigir el sindicato por sus responsabilidades familiares, razón por la que las trabajadoras no sienten empatía con el sindicato ni con su dirección (Regina Cortina, 2000: 9).

Una esfera sindical donde las mujeres del magisterio han tenido mayores cargos de representación ha sido en la CNTE. Así, en la sección 9 del DF⁷⁵ Lilia Vázquez fue Secretaria General de 1992 a 1995; y en el año 2000, de 36 carteras, 30 estaban presididas por mujeres; mientras que en la sección 15 de Chiapas una mujer fue Secretaría General en 1990; experiencias que desafortunadamente siguen siendo aisladas (Rafael Maya, 2002a: 1; Irma Balderas, 2006: 259).

Pese al rezago femenino en los cargos de representación, el magisterio ha sido un espacio privilegiado para la organización y lucha de las mujeres por sus derechos civiles, laborales, políticos y sociales a lo largo de la historia, como sucede con las sufragistas de fines del siglo XIX y principios del XX, maestras y periodistas en su mayoría; las participantes en el Primer Congreso Feminista de Yucatán en 1916; las movilizaciones por democracia sindical de los años cincuenta a los noventa; las movilizaciones en los pueblos, en el campo y en las urbes contra los terratenientes; y la defensa de la autonomía indígena y campesina; entre otras muchas.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecomm- Telégrafos (SNTTT)

Surgió como una agrupación independiente en el sector de telecomunicaciones de México con 501 integrantes, quienes se oponían al Sindicato Único Nacional de TELECOMM que se “coludió con la corrupción que ha existido en los últimos 20 años en la empresa”, despidiendo a un gran número de trabajadores, muchos de ellos temporales (Alicia Capuleño, 2007: 1).

Sus antecedentes se remontan a 1994, cuando el sector telecomunicaciones que integraba a siete áreas fue descentralizado y se

⁷⁵ Es la sección más grande del SNTE y concentra al personal de preescolar y primaria. Entre 1977 y 1978 integraba a 42,918 personas, el 74 por ciento de las cuales eran mujeres (Regina Cortina, s/f: 8 y 9),

fusionó con el de Telégrafos, quedando como representante el Sindicato de la Secretaría de Transportes y Comunicaciones (STC), el cual pactó con la empresa la pérdida de prestaciones, lo que motivó la movilización de personal en todo el país.

La empresa, en contubernio con el sindicato oficial, despidió a 50 trabajadores y trabajadoras de los más activos, los cuales ganaron la demanda luego de dos años y medio y fueron reinstalados. Ese grupo gestó al nuevo sindicato que se conformó en asamblea constitutiva en el año 2000 y obtuvo su registro tres años después, sin embargo, a la fecha no está reconocido como interlocutor por la empresa, quien argumenta que el registro se les otorgó en el apartado A y que el sector pertenece al apartado B.

El Comité Ejecutivo actual presentó una demanda que está en curso para obtener su reconocimiento oficial, ante lo cual sus dirigentes tienen que cubrir su jornada laboral completa y dedicarse a las actividades sindicales fuera de ella, siendo sostenidos por los donativos de sus integrantes.

En el CEN 2008-2010 de 19 cargos, nueve estaban ocupados por hombres (47.3 por ciento) y 10 por mujeres (52.6 por ciento): las Secretarías General, de Trabajo y Conflictos, Femenil, Actas y Acuerdos, Finanzas, Servicios Médicos y Préstamos y como suplentes en las de Vigilancia y Finanzas.

Debido a la falta de licencias, el sindicato no ha podido integrar su plan de trabajo, por lo que el tema de equidad de género -aunque es una preocupación de la Secretaría General- no ha sido abordado por la agrupación. No obstante, es un compromiso personal y sindical de varias de las integrantes del Comité Ejecutivo, quienes han sido formadas a través de cursos y talleres, brindados por la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert (Alicia Capuleño, 2007: 15).

El sindicato estaba afiliado a la UNT hasta fechas recientes, sin embargo, ante la “falta de atención de esa central” según su dirigente, se integraron a la FEDESSP, de la cual forman parte actualmente (Alicia Capuleño, 2007: 16).

La FEDESSP surgió en 2005 a raíz de una escisión entre Elba Esther Gordillo, Presidenta del SNTE y los dirigentes de su hasta entonces partido, el PRI. La líder abandonó la Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del

Estado (FSTSE), llevándose al 80 por ciento de afiliación de esa central¹. La FEDESSP está constituida por 17 sindicatos de: la Asamblea Legislativa del DF, la Cámara de Senadores, la Comisión Nacional del Deporte, del Desarrollo Integral para la Familia (DIF), el INEGI, el ISSSTE, la Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco), la Procuraduría General de la República (PGR), Pronósticos Deportivos, el Sistema de Administración Tributaria (SAT), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), la Secretaría de Economía (SE), la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), el Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC-Metro), entre otros, e integra a un millón 600 mil personas.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)

Surgió a principios de los años setenta como una organización independiente – ligada al PCM- que buscaba la contratación colectiva democrática y autónoma. En el sindicato participaron académicas y líderes sindicales feministas, quienes promovieron discusiones, foros, congresos, así como una instancia de equidad de género.

Actualmente el sindicato agrupa a más de 31 mil 500 agremiados, entre personal académico (5,500) y administrativo (26 mil). A partir de los años ochenta fue cayendo en declive por las pugnas internas, la corrupción, falta de democracia y eternización de dirigentes en los cargos sindicales.⁷⁶

A nivel de personal administrativo los hombres y las mujeres se encuentran en paridad: 50 y 50 por ciento; mientras que entre los académicos 35 por ciento son mujeres y 65 por ciento hombres; razón que se explica por las dobles jornadas femeninas, que les imposibilitan sumarse plenamente a un trabajo académico.

En el CEN, de 19 cargos 16 están ocupados por hombres (84.2%) y tres por mujeres (15.7%): las Secretarías de Carrera Académica, Organización Académica y Acción para la Mujer (STUNAM, 2006: 4). Las cuotas no se

⁷⁶ A lo largo de sus 30 años de historia, el STUNAM ha tenido tres Secretarios Generales. El actual dirigente Agustín Rodríguez, ocupa el cargo desde 1994 (Karina Avilés, 2006: 2).

cumplen en esta organización sindical, pese a la participación feminista destacada en sus inicios.

En el contrato colectivo de trabajo se incluyen algunas cláusulas relativas a la maternidad: la 38 y la 39, en las que se otorga permiso a las madres por enfermedad o internamiento de los hijos. En el caso de los hombres, sólo se les otorga esta prestación cuando son “trabajadores viudos o divorciados que tengan la custodia de los hijos”, lo que implica que ni a nivel institucional ni sindical se considera a los hombres como sujetos de este derecho, reproduciendo la idea de que las mujeres son las responsables del cuidado infantil. En caso de que ambos integrantes de una pareja trabajen en la UNAM, la cláusula establece la posibilidad de otorgar permisos alternados, si así lo solicitaran.

Mientras que la cláusula 411 instituye la licencia por maternidad por 45 días previos y 45 posteriores al nacimiento de o la bebé, adicionando solamente a las prestaciones de la LFT una canastilla. En la cláusula 80 se garantiza el servicio de guarderías, así como un apoyo económico en caso de que no exista cupo en los servicios de la UNAM o en el ISSSTE. También se especifican prestaciones como vacaciones luego de la licencia por gravidez y reducción de jornada de trabajo por uso intensivo de computadora.

Un tema novedoso instituido por el STUNAM fue la incorporación de una cláusula para erradicar y sancionar el hostigamiento sexual, incluida en el CCT, que instituye el despido de quien ejerza hostigamiento o violación sexual, penalidad que sin embargo no es aplicada cotidianamente, pues muchos casos se quedan impunes ante la falta de denuncia.

La Secretaría de Acción Femenil ha sido un área fundamental para avanzar a favor de la equidad de género, que fundó la Casa de la Mujer donde se brinda atención legal y psicológica a las agremiada y que cuenta con la colaboración del sector académico de la UNAM para desarrollar investigaciones y análisis con perspectiva de género (Sara Lovera, s/f: 59; Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, 2001; STUNAM, 2006).

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)

Surgió en 1950, como producto de la fusión del Sindicato de Teléfonos de México (que agrupaba a empleados de la compañía Ericsson) y del Sindicato

Nacional de Telefonistas (representante de los empleados de la Telefónica y Telegráfica). Las dos agrupaciones provenían de corrientes políticas contrapuestas, pues la primera estaba afiliada a la Confederación Nacional de Electricistas, dirigida por Rafael Galván de la Tendencia Democrática; mientras que la segunda estaba ligada a la CTM; corriente que prevaleció en la nueva agrupación y que designó al primer Secretario General.

En 1976 surgió el Movimiento Democrático “22 de abril”, a raíz de un paro de operadoras telefónicas de las centrales Victoria y Madrid del Distrito Federal (DF), que se extendió por más de 40 ciudades del país en demanda de democracia sindical y en protesta porque el Comité Ejecutivo negoció a espaldas de la base trabajadora las condiciones laborales. Se desconoció al Comité Ejecutivo y se convocó a elecciones, resultando electo como dirigente Francisco Hernández Juárez, quien hasta la fecha continúa en el cargo, sostenido principalmente por las operadoras y técnicas del STRM.

En los años ochenta se instituyó un proceso de modernización en Telmex con la incorporación de tecnología digital, que hizo peligrar los empleos de las operadoras, quienes hicieron un paro nacional, que concluyó con una requisa⁷⁷. El sindicato negoció la reubicación de 3,500 operadoras, lo que constituyó un triunfo en una época donde los despidos de miles de personas eran la constante. No obstante, la reubicación ha sido criticada por autoras como Ana Alicia Solís, por considerar que restó fuerza a uno de los contingentes más amplios y combativos en la historia del sindicalismo mexicano (Ana Alicia Solís, 2002: 268):

Los efectos de dicha modernización fueron la desaparición de la materia de trabajo, la reorganización y recomposición de la fuerza de trabajo, la descalificación y la polivalencia, la aparición de nuevas enfermedades profesionales e intensificación de la carga de trabajo y de los mecanismos de supervisión y control.

El STRM constituyó en 1990, junto con otros sindicatos la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y de Servicios (FESEBS), de la cual

⁷⁷ Se nombra así a la acción de la autoridad competente cuando considera que una huelga o paro afecta bienes o servicios estratégicos para la nación, por lo que rompe el movimiento y utiliza a trabajadores externos –o incluso al ejército- para que restablezcan la producción.

Hernández Juárez fue Secretario General fundador. Central a la cual renunció posteriormente ante sus diferencias con los integrantes del Congreso del Trabajo (CT), promoviendo la conformación de otra central, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), de la cual ha sido Presidente Colegiado desde su fundación en 1997 (STRM, 2007: 2).

El sindicato de telefonistas está constituido por 165 secciones nacionales y cuenta con 45 mil personas afiliadas. No existe información de primera mano sobre el porcentaje de mujeres incorporadas al sindicato, pero algunas investigadoras lo ubican del 33 al 44 por ciento (Sara Lovera, s/f: 2; Hilda Rodríguez y Margarita de la Cruz, s/f: 4).

En la empresa Teléfonos de México (Telmex), los principales departamentos donde se ubican las mujeres son: tráfico (operadoras), comercial, y especialistas administrativas (secretarías).

En el Comité Ejecutivo Nacional del STRM, 2010 - 2012 de 12 Secretarías, ocho están presididas por hombres (66.6 por ciento) y cuatro por mujeres (33.3 por ciento): Tesorería, Previsión Social, Género y Jubilados. Es decir, que en este sindicato se cubren las cuotas de equidad de género instituidas a diversas agrupaciones obreras de América Latina. Sin embargo, los cargos femeninos se ubican en ámbitos sociales.

El contrato colectivo de trabajo incluye diversos apartados dirigidos a promover la equidad de género, como el Transitorio 6º, en el que se establece el compromiso de empresa y sindicato por instrumentar:

Así mismo, Empresa y Sindicato reiteran su disposición y compromiso para continuar tratando los diversos casos de hostigamiento que se llegaran a presentar, procurando darles la mejor solución, bajo el marco de discreción que al caso sea necesario, lo anterior sin renunciar las partes a sus respectivos derechos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Empresa (STRM, 2007).

La incorporación de esta cláusula, así como la instauración de una comisión bilateral que atienda y de seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, es novedosa en el sindicalismo mexicano y abre las

posibilidades de que se instituya en otros CCT, tal y como sucedió en Tecmarketing, empresa subsidiaria de Telmex que es integrante del STRM.⁷⁸

La atención y prevención de la discriminación también se incluye en las obligaciones de la Secretaría de Equidad y Género, quien es responsable de:

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

Entre las atribuciones de la Secretaría también se encuentran: instrumentar y dar seguimiento a políticas de igualdades de derechos, de acuerdo a los convenios internacionales firmados por México y a las normas nacionales; promover la participación de las mujeres y fortalecer sus liderazgos en todas las instancias de representación nacional; elaborar programas de formación político sindical con perspectiva de género para todas las instancias sindicales y la base trabajadora; elaborar proyectos para erradicar la violencia familiar; y llevar una base de datos de las trabajadoras sindicalizadas con objeto de elaborar estadísticas.

No obstante la destacada participación y movilización de las integrantes del sindicato de telefonistas, este sector combativo de mujeres sigue siendo relegado en las principales instancias de poder y decisión, ya que ocupan carteras del ámbito social y están subordinadas a su dirigente sempiterno, Francisco Hernández Juárez. Asimismo, están saturadas de trabajo, lo que les impide brindar el tiempo necesario a las tareas a favor de la equidad de género.

Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Surgió en 1997 para oponerse al control corporativo del movimiento obrero mexicano y se conformó por una confluencia de sindicatos provenientes del

⁷⁸ El sindicato de Tecmarketing, que agrupa a tres mil integrantes, cuenta también con una cláusula en el CCT para atender y prevenir el hostigamiento sexual.

sindicalismo oficialista (CT) y de algunos núcleos del sindicalismo independiente.

Su membresía actual es de 1.5 millones de personas y aglutina a 200 sindicatos (La Jornada, 2007: 1). Entre sus filas se encuentran el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, el Sindicato Único de Trabajadores de NOTIMEX, el Sindicato Único de Trabajadores de NAFIN, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz de VW de México, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Asociación de Sobrecargos de Aviación, la Central Independiente Obrera y Campesina, la Alianza de Tranviarios de México, el Sindicato Independencia de Aviación, la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, el Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos, el Sindicato de Tecmarketing y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, entre otros.

Esta unión es novedosa en México, pues ha desarrollado acciones de organización entre personal informal en el norte del país y con algunos núcleos del comercio y la artesanía en el Distrito Federal (Guillermo Pérez, s/f: 2).

No obstante, la central ha recibido críticas de especialistas laborales como Enrique de la Garza (2001: 198), quien considera que la UNT -que despertó muchas esperanzas para el sindicalismo democrático- se quedó en el camino, pues aun cuando cuenta con un grupo de sindicatos y afiliados importantes, las ambiciones personales y políticas de los líderes de sus principales organizaciones: STUNAM, STRM y el Sindicato de Trabajadores del IMSS (STIMSS), han llevado a que las fuerzas se concentren en pugnas internas, sin avanzar en estrategias más creativas para el movimiento sindical mexicano.

En su Comité Ejecutivo Nacional, para el periodo 2004-2008, la UNT contaba con 32 Secretarías, 29 de ellas presididas por hombres (90.6 por ciento) y tres por mujeres (9.3 por ciento), lo que incumple las cuotas del 30 por ciento mínimo para cualquiera de los sexos, instituidas por la central.

Un grupo de integrantes de la UNT, provenientes del STRM, la Alianza de Tranviarios de México (ATM), la ASSA, el FAT, el Sindicato Independencia de Aviación y el STUNAM, coordinados por la Secretaria de Equidad de

Género de UNT, Marta Heredia, lograron que en el Congreso de 2008 se incorporara un Programa para la Transversalización de la Perspectiva de Género, que incluye capacitación con perspectiva de género, inclusión de cláusulas que impulsen la paridad, así como el uso de lenguaje no sexista en los documentos básicos, entre otras medidas, programa que fue apoyado por la representación en México de la Fundación Friedrich Ebert y por mí, como Consultora Externa.

En su Declaración de Principios, la UNT se pronuncia, por la “no discriminación por motivos de raza, ideología, género, preferencia sexual o cualquier otra característica diferenciadora” (UNT, 2007). Asimismo, se compromete con la defensa de los derechos de las mujeres, ubicándolas junto con una serie de sectores que se consideran vulnerables (jóvenes, indígenas, migrantes, jubilados, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otros), lo que refleja una visión tradicional, al considerar a las mujeres como grupo vulnerable, cuando constituyen más del 50 por ciento de la población.

3.3. Avances y retrocesos en el posicionamiento femenino sindical

La participación de las trabajadoras en Argentina, Brasil y México⁷⁹ ha sido una constante en las fábricas e industrias desde fines del siglo XIX y principios del XX, conformando organizaciones de mujeres con diversas tendencias políticas, creando partidos políticos feministas, publicando gacetas, revistas y periódicos, protagonizando movimientos de protesta y huelgas, y realizando encuentros, reuniones y movilizaciones.

Historia que recién comienza a emerger en investigaciones de mujeres y hombres comprometidos con recuperar la historia de forma más integral; fundando áreas de estudio de la mujer y de género en las universidades latinoamericanas, durante los años setenta y ochenta del siglo pasado.

Las primeras mujeres insertas en la producción realizaban labores relacionadas directamente con el ámbito reproductivo como la costura, los textiles, la producción de cigarrillos, zapatos y alimentos, como meseras y

⁷⁹ En Brasil, como se comentó antes, este proceso fue posterior, pues la esclavitud impedía que los y las trabajadoras vendieran “libremente” su fuerza de trabajo en las fábricas.

cocineras en restaurantes, camareras en hoteles y empleadas domésticas, mientras que los varones se ubicaban en áreas industriales de punta. No fue sino hasta principios del siglo XX cuando la industrialización hizo necesaria la especialización de la mano de obra, lo que permitió el acceso de mujeres en el sector servicios: magisterio, telefonía, servicio público, comercio, y comenzó a proliferar el número de mujeres profesionistas: docentes, médicas, odontólogas y abogadas, quienes promovieron sus derechos civiles y laborales.

El proceso de reestructuración productiva, instaurado a fines del siglo XX, tomó descuidados a los sindicatos, quienes pactaron con el Estado la privatización o cierre de empresas y el despido de buena parte del personal que concentraban. En oposición a este tipo de políticas, en los años noventa se conformaron centrales sindicales de nueva cuña que buscaban democracia sindical, independencia de los partidos políticos, democratización en la vida interna, y conformar una agenda que les permitiera vincularse con amplios sectores sociales progresistas.

En Argentina, Brasil y México surgieron tres centrales con aires renovadores: la CTA⁸⁰, la CUT y la UNT, organismos que ante el empuje de sindicalistas con una militancia feminista o provenientes del movimiento amplio de mujeres, incorporaron acciones afirmativas con perspectiva de género como las cuotas, crearon instancias de equidad, emprendieron campañas de formación o difusión con perspectiva de género y, en algunos casos, incorporaron cláusulas en los contratos colectivos de trabajo para desalentar y atender casos de discriminación y violencia laboral.

Estas activistas posicionaron en la opinión pública y en la agenda sindical temas como el hostigamiento sexual, los despidos por embarazo, la segregación -horizontal y vertical-, pago equitativo por trabajo de igual valor, se manifestaron contra la violencia y la discriminación y a favor de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Las acciones reportaron beneficios tangibles e irreversibles como el incremento de mujeres en los espacios de poder y decisión sindical, la formación y capacitación con enfoque de género, la instauración de cuotas en

⁸⁰ Aunque en Argentina la oficialista CGT ha realizado un trabajo destacado a favor de la equidad de género, tal y como se presentó en el apartado correspondiente a ese país.

los cargos de representación que van del 30 al 50 por ciento, así como la creación de instancias de equidad y género.

Asimismo, las lideresas sindicales están comenzando a coordinarse para edificar una agenda de trabajo que les permita posicionar a más mujeres en los cargos de dirección, integrar a sindicalistas jóvenes bajo la tutoría de líderes femeninas sindicales experimentadas y comprometidas con la equidad de género.

Respecto al posicionamiento femenino en los tres países, Argentina es el país más destacado, tal y como se refleja en el *ranking* internacional de *Global Gender Gap*, que en 2008 ubicó a esta nación en el lugar 24, a Brasil en el 73 y a México en el 97, entre un total de 130 países. Los indicadores para establecer las condiciones de cada país se basan en el posicionamiento político femenino, el acceso a los servicios de salud, el avance en materia de educación, la generación de oportunidades laborales para ambos sexos, así como la instrumentación de estrategias que fomenten una cultura con equidad de género (Ricardo Hausmann, Laura Tyson and Saadia Zahidi, 2008: 19).

De acuerdo al ranking, el país más desfavorecido fue México, que pasó del lugar 75 al 97 en tan sólo dos años (2006 a 2008), periodo en el que gobernó al país el Partido Acción Nacional (PAN), con ideología de derecha, que ha pretendido reducir los avances a favor de la equidad de género. Un ejemplo fue la penalización del aborto en 18 de los 31 estados del país, con la complicidad del PRI.

3.3.1. Instancias y mecanismos para promover la equidad de género

La ONU creó en 1946, la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer para elaborar recomendaciones e informes sobre la promoción de sus derechos en los ámbitos: político, económico, civil, social y cultural. En 1995 recibió el mandato de constatar la aplicación de las recomendaciones emanadas de la IV Conferencia Mundial de la Mujer y contenidas en su Declaración y Plataforma de Acción.

La ONU cuenta con diversas oficinas para impulsar la equidad de género desde diversos ámbitos como la División para el Avance de las Mujeres, la Comisión de Derechos Humanos, el Fondo de Desarrollo de las Naciones

Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW); organismos que trabajan en coordinación con otras áreas de la ONU como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS), y con organismos regionales como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

A través de estos organismos, la ONU ha impulsado convenios y normas internacionales que, al ser ratificados por los países integrantes, deben plasmarse en la legislación nacional e implantarse en las políticas y presupuestos públicos, presentando informes periódicos sobre los avances y pendientes. En la siguiente tabla se muestra una lista de los acuerdos y convenios más importantes suscritos por cada uno de los tres países objeto de esta investigación, así como una breve explicación de los mismos:

Tabla 2. Instrumentos internacionales para instituir la equidad de género en el ámbito laboral

Núm. de Convenio y fecha de instauración por la ONU	Lineamientos generales	Argentina	Brasil	México
2. Protección a la maternidad, 1919 103. Ampliación, 1952 183. Nueva adecuación a la protección a la maternidad, 2000 (sólo Cuba lo ha ratificado en América Latina)	El convenio 183 revisa y actualiza el 3 y el 103, para promover la igualdad entre las trabajadoras, así como la salud y seguridad de las madres y sus descendientes.	1933 Votó en contra	1965 Votó a favor	-- Se abstuvo
100. Sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por trabajo de igual valor	Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.	1956	1957	1952
111. Discriminación en el Empleo y en la Ocupación, 1958	Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social	1958	1965	1961
156. Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981	Todas las personas que trabajan, con responsabilidades familiares, tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas en el empleo y ocupación por esta condición	1988	No lo ha ratificado	No lo ha ratificado
Convención sobre los derechos políticos de la mujer, 1953	Reconoce el derecho de toda persona a participar en el gobierno de su país, directamente o por conducto de representantes libremente escogidos, y a iguales	1953	1953	1953

	oportunidades de ingreso en el servicio público; buscando igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos			
Pacto internacional sobre derechos civiles y políticos, 1966	Considera que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables	1986	1992	1981
Convención sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), 1979	Proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo	1985	1984	1981
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará, 1994	La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades	1994	1994	1995
Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2000 Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de	La Declaración del Milenio fue aprobada por 189 países y firmada por 147 jefes de estado y de gobierno en la Cumbre del Milenio	2000	2000	2000

las mujeres	de las Naciones Unidas, durante 2000. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, contienen ocho objetivos a alcanzar en 2015, basados en las actividades y metas incluidas en la Declaración del Milenio			
-------------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de OEA, 1994: 2; OIT, 2000: 2; OIT, 2005: 8; ONU, 2009: 1; Lais Ábramo y Molly Pollak, 2000; PNUD, 2009; <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>, consultada en marzo de 2009.

La tabla anterior muestra que las tres naciones estudiadas, firmaron los principales convenios de la OIT y de la ONU en periodos muy similares, los cuales al ser ratificados cobran relevancia en las leyes nacionales de cada nación. Argentina ha sido el único país en ratificar el convenio 156 sobre responsabilidades familiares de la OIT, además del convenio 183 sobre maternidad; mientras que ni Brasil ni México los han suscrito, pues eso les implicarían costos económicos, que implicarían instituir políticas y presupuestos públicos específicos para apoyar en sus responsabilidades a las madres y padres trabajadores, así como ampliar los plazos de las licencias de maternidad.

Los gobiernos no conciben que a la larga, instituir este tipo de acciones redunde en trabajadores y trabajadoras más productivos, por su satisfacción con la empresa y por contar con estándares de vida plenos.

Si bien sabemos que la suscripción de los convenios no garantiza que se mejoren las condiciones de vida de la población, son importantes, porque constituyen precedentes para visibilizar la problemática, se constituyen en herramientas para exigir su cumplimiento a los gobiernos, contribuyen a la formulación de políticas y presupuestos públicos y a la creación de instancias que promuevan la equidad de género, y han contribuido a la instauración de leyes para desalentar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en la esfera laboral.

Por otra parte, la negociación colectiva, que es un importante instrumento para promover la igualdad de oportunidades en el trabajo, se encuentra en un proceso incipiente en América Latina, debido sobre todo a que las mujeres todavía no son sujetas activas en los procesos de negociación empresa - sindicato, por su sub representación y a que las cláusulas relativas a la equidad de género no son prioritarias en las negociaciones.

En la tabla podemos observar también que algunos de los principales avances en los tres países son: ampliación de la licencia por maternidad y de protección de mujer embarazada y lactante contra el despido; protección del padre contra el despido por nacimiento de descendencia; garantía de integridad del salario durante la licencia de maternidad; prestaciones para el cuidado de hijas/os y adopción; entre otros.

El reto para los gobiernos, sindicatos y empresas es incorporar a las mujeres como sujetas activas de derecho a través acciones afirmativas; sin embargo, la crisis económica actual constituye un obstáculo para el ejercicio de una democracia integral, ya que para incrementar su ganancia, las empresas e instancias públicas están cerrando o reubicando plantas en todo el mundo, despidiendo personal y flexibilizando las relaciones de trabajo, lo que afecta la estabilidad de millones de personas trabajadoras y deja en un rol secundario las demandas de igualdad.

3.3.2. Acciones afirmativas para promover la igualdad en el ámbito laboral

Las acciones instituidas por las instancias internacionales de la ONU, junto con la presión de las propias sindicalistas, así como los aportes de la academia, han posibilitado la creación de leyes, reglamentaciones e investigaciones para promover la igualdad en las tres naciones. Un resumen de los principales avances a nivel laboral se expone en la tabla 3:

Tabla 3. Acciones para promover la equidad de género en la esfera laboral

Medida	Argentina	Brasil	México
Creación de comisiones para promover la equidad de género	1998. Comisión Tripartita Argentina de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral	Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (1996)	No existen medidas al respecto
Cuota de cupo femenino instituida en la ley laboral	2002. Ley 25.674 instituye la cuota del 30% para las mujeres en las organizaciones sindicales	No existen medidas al respecto, aunque los principales sindicatos han instituido cuotas	No existen acciones, aunque los principales sindicatos han instituido cuotas
Incorporación de nuevos sectores de trabajadoras	CTA: piqueteras, sexoservidoras, trabajadoras informales, jubiladas,	CUT: trabajadoras del hogar, sexoservidoras,	UNT: Trabajadoras del sector informal
Instancias internacionales de organización sindical	Comisión de la Mujer de la Central de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CDSCS)	Comisión de la Mujer de la Central de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CDSCS)	No existen acciones
Mecanismos nacionales para el avance de la mujer	1983. Subsecretaría de la Mujer 1989 Secretaría de la Mujer 1992. Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU)	1995. Conselho Nacional Dos Direitos de la Mulher 2003. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres	1998. Comisión Nacional de la Mujer 2001. Instituto Nacional de las Mujeres.
Programas de Igualdad	1998. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Mundo Laboral, Consejo Nacional de la Mujer y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad	2000. Programa Brasil, Género e Raça	2000. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres
Promoción del	Programa FORMUJER	1989. Programa SENAI de	2000. Programa Nacional

empleo femenino con perspectiva de género	1998. Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales	Ações Inclusivas	para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) Política para la Igualdad Laboral de la STPS
---	---	------------------	--

Fuentes: Elaboración propia a partir de Teresa Valdés e Indira Palacios, 1999: 57; INMUJERES, 2001: 5; OIT, 2000: 2; Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra, 2004: 55; Gloria Bonder y Mónica Rosenfeld, 2004: 73; Lais Ábramo y Molly Pollack, 2000: 120.

En la tabla anterior se muestra un mecanismo novedoso, las comisiones tripartitas en Sudamérica, que han contribuido a promover la equidad de género en la agenda pública nacional; que las instancias de la mujer en la región se inserten en un diálogo social adquiriendo poder de decisión en el diseño y gestión de políticas públicas en el ámbito laboral; y el compromiso de los gobiernos y ministerios del trabajo hacia la equidad de género (OIT, 2000: 15).

Entre sus objetivos se destacan: fomentar el consenso entre los actores sociales para resolver conflictos; consensar medidas para promover condiciones igualitarias de acceso, trato y formación entre ambos géneros en el trabajo; desarrollar estrategias tripartitas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo; asesorar a instancias e iniciativas legislativas que así lo requieran; impulsar espacios tripartitas a nivel provincial y municipal para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; participar en la red de intercambio de comisiones nacionales tripartitas en los países del cono sur; y promover estudios sobre la condición de las mujeres trabajadoras (MTSS, 1998: 5 y 6).

Estas instancias surgieron en el marco del Mercosur, fundado en los años noventa del siglo XX con la participación de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, naciones que buscaban integrar un mercado común para hacer contrapeso al esquema hegemónico de comercio con Estados Unidos. Este pacto fue incrementándose a lo largo del tiempo, incorporando el tema laboral, y se espera que con el triunfo de gobiernos de izquierda en la región, se fomente una coordinación más profunda entre los países del cono sur para fortalecer el Mercosur⁸¹.

La movilización de los sindicatos sudamericanos, aglutinados por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)⁸², permitió

⁸¹ En 2009 las naciones sudamericanas que tenían gobiernos de izquierda eran Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Venezuela y en Centroamérica, específicamente en El Salvador, donde gobierna un representante del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN).

⁸² Esta organización surgió en los años ochenta, promovida por diversos países sudamericanos que buscaban enfrentar conjuntamente las amenazas a la democracia en la región y se reactivó en los noventa, integrándose activamente en el MERCOSUR. En sus inicios estuvo constituida por la CGT de Argentina, la CUT de Brasil y el Plenario Inter sindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay, incorporándose al final la CTA.

incorporar el tema socio laboral en la agenda de esta instancia, con objeto de impulsar un modelo de desarrollo industrial y económico inclusivo, que no sólo se centrara en la productividad, sino que buscara mejorar las condiciones de vida y laborales de la población trabajadora (Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra, 2004: 55).

En la Coordinadora se creó la Comisión de la Mujer, en la que participan integrantes de las instancias sindicales de equidad de género y cuenta, entre sus principales logros, con la inclusión del tema de género en la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR en 1988, suscrita por los presidentes de los cinco países (Lais Ábramo y Molly Pollack, 2000: 120).

También se han creado otros mecanismos para profundizar sobre los impactos económicos para el empleo en la región, como el Foro Consultivo Económico Social, la Comisión Socio Laboral y el Observatorio del Mercado de Trabajo, que emitieron la Declaración Socio Laboral del Mercosur en 1988.

En México las instancias de coordinación se dan con Estados Unidos y Canadá, a partir de la firma del TLCAN. Esto debido a que los gobiernos del PRI y del PAN han privilegiado la relación con Estados Unidos⁸³, dejando de lado el liderazgo y protagonismo latinoamericano de gobiernos mexicanos anteriores. No obstante, el tema laboral ha sido abordado desde una visión hegemónica de Estados Unidos, lo que impidió institucionalizar una instancia tripartita de participación sindical como en Sudamérica.

Respecto a las cuotas de cupo sindical, tan sólo Argentina instituyó leyes que las hacen obligatorias, elevándose el porcentaje de mujeres en estas organizaciones, lo que contribuye a generar una opinión pública favorable sobre la participación femenina en el ámbito público y a promover una “masa crítica” femenina.

En cambio, ni Brasil ni México han incluido las cuotas en las leyes laborales; aunque sí las han aplicado los sindicatos y los partidos políticos, lo cual genera que se incumplan, pues quedan al arbitrio de la “buena voluntad” de los dirigentes.

83 México mantiene el 90 por ciento de su intercambio comercial con este país, con el cual firmó el TLCAN.

Respecto a los planes de igualdad, estos han sido instaurados en los tres países; no obstante, muchos de esos esfuerzos se insertan en planes enfocados a promover solamente el desarrollo económico de las mujeres, ubicándolas como responsables de la familia, sin instituir programas que permitan el empoderamiento femenino para superar las brechas de inequidad.

Finalmente, cabe destacar un elemento novedoso instituido por las centrales en los tres países, el trabajo con sectores informales y, por tanto, sin derecho a un sindicato, como sucede con la CTA de Argentina, la CUT de Brasil y la UNT de México, que incorporan en sus filas a comerciantes ambulantes, personal de empresas subcontratistas, trabajadoras sexuales, jubilados y a sectores artesanales. Estrategia que puede contribuir al fortalecimiento sindical, sobre todo en una época donde el trabajo formal está desapareciendo a pasos agigantados.

3.3.3. Posicionamiento femenino en puestos de decisión sindical en Argentina, Brasil y México

En la tabla 4 se puede ubicar el posicionamiento femenino y las medidas de equidad de género instituidas en las organizaciones sindicales de origen de las mujeres entrevistadas en esta investigación.

Los datos se ubican alfabéticamente y por país, indicando el total de integrantes en el CEN, el número y porcentaje de hombres y mujeres, así como, en caso de existir, el tipo de instancia para promover los derechos de las mujeres.

Tabla 4. Posicionamiento femenino en centrales y sindicatos de Argentina, Brasil y México

Centrales sindicales

PAÍS	Central sindicales	Total de integrantes del CEN	Número y porcentaje de hombres	Número y porcentaje de mujeres	Instancia de la mujer o de equidad de género
Argentina	CGT	23	19 (82.6%)	4 (17.3%)	Instituto de Género, Sindicalismo y Trabajo
	CTA	20	14 (70%)	6 (30%)	Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades
Brasil	CUT	30	21 (70%)	9 (30%)	Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora
	CGTB	12	11 (91.6%)	1 (8.3%)	Departamento de la Mujer Trabajadora
	FS	24	21 (87.5%)	3 (12.5%)	Secretaría Nacional de la Mujer
México	UNT	32	30 (93.7%)	2 (6.2%)	Vicepresidencia de equidad de género

Agrupaciones sindicales

PAÍS	Sindicato o central obrera	Total de integrantes del CEN	Número y porcentaje de hombres	Número y porcentaje de mujeres	Instancia de la mujer o de equidad de género
Argentina	FATPCPHASR	15	14 (92.8%)	1 (7.2%)	No existe
	FATSA	16	11 (68.7%)	5 (31.2%)	Secretaría de la Mujer

	SRRA	9	6 (60.6%)	3 (30.3%)	Secretaría de la Mujer
	UPCN-CGT	40	29 (72.5%)	11 (27.5%)	Secretaría de Igualdad de Oportunidades
Brasil	CONTRACS-CUT	15	7 (46.6%)	8 (53.3%)	Secretaría Nacional de la Mujer
	SCMSP	---	---	---	Secretaría de la Mujer
	STIQSPR	16	11 (68.7%)	5 (31.2%)	Secretaría de Relaciones de Género
México	SITUAM	10	6 (60%)	4 (40%)	No existe
	SNTE	75	67 (90.6%)	8 (10.6%)	No existe
	SNTTT	19	9 (47.3%)	10 (52.6%)	Secretaría de la Mujer
	STUNAM	19	16 (84.2%)	3 (15.7%)	Secretaría de Acción Femenil
	STRM	12	8 (66.6%)	4 (33.3)	Secretaría de Equidad de Género

Fuente: Elaboración propia a partir de FLACSO (1995); Margarita de la Cruz, 2007; Hilda Rodríguez y Margarita de la Cruz (s/f); Alicia Capuleño, 2007: 12; y respectivas páginas web de los sindicatos.

Nota: Es importante considerar que las cifras de afiliación, brindadas por los sindicatos en los tres países, no corresponden generalmente a la verdad, debido a que las presentan, para tratar de mostrar que cuentan con mayor afiliación de la que realmente tienen.

En el rubro relativo a centrales sindicales, de las seis, sólo en dos se alcanza la cuota de género del 70/30: en la CTA de Argentina y en la CUT de Brasil. Esto no ocurre en el caso de la CGT (Argentina), de la CGTB y FS (Brasil) y la UNT (México). Es decir, que pese a las cuotas nacionales e internacionales instituidas en los ámbitos legislativos y sindicales, las mujeres no acceden a los principales puestos en las centrales, lo cual hace necesario revisar los estatutos y mecanismos de selección, para afinarlos y lograr que las mujeres puedan posicionarse efectivamente.

También a nivel de centrales sindicales, en el caso de la UNT, es donde menor número de mujeres se encuentran en puestos directivos (6.2 por ciento, contra el 93.7 de hombres), ya que el sistema de elección tiene un gran candado: quienes pueden ocupar cargos de Presidencias y Vicepresidencias, son las personas que ocupan las Secretarías Generales en los sindicatos de procedencia, las cuales corresponden en su mayoría a hombres.

En lo que respecta a los sindicatos, encontramos que en Argentina FATSA y SRRA, son los únicos que alcanzan -e incluso rebasan- la cuota. Por su parte, la UPCN-CGT casi consigue el porcentaje, con el 27.5 por ciento de mujeres; mientras que el FATPCPHASR se encuentra muy por debajo, con tan sólo el 7.2 por ciento de cargos femeninos.

En Brasil, los sindicatos CONTRACS-CUT y STIQPSPR, superan las cuotas del 30/70, teniendo en el primer caso al 53.3 por ciento de mujeres; y el 31.2% en el segundo sindicato. Mientras que en México, tres de las agrupaciones sindicales alcanzan, e incluso rebasan la cuota del 30/70, teniendo los siguientes porcentajes de mujeres en sus respectivos comités ejecutivos: SITUAM, 40 por ciento; SNTTT con 52.6 por ciento de mujeres; y STRM con 33.3 por ciento.

Cabe destacar que los sindicatos de los tres países que han alcanzado las cuotas de género, cuentan con un porcentaje más alto de mujeres afiliadas, pues corresponden al sector servicios (salud, telecomunicaciones, educación).

En resumen, encontramos entonces que de los sindicatos por país, México cuenta con tres agrupaciones que cumplen e incluso rebasan las cuotas del 30 (mujeres), 70 (hombres); y le siguen Argentina y Brasil con dos sindicatos respectivamente.

Cabe indicar que estas cifras no son representativas del sindicalismo en general de los tres países, pues se refieren exclusivamente a 18 sindicatos a los cuales pertenecen las líderes entrevistadas en este trabajo de investigación. No obstante, muestran un porcentaje mayor al de la media en las tres naciones, que no supera al 10 por ciento de mujeres en cargos de dirección sindical.

Respecto a las instancias de equidad de género, todas las centrales sindicales cuentan con una; mientras que varios sindicatos carecen de ellas (dos sindicatos en México y uno en Argentina), a pesar de que más del 50 por ciento de sus bases están constituidas por mujeres; lo que constituye un foco rojo de desigualdad.

3.4. Centrales progresistas en América Latina

En los tres países existen centrales progresistas de nueva cuña que surgieron a partir de los años ochenta del siglo XX y que representan nuevos modelos de resistencia ante el proceso neoliberal y la flexibilización laboral, planteando propuestas creativas como es el caso de la CTA de Argentina, la CUT de Brasil y la UNT de México.

No obstante, es importante mencionar que estas centrales han sido cuestionadas por reproducir los vicios de las centrales corporativas de vieja cuña, contar con liderazgos que se eternizan en el poder, la cercanía con los grupos gobernantes, así como la opacidad y falta de democracia que les llevan a excluir a nuevos actores del mundo del trabajo.

Pese a ello, esos organismos han buscado transformar la imagen tradicional del sindicalismo plagada de corrupción, ineficiencia, burocracia y prácticas del poder antidemocrático, a través de la formación y capacitación de sus integrantes, la inclusión de políticas y acciones para promover la equidad, y la apertura de su agenda hacia nuevos sectores laborales.

La tabla 5 resume la historia comparativa sobre el surgimiento, afiliación, historia y acciones de los tres organismos sindicales antes citados.

Tabla 5. Desarrollo histórico de las centrales progresistas objeto de esta investigación

Datos generales	CTA Argentina	CUT Brasil	UNT México
Surgimiento	Noviembre de 1992	Agosto de 1983	Noviembre de 1997
Afiliación	850,000 personas provenientes de empleos estables, estatales o privados, trabajos precarios, desocupados, jubilados, migrantes, jóvenes, discapacitados, en forma directa o a través de sus organizaciones	7'468.855 sindicalizados, con 2,570 entidades afiliadas	1.5 millones de trabajadores/as y agrupa a 200 sindicatos ⁸⁴
Pronunciamientos	Compromiso con un sindicalismo autónomo de los partidos políticos, los gobiernos y los empresarios	Se manifestó contra el régimen militar, dando origen al “nuevo sindicalismo”, integrando a personal de sectores industriales de punta	Confluencia de sindicatos provenientes del Congreso del Trabajo y del sindicalismo independiente, en busca de alternativas ante el corporativismo sindical
Objetivos	Enfrentar “la entrega y la traición del sindicalismo empresario argentino”, para instrumentar un nuevo modelo sindical que contribuya cotidianamente a engrosar la fuerza de los trabajadores	Organizar y representar sindicalmente a todos los trabajadores/as de la ciudad, el campo, el sector público y privado, activo e inactivo, por mejores condiciones de vida y de trabajo y una sociedad más justa y democrática	Derrotar al “charrismo sindical” que controla al movimiento obrero en México, con carácter corporativo por su afiliación obligatoria al partido que hegemonizó el poder político en México por más de 70 años (PRI)
Sectores que aglutina	Estatal, docente, aviación, energía, transporte, bancario, metalúrgico, cinematográfico, universitario, inquilinos, desocupados, jubilados, meretrices, entre otros	Todas las actividades económicas del país: metalmecánica, química–farmacéutica, bancaria, transporte, servicios públicos, trabajadores rurales asalariados y pequeños productores rurales, entre otras	Telecomunicaciones, agrícola, universitario, aviación, petrolero, transporte, bancario, cooperativas, metalmecánico, salud, entre otros

⁸⁴ En abril de 2010 la UNT perdió a 300,000 mil afiliados, por la salida de uno de sus afiliados más fuertes, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Principios	-Defender la autonomía sindical respecto al Estado y partidos políticos. -Democracia sindical promoviendo el voto directo y secreto de sus afiliados	-Libertad y autonomía sindical para que los trabajadores tengan el derecho de decidir libremente sus formas de organización, afiliación y sustento financiero con total independencia del Estado, gobiernos, patronatos, partidos o agrupamientos políticos, credos e instituciones religiosas y cualquier organismo institucional	-Contribuir al bienestar económico y social de todos los trabajadores, incluyendo a los jubilados, desempleados y no sindicalizados, a través de la organización clasista bajo la lucha solidaria y el principio de la autonomía sindical respecto del Gobierno, las empresas, los partidos políticos, las iglesias y, en general, de los intereses ajenos o contrarios a los de la clase trabajadora
Principales campañas relacionadas con democracia, defensa sindical e igualdad	Libertad y democracia sindical; trabajo decente; por un Mercosur productivo y social; encuentros de la sociedad civil organizada; campaña nacional por el derecho al aborto legal, libre y gratuito; ciudadanía: igualdad de oportunidades en la vida, el trabajo y el movimiento sindical	Trabajo decente; energía; ratificación de los convenios 151 y 158 de la OIT; reducción de la jornada de trabajo; combate a la tercerización; concesiones públicas de radio y tv; igualdad racial	Libertad sindical; reforma laboral y productiva; reforma energética; contra la ley del ISSSTE; a favor de la autonomía e independencia sindical frente al Estado
Cláusulas a favor de la equidad de género en los estatutos	Inclusión de un módulo de capacitación sobre género y derechos humanos para todas las personas integrantes de la central	Obligatoriedad de que la formación política incluya perspectiva de género. Contarán con suficientes guarderías para apoyar las actividades sindicales de las madres trabajadoras	En el Congreso de noviembre de 2008 se aprobó un programa para transversalizar la perspectiva de género que incluye redactar los documentos con lenguaje no sexista, adopción de la paridad en los cargos directivos y capacitación con perspectiva de género

Fuentes: Elaboración propia a partir de las páginas web de CTA, 2009; CUT, 2008 y UNT, 2009.

De la tabla anterior se desprende que la central sindical progresista más antigua de las tres es la CUT que surgió en agosto de 1983, constituyéndose en un modelo para el posterior nacimiento de la CTA de Argentina (1992) y la UNT de México (1997). Eso explica también muchos avances de la central brasileña a nivel de organización interna, incorporación de la perspectiva de género y de modalidades de democratización.

Las dos organizaciones sudamericanas se encuentran hermanadas por un pasado signado por la represión de gobiernos militares que dieron golpes de Estado; mientras que la UNT se conformó por grupos ligados al partido oficial y otros independientes, que buscaban resquebrajar el férreo control sindical ejercido por la CTM durante más de 80 años. No obstante, las tres comparten objetivos similares, pues surgieron para oponerse a las organizaciones corporativas y democratizar la vida interna sindical.

En las tres centrales se ha brindado un lugar destacado a la formación y capacitación de sus integrantes, además de participar activamente en debates públicos sobre temas de interés nacional como las reformas en las leyes nacionales; los cambios a la seguridad social y en las pensiones; entre otros temas e impulsando campañas por la libre sindicalización; el trabajo decente; combatiendo la pérdida de prestaciones; y promoviendo foros en favor de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Las tres centrales sostienen relaciones internacionales de forma intensa, ya que forman parte de federaciones como la Central Sindical de las Américas (CSA)⁸⁵, la UNI (servicios), ICM (construcción y madera), FITIM (metalúrgicos), IE (educación), UNITA (agricultura y alimentación), ITF (transporte), ISP (servicios públicos), FITTVC (textiles e indumentaria), FIP (periodistas) e ICEM (químicos). Además, participan en discusiones y foros internacionales donde se discuten las nuevas modalidades del trabajo y las formas de resistencia regionales.

Numéricamente, la CUT es la central más grande, ya que abarca a siete millones 500 mil trabajadores de los principales sectores industriales en el país; el segundo lugar lo ocupa UNT con uno y medio millones de integrantes y el tercero la CTA con 850 mil afiliados; números directamente relacionados con

⁸⁵ Anteriormente la CIOSL-ORIT.

los índices poblacionales en cada país que en Brasil es de 170 millones, en México 100 y en Argentina 36. No existen datos oficiales sobre el número de mujeres en cada central, pero de acuerdo a las entrevistas, alcanzan en promedio, el 45 por ciento de la afiliación.

Pese a estos avances, en la actualidad hace falta emprender un largo recorrido para que las sindicalistas transiten en plenitud hacia sus derechos laborales y sindicales. Asimismo, es fundamental la articulación femenina en espacios de poder político con los movimientos que construyen poder social” (Lilian Ferro, 2005: 64). De lo contrario, el “poder relativo” ganado ante el posicionamiento numérico, la creación de instancias de equidad de género y la visibilización de la inequidad pueden ahondarse ante la hegemonía sindical masculina, que continúa siendo una constante.

3.5. Retos del sindicalismo en América Latina para avanzar hacia la democratización

Maria Berenice Godhiño (2007: 15) ubica como uno de los principales pendientes del sindicalismo, la falta de posicionamiento de mujeres en los cargos directivos y cuando llegan a éstos, carecen de poder y decisión, por lo que las organizaciones no pueden ser democráticas.

Posicionamiento que, desde mi punto de vista, debe instituirse a través de una política de transversalidad de género (*gender mainstreaming*) que permee a las estructuras sindicales y comprometa al conjunto de actores que intervienen en el mercado de trabajo, para la erradicación de las brechas de inequidad de género.

Para avanzar hacia la igualdad –hacia lo interno- en los sindicatos, el sector académico ha planteado diversas recomendaciones:

- Voluntad política de las dirigencias sindicales para erradicar la discriminación laboral e incorporar la equidad de género en su agenda estratégica (Maria Berenice Godhino, 2007).
- Feminizar a los sindicatos incrementando el porcentaje de mujeres en los puestos ejecutivos, a través de una estrategia que permita ubicar a las líderes potenciales para empoderarlas (Álvaro Orsatti, 2004: 4).

- Medidas de acción afirmativa para brindar oportunidades a las mujeres en los sindicatos, como la cuota de participación por género en todas las estructuras de dirección o Planes de Igualdad de Oportunidades (impulsados por los sindicatos europeos) (PLADES, 2005: 125).
- Formación en género para dirigentes sindicales hombres y mujeres, con objeto de que cuenten con elementos suficientes para la defensa y argumentación de las demandas de igualdad en la negociación colectiva y a fin de posicionar estratégicamente estos temas (Lais Ábramo y Molly Pollak, 2000: 154).
- Capacitación a las mujeres para que manejen “las reglas no escritas que giran en los entornos directivos”, con objeto de que se incorporen plenamente en las redes informales del poder. Esto contribuirá a crear un entorno más positivo en las empresas, pues la “diversidad de género” permite el avance organizacional y el progreso social (Ester Barberá, 2002: 61).
- Impulsar acciones y campañas para fomentar la responsabilidad doméstica y familiar entre hombres y mujeres, con objeto de retirar esa carga de “los hombros femeninos”, para que puedan desarrollarse profesionalmente o disponer de tiempo libre⁸⁶ (Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra 2004: 124).
- Promover investigaciones con perspectiva de género en el ámbito laboral que sirvan como insumo para la planeación estratégica. Un ejemplo es el Mapa de las Cuestiones de Género en el que intervinieron las tres centrales brasileñas más importantes, lo que permitió ubicar las condiciones diferenciadas por sexo a nivel de salud, formación profesional, equidad de género y violencia laboral en los sectores metalúrgico, comercio, textil y confección, conducción, electricidad, policía, magisterio, petrolero, químico y bancario, entre otros (Lais Ábramo, *op. cit.*: 160).

⁸⁶ Una encuesta de la CIOSL mostró que el 58% de las mujeres entrevistadas manifestó no disponer de tiempo para sindicalizarse o participar en esos organismos ante las responsabilidades familiares, problema que se agrava en los hogares pobres, 25% de los cuales están dirigidos por una mujer que carece de apoyos gubernamentales (PLADES, 2005: 105).

- Desarrollar un modelo mixto que integre el enfoque de género como eje transversal en la estructura sindical y en la práctica cotidiana de las áreas de trabajo, además de contar con una instancia para las mujeres desde donde se impulse la capacitación, sensibilización y asesoría a las trabajadoras (PLADES, 2005: 120).

Las acciones sugeridas hacia el exterior son:

- Promover la sindicalización de nuevos sectores laborales para enfrentar la flexibilización laboral y frenar la generalización de sistemas de contratación temporal, subcontratación y vínculos laborales, como estrategia de supervivencia del movimiento sindical, (CIOSL, 1999: 10).
- Ampliar la cobertura sindical y vincularse con movimientos progresistas, conformándose en ejes articuladores de una organización social amplia de trabajadores y trabajadoras (Álvaro Orsatti, 2004: 15).
- Extender y fortalecer los vínculos entre las centrales sindicales progresistas de América Latina y construir políticas de alianzas con otros sectores organizados de la sociedad -sin perder la identidad sindical- para enfrentar con mayor fuerza los desafíos de la coyuntura política y económica mundial (Maria Ednalva Bezerra en Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra, 2004: 59).

4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y FAMILIAR

4.1. Introducción

Las entrevistas realizadas a 18 líderes sindicales en Argentina, Brasil y México (seis por país), estuvieron centradas en los ámbitos: familiar, laboral y sindical, además de explorar en su posicionamiento como líderes, los avances y/o retrocesos de la organización sindical de procedencia ante la equidad de género y conocer cómo se posicionaban dentro del movimiento feminista de su respectivo país. Se destinó un lugar central a sus aportaciones sobre liderazgo y poder, ejes centrales en esta investigación. Las entrevistas incluyeron 54 preguntas dirigidas, brindando la posibilidad de que las dirigentes se expresaran en los aspectos que consideraran más relevantes (Anexo I).

Para delimitar el perfil de las mujeres se tomaron en cuenta elementos como: que estuvieran activas en un sindicato, al momento de la entrevista; que contaran con una trayectoria de más de 10 años de participación sindical; que hubiesen ocupado un cargo en el Comité Ejecutivo de su sindicato, o como responsables de las instancias de la mujer o de equidad y género; que contaran con formación en equidad de género; y que hubiesen desarrollado acciones en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus agrupaciones.

De entrada, se recopilaron sus datos socioeconómicos; se ahondó en sus antecedentes familiares para conocer las fortalezas y debilidades que las llevaron a conformarse como líderes; y se les preguntó sobre sus relaciones de pareja al momento de la entrevista, para ubicar cómo repartían las responsabilidades domésticas y familiares; así como, en caso de tener descendientes, la postura de sus hijas e hijos frente al liderazgo materno. Esto brindó elementos para ubicar cómo estas líderes resolvían el binomio trabajo-liderazgo-familia.

Respecto a la trayectoria laboral, se recopilaron sus antecedentes de trabajo, el proceso de escalafón; las motivaciones que las llevaron a participar en su sindicato; los principales apoyos y obstáculos en su posicionamiento como dirigentes; las experiencias memorables; lo que ellas consideraban era su aportación personal al sindicato; su opinión sobre la discriminación en su

agrupación; qué acciones afirmativas se habían impulsado; así como y los pendientes.

En este capítulo la familia originaria ocupa un tema central, porque las figuras emblemáticas de la niñez son fuentes de inspiración en el posicionamiento de las personas como líderes.

Mientras que durante la edad adulta, el tipo de relación que establecen con sus parejas resulta fundamental para su desempeño como dirigentes, ya que si no existe corresponsabilidad en las tareas domésticas, aparte de sus actividades laborales y sindicales, las mujeres tienen que resolver el cuidado de los hijos e hijas y las tareas domésticas, lo que les genera estrés, sobrecargas de trabajo y permea en su desempeño.

4.2. Datos socio demográficos y laborales

En el presente capítulo nos centraremos en los datos socio-demográficos de las dirigentes entrevistadas con objeto de ubicar su sindicato o central de procedencia, el cargo que ocupaban al momento de la entrevista, su edad, nivel educativo y año de inicio de la actividad sindical.

Esta información es fundamental para distinguir los sectores laborales de procedencia, su posicionamiento en el sindicato, la generación a la que pertenecen, su nivel educativo, así como los años de militancia sindical.

En la tabla 6, que se elaboró a partir de las entrevistas con las dirigentes sindicales, se presenta de forma resumida la información antes mencionada, ordenada por país y en orden alfabético.

Tabla 6. Perfil socioeconómico y sindical de las entrevistadas

País	Nombre	Sindicato o central	Cargo sindical	Edad	Nivel educativo	Inició participación sindical
Argentina	1.- Elena Palmucci	Sindicato del Seguro Social de la República Argentina (SSRA)	Secretaria General del Instituto de la Mujer, CGT	62	Terciario ⁸⁷ : Escuela Superior de Periodismo	1961
	2.- Estela Díaz	Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)	Secretaria de la Mujer	42	Lic. en Profesorado de Letras	1993
	3.- Silvia Villaverde	Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros, Alfajoreros y de Servicios Rápidos (FATPCPHASR)	Secretaria de la Mujer	47	Secundario	1984
	4.- Susana Benítez	Sindicato Argentino de la Televisión, Servicios Audiovisuales y de Datos (SATSAID)	Secretaria de Capacitación	42	Lic. en Sociología (incompleta)	1985
	5.- Susana Rueda	Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA)	Secretaria Gremial de FATSA	51	Terciario: Administración Hospitalaria	1977
	6.- Zunilda Valenciano	Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN-CGT)	Secretaria Adjunta del Inst. de la Mujer CGT	60	Terciario: Historia y Química.	1983

⁸⁷ El sector terciario en Argentina y Brasil corresponde al de preparatoria en México, aunque en los dos primeros países se egresa con una especialización de nivel técnico.

País	Nombre	Sindicato o central	Cargo sindical	Edad	Nivel educativo	Inició participación sindical
Brasil	7.- Denise Motta Dau	<i>Central Única dos Trabalhadores (CUT)</i>	Secretaria Nacional de Organización Sindical	41	Maestría en Salud Colectiva	1987
	8.- Eleusa de Cassia Búfeli	<i>Confederação General dos Trabalhadores do Brasil (CGTB)</i>	Vicepresidenta de la CGTB	40	Lic. en Comunicación Social y Derecho	1988
	9.- Juneia Batista	<i>Federação dos Trabalhadores na Administração e do Serviço Público Municipal no Estado do São Paulo (FETAM)</i>	Secretaria General de la FETAM	47	Terciario: Trabajo Social	1988
	10.- Lucilene Binsfeld "Tudi"	<i>Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS-CUT)</i>	Presidenta de la Contracts-CUT	36	Lic. en Pedagogía (en curso)	1997
	11.- Maria Ednalva Bezerra de Lima ⁸⁸	<i>Central Única dos Trabalhadores (CUT)</i>	Secretaria de la Mujer, CUT	46	Lic. en Letras con Especialización en Educación	1984
	12.- Neuza Barbosa	<i>Força Sindical (FS)</i>	Secretaria Nacional de la Mujer, FS	54	Secundaria incompleta	1983

⁸⁸ Maria Ednalva fue entrevistada en octubre de 2005 y murió un año después, a los 47 años de edad por un derrame cerebral.

País	Nombre	Sindicato o central	Cargo sindical	Edad	Nivel educativo	Inició participación sindical
México	13.- Alicia Capuleño	Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecom – Telégrafos (SNTTT)	Secretaria General	59	Lic. en Ciencias Biológicas	1990
	14.- Columba Quintero	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)	Secretaria de la Mujer	53	Secundaria (estudiando la preparatoria abierta)	1974
	15.- Ema Rubio	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)	Integrante del Colegiado Nacional de Asuntos Laborales	52	Maestría en Pedagogía	1974
	16.- Hermelinda Hurtado	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)	Secretaria General	46	Maestría en Comunicación	1986
	17.- Martha Heredia	Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	Vicepresidenta de Equidad de Género	53	Preparatoria	1978
	18.- Rosario Ortiz	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)	Diputada Federal por el PRD y la UNT	56	Lic. en Sociología	1980

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas con las dirigentes en Argentina (2006 y 2007), Brasil (2005) y México (2008).

De la tabla anterior, se destacan los siguientes elementos:

Edad y sindicato de procedencia

El promedio de edad de las líderes sindicales en los tres países, se encuentra en los 40 años de edad, lo que refleja la falta de renovación entre las dirigencias sindicales, problemática común en América Latina y sobre todo en México; ya que encontramos que, en el caso de las argentinas, tres dirigentes contaban con edades promedio de 40 años al momento de la entrevista; cinco de las brasileñas también tenían un promedio de 40 años; siendo las mexicanas de mayor edad, pues la más joven contaba con 46 años, mientras que las cinco restantes fluctuaban en los 53 años.

Algunos de los factores que explican esta falta de renovación se explican por la imagen negativa que las generaciones jóvenes tienen hacia los sindicatos, concibiéndolos como corruptos y alejados de los intereses de sus bases, así como por el desinterés de las personas de menor edad en mantener durante su vida laboral en una sola empresa, por lo que la militancia sindical es secundaria⁸⁹, además del hecho de que en muchas de estas agrupaciones - independientemente de su tendencia política- no existen estructuras ni mecanismos de renovación para formar e incorporar a personas jóvenes.

Esta problemática fue señalada en las entrevistas por algunas de las dirigentes sindicales, quienes para subsanarla han desarrollado labores de tutoría con sindicalistas jóvenes, como es el caso de Zunilda Valenciano de la UPCN-CGT (Argentina) y Martha Heredia de la UNT (México). Experiencias que podrían contribuir a renovar la militancia sindical para fortalecer la participación de las bases y renovar las anquilosadas estructuras sindicales.

Otro elemento a destacar de la tabla 6 es el hecho de que las dirigentes provienen del sector servicios, donde se concentra la mayor parte de mujeres trabajadoras. Seis de las dirigentes se desempeñan en la administración pública (33.3 por ciento); le siguen el sector educativo y el de telecomunicaciones con tres integrantes cada uno (16.6 por ciento en cada

⁸⁹ En un estudio efectuado entre operadoras telefónicas del STRM, Rocío Guadarrama refiere cómo las nuevas generaciones no se plantean la permanencia durante casi 30 años en una empresa para jubilarse, a diferencia de sus padres que sí se planteaban esa alternativa y, por lo tanto, se integraban en la mística empresarial y militaban sindicalmente (Rocío Guadarrama, 2005).

caso); el de salud con dos integrantes (11.1 por ciento); y por último, alimentación, medios de comunicación, comercio y costura con una integrante cada uno (5.5 por ciento).

Esto implica, en los hechos, una participación marginal de las dirigentes sindicales en sus países, por estar ubicadas en sectores con escaso reconocimiento social, problemática derivada de la discriminación prevaleciente en la esfera de trabajo que afecta a las mujeres trabajadoras.

Nivel educativo

El ámbito educativo es tan importante, que fue instituido por la Asamblea General de la ONU en el año 2000, como uno de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio en prospectiva hacia el 2015. Le correspondió el número 3 que busca: *Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer.*⁹⁰ En los objetivos se plantearon cuatro indicadores para evaluar el alcance de la meta como: proporción de niños y niñas en los distintos niveles escolares, tasa de alfabetización de mujeres y hombres de 15 a 24 años de edad, porcentaje de mujeres en empleos asalariados del sector no agrícola y proporción de puestos ocupados por mujeres en el congreso.⁹¹

Por esta razón, se preguntó el nivel de educación formal de las dirigentes que en resumen fue: siete tenían nivel licenciatura (38 por ciento), cinco cursaron el nivel terciario o preparatoria (27.7 por ciento), tres contaban con Maestría y el mismo número con estudios secundarios (16.6 por ciento, respectivamente).

La mayor parte de mujeres con licenciatura no se habían titulado, ya que estudiaban y trabajaban, aparte de que actualmente eran dirigentes sindicales, lo que les impidió concretar los requisitos. Otro factor que influyó en la falta de titulación son las dobles y triples jornadas (hogar-trabajo-militancia sindical) que cubren estas mujeres, lo cual limita su tiempo para emprender estudios formales, sobre todo, las que tienen hijos o adultos mayores bajo su cargo.

⁹⁰ Los ocho objetivos completos se pueden consultar en la página web: <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>.

⁹¹ La CEPAL elaboró en 2005 un Informe que incluye un diagnóstico regional sobre los Objetivos del Milenio, el cual se puede consultar en www.cepal.cl.

No obstante, la mayor parte de dirigentes se han sensibilizado y capacitado a través de cursos, diplomados, talleres, seminarios y conferencias, que les han brindado herramientas para su ejercicio sindical desde una visión de género. En esta tarea ha sido fundamental el trabajo de las representaciones de la Fundación Friedrich Ebert en las tres naciones, que han jugado un papel activo en la organización, formación, análisis e intercambio obrero, brindando especial importancia al sector femenino, impulsando capacitaciones y proyectos con perspectiva de género⁹².

Regresando al estudio formal de las sindicalistas, se encontró que sus áreas a nivel técnico o de licenciatura, corresponden a las ciencias sociales y humanidades: periodismo y comunicación, letras, educación, sociología, administración hospitalaria, salud colectiva, historia y pedagogía. Orientación directamente relacionada con las áreas de estudio ocupadas mayoritariamente por mujeres en los tres países objeto de estudio. Sólo dos de las dirigentes se desempeñaron en el ámbito de las ciencias exactas: biología y química.

Por su parte, las dos líderes que sólo cursaron estudios secundarios, provenían de familias de escasos recursos, por lo que tuvieron que trabajar desde su infancia, tal y como lo manifiestan en sus testimonios:

Tengo la secundaria incompleta. No pude continuar trabajando y estudiando, entonces opté por trabajar. Además estaba separada y tenía que cuidar a mis hijos; yo era responsable de todo. Mi primer esposo nunca participó en el cuidado de nuestros hijos. Mi primer hijo tiene una deficiencia mental y ahora también tiene un problema renal crónico, está muy enfermo. Todos los compañeros lo saben, pero vamos a continuar luchando y salir adelante. La familia me apoyó, mis hermanos, mis cuñados, fueron un apoyo para que yo lograra participar en el movimiento sindical.

Tuve a mis hijos muy joven, a los 17, 18 años, me casé muy joven estando embarazada. Como venía del campo no tenía conocimiento de las cosas. Fue el primer hombre del que me enamoré y mis papás me dijeron que me tenía que casar con él (Neuza Barbosa, FS, 2005: 2).

⁹² Conozco esta información porque fui Consultora Independiente de la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert, coordinando a un grupo de mujeres líderes sindicales; y estableciendo contacto con las responsables del área sindical y de género de Argentina y Brasil: María Rigat-Pflaum y Waldelli Melleiro, respectivamente.

No pude estudiar porque me quedé huérfana de madre muy pequeña y tuve que trabajar, a los nueve años cuidaba una señora, le llevaba los medicamentos a las cinco de la mañana, y muchas veces, dormida, la viejita me decía ¡Despierta, que me vas a envenenar! Bueno, era mi trabajo, tenía que ir a las cinco de la mañana a darle unos remedios para la memoria, y eso.

Después trabajé en un laboratorio, etiquetando productos, en ese tiempo tenía 14 años, y empecé a trabajar formalmente y después estudié diseño de modas, terminé mi secundaria siendo grande, también” (Silvia Villaverde, Secretaria de la Mujer, FATPCPHASR, 2007: 5).

Finalmente, en lo que respecta al nivel educativo por país, tenemos que el nivel más alto de escolaridad es el de México, con dos estudiantes de Maestría; dos de licenciatura (incompleta) y una de secundaria. Le sigue Brasil con una estudiante de Maestría, tres de licenciatura y una de secundaria; y en último lugar, se ubica Argentina, con dos licenciadas, tres egresadas del nivel Terciario y una con secundaria.

Coincidentemente, en los tres países las tres mujeres con nivel de secundaria tuvieron un bajo nivel económico en sus familias, lo que les obligó a trabajar desde temprana edad, dejando de lado sus estudios formales para sobrevivir.

Cabe destacar que en el caso de las estudiantes de Maestría (tres), dos de ellas rondaban los 40 años de edad, al realizarles las entrevistas; mientras que la otra estaba en el rango de 50 años, pero se había especializado porque se desempeñaba en el sector docente. En el caso de las tres, pertenecían a la clase media y contaban con una posición económica más desahogada, en comparación con las de estudios secundarios.

Militancia sindical

La mayor parte de lideresas iniciaron su participación sindical como delegadas departamentales, siendo la más antigua de ellas Elena Palmucci de Argentina – y también la de mayor edad-, quien comenzó a militar desde principios de los años sesenta; mientras que la más joven fue “Tudi” Biensfeld de Brasil, quien

inició su participación en 1997. A continuación, reproducimos tres testimonios sobre la trayectoria sindical; los dos primeros de las entrevistadas con mayor edad, y el tercero, con el de la más joven:

Empecé a militar en 1963 como activista gremial, pero sin un cargo definido electo. Un año después, en 64, me integré a un consejo interno de la empresa a la que yo pertenecía y ahí empecé a tener una conexión más directa con el sindicato. Previo a la actividad sindical, yo estaba más vinculada a la política, pero cuando comencé a hacer actividad gremial me dediqué exclusivamente a este tema. De allí para acá pasé por muchos lados, fui directora de la obra social; integrante de la secretaría de la mujer; después estuve en el área de prestaciones sociales; fui secretaria de la mujer; fui secretaria de prensa; fui dos veces secretaria de gremiales; fui secretaria adjunta; y ahora soy Secretaria de Derechos Humanos del sindicato; y también estoy vinculada al Instituto de la Mujer de la CGT.

Fui de las mentoras de este Instituto, también estoy vinculada al Instituto del Trabajo, como directora de género; y además soy coordinadora del Foro Estratégico Sindical, con el apoyo de la Fundación Ebert, intentando integrar dentro a un solo sindicato por actividad. Fueron tantos años, te podrás imaginar, y hay montones de cosas que he hecho y a las que he estado vinculada (Elena Palmucci, SSRA, 2007).

Desde los 13 años tenía sensibilidad de clase, porque mi padre era militante y trabajó en la recepción y organizó la provincia de Santa Fe, que es una de las provincias más grandes, junto con Córdoba. Al principio de mi carrera laboral, me fui a vivir a Buenos Aires y a Santa Fe, no me acuerdo el año y trabajé en una empresa privada en un laboratorio de análisis de tratamientos integrales de agua, ese fue mi primer trabajo.

A pesar de no ser sindicalista, siempre me manifesté contra las injusticias hacia los trabajadores, pues soy de familia peronista, somos justicialistas y la doctrina es muy humanística y cristiana, es la realidad. Y habla mucho del marginal, del oprimido, en la doctrina peronista se habla del desprecio que siempre hubo de los “cabecitas negras”, que son las gentes morochas, oscuras y pelo negro acá en Buenos Aires y que siempre son los explotados, entonces, uno ya vive eso y por eso uno se comunica también.

Después de este trabajo fui hippie, tenía el pelo largo y hacía artesanías, muchas artesanías, trabajaba el cuero, porque no quería trabajar asalariada. Yo era artesana, eso fue hace 30 años, vendía cuero, yo lo fabricaba. La verdad que no era nada divertido estar ahí, pero era muy lindo porque uno se comunicaba con todo mundo y conocía mucha gente diferente, y aparte también se hacía mucho activismo político en la época, eran los setenta, mis cosas se vendían en una boutique, en un lugar a donde iban todos los turistas.

Y bueno, luego vino el golpe de estado y nos tuvimos que ir todos, yo me vine a Buenos Aires y estuve en el anonimato y entré a trabajar en la obra social de los trabajadores de la industria de la carne y afines y al laboratorio. Y después como necesitábamos gente con conocimiento, me fui a Río Negro, una provincia de la Patagonia, a trabajar de química en una chacra (tierra) experimental, que tenía un programa que decía que la tierra es para el que la trabaja.

Luego, cuando regresó la democracia, entré a trabajar en la Comisión Nacional de Energía Atómica en el año 1983, yo era asesora en Energía Nuclear, en el Congreso de la Nación. En ese año comenzaron a regresar a Argentina las exiliadas, que hablaban del tema de la mujer. Hubo elecciones en el sindicato y cuando se crea la Secretaría de la Mujer, yo era la única mujer y militante feminista en el sindicato y entonces, los compañeros se sintieron celosos, porque me quedé a cargo del área. Entonces ahí me inicié en el sindicalismo y he estado siempre en el tema de la mujer.

Luego transformamos el área en Igualdad de oportunidades, en el año 2000. Yo estuve desde el inicio y ocupé ese cargo desde 1984, hace 22 años que me dedico exclusivamente a este tema. Nuestro trabajo ha sido perseverante y ahora tenemos 24 secretarías de la mujer en cada provincia del país, o sea que en los miles de kilómetros de nuestro país, de punta en punta, en cada provincia, tenemos organizada una réplica de lo que hacemos acá en favor de la equidad de género (Zunilda Valenciano, UPCN, 2006).

En 1997 ingresé por primera vez al movimiento sindical. Yo trabajaba en la parte administrativa de una cooperativa en mi ciudad natal, São Miguel do Oeste, en el área de contabilidad. Cuando ingresé al movimiento sindical me

transfirieron al supermercado, como un castigo por mi militancia. No tuvieron éxito, porque yo establecí un buen contacto con los clientes, las personas.

En el siguiente mandato, en el 2000, fui elegida para el sindicato. Hace cinco años que no estoy en la empresa. Tengo licencia sindical. Ese mismo año comencé a formar parte de la directiva de la Federación de los Trabajadores de Comercio en el estado de Santa Catarina. En 2002 participé por vez primera en el Congreso de nuestra Federación; ya lo conocía, pero no había participado. En ese momento ingresé a la directiva de la Confederación con el cargo de suplente. En 2003 hubo una nueva estructuración del sindicato y de las normas de adhesión y presenté nuevamente mi candidatura para la presidencia. Estaba en la directiva de la Federación, pero solicité el cargo de suplente porque no podía estar en todos los espacios.

También en 2003 formé parte de la directiva de la CUT en Santa Catarina, como primera suplente de la ejecutiva. He estado en la suplencia de nuestra Confederación, la CONTRACS-CUT, en el ámbito nacional. El compañero que era presidente de la Confederación en 2004 tuvo un problema de salud y falleció. Este cargo se asigna por la cantidad de personas de las fuerzas políticas que la integran. Nosotros éramos de la misma fuerza política, llamada dentro de la CUT, Articulación Sindical, que también es la mayoritaria en la Central Nacional; entonces algunas personas de nuestra fuerza política se reunieron y me llamaron para asumir la presidencia. El 7 de abril de 2004 asumí un mandato temporal para cumplir el periodo restante del compañero. El periodo es de tres años; como fuimos electos en 2002 teníamos que trabajar hasta el 2005, pero como el compañero se fue en 2004 asumí de ese año al 2005. En mayo de este año (2006) tuvimos el sexto congreso de nuestra Confederación y en él fui legítimamente electa como presidenta (Lucilene Binsfeld, CONTRACTS-CUT, 2005: 7).

En los tres testimonios anteriores sobre trayectoria laboral, encontramos que las dirigentes de mayor edad, Elena Palmucci (62) y Zunilda Valenciano (60), cuentan con una larga trayectoria de militancia sindical, que inicia en el primer caso, en los años sesenta y en el segundo, en los setenta, la diferencia en las épocas, pese a ser casi de la misma edad, se deben a que Elena comenzó su trayectoria laboral más joven que Zunilda, por lo que a más temprana edad estuvo en contacto con los sindicatos. Mientras que la dirigente

más joven, Lucilene Biensfeld (36), comenzó a participar sindicalmente durante los años noventa.

De las dirigentes, Elena es la que más cargos ha ocupado, unos 15, ascendiendo gradualmente a lo largo de los años; Zunilda, durante 22 años ha dirigido la Secretaría de la Mujer de la UPCN-CGT; mientras que Lucilene ocupó tres cargos sindicales para llegar, de forma meteórica, la Secretaría General en su sindicato. Aunque la muerte del dirigente, contó como un hecho extraordinario, para que ella pudiese ocupar esa Secretaría, no obstante, lo suplió y fue relegada en el mismo, durante la siguiente contienda.

Las dos primeras líderes vivieron episodios de represión y dictadura militar en Argentina, durante su desempeño sindical, por lo que tuvieron que permanecer algunos años haciendo trabajo clandestino o “bajo la sombra”; mientras que a Lucilene, vivió bajo dictadura militar en Brasil en su niñez y adolescencia, por lo que no tuvo que enfrentar limitaciones en su desempeño sindical, puesto que la democracia regresó a Brasil cuando contaba con 20 años aproximadamente y ella empezó a militar en sindicalmente en 1997.

Derivado de las entrevistas, se puede ubicar cómo la mayor parte de entrevistadas (11) comenzaron a ocupar cargos sindicales en los años noventa (61.1 por ciento); cuatro en los ochenta (22.2 por ciento), tres en los setenta (16.6 por ciento) y una en los sesenta (5.5 por ciento).

Es decir que la mayor parte de las dirigentes incursionaron en el sindicalismo en los años noventa y ochenta principalmente, cuando contaban con una edad promedio entre los 20 y 30 años. Esta fue una “época de oro para el sindicalismo sudamericano”, pues las dictaduras militares habían quedado atrás, abriendo la posibilidad de una participación política más amplia; mientras que en México, las dos últimas décadas del siglo pasado fueron muy activas para la movilización sindical.

Asimismo, las dirigentes sindicales más jóvenes, quienes en general cuentan con mayor nivel de estudios que las de mayor edad, vivieron los beneficios de los avances a nivel educativo y laboral derivados del movimiento feminista y de los preceptos instituidos por organismos internacionales en favor de la igualdad de oportunidades. Eso explica el hecho de que han llegado a ocupar altos cargos en la dirigencia sindical en un lapso menor a 10 años,

mientras que las dirigentes de mayor edad, tuvieron que desarrollar trayectorias laborales y sindicales con más de 20 años.

De las dirigentes entrevistadas, 14 de 16 iniciaron su militancia sindical un año después de su ingreso al trabajo.

Otro elemento importante es que la mayor parte de dirigentes entrevistadas comenzaron su militancia en centrales sindicales surgidas a partir de los años ochenta, que buscan instaurar ejercicios más democráticos, por lo cual, pese a las dificultades, han logrado avances a nivel de equidad de género, porque cada vez resulta más políticamente incorrecto manifestarse en contra de estas medidas.

Los cargos que las líderes ocupaban al momento de la entrevista, se presentan en la tabla 7, desglosados por país:

Tabla 7. Cargos de las dirigentes al momento de las entrevistas

Cargo sindical	Argentina	Brasil	México
Secretarías de la mujer o de equidad de género	4	2	2
Secretarías Generales		1	2
Secretarías Nacionales	1 Capacitación	1 Organización Sindical	1
Secretarías Gremiales	1		
Presidentas		1	
Vicepresidencias		1	
Diputadas			1

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas en Argentina (2006 y 2007), Brasil (2005) y México (2008).

En Argentina, cuatro de las dirigentes eran Secretarías de la Mujer, una ocupaba la Secretaría Nacional y otra presidía una Gremial. Es decir, ninguna de ellas era Secretaria General.

En Brasil dos eran Secretarías de la Mujer, una General, otra de Organización Sindical, una Presidenta y una Vicepresidenta; mientras que en México se equiparaba el número de mujeres como Secretarías de la Mujer y Generales (dos en cada caso); una era Nacional y otra, al momento de la entrevista, no tenía cartera sindical por ser diputada federal, aunque contaba con licencia.

El número tan bajo de mujeres Secretarías Generales refleja la falta de posicionamiento femenino en los sindicatos de los tres países, que coinciden con las cifras oficiales que indican que las grandes centrales obreras o sindicatos de los tres países -sean corporativos o independientes- no incluyen equitativamente a las mujeres en los órganos de decisión.

La mayor parte de las entrevistadas ocupa las Secretarías de la Mujer (44.4 por ciento); tres las Secretarías Generales y tres son Secretarías en el Comité Ejecutivo (16.6 por ciento respectivamente). Las cuatro restantes, ocupaban los puestos: Secretaría Gremial, Presidencia, Vicepresidencia y una diputación⁹³ (5.5 por ciento, cada una).

4.3. La familia originaria

Es la institución más influyente en el aprendizaje de un colectivo de personas que comparten un espacio, una economía y una “domesticidad”, en una institución donde se transmiten los estereotipos de comportamiento masculino y femenino, así como los valores sociales vigentes, generación tras generación.

En el núcleo familiar, los seres humanos reciben sus primeras “lecciones” genéricas, donde generalmente existe un jefe de familia, que en la mayoría de los casos es el padre. En otros casos, son las mujeres quienes figuran como jefas de familia, quienes reproducen roles de subordinación genérica entre sus descendientes, al carecer de perspectiva de género.

Estas familias nucleares establecen el rol social de los varones y de las mujeres, facilitando el desarrollo y la libertad de los primeros y subordinando a las segundas a las tareas del hogar y al espacio privado, limitando su interacción social.

Estos roles son difíciles de cambiar, lo cual inhibe el desarrollo de las mujeres, tal y como lo demuestra un estudio desarrollado por Harvard Kaufman para el Centro de Investigaciones Sociológicas, quien encontró que los mensajes de los padres para los varones son más lineales y lógicos; mientras que a las mujeres se les refuerza la parte emocional, lo que repercute no sólo en su niñez, sino que puede constituirse en una marca difícil de remontar en la

⁹³ La diputada era, al momento de la entrevista, Rosario Ortiz Magallón, mexicana del STRM, quien había integrado el Comité Ejecutivo Nacional de su Sindicato.

etapa adulta. Los mensajes diferenciados pueden limitar, y de hecho lo hacen, una interacción social plena de las mujeres, lo cual repercute negativamente en un posible ejercicio de liderazgo (José Manuel Fuentes, 2009: 1).

En el caso de las dirigentes, se les formularon preguntas acerca de su origen familiar, cuya síntesis se presenta en la tabla 8. En ella se resumen sus opiniones sobre la influencia de sus familias –tanto nucleares como extensivas– en su desarrollo y posicionamiento como líderes. Las preguntas intentaron ahondar para ubicar si su familia fue relevante o no en su formación, quién era la figura más importante (padre o madre), si recibieron un trato diferente que el resto de sus hermanos(as), si existió una ancestral que fuera un ejemplo a seguir, y si se consideraban pioneras en su familia, a raíz de su liderazgo sindical.

Tabla 8. Información familiar relevante

Núm. *	Considera a su familia fundamental en su formación	Figura más relevante (padre o madre)	Existían diferencias entre hermanas y hermanos	Ancestras relevantes	¿Se considera pionera en su familia?
1	Sí, eran peronistas, emigrados de España	Padre y madre por la lucha común contra Franco	Eran 4: 3 mujeres y 1 hombre	Madre asturiana, llegó sola a Argentina y abuela encarcelada	Sí, los genes explotaron en mí
2	Sí, eran peronistas y militantes sindicales	Su madre, aunque su voz en la familia no "valía"	Mayor libertad al hermano y ella tenía que luchar contra eso	Su madre y su abuela con compromiso social, aunque sin militancia política	Sí, en la participación social y cuestionando a la familia
3	Sí, su padre siempre la alentó	Su padre, ya que su madre murió cuando era pequeña	Eran 6: mujeres y 1 hombre, educados igual, su padre planchaba, lavaba y cocinaba	Madre que hacía danza y le decían loca en su juventud	Si porque protestaba de todo con su abuela, tías
4	Sí	Los dos de igual forma	Hija única	Figura materna muy fuerte e independiente. Abuela paterna campesina, viuda con mucha entereza	Sí, es distinta a sus primas y amigas de la infancia
5	Sí porque la crianza es fundamental en la formación e ideales	Padre super sensible y responsable, inculcando estudio y trabajo	3: dos mujeres y un hombre y los 3 con las mismas oportunidades y obligaciones	Su mamá quiso estudiar y no la dejaron. La alentaba a viajar y aprender. Su suegra la aconsejó para que no dejara de trabajar	Sí, primera mujer participando en política sindical
6	Sí porque era tradicional y aprendió a superarlo	Ninguno de los 2; aunque tal vez los 2 por su oposición	2: ella y un hermano que le lleva muchos años	Abuela paterna que a los 87 seguía trabajando y materna que dejó a los 13 hijos y se fue a Buenos Aires	No, su abuela paterna fue viuda y sacó adelante negocios e hijos. Tías abuelas trabajadoras

Núm.	Considera a la familia fundamental en su formación	Figura más relevante entre su padre y madre	Diferencias entre los hermanos y hermanas	Ancestras relevantes	¿Se considera pionera en su familia?
7	Sí, sus padres eran opositores a los militares en Brasil	Su mamá le dio la libertad para participar en el sindicalismo y en el PT y la alentó	1 hermana, fueron educadas muy libremente con todo tipo de estímulos y apoyos	Dos: tía abuela, obrera textil anarquista que luchaba por derechos y hermana de su mamá, profesionista independiente que viajaba sola a otros países	No, porque heredó la tradición, sobre todo de la abuela anarquista
8	Sí, sobre todo su mamá que la inspiró	Su mamá porque era enérgica, más fuerte que el papá	6: 2 hombres y 4 mujeres, con la misma educación	Su mamá	No, heredó la fortaleza de su mamá
9	Sí, es una familia feliz que se respeta	Madre	7 del primer matrimonio de su madre y dos del segundo.	Una tía profesora libertaria que se fue sola a Río de Janeiro, la calificaron como puta en su pueblo de mil habitantes.	Sí, junto con su hermana también militante y su hermano gay que valoran su trabajo
10	Sí, fue fundamental y no se quiere distanciar de su mamá aún casada	Los dos, su madre luchó mucho pero no la quiere participando y su padre en cambio la apoya	5: 4 mujeres y 1 hombre, ella era la consentida de su mamá. A sus hermanas mayores no las dejaban salir, pero a ella sí	Su hermana mayor, una tía y una prima legisladora	No, ya existían otras mujeres y fue la época que le tocó vivir, diferente a la de sus hermanas mayores
11	No participaban políticamente pero tampoco se lo impidieron	Ninguno, madre sumisa y padre tradicional pero no le impidieron militar	6: 4 mujeres y 2 hombres, familia feminizada con mujeres en caminos que eligieron	Abuela paterna que era fuerte y autónoma y abuela materna, siempre intentando mantener su independencia	Sí en la militancia política
12	Sus hermanos	Su mamá fue la fuerte de la familia	8 hermanos criados con igualdad, en el campo	Su madre	Sí, fue la primera en participar políticamente

Núm.	Considera a la familia fundamental en su formación	Figura más relevante entre su padre y madre	Diferencias entre los hermanos y hermanas	Ancestras relevantes	¿Se considera pionera en su familia?
13	No, fue criada por la abuela y en un internado de monjas	Su madre con quien vive en la actualidad	3: 2 mujeres y 1 hombre. Fueron criados por la abuela que la consentía y discriminaba a sus hermanos por el color de piel	Su abuela por trabajadora	Sí, fue la primera en su familia en participar políticamente
14	Sí, viene de una familia pobre que es política y ayuda a los pobres	Su abuela, quien la cuidó y dos tíos quienes la apoyaron	8: 4 y 4, con trato igual al interior de la casa, pero mayores permisos a los varones para salir	Abuela y tíos: uno proveedor y otro cuidador	No, su familia es sensible y tiene dos hermanos en la política aparte de ella
15	Sí fue fundamental para forjarle el carácter y las expectativas de vida	Igual, los dos se ponían de acuerdo para educarlos, apoyarlos y evitar que sus abuelas les pegaran	7: 4 mujeres y 3 hombres, ella es la mayor, sus padres defendían más a las mujeres, pero le asignaron fuertes responsabilidades	Las abuelas se hicieron cargo de su familia y fueron pioneras en la píldora anticonceptiva, luego de 5 hijos, en una época que se veía como pecado el control natal	Sí, fue la primera de la familia en estudiar y salir de su comunidad en Tlaxcala
16	No, era la rebelde de la casa y nunca la alentaron, al contrario, le impedían hablar con chicos	Ninguno	5: 4 mujeres y un varón con educación rígida, ellas en primarias femeninas, además de que tenían prohibido hablar con hombres	Su tío, hermano de su mamá que fue obrero de Refrescos Pascual y participó en la huelga	Ella y su hermana que también milita sindicalmente

Núm.	Considera a la familia fundamental en su formación	Figura más relevante entre su padre y madre	Diferencias entre los hermanos y hermanas	Ancestras relevantes	¿Se considera pionera en su familia?
17	Sí, fueron su respaldo y apoyo en la militancia sindical	Su papá que la impulsó y apoyó para luchar	9: 5 hombres y 4 mujeres. Las ponían a atender a los hermanos, sobre todo a los más chicos, pero "no de forma tan marcada" como en otras familias"	Su mamá tuvo que criar a sus hijos sola y sacarlos adelante, pues el papá viajaba mucho y ganaba poco	No, se considera igual que sus hermanas y primas que tuvieron que salir a trabajar
18	Su padre porque peleaba con él y aprendió a elaborar argumentos a favor de su independencia y su madre que siempre la apoyó, pese a no entender su trabajo	Su mamá quien la apoyó en el cuidado de la hija	7: 5 mujeres y 2 hombres. Sus hermanos podían salir a la calle a jugar y ellas tenían que hacer quehaceres de la casa	Sus tías abuelas fueron mujeres de la Revolución mexicana y la mayor no pudo casarse por cuidar a la madre y a las hermanas. Esa abuela fue madre soltera y tuvo tres hijos de padres diferentes, porque no la dejaban casarse. Ellas fueron su ejemplo no como líderes, pero sí como mujeres	Sí, fue cuestionando a su familia, cambiando la situación y fue la primera militante política y sindical

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas en Argentina (2006 y 2007), Brasil (2005) y México (2008).

*Nota: para mayor facilidad en la lectura de la tabla, los números asignados a las trabajadoras se corresponden con los de la tabla 6, agrupándose en orden alfabético (del nombre de pila) y por país.

Vínculos familiares y participación política

En las entrevistas, resumidas en la tabla anterior, cinco de las seis argentinas consideraban que su familia fue fundamental, pues les brindó apoyo y las alentó en su desarrollo. Sus padres y madres fueron peronistas y sindicalistas, por lo que estaban a favor de los derechos laborales y del posicionamiento de la clase trabajadora. Esto contribuyó a que recibieran estímulos y alientos para su desarrollo político-sindical, contraviniendo las normas tradicionales instauradas en las familias.

En el caso de la argentina restante, sus padres eran conservadores e intentaban limitarla, por lo que se rebeló y ejerció sus derechos desde pequeña. Esto le dio argumentos y estrategias para su desempeño sindical y la motivó para manifestarse contra las injusticias.

De las brasileñas, cuatro consideraban que el ejemplo y apoyo de sus padres fue fundamental para superarse, ya que ellos estaban contra la dictadura militar, por lo que contaban con posiciones avanzadas acerca de la necesidad de la organización y lucha sindical ente las clases trabajadoras. Una más de las brasileñas comentó que sus hermanos fueron fundamentales en su superación, pues la alentaron a participar; y la restante, dijo que sus padres eran tradicionales y que no ejercieron ninguna influencia positiva en ella, aunque no impidieron su avance.

Mientras que en México, tres lideresas indicaron que recibieron apoyo y aliento para fortalecerse en sus familias (aunque una fue criada por la abuela y los tíos); dos consideraron que el conservadurismo familiar les alentó a rebelarse y aprender a discurrir contra las disposiciones jerárquicas; y una más fue cuidada por su abuela y en un internado, por lo que no considera a su familia importante para su desarrollo, más bien, considera que las condiciones adversas la llevaron a fortalecerse.

En este rubro no se encontraron diferencias sustanciales por país, aunque en el caso de Argentina las familias fueron más liberales, debido a que casi la mitad de entrevistadas eran de extracción peronista, con una historia de lucha y organización obrera. En algunos casos sus familias se exiliaron a ese país huyendo del Franquismo en España; situación que no se presentó en los casos de Brasil o México.

En síntesis, del total de entrevistadas, 11 consideraban fundamental a su familia en su posicionamiento, pues consideraban que el apoyo y la comprensión les permitieron romper estereotipos tradicionales donde las mujeres son percibidas como ajenas a la esfera política. Tres más opinaron que sus familias no fueron importantes en su liderazgo sindical por su conservadurismo; dos comentaron que la oposición y cerrazón de sus padres les llevaron a protestar, por lo que sí sentían que sus familias fueron nodales en su empoderamiento, porque se volvieron rebeldes y aprendieron a luchar por sus derechos. Esta última posición se expone en los siguientes testimonios:

Las primeras discusiones donde di argumentos sobre mi independencia fue con mi padre, pues él intentaba controlar mis entradas y salidas de casa. Mi padre era un señor feudal conmigo, yo era la tercera hija después de dos hermanos varones yo era la primer mujer, entonces como que todo se volcó hacia mí en una forma de control hacia la primer hija, y como me rebelé, las primeras discusiones me ayudaron argumentarle que él tenía que entenderme, entender mi proceso, que yo no era su propiedad, que era una persona adulta, que tenía herramientas para mi defensa y pues en esas discusiones muy fuertes, mi madre se convirtió en una aliada sin entender lo que yo hacía y por qué lo hacía. Entonces, yo creo que mi padre fue el que me empezó a forjar en el debate político y después mi madre en la solidaridad, aunque no estaba de acuerdo, aunque no entendía por qué hacía las cosas; ella siempre me apoyó. No solamente en el cuidado de mi hija, sino en entender la militancia política que yo llevaba. Entonces, creo que los dos jugaron un rol importante en lo que yo fui construyendo en mi trabajo político” (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 10).

Mientras que las dos mujeres restantes percibían a sus padres al margen de su posicionamiento, pues fueron otros familiares quienes las cuidaron, como sus hermanos, abuela o tíos.

El hecho de que la mayor parte de las sindicalistas haya considerado a su familia originaria como fundamental en su liderazgo, se puede explicar por el cambio generacional que vivieron, ya que en -su mayor parte- nacieron entre los años sesenta del siglo pasado, en una época de renovación y protesta de grupos feministas.

Respecto a la figura familiar más relevante, seis de ellas señalaron a sus padres y madres en igualdad de circunstancias (33.3 por ciento), cinco ubicaron como figura principal a la madre (27.7 por ciento), tres al padre y el mismo número a ninguno de los dos (16.6 por ciento respectivamente). Una más consideró que sus principales figuras familiares fueron la abuela y los tíos (5.5 por ciento).

Al realizar una distinción entre las tres naciones, encontramos que dos de las argentinas ubican al padre y la madre en igualdad de importancia (33.3 por ciento), dos al padre (33.3 por ciento), una a la madre (16.7 por ciento) y otra a ninguno (16.6 por ciento).

Por su parte, las brasileñas en cuatro casos, piensan que su madre fue fundamental (66.6 por ciento), una considera al padre y la madre por igual y otra cree que ninguno fue importante (16.7 por ciento, respectivamente); mientras que entre las mexicanas dos ubican a la madre como figura principal (33.3 por ciento), una al padre, otra a ambos, una a la abuela y una más a ninguno de ellos (16.7 por ciento respectivamente).

Estas cifras muestran que la figura más relevante para las entrevistadas es la de sus madres, quienes las apoyaron incondicionalmente en su participación político-sindical, no obstante estar subordinadas a sus maridos, ya que buscaban “romper el molde” con sus hijas.

Es interesante observar cómo muchas de las madres, quienes se desarrollaron en una época muy limitada como mujeres, buscaron trascender las limitaciones a las que ellas estuvieron sujetas, a través del apoyo a sus hijas, lo que implica un cambio generacional importante.

Mi mamá es mucho más enérgica, más fuerte. Decía que si yo quería algo, no debía poner trabas. Incluso con cinco hermanos, mi mamá era jefa de familia. Era muy enérgica, era un ejemplo para mí.

Mi mamá creía que yo debía sobresalir, que no porque fuera mujer tenía que quedarme al cuidado de la casa y de mis hermanos. No, yo tenía que seguir mi carrera, mi sueño, tenía voluntad y necesidad de transformar la realidad y lograr el reconocimiento de la profesión, de las trabajadoras. Y eso era posible con la participación de todas, de todos, y principalmente de mi familia.

Entonces, yo hacía reuniones sindicales en mi casa, con mi mamá, con todo el apoyo” (Eleusa de Cassia, CGTB, 2005: 2).

El segundo lugar en importancia para este grupo de mujeres dirigentes lo ocuparon sus padres, lo que demuestra una ruptura de los estereotipos tradicionales donde los hombres son considerados como proveedores principales, ejerciendo el poder de forma autoritaria en las familias y estando ajenos a manifestaciones de afecto y a la comunicación con su descendencia. Las entrevistadas consideraron a sus padres como cercanos y comprensivos, quienes las apoyaron en sus “pininos” de la militancia sindical.

Mi padre fue más activo (...) tenía un padre asturiano con una historia muy fuerte, vino acá huyendo de Franco, y su madre estuvo presa entonces, siempre digamos, que estuve muy involucrada en esta concepción y en esta formación de que los valores están dados por el trabajo, por la educación y por el buen nombre. Mi padre escuchaba los discursos de Perón, me sentaba a un lado y me decía: “escuchá a este hombre, que te va a hacer bien”. Ya más grande, y yo empecé a trabajar, él siempre me decía, “vos tenés que estar afiliada a tu sindicato”. Lo político lo recibí principalmente de mi padre, puede ser que visceralmente, emocionalmente, aunque siempre muy comprometido, en medios difíciles” (Elena Palmucci, SSRA, 2006 y 2007).

Trato diferenciado entre hermanas y hermanos

En este rubro, 10 de las entrevistadas (55.5 por ciento) opinan que recibieron las mismas oportunidades que sus hermanos varones para desarrollarse; cuatro consideraron que se daba mayor apoyo a los hombres (22.2 por ciento), dos dijeron que las mujeres fueron más estimuladas que los varones (11.1 por ciento) y una indicó no haber vivido percibido diferencias, por ser hija única.

Por países, la percepción fue de cuatro de las argentinas fue que no hubo diferencias en la educación entre niñas y niños; una mencionó que recibieron mayor apoyo los hombres; y otra más no sintió tratos diferenciados puesto que fue hija única; por su parte cinco brasileñas dijeron que en sus casas no hubo diferencias entre hijos e hijas y la una más comentó que recibió mayor apoyo por ser mujer; mientras que en el caso de las mexicanas, cuatro sintieron

mayores privilegios para los varones en la familia, una no sintió diferencia y otra más recibió mayor apoyo familiar por ser la mayor de la familia.

Las familias mexicanas tuvieron mayor diferencia entre hijos e hijas, otorgando mayores libertades y privilegios al primer grupo y limitando a las segundas, tal y como se muestra en los siguientes testimonios:

Nosotras somos cuatro mujeres y un varón y sí tuvimos una educación rígida, yo iba en escuela primaria de mujeres. En secundaria había niños, pero yo no podía ni siquiera verlos, no podía yo hablar con hombres, sólo con mis primos podía jugar. Yo me acuerdo una vez que me golpearon porque teníamos que hacer un trabajo, entonces a mí se me hizo muy fácil hablar por teléfono, tomó el recado un vecinito, llegué a las siete de la noche a la casa y mi mamá me golpeó así fuerte, porque mi papá no había llegado, nunca me han golpeado como me golpearon en esa ocasión (Hermelinda Hurtado, Secretaria General, SITUAM: 2009: 6).

Mis hermanos tenían la libertad de salir a la calle a jugar y para que yo pudiera salir a jugar mi mamá me ponía a lavar, a planchar, a fregar los pisos y si yo no cumplía con esos aprendizajes no me dejaban salir, entonces, sí fue muy diferenciada la educación entre mis hermanos y mis hermanas. Mi madre fue una mujer con nivel de educación de primaria, era una alta analfabeta funcional. Que se educó como ella pudo y seguía en su formación tradicional, pues quería que sus hijas fueran mujercitas, que fueran buenas esposas, entonces sí aprendí todas las tareas históricas de las mujeres para poder salir a jugar bote, jugar caballito, tochito.

Entonces como mis hermanos salían yo quería jugar con ellos, y me integraba con un grupo de niños más pequeños y niñas, en el que jugábamos los mismos juegos y eso me permitió romper el esquema tradicional en el que me educaban en mi casa y jugar con los niños afuera.

En casa en cambio, nos educaron a las demás hermanas de tal manera que cuando mi hermano llegaba de la escuela, alguna de nosotras le tenía que calentar la comida para que el hermano comiera y hasta que yo empecé a cuestionar muchas cosas fuimos rompiendo eso, ¿no?, de que por qué nosotras teníamos que servir al hermano que si él lo podía hacer y empezaban las discusiones y, bueno al final de cuentas terminábamos

calentando la comida, pero ya había ahí toda una protesta. (Rosario Ortiz, Diputada Federal, STRM, 2008: 10).

Los anteriores testimonios muestran la diferenciación que se otorgaba a los varones y a las mujeres en sus familias, lo que las llevó a rebelarse y a contender para defenderse; a diferencia de sus hermanos varones que podían permanecer todo el día en la calle sin sumarse a las tareas domésticas. Este esquema fue superado por las entrevistadas con su propia descendencia, lo que permitió trascender el rol familiar estereotipado que sus padres desarrollaron con ellas.

Antepasadas entrañables

La mayor parte de las entrevistadas tuvieron a una ancestra destacada, que se constituyó en referente para liderazgo político. Los testimonios son reveladores al respecto:

Yo creo que mi madre y mi abuela fueron pioneras indudablemente. Mi madre se reveló contra el franquismo en Asturias, decisión que tomó a los 19 años sin conocer a nadie, y viajó sola a Argentina, donde conoció a mi padre. Mi padre, por su lado, vino perseguido por el franquismo desde Galicia. En España, los familiares de mi padre salían en la noche para buscar comida, porque vivían en una casa muy cerca del monte donde se escondían todos, era una casa muy elemental, muy vieja, muy pobre, y mi abuela mientras preparaba la comida, pero fue detectada y cayó presa, después la liberaron (Elena Palmucci, SSRA, 2006 y 2007).

Yo creo que mis abuelas paternas han sido contundentes, yo las conocí. Eran mujeres de armas llevar, mi bisabuela tenía ochenta y pico de años y seguía construyendo, y yo era pequeña y cuando tenía ocho años me decía mi bisabuela: “ves todas estas –se refería a mis tías abuelas- son vacas, porque no hacen nada, están como las vacas, quietas y come y comen y engordan”, y tenía como ochenta y siete años y dirigía a los obreros de la construcción.

Ella construía casas y vendía, ella se quedó viuda joven, su familia eran todos italianos, vinieron del Piamonte. Y de parte materna es más religiosa, y la otra

totalmente diferente. Mi abuela era de descendencia piamontesa, mirá cómo habrá sido, me quedan las imágenes de que ella quería cambiar una pileta y mi abuelo dice: “esta vieja está loca, me decía, quiere cambiar y está buena”, ah, dijo mi abuela, entonces agarró un hacha y la rompió y dijo: “bueno, ahora hay que cambiarla porque no hay más”.

Era una familia muy fuerte y de parte de mi mamá era otra historia, mi abuela tenía 13 hijos, pero ella era la que se hacía la víctima y hacía lo que quería; un día se le ocurrió irse, porque no quería estar más cuidando a los hijos y se vino a Buenos Aires, en aquellas épocas. Y esas historias, creo que a una le dan fuerza, le enseñan que todo es posible (Zunilda Valenciano, UPCN, 2006, 2007: 7).

En la historia de mi familia hubo dos mujeres que me estimularon mucho. Una es una tía abuela, hermana de mi abuela. No la conocí, pero me han contado muchas historias de ella. Era obrera en la industria textil y luchaba junto con los anarquistas y los comunistas, por la reducción de la jornada de trabajo en las fábricas. Era la tía Nené.

Mi mamá siempre me contaba de ella porque decía que yo era muy parecida, desde el punto de vista de la postura política. Otra tía, hermana de mi mamá, aunque no era de la vida política, también me influyó. Era una profesional, secretaria ejecutiva, independiente, divorciada, vivía sola, cada año juntaba dinero y viajaba a otros países. Entonces también era una figura que yo admiraba. Esas dos mujeres me incentivaron y son personas que se quedaron marcadas en mi historia familiar (Denise Motta Dau, CUT, 2005: 3).

A pesar de que las mujeres de la primera década del siglo XX vivieron en medio de restricciones sociales, como las abuelas y tías de las entrevistadas, se rebelaron o fueron rompiendo esquemas, aunque la mayoría desde la cotidianidad, ya que no se sumaron a movimientos amplios de mujeres. Estas ancestras se constituyeron en un ejemplo por ser fuertes, luchadoras y transgresoras, para remontar los estrechos márgenes familiares y sociales de la época que les tocó vivir.

En los tres países las dirigentes relatan experiencias de antepasadas que son entrañables para ellas, ya que les dieron ejemplo y fuerza de lucha, para sus ejercicios de liderazgo.

Transgresoras familiares

No obstante la presencia de figuras femeninas destacadas de las dirigentes entrevistadas, pasaron muchos años para que se rompieran los “moldes” tradicionales femeninos en sus familias. Ante la pregunta de si se consideraban pioneras en sus familias, las respuestas fueron positivas en 12 de los casos (66.6 por ciento) y seis negativas (33.3 por ciento).

Otras afirmaron que son pioneras, pero comparten ese rol con sus hermanos o hermanas (dos de las mexicanas); y algunas más dejaron muy jóvenes sus comunidades rurales de origen para estudiar en las ciudades, lo que les llevó a constituirse en las únicas mujeres de su familia en emigrar a otro lugar, en edades muy jóvenes.

Las que no se consideraron pioneras, reivindicaron la gesta heroica de sus ancestros destacadas, reconociendo su fortaleza en una época donde las mujeres estaban sometidas socialmente sin posibilidades de superación personal.

Por país las respuestas fueron: cinco argentinas se consideraron pioneras y una no; siguiéndoles las mexicanas de quienes cuatro dijeron ser pioneras y dos no; mientras que entre las brasileñas tres sí se consideraron y tres no. Considero que este posicionamiento personal está ligado a la concepción que cada dirigente tiene respecto a su liderazgo.

La reflexión sobre las antepasadas entrañables removi6 fibras internas muy poderosas entre las entrevistadas, pues la mayoría comentaron que la pregunta les habia hecho remontarse a sus origenes e incluso, darse cuenta de una realidad en la que no habian hecho conciencia.

Probablemente si lo pienso ahora que lo preguntas, sí soy pionera en algunas cosas. No lo vivo así, pero, soy distinta a mis primas, a mis amigas. Sin pensarlo, quizás soy pionera en algunas cosas (Susana Benítez, Secretaria de Capacitación, SATSAID, 2006: 4).

Ceo que sí soy pionera pues en mi familia ninguna mujer tuvo alguna participación política. Fueron mujeres muy sufridas. Mi abuela materna sufrió mucho, mucho con mi abuelo. Mi mamá no sufrió tanto, tenía una buena

relación con mi papá. Pero eran mujeres que no sabían nada de sus derechos de género. Yo tampoco supe de mis derechos hasta 1997, no hacía militancia de género.

Regresando a mi historia, tengo una tía, quien falleció el año pasado. Ella revolucionó los años cuarenta cuando salió de su tierra y se fue a vivir sola a Río de Janeiro. Yo soy de una tierra lejana, del Noreste de Brasil, donde somos campesinos. Ella era una libertaria y era profesora. Fue una situación rara, en una ciudad pequeña, de mil habitantes, la consideraron una puta (Juneia Batista, FETAM, 2005: 4).

4.4. Militancia sindical y familia ¿procesos compatibles?

Las lideresas entrevistadas dedican largas horas de su vida al trabajo político sindical y a las tareas reproductivas, lo que les lleva a vivir jornadas extenuantes que ponen en riesgo no sólo su salud, sino su estabilidad psicológica. Esto porque pese a su rol destacado como dirigentes, que les lleva a prepararse, participar en sesiones de debate, viajar e interactuar con todo tipo de actores en el mundo laboral; continúan siendo las principales responsables de las tareas domésticas, sobre todo en América Latina, donde en el imaginario social se les sigue ubicando como amas de casa, más que como profesionistas o líderes.

Para conocer la forma como las dirigentes entrevistadas han podido compensar trabajo y familia –en el caso de tenerla- o hacer frente a las responsabilidades domésticas, se formularon una serie de preguntas para conocer cómo han podido sortear las dobles y triples jornadas; cómo conciben las responsabilidades con su pareja, acerca de las tareas domésticas; sondear la opinión de sus hijas e hijos sobre su militancia sindical; así como ubicar la posición de sus familias sobre la participación pública de las mujeres.

La tabla 9 muestra de forma resumida, los resultados de las entrevistas sobre la compensación trabajo-familia entre las 18 entrevistadas:

Tabla 9. Familia y militancia sindical

No	Estado civil	Opinión de su pareja sobre la militancia	Hijos/as y edades	Apoyos para el cuidado de los hijos	Opinión de los hijos/as sobre su militancia
1	Casada	Está de acuerdo pues él la involucró en la militancia sindical, era delegado	3 hijas: de 35, 32 y 31 años	Su marido en la primera etapa, y cuando estaba ocupado su prima, hermanas y amiga	La respetan mucho porque pese a sus responsabilidades en el trabajo, nunca faltó en el momento en que la necesitaron
2	Casada	Él la apoya y la acompaña pues ha sido un militante toda su vida y ahora contribuye a facilitar el trabajo de ella	2 hijastros: 33 y 31 años y un nietrasto	La mamá de los chicos, quien los cuidó junto con su pareja	Tienen buena relación y les gusta su participación sindical
3	Soltera	Se separaron pues él era más grande y buscaba una mujer de casa, no obstante él preparaba la cena	2 hijas: 28 y 17	El papá de sus hijas y una señora que contrataban	La apoyan. La grande que está casada cuida a la menor cuando ella no está o viaja
4	Casada	Es comerciante y está encantado con la participación de su pareja, pues rompe lo convencional	1 bebé: 7 meses	Su esposo cuida a la bebé al igual que ella y a veces su suegra	Todavía es muy pequeña
5	Casada	Al principio la apoyó pero su autoestima baja les ha causado conflictos	3 hijos: 29 (hija), 18 (hija) y 12 (hijo).	Los dos, su madre, su suegra y una señora pagada	La apoyan y alientan cuando les consulta sobre decisiones importantes
6	Unión Libre	Su primer marido se quiso suicidar y lo dejó, su segunda pareja es peronista y hacen juntos una vida comfortable	2 hijos: 34 y 23	Pagaba por el cuidado de sus hijos cuando pequeños	El mayor no acepta a su nueva pareja y compite por ella. El menor vive con ella y milita en Amnistía Internacional

No	Estado civil	Opinión de su pareja sobre la militancia	Hijos/as y edades	Apoyos para el cuidado de los hijos	Opinión de los hijos/as sobre su militancia
7	Divorciada	No, se separaron por los viajes constantes de ella y la rutina	Sin hijos	----	----
8	Casada	La apoya porque se conocieron en la militancia y formando un sindicato	3 hijos: 12, 6 y 5	Su mamá, esposo y hermanas	Se enorgullecen y la comprenden, siempre participan en los eventos
9	Unión libre	Su compañero y ella trabajan juntos y comparten todo, él la apoya incondicionalmente	1 hijo: 6	El niño va a una escuela todo el día y su esposo lo recoge o a veces su hermana	Ahora que está creciendo la comprende más, pero la extraña mucho
10	Separada	Su ex pareja quería una esposa e hijos y ella no en ese momento, se separaron en buenos términos	Sin hijos	---	---
11	Soltera	Su novia es profesora universitaria e investigadora sindical, por lo que están en sintonía	Sin hijos/as	---	----
12	Separada	Su ex marido no entendía su trabajo, la ofendía y lo dejó. Eso fue antes de militar y era muy joven, 17 años	2 hijos: 36 (hijo) y 35 (hija)	Ella era responsable de sus hijos y tuvo que dejar de estudiar. Tiene un hijo con discapacidad	Su hija es sindicalista y la apoya y su hijo tiene una discapacidad. Los nietos se enorgullecen de la abuela y llevan sus trabajos a la escuela

No	Estado civil	Opinión de su pareja sobre la militancia	Hijos/as y edades	Apoyos para el cuidado de los hijos	Opinión de los hijos/as sobre su militancia
13	Soltera	No se casó pues fue educada conservadoramente y siempre esperó la petición de boda	Sin hijos/as	No cuida a hijos pero es responsable exclusiva de su mamá anciana	Su mamá la espera a cenar, todavía puede hacer quehacer y le pide que "le sirva" a su hermano varón
14	Divorciada	No la apoyaba era funcionario de alto nivel y quería que dejara de trabajar y defender a "flojos y borrachos"	2 hijos: 32 y 26	Su mamá pues su ex vivía en Veracruz y ella en el DF	Al principio la cuestionaban pero ahora de adultos le manifiestan su orgullo
15	Soltera	No tuvo pareja	Sin hijos	---	---
16	Casada	Al principio él se enojó y le pidió que dejara de militar, por lo que sólo asistió a marchas, pero cuando cerraron el CENDI la apoyó y cuando fue Secretaria General también	3 hijos: 15, 12 y 5	Su marido con horario de trabajo complicado recogía a los niños para llevarlos con las hermanas de ella cuando estudiaba	La apoyan totalmente e incluso siendo pequeños han participado en el parlamento infantil hablando de los problemas de la UAM y del cierre del CENDI
17	Casada	Está resignado, pero al principio la intentaba convencer para cuidar más a los hijos pero ahora la apoya	2 hijos: 25 (hija) y 16 (hijo)	Su esposo compartió con ella cuidado de hijos y quehaceres	Les costaba trabajo porque viajaba mucho, su hija casada entiende pero el menor de 17 todavía la necesita mucho
18	Divorciada	En un inicio su pareja la apoyaba, pero cuando él perdió la dirección general del sindicato se fue distanciando, compitiendo con ella y reclamando que la prioridad de ella era el sindicato	1 hija: 24	Su mamá fue fundamental	Al principio fue difícil, el papá revisaba tareas y ella estudiaba con la chica que ahora valora su trabajo y es muy independiente y autónoma. Está orgullosa de su mamá como diputada

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas en Argentina (2006 y 2007), Brasil (2005) y México (2008).

Estado civil y relaciones de pareja

El estado civil constituye una variable fundamental en los estudios de género, ya que el posicionamiento femenino, a diferencia del masculino, se encuentra relacionado estrechamente con casamiento y fecundidad, no sólo por los deberes domésticos, sino también por la carga social y cultural en torno a la maternidad y el trabajo del hogar.

Del total de entrevistadas en esta investigación, nueve mantienen una relación de pareja (50 por ciento)⁹⁴; cinco más no cuentan con pareja estable (27 por ciento)⁹⁵; y cuatro se mantienen solteras (23 por ciento)⁹⁶. Entre quienes tienen pareja, seis comentaron que sus compañeros las apoyan plenamente (33.3 por ciento) e incluso, en cinco casos, sus cónyuges también militan o militaron sindicalmente y comparten las responsabilidades y el trabajo político plenamente; mientras que la dirigente restante cuenta con un marido que se dedica al comercio, quien la admira y apoya.

Seis más (33.3 por ciento) se separaron porque sus parejas no aceptaban su militancia sindical, que les implicaba permanecer fuera de casa largas horas. Los maridos eran tradicionales y esperaban que sus esposas cumplieran un doble rol, privilegiando las responsabilidades domésticas. En dos de los casos (11.1 por ciento) los maridos las apoyaban al principio de su relación, pero no pudieron superar que ellas fueran más exitosas, por lo que se separaron en un caso y en el otro convivían en la misma casa por comodidad, sin mantener lazos sentimentales.

En dos casos más, los esposos cambiaron su posición tradicional, ya que en un principio no aceptaban la militancia de sus parejas, pero al final “no les quedó otra que resignarse” (11.1 por ciento), en opinión de las entrevistadas.

Del total de dirigentes, una nunca mantuvo relaciones formales de pareja; mientras que la otra sí tenía una pareja de su mismo sexo, pero cada una vivía en su propia casa, por lo que no compartían responsabilidades domésticas ni tenían descendientes.

94 Siete de ellas están casadas (38.8 por ciento) y dos conviven en unión libre (11.1 por ciento).

95 Estando tres de ellas divorciadas y dos separadas.

96 De estas últimas, dos están separadas y las otras dos nunca han vivido con una pareja.

Las diferencias por país respecto al estado civil se resumen de la siguiente forma: cuatro argentinas son casadas, una vive en unión libre y otra es soltera; de las brasileñas, tres no contaban con pareja al momento de la entrevista, estando separadas o divorciadas; dos mantenían una relación estable (una casada y otra en unión libre) y una más era soltera; mientras que de las mexicanas, dos son casadas, dos divorciadas y dos solteras.

En este grupo notamos que las argentinas son quienes mayormente sostienen relaciones permanentes con una pareja, siguiéndoles las mexicanas, mientras que las brasileñas, en su mayoría, no mantenían relaciones amorosas al momento de la entrevista.

En general, las mujeres entrevistadas comentaron que ellas siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as, que resuelven con apoyo de otras mujeres a quienes pagan, o de la solidaridad familiar. Esto implica que al menos una tercera parte del salario percibido por ellas se destinaba al pago de apoyo doméstico y a la compra de alimentos preparados.

Es decir, que pese a ser dirigentes, para ellas ha sido difícil superar estereotipos tradicionales de género, que impactan negativamente en sus relaciones de pareja, llevando a la ruptura en varios casos, tal y como lo demuestran los siguientes testimonios:

Mi esposo fue un excelente compañero en muchas circunstancias y cuando fui elegida Secretaria General de la CGT él estuvo y decidió apoyarme. Pero yo siempre, antes de aceptar cada propuesta, digamos que reunía a mi familia y les decía: bueno, tengo esto, esto va a exigir más ausencias, que se hable de mamá, que mamá esté en los medios y que se diga cualquier cosa y yo necesito tener la confianza de ustedes para poder desarrollar este trabajo, porque si ustedes van a creer cualquier cosa que aparezca y no la van a poder defender internamente, yo no lo voy a poder evitar.

Como siempre en la familia y mis hijas decían: mamá, haz lo que te gusta, seguí para adelante, hacélo. Obviamente al papá no le quedaban muchas alternativas, pero ha tenido problemas para manejar un problema que él tuvo siempre, que es su autoestima muy baja, y tratar de estar atrás y de no aparecer y de no hacer por él su propia vida.

Y entonces, estamos en este momento en un conflicto muy duro, muy fuerte, pero yo digamos que estoy bien, porque estoy con mucha fuerza para enfrentar esta situación doméstica o familiar; primero porque mis hijos tienen claras las cuestiones y me apoyan, y segundo porque es un problema de él y no mío, y entonces lo tiene que solucionar él y no yo (Susana Rueda, FATSA: 2006: 8).

Respecto a si mi militancia tuvo que ver con mi separación matrimonial, considero que no y sí. No porque aunque él siempre me quiso sacar de trabajar y por supuesto que a él no le gustaba que yo militara en el sindicato, porque ¿cómo era posible que yo defendiera a flojos, borrachos y rateros?, porque él era director de una planta importante en Veracruz y era la etapa del socialismo y sin todavía tener muy claro que era, yo decía que había que luchar por la igualdad entre todos y entonces, entré en un proceso de emancipación, sin que yo misma lo supiera.

Y siempre insistió en que yo dejara de trabajar para quedarme a educar y cuidar a los hijos, para que los viernes que me llamara estuviera yo con mis amigas jugando canasta, pero esas cosas nunca me llamaron la atención. Y entonces no fue fundamental, porque nunca dejé el trabajo, pero sí me fui a vivir a Veracruz un año con él y me regrese porque no me gustó vivir allá y creo que de ahí viene el deterioro, porque estaba solo, era joven, director de una planta importante, no era un hombre vivido ni maleado y entonces, como adolescente, enloqueció (Columba Quintero, STUNAM, 2008: 2).

En la medida que yo participaba más en el Comité Ejecutivo, mi tiempo se reducía en casa, y entonces él sentía una competencia muy fuerte entre mi participación sindical y mi relación afectiva con él. Y bueno pues, él no logró dar el salto junto conmigo, no logró entender que era un proceso que yo estaba llevando y que él tenía posibilidades de sumarse (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 12).

El acercamiento de estas mujeres con la perspectiva de género y el feminismo, les llevó a reflexionar en torno a sus derechos civiles, sociales y sindicales, superando el rol tradicional de la mujer que se queda en casa, o labora medio tiempo para dedicarse a la familia. Percepción que no fue asumida de la misma forma que sus parejas, quienes no pudieron superar la

presión social de que sus esposas percibieran mayores recursos económicos o tuvieran un desempeño político más destacado.

En los hechos y en pleno siglo XXI, las convenciones sociales continúan limitando a las mujeres, ubicándolas todavía como responsables de la esfera privada, mientras que a los hombres jamás se les cuestiona su falta de compromiso con la educación de sus hijos o el trabajo familiar.

La mayor parte de las entrevistadas manifestó que se sentía abrumada con tantas responsabilidades y que deseaba contar con algo de tiempo para sí mismas, lo cual era imposible, con sus responsabilidades actuales.

Descendencia

El promedio de hijos por mujer, entre las 13 sindicalistas que son madres, es de dos, cuyas edades van desde los siete meses hasta los 35 años. Cinco no tienen hijos (una argentina, dos brasileñas y dos mexicanas), tres por decisión propia, ante la imposibilidad de dedicar tiempo a las responsabilidades maternas y dos mujeres porque no vivían en pareja, por lo que no se plantearon esta necesidad.

Este último grupo de mujeres, sobre todo las que decidieron no tener descendencia de forma consiente, remontaron la imposición social que obliga a las mujeres a ser madres como una forma de realización, relegándose o menospreciándose a quienes deciden no tenerlos.

El resto en cambio, ni siquiera se planteó el no tener hijos, superando las imposiciones sociales que ubica como un paso natural y necesario la maternidad para las mujeres. Esta construcción patriarcal busca evitar la insubordinación femenina, ya que al no tener “responsabilidades”, pueden volverse libres e independientes y negarse a seguir confinadas en la esfera doméstica guisando, atendiendo hijos, aseando la casa y adquiriendo los productos básicos para asegurar la reproducción familiar⁹⁷.

⁹⁷ Esta es una realidad que también se encuentra presente en las naciones europeas del primer mundo, en las que se estima que la tasa de crecimiento poblacional es inferior al 1 por ciento y donde incluso, existen naciones con valores negativos como Alemania e Italia. Las razones son diversas pero corresponden, sobre todo, al hecho de que las mujeres europeas se niegan a sacrificar su independencia en aras de una familia, ante lo cual los gobiernos han instrumentado acciones de compensación económica para incentivarlas a la reproducción y la preservación de la especie.

Respecto al cuidado de los hijos, por lo menos cuatro de las entrevistadas manifestaron sentirse culpables por dejarlos gran parte del día bajo el cuidado de otra(s) persona(s), para atender su actividad sindical. Esto, independientemente de contar o no con pareja, lo cual refleja un “deber ser social” procedente de la tradición judeo-cristiana que culpabiliza a las mujeres que no se dedican por completo al cuidado de su descendencia. No obstante, la mayor parte de entrevistadas pudieron superar la culpa a través de cursos y talleres de sensibilización en equidad de género, los cuales les permitieron entender que tenían derecho a un desarrollo profesional, otorgando tiempo de calidad a sus descendientes y creciendo como personas.

Considero que mis hijas respetan mi militancia, porque creo que nunca falté en el momento en que me necesitaron. En todo caso, habré faltado algunas veces, seguramente, como cualquier madre que trabaja, pero el tener una contención familiar fue realmente importante. Porque no ha sido tan sencillo manejarse, hacer una carrera en un sindicato y vencer los obstáculos no sólo culturales, sino de la propia organización. Trabajé mucho con el tema mujer, lo sigo haciendo, nunca dejé de hacerlo para no sentir culpa, aunque siempre asumí que tengo un compromiso muy fuerte con mi familia, muy importante y para mí fue fundamental (Elena Palmucci, SSRA, 2006 y 2007).

Mis hijos se enorgullecen y comprenden mi participación sindical, porque siempre participaron en todos los eventos. Cuando había alguna actividad y tenía posibilidad de llevar a los pequeños, procuraba colocarlos a la par, porque la lucha no tiene que ser sólo para nuestra familia, tiene que ver con el conjunto de la sociedad, eso es importante, lo colectivo. La gente tiene que ver el futuro y lo que está englobado en ese futuro. Es gratificante (Eleusa de Cassia, CGTB, 2005).

Yo creo que al principio mi hija no entendía la locura en la que andaba, y opté por el tiempo de calidad con ella, porque siempre el sentimiento de culpa pues es fuerte, a veces no entendía cómo manejar el sentimiento de culpa, pero lo que sí tenía claro es que no era dejando mi actividad, sino en darle calidad de tiempo a mi hija. Entonces lo que yo hacía era coordinarme con el papá de mi hija para que revisará la tarea para que cada quien la revisara determinados días a la semana, pero cuando ella tenía sus exámenes finales,

yo dejaba todo esa semana y me dedicaba a estudiar con mi hija.

Entonces yo creo que eso fue muy importante para ella, porque cuando necesitaba realmente mi apoyo, mi respaldo, lo tenía; entonces, creo que eso, me permitió construir una relación de mucha comunicación y de autonomía; ella es ahora una joven muy autónoma, muy independiente y con muchas herramientas para salir adelante en su vida personal (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 8).

Este cambio se percibe en las nuevas generaciones, ya que la mayor parte de hijas e hijos se sienten orgullosos de la participación y liderazgo ejercidos por madres, sobre todo en las etapas adolescente y adulta, puesto que de más pequeños las confrontaron por su ausencia. Sin embargo, al tomar conciencia de lo que implica la responsabilidad materna, las apoyan plenamente e incluso las acompañan en sus actividades.

Las cifras en este sentido son contundentes, pues en 10 de los casos con descendencia, los hijos e hijas –la mayoría adultos- apoyan las actividades de sus madres, a diferencia de lo que sucedía de más pequeños. Cinco mujeres más no tuvieron ningún conflicto pues no cuentan con hijos propios, y otra vive con su madre anciana, quien sí le reclama que no se cuide por militar sindicalmente.

En dos de los casos restantes los hijos e hijas son muy pequeños como para reclamar la ausencia materna y en uno más de los casos, de los dos hijos uno compite con ella y sigue resentido por lo que percibe como “abandono materno”.

Es notable cómo para la mayoría de nuevas generaciones resulta natural la participación de sus madres, por lo que su visión sobre el rol de las mujeres en la vida pública cambió sustancialmente a diferencia de sus madres y abuelas, lo cual seguramente se reflejará en su relaciones de pareja, así como en su desarrollo personal y familiar.

Trabajo y familia: ¿es posible conciliarlos?

Estos dos temas constituyen vertientes muy difíciles de conciliar para las trabajadoras latinoamericanas, ante la falta de acciones e instancias de apoyo; mientras que en Europa son amplias las políticas públicas para apoyar a las

madres y padres trabajadores son adelantadas, brindándoles guarderías suficientes y de calidad, educación primaria y secundaria con horarios extendidos, flexibilidad en horarios laborables y posibilidad de licencias post natales para padres y madres trabajadoras.

En el caso de las entrevistadas, siete de ellas (38.8 por ciento) contaron con el apoyo de sus esposos y de familiares para el cuidado de los hijos/as, ya que ambos integrantes de la pareja trabajaban. En cinco de los casos (27.7 por ciento) no recibieron colaboración de sus maridos, por lo que tuvieron que recurrir a sus hermanas y madres; mientras que seis de ellas (33.3 por ciento) no tuvieron hijos, por lo que el cuidado infantil fue un tema ausente.

La diferencia por países favoreció a Argentina, donde cuatro entrevistadas contaron con la colaboración de sus maridos, contra dos brasileñas y una mexicana. Mientras que las mexicanas reportaron la mayor falta de apoyo de sus parejas en el cuidado de hijas e hijos o en las tareas domésticas; presentándose dos casos, contra uno de las argentinas y otro de las brasileñas.

Estas cifras reflejan los avances a nivel de corresponsabilidad trabajo y familia en Argentina, a raíz de que suscribió el Convenio 156 de la OIT sobre responsabilidades familiares, lo cual requiere del compromiso gubernamental para promover políticas en ese ámbito que permitan desarrollar trabajo productivo y reproductivo para ambos sexos.

No obstante las políticas diferenciadas por país, en general, las dirigentes sindicales reportaron vivir en una espiral de trabajo muy intensa que las deja exhaustas y les requiere jornadas diarias de 12 horas o más, en promedio.

Este tipo de requerimientos repercute en su salud física, emocional y psicológica, como lo muestran los siguientes testimonios:

Ahorita mi vida está de cabeza, duermo cuatro horas diarias aproximadamente, me levanto generalmente entre cinco y media, seis de la mañana, he roto mis ritmos de ejercicio porque es tal el agotamiento que no tengo fuerzas para hacerlo. Pero también creo que traigo un rollo de depresión por el agotamiento que tengo. Entonces, pues igual, me levanto con mucho sueño, muy cansada, traigo un como cansancio histórico que se ha agudizado, igual me baño, prendo la televisión para ver las noticias,

preparo mi ropa.

Un día antes preparo los materiales porque tengo tantas cosas en la cabeza que olvido muchas cosas. Entonces tengo que preparar en la noche los materiales, los papeles, las escrituras, para ver lo que tengo que hacer y pues siempre me estoy durmiendo entre la una y media, dos de la mañana.

A las cinco y media me levanto, preparo mi desayuno, como vivo muy lejos me la paso manejando dos horas entonces allí desayuno, escucho noticias, me pinto y voy preparando mentalmente lo que tenga que hacer. Entonces llego a la Cámara de Diputados y todos los días hay reuniones muy interesantes, pero muy agotadoras y me paso buena parte del día ahí.

Una vez por semana le hablo a mi mamá y dos veces por semana me comunico con mi hija y nos vemos al menos una vez para cenar. Mi vida afectiva no existe, no tengo pareja, no la veo en el futuro inmediato, no porque no quisiera, sino porque creo que para los hombres en una dinámica de esta naturaleza les parece poco atractiva y es difícil que alguien aguante el ritmo que traes.

He mantenido el contacto con mi grupo de amigos por correo electrónico, nos vemos de vez en cuando y he dejado de ir al cine, yo era cinéfila, imposible ir al cine ahora. Me gusta mucho leer novelas, también he dejado de leer, no dejo de leer materiales diversos, pero no con la disciplina que antes tenía, pues la cámara de diputados te permite conocer y leer sobre muchos temas y bueno de alguna manera vas construyendo tu poco bagaje de conocimientos y eso te permite responder, plantear, hacer posicionamientos, y bueno, pues esa es mi vida ahorita (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 17).

Actualmente vengo de una operación bastante importante, que ha cambiado algunos hábitos de mi vida. Antes un día de Elena, como secretaria adjunta del sindicato, comenzaba por levantarme siempre junto con mis hijas, que siempre iniciaban su jornada temprano por sus obligaciones escolares y porque tengo una bebé eterna, una hija con discapacidad que va a la escuela temprano y a quien tenía que dejar lista para enviarla a su colegio especial. Entonces, la levantaba temprano, mal que me pese, siempre estuve muchas horas dentro del sindicato.

Desayunar si andaba de ánimo, escuchando la radio, en forma permanente, muy atenta a los acontecimientos. Muy atenta de hacer muchas cosas a la vez y muy generadora de actividades, siempre a mí muchas compañeras y compañeros me decían “vos si no tenés algo, te lo inventás” porque es cierto,

yo no puedo estar sin actividad. Me parece que si las cosas no se dan, tenemos que generar para que se den. Yo te diría, realmente, eran de 12 a 14 horas sindicales diarias.

Y después siempre mirando algún programa político y siempre con todos los libros que tienen que ver con todas las militancias políticas, y muy vinculada también al desarrollo del sindicalismo internacional, he sido la secretaria de relaciones internacionales. Así que he pasado parte de mi vida, a veces, iba viajando durante dos años. Siempre el momento de la familia que era prácticamente sábados y domingos, pero, incluso yo usé muchos sábados y domingos para capacitarme para hacer cosas que no se podían hacer entre semana.

Ahora que estoy en una etapa mucho más consolidada, más relajada, hoy tengo otro encuadre de vida desde mi cirugía. Me levanto y hago yoga, he reducido muchísimo, a la mitad, mi jornada de trabajo. Recién ahora estoy reincorporándome todos los días. Pero si no, iría llegando a las ocho o nueve de la mañana y me iba a las nueve de la noche de la oficina y todavía en casa leía información sindical o atendía llamadas hasta las 11 de la noche, así que me iba durmiendo como a las 12 o una de la mañana (Elena Palmucci, SSRA, 2006 y 2007).

Despierto alrededor de las 6:30 de la mañana y me acuesto más o menos a las 11 de la noche. Por la mañana hago el desayuno y mi marido arregla los útiles escolares de mi hijo. Él lo cuida y yo me encargo de la casa. Salimos entre las 7:30 y las 9:00, depende del día. Cuando estoy en São Paulo voy a mi sindicato o a alguna reunión, ahora soy responsable del área jurídica de mi sindicato. Trabajo con abogados y atendemos los problemas de los trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas. Paso el día atendiendo estos asuntos.

Hoy por la tarde tengo una asamblea para discutir el plan de carrera de los trabajadores de nivel universitario; soy la responsable del seguimiento. Más tarde me reuniré con una compañera del sindicato para discutir el cambio de los estatutos de la entidad; soy responsable de este tipo de arreglos. Cuando termine la asamblea, entre las 8:00 y las 8:30, haré eso.

Normalmente mi día termina a las 8.30 y me voy a mi casa. Cuando llego como algo. Generalmente no me cambio de ropa; mi marido se enoja

conmigo porque uso tacones altos y me dice que por qué no me cambio. Pero yo me quedo así hasta la hora en que me baño, como a las 11:00 de la noche. No veo la televisión, no me gusta, no hay nada qué ver. En los noticieros, en cuanto a la crisis política de Brasil no quiero ver nada. Entonces voy a la computadora, a trabajar. Reviso mis correos electrónicos, respondo algunos y hago algún texto. Después me quedo hablando un poco con mi marido. A esa hora el niño ya está dormido. Más o menos a las 11:30 voy a la cama y me acuesto. A veces leo un poco, algún libro que no diga nada sobre el movimiento sindical, alguna novela o algún libro de suspenso. Después me duermo, cuando puedo, porque tengo insomnio. Así es mi vida.

Tengo un día muy largo, jornadas muy largas. Por eso digo en mi sindicato que no tengamos tareas, excepto cuando haya alguna asamblea el sábado. Por ejemplo, ayer en Brasil fue un día feriado, entonces mi celular se quedó todo el tiempo, apagado. No quería saber nada del sindicato. He trabajado mucho y en ocasiones las personas piensan que porque tienes un celular te pueden llamar todo el tiempo. Los sábados y los domingos generalmente lo apago, me desprendo de él y no me localizan. Así es la vida para mí (Juneia Batista, FETAM, 2005: 4).

Me levanto a las 5:30 o 6 de la mañana, para igual hacer el desayunito, así, muy ligero, le doy a mi mamá un tesito o café para que tome sus medicinas. Ya de ahí arreglarme, recoger y ya salgo 7:15 o 7:30, porque vivo para acá, para Mixcoac, me da tiempo de llegar a las 8:00 u 8:15 que tenemos que llegar, y pues ya la labor del día y salgo a las tres de la tarde y pues normalmente tenemos que visitar algunas oficinas, porque eso también, hay organizaciones que tienen sólo dos, tres centros de trabajo y pues es más fácil, ¿no? Pero nosotros tenemos las oficinas telegráficas que hay bastantes en toda la ciudad.

Como no hemos sido reconocidos como sindicato por las autoridades pago los recorridos y llamadas de mi propio sueldo y de las aportaciones de los compañeros, de los seguidores, a veces, cuando tramitan sus préstamos, que nos llega algún centavo extra, siempre hay que los 50, que los 100 pesos y ellos aportan, pero no es regular. Y pues ya hasta las siete u ocho de la noche o también ir a algunos eventos, que nos visitan otras organizaciones y así hacemos lo que podemos por las tardes.

Normalmente llego a mi casa como a las nueve o 10 de la noche, ceno con mi mamá, que tiene muy buen apetito, pues no importa que llegue a la una o dos de la mañana, ella de todos modos me dice: “Tráeme mi café.” Platicamos un rato y me acuesto como a las 11 u 12 de la noche, pues todavía veo las noticias y normalmente nos venimos durmiendo como a las 12 de la noche o una de la mañana. A veces llega mi hermano y le sirvo también su café y ve las noticias con nosotras y platicamos para ver cómo nos fue (Alicia Capuleño, SNTTT, 2008: 18).

Las labores domésticas impactan por igual a las mujeres, independientemente de su estado civil o de si cuentan con descendientes o no, como sucede con Alicia Capuleño de México, quien aparte de hacerse cargo de su madre, atiende a su hermano cuando las visita.

Estos testimonios reflejan que el costo de la independencia, suele ser todavía muy alto para mujeres emancipadas, independientes y autosuficientes como las entrevistadas, quienes se mantienen en actividad y tensión permanente, lo que impacta negativamente en su calidad de vida y repercute en su productividad laboral, relaciones de pareja y estabilidad emocional. Esto sin considerar a quienes ocupan los fines de semana en estudiar o capacitarse, o viajan constantemente, asisten a asambleas, quedando imposibilitadas de destinar tiempo a sí mismas.

Este fenómeno, ha sido oculto por el sistema económico actual, que en palabras de Cristina Carrasco (2005: 53 y 54) ha permitido desarrollar un mundo público:

...basado en la falsa premisa de libertad; un mundo incorpóreo, sin necesidades que satisfacer, un mundo constituido por personas inagotables, siempre sanas, ni demasiado jóvenes ni demasiado adultas, auto liberadas de las tareas de cuidados, en resumen, lo que se ha venido a denominar “el hombre económico o el hombre racional o el hombre político”. Sin embargo, tanto este personaje como el sistema económico oficial, sólo pueden existir porque sus necesidades básicas –individuales y sociales, físicas y emocionales– quedan cubiertas con la actividad no retribuida de las mujeres. De esta manera, la economía del cuidado sostiene el entramado de la vida social humana, ajusta las tensiones entre los diversos sectores de la

economía y, como resultado, se constituye en la base del edificio económico. Pero además, está la necesaria tarea de crear y recrear la vida de las próximas generaciones y cuidar a las personas mayores o ancianas cuando no sean autosuficientes, tareas todas ellas asumidas mayoritariamente por las mujeres y que presentan mayores requerimientos de tiempo en determinados momentos del ciclo vital. De aquí afirmamos que las mujeres “acompañan la vida”.

Sin embargo, en opinión de la filósofa española Blanca Castilla, la situación está cambiando, ya que las nuevas los hombres se están involucrando en las tareas domésticas y cuidado de familia, buscando un modelo familiar más integral y equitativo.

Ellos no quieren ser como aquel ejecutivo que triunfó en su carrera, pero que ha conseguido todo a costa del tiempo de su familia (y no a través de un proyecto familiar). Por eso se observa que los jóvenes profesionales de la actualidad tienen otras prioridades: aspiran a trabajar sólo un tiempo y el resto de la jornada volcarlo hacia otras actividades sociales o familiares; planean viajar y disfrutar el tiempo, y ya no se plantean que el trabajo es de por vida, sino que son más flexibles a la hora de aceptar una propuesta (La Gaceta, 2008: 2).

Para cerrar este capítulo, es necesario reflexionar sobre las diferencias encontradas entre las mujeres entrevistadas respecto a su perfil familiar, las cuales se deben, en su mayor parte, a la generación a la que pertenecen. Es así como, en el caso de las mujeres de mayor edad (entre 60 y 50 años), pudieron desarrollar su liderazgo con el apoyo de sus familiares o de trabajo doméstico pagado. Sus maridos no contribuyeron al cuidado, pues fueron educados bajo el estereotipo de que el cuidado de hijos e hijas y las responsabilidades domésticas, eran exclusivas de las mujeres.

Mientras que en el caso de las dirigentes con edades promedio de 40 años, la mitad de ellas contaron con la colaboración de sus parejas, mientras que la otra mitad no tuvieron su apoyo; recurriendo también a la familia o a servicio doméstico.

Por su parte, las mujeres más jóvenes, sobre todo en el caso de las brasileñas, decidieron no tener pareja estable ni descendencia, lo que habla de un cambio en la mentalidad de las mujeres latinoamericanas, quienes ya no dependen de una pareja ni de descendientes para desarrollarse plenamente, como lo establecen los valores sociales tradicionales.

También existió el caso de una brasileña cuya pareja era mujer, con quien no vivía, pero mantenía una relación permanente.

Entre las cinco divorciadas o separadas, sus edades la mayor parte asume que su desempeño como dirigentes fue la principal causa de la separación, ya que sus parejas no pudieron aceptar que ellas fueran más destacadas y percibieran mayor sueldo.

5. UNA VUELTA DE TUERCA EN LA HISTORIA: APROPIACIÓN FEMENINA DEL LIDERAZGO

5.1. Introducción

En este capítulo analizaremos el término de liderazgo y sus acepciones a lo largo de la historia, desde la concepción tradicional –donde sólo se conciben este tipo de ejercicios a partir de características y valores masculinos- hasta la apropiación del término por parte de las pensadoras feministas de los años sesenta y setenta del siglo XX, quienes deconstruyeron el concepto de liderazgo, entendiendo que constituye un requisito imprescindible en el ascenso de las mujeres a posiciones de poder económico, político, social y cultural.

Asimismo, se presenta una tipología de diferentes estilos de liderazgo - para ubicar cuáles son sus características ideales y los elementos no deseables- hasta arribar a un debate no resuelto en nuestros días: si existen o no estilos de liderazgo diferentes dependiendo del género.

Esta reflexión nos brindará elementos para ubicar cómo han sido y son los liderazgos ejercidos por las dirigentes sindicales entrevistadas, su opinión sobre el tipo de poder que ejerce su género y su compromiso con el feminismo; todo esto con objeto de analizar si están ejerciendo nuevos paradigmas de liderazgo o si reproducen los estereotipos masculinos tradicionales de sometimiento y control.

5.2. ¿Qué es el liderazgo?

Dentro de las ciencias sociales se ha brindado poca importancia al estudio del liderazgo, y aún más lejano ha sido el desarrollo de investigaciones sobre el tema desde una perspectiva de género.

El concepto de liderazgo ha ido variando a lo largo del tiempo, por lo que existen innumerables definiciones. Hasta el siglo pasado se conservaba la teoría del “gran hombre”, donde las características personales de los líderes determinaban el curso de la historia (Lidia Heller, 2002a: 49). En años recientes el término líder se ha aplicado -desde la política o la administración pública y

privada- a las personas (o grupos de personas) capaces de dirigir o conducir a otra(s) hacia diversos objetivos. En este sentido el liderazgo se describe como:

Las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos (Monografías, 2007a: 1).

Concepto que coincide con la del Diccionario de la Lengua Española (en Monografías.com 2007b: 1) que ubica al liderazgo como:

La dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad (Monografías, 2007b: 1).

Autores como Horacio Gómez (2005), consideran que el liderazgo es una actividad mítica, casi desarrollada por héroes dispuestos al sacrificio, al describirlo como:

...la facultad de persuadir a otros de cumplir los proyectos propios a pesar de todas las dificultades que se le presenten, incluso la muerte.

Este tipo de conceptos contribuyen a concebir el liderazgo como un ejercicio realizado por seres excepcionales que sobrepasan al común de los mortales, ejercido por seres con poderes casi mitológicos; definiciones que conllevan a las siguientes limitaciones:

- La concepción tradicional del liderazgo a lo largo de la historia ha estado asociada a una visión patriarcal⁹⁸, puesto que se le atribuyen características consideradas como masculinas: independencia, seguridad, racionalidad, carisma, visión, adaptabilidad, agresividad, persistencia y estabilidad emocional⁹⁹. Mientras que a las mujeres se

⁹⁸ Según Celia Amorós (en prólogo de Paloma Villota, 2004: 29) el patriarcado se define: "...como un conjunto de relaciones sociales entre los hombres que tiene una base material y que si bien son jerárquicas, establecen o crean una interdependencia y solidaridad entre los hombres que les permiten dominar a las mujeres".

⁹⁹ Dentro del pensamiento patriarcal, que tiene una formulación binaria, se han atribuido diferentes cualidades a cada género: al masculino el raciocinio, la fortaleza y el pensamiento científico; mientras que al femenino se les relaciona con emotividad, fragilidad y humanismo; atributos que se constituyen en referentes de las identidades y comportamientos de cada uno.

les relaciona con actividades ligadas al ámbito privado, lo que lleva a perpetuar en el imaginario social estereotipos como dependencia, emotividad, ternura, sacrificio, prudencia, entrega y pasividad.

- Cuando se piensa en liderazgos -tanto en la teoría como en la práctica- *siempre* se hace referencia a los hombres, puesto que son ellos quienes históricamente han ejercido el poder, conducido a las naciones y conquistado territorios, de acuerdo a la historia oficial que ha sido escrita por ellos; prácticas que ubican a las mujeres en "...el "despoder", subordinándolas en la esfera privada¹⁰⁰ y sujetas a la autoridad masculina, sin descollar en el mundo público" (Aseprola, 2002: 35).
- El liderazgo está relacionado con dominio, control y poder; formulaciones con la que se naturalizan relaciones jerárquicas entre los que "mandan" y quienes "obedecen", donde ni siquiera se concibe la posibilidad de un ejercicio de poder colectivo, en el que las decisiones y acciones se diseñen y ejecuten a partir de un consenso. Cuando a los líderes se les conceptualiza como seres extraordinarios, se excluye al resto de los "mortales" de la posibilidad de acceder a esos espacios y, en especial a las mujeres, quienes hoy en día continúan siendo minoría en los ámbitos públicos de decisión.

En estas concepciones tradicionales no existe el cuestionamiento sobre ¿Cuáles son o deben ser las cualidades de una persona (o grupo de personas) para guiar a otro(s)? ¿Cómo se forman los y las líderes?, ¿Las mujeres pueden ser líderes?

No obstante, en años recientes los estudios en liderazgo han evolucionado, por lo que las empresas y administración pública buscan propuestas de líderes más ejecutivas e inclusivas para hacer frente a los cambios tecnológicos, elevando la competitividad. A este ejercicio se le ha

¹⁰⁰ Clara Coria (1993: 94) define al ámbito público como: "...aquél donde se origina, se aprehende y se ejerce el poder. *El poder*, que a través de múltiples dispositivos llega a los rincones últimos de la intimidad de la vida cotidiana". Mientras que describe a la esfera privada como: "...el ámbito de la interioridad, el del espacio limitado por el círculo familiar y los muros del hogar, el del tiempo inmediato y perentorio donde circulan los afectos librados a su antojo (...) Es el ámbito que nuestra cultura ha destinado para la gestación y crianza de los hijos (...) donde el trabajo se vuelve invisible; el tiempo una cinta sin fin y donde las individualidades se desdibujan..."

llamado *management*, buscando valorar cualidades como la iniciativa personal, la eficiencia, la capacidad de influencia, la motivación, la persuasión y la inspiración; todo con miras a incidir positivamente en la productividad.

Además, se han promovido políticas de responsabilidad social empresarial para posicionar a las empresas -a nivel nacional e internacional-, buscando incorporar la igualdad en el trabajo, la generación de un clima laboral inclusivo y respetuoso de los derechos laborales, la preservación del medio ambiente y la promoción de acciones sociales a favor de las comunidades donde se encuentran instaladas sus plantas; sobre todo en países del Primer Mundo.

Este ejercicio nombrado como Responsabilidad Social Empresarial (RSE) requirió del impulso de nuevos estilos de liderazgo para superar el ejercicio autoritario antes de boga en la cúpula empresarial y administrativa, buscando impulsar nuevos modelos de dirección basados en la comunicación y una interacción donde:

Las cualidades le dan color a lo que de otro modo sería una serie sin vida de destrezas interpersonales: uno puede instruir al equipo cálidamente, con entusiasmo, o hacerlo de una manera fría, sin lustre en la voz; uno puede controlar con firmeza, calmadamente y con sensibilidad, o puede hacerlo a lo bruto, y sucesivamente (Pablo Adair, citado por Pablo Cairo 2003: 3).

Necesidades como estas transformaron la concepción tradicional del liderazgo para buscar ejercicios inclusivos y flexibles, donde el "*management*" se transforme en líder con:

...espíritu innovador, creativo y flexible (con) la capacidad para armar equipos de trabajo, estimularlos y, sobre todo, tener claro hacia dónde deben orientarse los esfuerzos (Lidia Heller, 2002a: 50).

5.3. Modelos de liderazgo

El estudio del liderazgo por parte de las ciencias sociales, inició en los años cuarenta del siglo pasado con Karl Lewin de la Universidad de Iowa, quien describió tres ejercicios de liderazgo: autoritario, democrático y liberal. En la

década de los cincuenta la Universidad de Ohio realizó un estudio para medir, a través de cuestionarios, la percepción de los subordinados sobre sus líderes. A partir de ahí, otro grupo académico de la Universidad de Michigan realizó estudios para ubicar relaciones entre el liderazgo, la satisfacción, la motivación del personal y la productividad en el ámbito del trabajo, descubriendo que los liderazgos centrados en el personal obtenían mejores resultados. Algunos de los estudiosos del tema fueron: Mc Gregor, Hersey y Blanchard, House, Vroom y Yetton (Amparo Ramos, 2005: 64 - 69).

Estos autores coincidieron en lo general, en que existen tres estilos de liderazgo, los cuales se presentan en el cuadro 10, que fue elaborado a partir de distintas definiciones, para contar con una tipología.

En la primera columna vertical de la tabla se presentan diferentes modalidades del liderazgo, que van desde el ejercicio del poder hasta las caracterizaciones del estilo del liderazgo; y de forma horizontal, se presentan los tres principales estilos desarrollados por las y los autores revisados.

Tabla 10. Tipología del liderazgo

Modalidades del liderazgo	Autócrata, Coercitivo, Explotador o Autoritario	Participativo	Liberal o de Rienda Suelta
<i>Ejercicio de poder</i>	El líder impone y espera cumplimiento, es seguro y conduce por medio de la capacidad de retener u otorgar premios o castigos	El dirigente consulta a sus subordinados respecto a acciones y decide con base en la consulta	El líder hace un uso muy reducido de su poder, en caso de usarlo, ya que les concede a sus subordinados un alto grado de independencia
<i>Toma de decisiones</i>	Asume toda la responsabilidad en las decisiones, rige y controla a su personal subalterno	Pregunta a las y los subordinados para practicar el liderazgo inclusivo	Delega en sus subalternos la autoridad para la toma de decisiones, por lo que depende de ellos
<i>¿Quién toma las decisiones?</i>	La decisión y guía se centralizan en el líder. Éste determina los objetivos, las tareas y funciones a realizar	Consulta ideas y opiniones, pero el líder toma la decisión final	Espera que los subalternos asuman la responsabilidad de las decisiones, por su propia motivación y guía. El líder no evalúa los resultados.
<i>Estilo del trabajo</i>	Se considera como la única persona competente y capaz de asumir la línea. Exige obediencia y sumisión a sus subalternos/as, a quienes supervisa de forma estricta	Impulsa a las y los seguidores a incrementar su capacidad de autocontrol y les insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos	Confía plenamente en sus subalternos. Este modelo, para tener efectividad, requiere de subordinados altamente calificados, comprometidos y capaces. El estilo ha sido calificado como transformacional, de inspiración y estimulación intelectual
<i>Caracterización del estilo de liderazgo</i>	Dogmático	Democrático e inclusivo	Inseguro

Fuente: Elaboración propia a partir de Denisse Carreira, Ajamil Menchú y Tereza Moreira, 2001; Adriana Lassig, 2004; Amparo Ramos, 2005; Andrés Quijano, 2005.

En esta clasificación se nota cómo la mayor parte de académicos y académicas se oponen al ejercicio de liderazgo autócrata y/o coercitivo, así como al de rienda suelta, ubicándolos en dos extremos, como poco efectivos. A los primeros los califican como individualistas y autoritarios; mientras que a los liderazgos liberales o de rienda suelta los ubican como riesgosos, pues la falta de decisión de los líderes pone riesgo al ejercicio de conducción, por la dispersión que puede generar.

Este tipo de ejercicios de liderazgo, llamados también “convencionales” fluctúan entre dos extremos: ya sea creando relaciones dependientes y autoritarias; o demasiado laxas, difuminando las responsabilidades. Ambas generan desconfianza, falta de integración del equipo y provocan que el personal sea cauteloso, o que pierdan la brújula sobre los objetivos estratégicos del proyecto, así como el respeto a la autoridad de quien funge como líder.

Los estudiosos coinciden en que el liderazgo idóneo es el participativo, donde quien dirige no depende de sus subalternos para tomar decisiones, pero sí los toma en cuenta, involucrándolos no sólo en la acción presente, sino en la planeación del futuro deseable; por lo que las decisiones son holísticas, ya que se apoyan en la visión y experiencia colectivas.

Este liderazgo contribuye al crecimiento y fortalecimiento, basado en relaciones donde se brinda confianza y reconocimiento al grupo a través de redes eficaces de comunicación, potenciando y valorando la creatividad de todos los integrantes del equipo, cuyos logros presentan altos niveles de originalidad, creatividad y talento.

Una aclaración importante es que los modelos de liderazgo presentados en la tabla 10 son conceptuales y no se presentan de forma pura¹⁰¹, por lo que son utilizados por un(a) mismo(a) líder, de acuerdo a la coyuntura, las modalidades específicas de la compañía o instancia gubernamental o de las circunstancias.

¹⁰¹ Por su parte, Max Weber (1992: 172) indica que los líderes ejercen tres tipos “puros” de dominación legítima: de *carácter racional* que se apoya en la legalidad de las instituciones y en el derecho del Estado para ejercer la autoridad; de *carácter tradicional*, sostenida en usos y costumbres que vienen desde tiempos lejanos; y de *carácter carismático*, que se basa en la atribución de características heroicas o ejemplares atribuidas a determinadas personas.

La persona más democrática puede mostrar una faceta autoritaria, de la misma manera que la más autoritaria puede adoptar en ocasiones actitudes solidarias. En ese sentido no existe “la pureza” porque eso significa que no existan predominios. Y esos predominios son decisivos porque marcan diferencias cualitativamente significativas (Clara Coria, 1993: 99).

Esta realidad nos lleva a preguntarnos: ¿cuál es el modelo de liderazgo que se requiere para promover ejercicios de liderazgo inclusivos, propositivos y democráticos?, sobre todo en la época actual donde los cambios son vertiginosos y las gestiones autoritarias y tradicionales son poco funcionales.

Un nuevo tipo de liderazgo debe integrar cualidades como: ser *focalizador*, es decir, generar una visión compartida sobre la misión de la organización con las y los seguidores; *facilitadores*, que comprometerán al equipo de trabajo en un proceso de planeación y ejecución colectivo; *sinergizadores*, ayudando a complementar logros individuales, organizacionales y sociales con los objetivos de las personas que integran una estructura; y *co creadores*: que significa compartir bajo el lema:

...el primero entre los iguales pero no el héroe (Lidia Heller, 1999: 45; 2004: 28).

Ese es el ejercicio de liderazgo que los gobiernos, empresas privadas y públicas están privilegiando, para contar con personal moderno y con una visión “cosmopolita”, lo cual no implica necesariamente “haber viajado mucho”, sino prepararse e informarse sobre la actualidad, conocer diversas culturas, es decir, estar atento a los fenómenos globales; además de escuchar las opiniones ajenas aunque se esté en desacuerdo con ellas, de acuerdo a Lidia Heller (2004: 132).

Para los sindicatos, este nuevo modelo de liderazgo debería estar planteándose para reposicionarse ante sus bases, los empleadores y la sociedad en general.

5.4. Liderazgo masculino *versus* femenino

Los estudios de género fueron impulsados por académicas feministas durante los años setenta del siglo pasado, quienes empezaron a deconstruir el pensamiento social que se basaba en discursos y pensamientos patriarcales y a tratar de observar la realidad social con “nuevos ojos”. Además de visibilizar la historia y participación femenina, estas académicas analizaron la trayectoria y ejercicios de liderazgo de las escasas mujeres reseñadas por la historia, que participaron de forma destacada en hechos sociales.

En esta revisión se encontraron con que eran insuficientes los estudios sobre la incursión femenina en los ámbitos de liderazgo y poder, debido a que sus ejercicios de liderazgo fueron invisibilizados y colocados en un segundo plano, mientras que los estudios sobre liderazgo masculino eran la constante. Asimismo, encontraron que las mujeres que ocupan o han ocupado cargos de poder, tienen que demostrar permanentemente su competencia y habilidades¹⁰².

Algunos casos recientes que ejemplifican esta percepción son los de dos presidentas sudamericanas: Michelle Bachelet, ex presidenta de Chile y Cristina Fernández de Argentina, actual mandataria; quienes han sido denostadas por su rudeza o falta de ella, por el dinero que gastan en ropa, por críticas sobre dónde pasan sus vacaciones y sus dietas, en lugar de centrarse en el análisis de sus ejercicios gubernamentales.

Otro caso emblemático fue el de la mexicana Rosario Robles Berlanga, ex Jefa de Gobierno del Distrito Federal (1998-1999), quien fue descalificada y obligada a recluirse en el ostracismo político durante muchos años, a partir de la relación sentimental que sostuvo con un empresario argentino acusado de corrupción, sin que existieran pruebas de que ella estaba involucrada. Por las presiones, Rosario Robles renunció al partido político de izquierda del que fue fundadora, el Partido de la Revolución Democrática (PRD).

No obstante, a los gobernantes varones se les aplauden sus aventuras o relaciones extramaritales en América Latina, otorgándoles categoría de super

¹⁰² Autores como Michel Genovese (1997) y Anna M. Fernández (1999) comparten la percepción de que a las mujeres dirigentes se les juzga “con lupa” en sus ejercicios de gobierno, teniendo que demostrar constantemente su capacidad, mientras que los hombres nunca tienen ese tipo de cuestionamientos.

machos, como sucedió Carlos Saúl Menem en Argentina, quien dejó a su esposa por una mujer más joven, ex miss Chile o el de Fernando Lugo en Paraguay, quien pese a ser sacerdote, concibió hijos con diferentes mujeres.

Estos ejemplos muestran cómo a las mujeres dirigentes se les juzga a partir de parámetros diametralmente opuestos a los de los varones, criticando aspectos derivados de atributos estereotipados, calificándolas como extremadamente “duras”, o “blandas”, es decir, como seres sentimentales y poco racionales. Las mujeres políticas están siempre en la mira, porque representan un desafío al status quo patriarcal.

Lidia Heller (1999: 55) sostiene que las mujeres dirigentes se mueven entre “dos aguas”, ya que si ejercen un liderazgo masculino son rechazadas, y si se comportan de manera “poco firme” también son descalificadas por su femineidad.

Para vencer este tipo de percepciones y contribuir a un cambio del imaginario social sobre el rol femenino en los ejercicios de liderazgo, es necesario trabajar por el posicionamiento de mujeres dirigentes en cargos de poder, apoyadas por grupos amplios de mujeres y hombres con una agenda que impulse perspectiva de género.

Aquella mujer líder a la que se considera muy eficaz contribuye a derribar los estereotipos negativos; en cambio, el hecho de considerar que una dirigente ha fracasado puede reforzar esos estereotipos (Michel Genovese, 1997: 29).

Lidia Heller (en Gina Zabłudowsky, 2002: 45-46) indica que a lo largo de la historia en el mundo occidental, existieron tres grandes periodos de sometimiento femenino: en el primero – el más largo de ellos- se consideraba que las representantes del sexo femenino eran: “...un mal necesario, seres inferiores, sistemáticamente despreciados por los hombres”. La segunda etapa, durante los siglos XVIII y XIX, mantuvo a la mujer como esposa, madre y educadora de los niños: “... a la que se colocaba en un pedestal por parte de los filósofos, historiadores y poetas”, ubicándolas como poco aptas para el desarrollo intelectual.

Mientras que el tercer ciclo –vigente hasta la fecha- se distingue porque la mujer propugna por el ejercicio independiente en el poder: “...rechaza el

modelo de vida masculino, el dejarse tragar por el trabajo y no tener en cuenta los sentimientos y vínculos afectivos”. Sin embargo, existen instituciones sociales y una tradición cultural muy arraigada que dificultan y retrasan los avances a favor de la equidad entre hombres y mujeres.

Diversos autores consideran que las mujeres ejercen un liderazgo diferente al de los varones, basado en valores “más humanos” por la cercanía femenina con la naturaleza, lo que les lleva a ser más inclusivas, honradas y sensibles. Investigadoras como Mayra Buvinic y Vivian Roza (2004: 12) indican que en investigaciones desarrolladas en Estados Unidos:

...se ha descubierto que las funcionarias mujeres manifiestan mayor preocupación por temas relativos a la mujer, los niños y la familia, tales como la Enmienda Constitucional sobre la Igualdad de Derechos de la Mujer, el derecho al aborto, la puesta en vigencia de la pensión alimenticia y una penalización más severa por violencia y violación sexual a mujeres. En contraste con su contraparte masculina, las mujeres parecen tener una mayor inclinación por iniciar e introducir dichas políticas, asumiendo roles activos para asegurar su aprobación e implementación.

Ambas autoras (2004: 13) citan investigaciones que demuestran cómo las mujeres líderes dedican buena parte de su tiempo al electorado, la comunidad o a los integrantes de sus partidos políticos, a diferencia de los hombres. En este mismo sentido, Lidia Heller (1999: 54) presenta los resultados de una encuesta efectuada a 100 hombres y 300 mujeres durante inicios del presente siglo, en la que se concluyó que estas últimas dirigen a las organizaciones con un estilo transformador o interactivo, compartiendo el poder y la información, además de que admiten cuando no saben algo o se equivocan; mientras que la mayor parte de varones dirigen las instituciones sin transacciones con sus empleados”, no comparten la información y “son más propensos a utilizar para beneficio personal el poder que detentan”.

Mujer Cluster (2007: 3) comparte esta visión y alaba a las líderes por no entrar “al juego de la vida” pretendiendo ganar o perder todo a diferencia de los hombres, pues ellas son capaces de manejar el tiempo para atender a la familia, a sus empleados y las tareas profesionales, abarcando aspectos que

van más allá de la organización. Mientras que los hombres constantemente compiten, dedicándose de tiempo completo a su profesión, sin brindar la suficiente importancia a su personal o a su vida familiar, puesto que:

...trabajan con el supuesto que su mundo privado está bajo control, porque hay alguien que está a cargo de ello, siempre tienen tiempo para la organización: cenan, beben y se reúnen en horarios fuera de oficina para trabajar estrategias organizacionales; están disponibles para promociones, viajes y asistencia a congresos; trabajan y estudian para mejorar su posición en la organización, etc. (Ana Antunez, 2000: 2).

Lidia Heller (2004), Michel Genovese, 1997), Marysa Navarro (2000a) y Maria Betânia Avila (CUT, 2004) califican como esencialista a posturas que adjudican valores superiores a los ejercicios de liderazgo femeninos, reproduciendo estereotipos de género donde a las mujeres se les considera como más comunicativas, nobles e inclusivas; sin considerar diferencias de educación, raza, clase y edad. Este grupo coincide en que no existe un modelo único de mujer, y que persisten diferencias profundas entre mujeres, basadas en la clase social, cultura, nivel educativo, posicionamiento de sus naciones y época, entre otros factores.

Ana Antunez (2000) y Javier Ulloa (2004), atribuyen las diferencias entre los liderazgos de hombres y mujeres a una cultura patriarcal que asigna valores y comportamientos opuestos a cada género, permeando en su identidad e interacción social, lo cual se refleja en sus valores y ejercicio del poder.

En contraposición, Michael Genovese (1997), Anna M. Fernández (1999) y Amparo Ramos (2005) arguyen que los liderazgos no son específicos en cuanto al género, ya que tanto hombres como mujeres cuentan con las mismas capacidades y habilidades para asumirlos pues:

...la condición femenina individual no ha modificado el ejercicio que se hace del poder, cuando una mujer ha estado en posiciones de mando (Anna M. Fernández, 1999: 161).

Los tres coinciden en que el mejor estilo de liderazgo tanto para mujeres como para hombres surge al combinar estereotipos masculinos (asertividad y control emocional) con femeninos (intuición y capacidad de relacionarse), instituyendo nuevos paradigmas que, aparte de impactar positivamente en la cultura organizacional, apuntalarán la productividad y mejorarán la calidad de vida y de trabajo del personal.

En el mismo tenor, Lidia Heller (2004: 132) sostiene que el estilo de liderazgo calificado como femenino puede ser ejercido también por hombres, independientemente de su clase social o edad, lo importante es que cuenten con sensibilidad y estén comprometidos con una visión más equitativa.

No obstante, estos ejercicios son obstaculizados por el “pacto histórico”, o “acuerdo tácito” entre los líderes varones, quienes pretenden eternizar su poder en los gobiernos, corporaciones, sindicatos y esferas públicas en general, ya que el encumbramiento femenino constituye es una amenaza para el poder patriarcal.

Así lo expresa el siguiente testimonio de una de las dirigentes entrevistadas:

Es más fácil para el hombre, porque cuando vos planteás la incorporación de las compañeras te dicen “Pero las compañeras no están capacitadas” o sea que ponen como ciertos límites. Y cuando se plantea la incorporación de un hombre entra así, así no más, aunque no sepan ni siquiera cómo se llama. Nosotros hemos tenido esas experiencias, las tenemos. No sé si está bien que lo diga o no, pero me parece que priva en los compañeros varones las ganas de dominar y nosotras éramos dóciles, aunque existían problemas en la organización nosotras éramos más “calmadoras”. (...) Pero sí que a los hombres les cuesta muchísimo menos que a las compañeras tener trabajo o ascender. El varón es menos examinado, así, brutalmente te comento. A nosotras nos critican la ropa, lo cual obviamente ni siquiera tiene importancia, pero te quiero decir, hasta que aprendés a quererte cuesta la exposición pública, cuesta mucho. Y en los hombres no hay esta crítica. Ellos pueden tener mal aliento, ser borrachos y nadie los critica (Silvia Villaverde, FATPCPHASR, 2007: 12).

A nivel educativo, las instituciones como la familia, la escuela, la religión y los medios de comunicación, siguen ejerciendo prácticas inequitativas, desde la educación diferenciada entre niñas y niños, preparando a los segundos para competir, dominar e imponerse y a las primeras para mantenerse en un segundo plano; lo cual, como mencionamos antes, preserva la predominancia varonil en la esfera pública.

Las estadísticas son contundentes: los puestos de liderazgo ocupados por mujeres en todo el mundo se centran en las comunidades y en las organizaciones civiles, mientras que en los cargos de alta dirección en la iniciativa privada y el gobierno no superan el cinco por ciento; en los parlamentos apenas alcanzan el 13 por ciento; y en ocho países del mundo las mujeres todavía carecen del derecho al voto o a ser elegidas en puestos de representación popular.

Estas brechas de desigualdad de género han sido abordadas por la ONU, bajo la consideración de que la integración plena de las mujeres en las esferas públicas generará un poder transformador hacia gestiones más democráticas e inclusivas, tema que está a debate por las y los especialistas. Lo que no está a discusión es el hecho de que el bajo índice de mujeres en los cargos directivos en todo el mundo, demuestra falta de democracia, por lo que de continuar esta situación, más de la mitad de la población mundial continuará siendo “la paria de la tierra” (Amparo Ramos, 2005: 29 – 31).

5.4.1. Diferencias de liderazgo por género

En la tabla 11 se resumen las características diferenciadas atribuidas a los ejercicios de liderazgo femenino y masculino, que les atribuyen diversas/os autoras/es convencidas/os de que existen diferencias en los estilos de ejercer el liderazgo, dependiendo del género:

Tabla 11. Concepciones de liderazgo de acuerdo al género

Liderazgos Masculinos	Liderazgos Femeninos
Actitudes dominantes y competitivas	Relaciones interpersonales, fundadas en la comunicación asertiva
Estilo y lenguaje duros que ponen el acento en la jerarquía, la dominación y el orden	Liderazgo suave, caracterizado por la cooperación e influencia
Conservadores	Progresistas
Centrados en un liderazgo personal, sin considerar a las demás personas, lo que limita su punto de vista	Posibilidad de entender lo que pasa a las demás personas, mirada atenta a los cambios del contexto
Centrados en sí mismos y en su equipo en función del trabajo, buscando la competencia y el logro	Se basan en relaciones sociales, estando al pendiente de las y los demás, tratándolos de forma diferenciada
Ejercicio del liderazgo basado en la jerarquía, donde quien dirige toma las decisiones sin consultar al resto del equipo	Relaciones horizontales basadas en la colaboración interactiva y poco jerarquizada entre la directiva y los miembros del equipo. Se utiliza la intuición y empatía como modos eficaces de resolver problemas
Visión tradicional	Puntos de vista más integrales en la asunción del cambio
Agresividad en todas las edades, ante condicionamientos sociales que les llevan a demostrar permanentemente su “hombría”	Las mujeres son menos agresivas en general, aunque a nivel generacional, las de mayor edad son más inclusivas y las jóvenes, en algunos casos, homologan los estereotipos masculinos del liderazgo

Muchas veces actúan de forma irracional, sin analizar los errores	Generalmente analizan los hechos de forma holística y aprenden de la experiencia
Carecen de una propuesta filosófica y política	Pretenden llevar a la vida misma, en el tiempo presente, las propuestas utópicas
Cuentan con amplias redes de contacto con otros hombres, con los que establecen pactos, para excluir a las mujeres	Carencia de redes de contacto, ante la baja cantidad de mujeres en altos puestos, lo que les lleva a pactar con otros hombres o, en el peor de los casos, a desistir de las esferas de poder y decisión. Otros grupos de mujeres compiten entre sí, sin establecer acuerdos que las fortalezcan como género

Fuente: Elaboración propia a partir de Astin y Leland (citados por Michael Genovese, 1997); Anna M. Fernández, 1999; Marcela Lagarde, 1999; Ana Antunez, 2000; Marilyn Loden (citada por Echaniz, 2001: 3); Marilyn Loden (citada por Ester Barberá, 2002); Management para el Milenio (citado en Gina Zabudowsky, 2002); Romina Kippes, 2003; Lidia Heller, 2004; Javier Ulloa, 2004; Amparo Ramos, 2005.

De acuerdo a los elementos vertidos en la tabla anterior, existen diferencias entre los liderazgos femeninos y masculinos, ya que se las mujeres valoran más las relaciones personales, toman en cuenta las necesidades de las demás personas y se centran en la colaboración; mientras que los hombres tienen estilos dominantes, agresivos, jerárquicos y tradicionales.

Las y los académicos que han abordado el tema, atribuyen diferencias generacionales en los estilos de liderazgo femenino, ya que las jóvenes –sobre todo las de clase media con formación universitaria -son más competitivas, ambiciosas, adaptables al cambio y agresivas, a diferencia de sus antecesoras, ya que fueron testigos del trabajo productivo de sus madres y fueron educadas en una época donde las mujeres tenían menos restricciones que años anteriores. Eso lleva a que las nuevas generaciones se sientan con más confianza para competir con los hombres (Lidia Heller, 2004: 209).

Las jóvenes ejecutivas, sobre de clase media o alta, son beneficiarias del movimiento feminista de los años setenta y ochenta y de la incorporación creciente de mujeres en el mercado laboral, por lo que el trabajo remunerado es para ellas un fenómeno natural e incluso, obligado. Cuentan con niveles de educación universitaria y perciben salarios más altos que el resto de las mujeres; elementos que contribuyen a un mayor desenvolvimiento en la esfera pública¹⁰³.

Al hacer referencia a las nuevas generaciones –ya sea de hombres o mujeres- resulta imprescindible ubicar que las oportunidades de acceso a puestos ejecutivos están ligadas indisolublemente a la clase social y al nivel educativo. Lidia Heller (1999: 80) menciona por ejemplo a otro grupo que nombra la generación “X”, conformada por jóvenes de escasos recursos económicos, quienes se insertan en empleos temporales, con bajos sueldos y quienes “...no se sienten solidarios como individuos, no constituyen un movimiento, se encuentran parados”. Condiciones que derivan en la falta de

¹⁰³ Al hacer referencia a las nuevas generaciones –ya sea de hombres o mujeres- resulta imprescindible ubicar que las oportunidades de acceso a puestos ejecutivos están ligadas indisolublemente a la clase social y al nivel educativo. Lidia Heller (1999: 80) menciona por ejemplo a otro grupo que nombra la generación “X”, conformada por jóvenes de escasos recursos económicos, quienes se insertan en empleos temporales, con bajos sueldos y quienes “...no se sienten solidarios como individuos, no constituyen un movimiento, se encuentran parados”. Condiciones que derivan en la falta de oportunidades para su desarrollo social, económico y laboral, estrechando las posibilidades de mejorar su calidad de vida.

oportunidades para su desarrollo social, económico y laboral, estrechando las posibilidades de mejorar su calidad de vida.

El posicionamiento de mujeres ejecutivas ha sido denominado por Lidia Heller (citada por Gina Zabludovsky, 2002: 60 y 61) como: la “fractura por géneros y generaciones” donde el factor determinante ya no sólo es el género, sino la edad. Tarea pendiente de investigar para ubicar cómo van cambiando las identidades entre las mujeres más jóvenes¹⁰⁴, sus percepciones sobre el liderazgo, sus deseos de asumirse o no como tales, así como su posicionamiento respecto a la incorporación en procesos sociales amplios – como los sindicatos- con una gestión inclusiva y democrática.

Para cerrar este apartado es importante mencionar que en la presente investigación se considera que no existen personas “buenas” ni “malas” en función de su género; sino que perduran asignaciones sociales que se reproducen en los ejercicios de liderazgo. Es así como no las mujeres líderes son inclusivas o todos los hombres autoritarios; de hecho existen personas que buscan el mejoramiento social y ejercicios de liderazgo más inclusivos, independientemente de su género, aunque la mayor parte de las personas reproducen esquemas tradicionales y patriarcales, pues es el esquema predominante.

En esta investigación se considera que tanto las mujeres como los hombres, pueden ser democráticos o autoritarios, dependiendo de sus intereses, proceso de formación, clase social, origen racial, nivel educativo, época, edad, religión y posicionamiento político.

Los nuevos ejercicios de liderazgo, sobre todo en instancias colectivas que pueden impulsar un cambio social favorable para la población como los sindicatos, requieren de medidas y mecanismos con nuevos estilos de liderazgo, para incorporar lo mejor de las características femeninas y masculinas (Amparo Ramos, 2005: 198). Estos ejercicios deben pugnar por la equidad y no discriminación en puestos de alta dirección, entendiendo que el

¹⁰⁴ Rocío Guadarrama (2005) considera que los cambios generacionales repercuten en la identidad de las operadoras telefónicas mexicanas de más de 40 años en comparación con las más jóvenes, lo cual se refleja en una actitud diferente respecto a su participación en el sindicato o, incluso, la permanencia en el empleo, ya que las mujeres más jóvenes están dispuestas a mudarse a otros empleos, mientras que las más antiguas desean jubilarse en la compañía telefónica y permanecer ahí durante su desarrollo laboral.

poder no es bueno o malo en sí mismo, sino una herramienta que puede contribuir a mejorar las condiciones sociales, dependiendo quién y cómo lo ejerce.

Ser protagonista es correr riesgos, y esta experiencia contribuye a consolidar la confianza en uno mismo, estimular la creatividad y realimentar el entusiasmo. Por todo esto, el protagonismo es un antídoto contra el enmohecimiento, y desde esta perspectiva insisto en afirmar que el protagonismo es una condición para la salud psíquica, cuyo esfuerzo se amortiza en cada acto (Clara Coria, 1993: 48).

5.4.2. Los costos del liderazgo para las mujeres

El desempeño de las mujeres en la esfera pública está marcado por cánones sociales ligados a la función reproductiva. Así por ejemplo, muchas de las líderes destacadas a nivel mundial están condenadas a “quedarse solteras” o a postergar su maternidad, por la falta de apoyos públicos y sociales para desarrollarse como líderes y criar una familia.

Judith Bardwick (citada por Lidia Heller, 2002: 47- 48) indica que las mujeres, a diferencia de los hombres, tienen tres etapas fundamentales en su vida laboral:

1. La juventud, que va de los 18 a los 30 años, donde su meta es el casamiento.
2. La del período de instalación, de los 30 a los 40 años, en la que invierten tiempo y dedicación a la familia y al trabajo (mientras los varones consolidan su carrera en esta etapa).
3. La fase adulta, entre los 40 y 50 años, cuando los cuidados maternos han terminado y pueden dedicar más tiempo a su desarrollo; no obstante, esta etapa es tardía, pues las personas son consideradas “viejas” para contratarse en nuevos empleos o para ascender.

Estos condicionamientos contienen y limitan la posibilidad femenina de acceso a mejores puestos de trabajo o liderazgo, por lo que las que ocupan altos cargos a nivel empresarial o sindical están solas o postergan su vida en

pareja y la maternidad. A menos que cuenten con parejas capaces de superar los estereotipos sociales que marcan al hombre como jefe de hogar y proveedor principal.

El caso de las líderes entrevistadas en este trabajo, es significativo cómo la mitad de ellas no cuenta con pareja formal.

Las presiones y postergaciones por el cuidado familiar no son comunes para los varones, ya que ellos cuentan con una pareja, que se responsabiliza de las tareas domésticas y el cuidado de la descendencia, lo cual le permite dedicar todo su tiempo al desarrollo profesional e incluso, al esparcimiento.

Algunas de las dirigentes con pareja han tenido que lidiar con la presión o el enojo de sus esposos por percibir mayores ingresos, por ser más exitosas socialmente, o por permanecer mucho tiempo fuera del hogar; lo que en muchas ocasiones les lleva a la ruptura de la relación o a vivir en tensión permanente, con sentimientos de culpa por el “abandono del hogar y los hijos”.

Esta problemática, que implica tensión entre el desarrollo profesional de las mujeres y el cuidado de la vida humana, se encuentra presente en todos los ámbitos de la vida social. Así lo demuestran investigaciones de Clara Coria (1993: 98), quien en un estudio con empresarias, encontró que la mayor parte de quienes se desarrollaron exitosamente a nivel profesional carece de pareja, debido a que los hombres de más de 40 años aún no están preparados para que su compañera destaque más que ellos a nivel social, económico y profesional.

A nivel académico, existen estudios de Alejandra Montes de Oca (2010, 2012) y en el ámbito legislativo de Anna M. Fernández (1999, 2003), que también concluyen que las mujeres con puestos destacados enfrentan múltiples dificultades para construir relaciones de pareja, por lo que se encuentran separadas o solas.

Un elemento común en las mujeres líderes que son madres de familia es el sentimiento de culpa, pues cargan con un “peso moral” por ser independientes y trabajar, sobre todo en quienes tienen más de 40 años de edad, por las cargas sociales, lo que les genera tensión y desgaste físico permanentes (ABC, 2008: 2).

Estos problemas de salud se incrementan cuando las mujeres son sujetas de violencia, ya que la independencia femenina y su incorporación al

empleo asalariado han incrementado los niveles de violencia de género, de acuerdo a Estela Serret (2006: 22):

Al enfrentarse con las prácticas de autonomía de las mujeres, muchos varones ven violentada su integridad subjetiva y, en esa medida, actúan con distintos grados de violencia volcada específicamente contra las mujeres. Esto no significa que la violencia de género sea nueva, pero sí que en la era contemporánea adquiere rasgos inéditos.

En América Latina las mujeres ven incrementarse los niveles de violencia social, que han devenido en feminicidios en países como México, Guatemala, El Salvador.

La violencia familiar también se hace presente, en casos donde sus parejas masculinas no logran superar los estereotipos de género, generándose en las mujeres estrés, cansancio y enfermedades de origen nervioso como colitis, cefaleas y gastritis; desgaste que las merma a nivel emocional, físico y psíquico. Las presiones sociales son grandes, pues a las mujeres se les exige ser:

...buena esposa, buena madre, buena trabajadora, brillante en el puesto de decisión (...) la práctica-mito de la super mujer es agobiante e insostenible (Emilia Barrios, 1996: 70).

La tensión social afecta a las mujeres dirigentes, quienes desafían el orden patriarcal al empoderarse y constituirse como líderes. En este sentido, va la definición de liderazgo de Aseprola (2002: 35):

Un liderazgo autónomo exige empoderarse como persona para desarrollar la capacidad de ejercer ciudadanía, esto es, ejercer derechos y contribuir a hacer posible que otras y otros puedan hacerlo con libertad, responsabilidad y sensibilidad. El empoderamiento impacta los liderazgos de forma positiva cuando las mujeres conquistan nuevos poderes para sí mismas y para otras. Sólo el ejercicio, el acceso y el disfrute del poder les permitirá ser líderes más eficientes y plenas.

Un desarrollo femenino pleno requiere para Denisse Carreira, Ajamil Menchú y Tereza Moreira (2001: 48):

... resignificar los elementos de esa ecuación (la asignación de actividades domésticas a las mujeres de forma exclusiva) responsabilizando igualmente a los hombres y las mujeres por el mundo privado y valorizándolo como espacio de desenvolvimiento humano.

Es decir, que la inserción de las mujeres en la vida pública en igualdad de condiciones requiere “la transformación del orden moral, político, material y al mismo tiempo en la capacidad de apropiarse del uso de su propio tiempo” (Maria Betânia Avila, en CUT 2004: 15). En esta tarea es fundamental la voluntad política y el compromiso de las organizaciones sindicales, para brindar apoyos a las mujeres con objeto de que puedan liberarse de las extenuantes jornadas laborales, a fin de contar con tiempo para capacitarse, formarse y crecer.

Este es uno de los principales retos para los sindicatos hoy día, que deben incluir en los contratos colectivos de trabajo cláusulas para conciliar trabajo y familia, negociar permisos de paternidad y de maternidad, instituir políticas de acción afirmativa como las cuotas de género, evitar el uso de lenguaje con sesgos sexistas, promover políticas de contratación y ascenso para los grupos menos favorecidos, así como pugnar por guarderías y centros de cuidado infantil en la empresa accesibles a madres y padres trabajadores.

Algunos sindicatos han avanzado en este sentido, a través de la creación de instancias que impulsen avances para favorecer la equidad de género. Así lo han hecho algunas agrupaciones, tal y como se muestra en los siguientes testimonios:

En la Confederación General de Trabajadores, los principales logros para fortalecer a las mujeres dentro de los sindicatos son: la formación y la capacitación en innumerables temas del mundo laboral que fueron habilitados por las mujeres para su propia formación y con apoyo de distintas fundaciones internacionales; la unidad de las mujeres pese a que los gremios pertenezcan a distintas líneas, sean de CTA o sean de CGT, las mujeres mantenemos esa unidad externa invisible que nos ayuda muchísimo a

nuestro crecimiento y organización y que nos prepara para etapas posteriores; el reconocimiento internacional al trabajo de mujeres de organizaciones internacionales como la ORIT, la FNV, los secretariados que ahora son sindicatos mundiales, del sindicalismo de Canadá, de Estados Unidos.

La conformación del Instituto de la Mujer fue un gran logro; haber conseguido el cupo sindical femenino, sobre lo cual tenemos que trabajar mucho, porque de todas maneras nos falta que las mujeres que nos representen sean elegidas por nosotras; la participación femenina en la modificación del estatuto de la CGT para obtener la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, la Secretaría de Derechos Humanos, la Secretaría de Estudios Económicos y Sociales; el que una compañera nuestra haya compartido una fórmula como Secretaria General en la CGT, Susana Rueda y que ha sido representante en un sindicato global como UNI.

Finalmente, más allá de estas cosas, creo que en lo que tenemos que avanzar mucho más es en la solidaridad de género, en el reconocimiento del liderazgo de las mujeres y en la profundización de nuestra construcción que sirva para que adentro y afuera en las otras presentaciones de cada sindicato las mujeres elijamos a las mujeres (Elena Palmucci, SSRA, 2007: 20).

En el Sindicato de Municipales de São Paulo creamos desde 1995 la Secretaría de la Mujer y promovimos a partir de 1997 que las mujeres que trabajaban en las guarderías podían entrar a la prefectura a través de un concurso público, mínimo con el primer grado. A partir de 1997 se estableció una ley que estipulaba que las mujeres tenían que hacer estudios superiores para cuidar de los niños y mi sindicato inició una lucha para disminuir la jornada de trabajo: de 12 horas la bajamos a ocho y luego a seis y media; hoy son seis horas. También logramos probar en la ley que estas mujeres tienen derecho a una gratificación por estar trabajando directamente en el cuidado de niños. Fue una lucha de la Secretaría de la Mujer de mi sindicato, fue muy dura, en una época radical de la derecha, pero peleamos, las mujeres hicieron huelgas y lo logramos.

Cuando comenzó el gobierno del Partido de los Trabajadores conseguimos que el curso superior para las mujeres fuera pagado por la prefectura para que pudieran dar clases sin necesidad de ir a la universidad. Es un curso especial de segundo grado, técnico y logramos que quienes quisieran lo

tomaran gratis; conseguimos transporte y alimentos. Entonces la prefectura de São Paulo fue revolucionaria. Lo más importante que conseguimos fue que los sueldos, que eran más o menos 200 dólares, pasaran a ser de 550 o 600 dólares. Muchas de ellas terminaron la universidad e hicimos una fiesta.

En Brasil, la cuestión que más afecta a las mujeres en el mercado de trabajo es la licencia de maternidad, que ahora es de cuatro meses. Hubo una época en que querían eliminar este derecho. Hicimos una marcha, fuimos a Brasilia, llegamos al Congreso Nacional e hicimos tanto escándalo que no pudieron eliminarlo. Mi sindicato participó en esa marcha, la llamamos la Marcha de las Margaritas.

También hacemos algunos cursos de formación, de género; explicamos a las mujeres y a los hombres qué es género, la relación con los hombres en la sociedad. En el sindicato procuramos tener una postura no tan machista. Por ejemplo, los hombres tienen que pensar dos veces antes de molestar a una mujer, antes de acosarla sexual o moralmente. Cuando llega una nueva dirección, hablamos y les explicamos cómo son las cosas, que las mujeres tienen que ser respetadas (Juneia Batista, FETAM, 2005: 7).

En 1998 se fundó en el STUNAM la Casa de la Mujer que implicaba un proyecto de Centro Integral de Apoyo a las trabajadoras universitarias, con servicios psicológicos, legales, apoyo social y un círculo de apoyo infantil. Además, en el Contrato Colectivo de Trabajo se habla de forma transversal sobre la equidad de género, entre mujeres y hombres, aunque todavía las mujeres nos capacitamos menos, pues tenemos la responsabilidad de los hijos y el hogar.

Tenemos aprobadas las cuotas de equidad en el sindicato desde hace como cinco años, o más, el 30 por ciento y lo ganamos en un congreso donde votamos a favor mujeres de todas las corrientes políticas y quedó en los estatutos y se debe aplicar, sin embargo todavía no se logra. También se sanciona el hostigamiento sexual en el contrato colectivo; medidas que se lograron por mujeres feministas que provenían del PCM y se incorporaron a trabajar en el sindicato desde su surgimiento, por lo que un poco esa visión del partido comunista de la emancipación y la igualdad se quedaron en nuestros estatutos” (Columba Quintero, STUNAM, 2008: 17).

En estos testimonios las sindicalistas hacen referencia a una serie de acciones instituidas por sus organizaciones a favor de la equidad de género tales como la capacitación y formación con perspectiva de género; la conformación de instancias específicas para las mujeres trabajadoras como las Comisiones de Equidad de Género, de Igualdad de Oportunidades o Casas de la Mujer; las cuotas para posicionar a las mujeres en los cargos directivos; así como la educación y sanción contra el hostigamiento sexual en los CCT. Además se instituyeron avances para apoyar a las trabajadoras en su función reproductiva como alargar la licencia de maternidad en la CUT de Brasil.

Un elemento que no es considerado en la esfera sindical, pero que resulta imprescindible para fortalecer el fortalecimiento femenino, es el hecho de que los espacios de interacción fueron fundados y diseñados por hombres, bajo esquemas que se ajustan a sus modelos, estilos de vida y formas de ejercicio del poder, de los cuales están excluidas las mujeres, en ocasiones de forma burda y evidente y en otras tenue.

Los sindicatos son uno de los espacios más inequitativos en la esfera pública, pues las mujeres ocupan un porcentaje muy reducido de los cargos directivos, y cuando acceden a ellos, son ubicadas en las carteras sociales, lo cual ha sido utilizado como elemento para que los dirigentes se justifiquen comentando que las están incluyendo de forma igualitaria; sin embargo, no cuentan con poder de decisión ni recursos para tomar decisiones que impacten en la política sindical.

Al ingresar en la escena política, muchas mujeres no tienen acceso a las “tradicionales redes masculinas”, lo cual limita su habilidad para obtener fondos para sus campañas políticas, participar en las negociaciones y en el cabildeo informal que tiene lugar detrás de puertas cerradas (BID, 2000: 13).

No obstante, las mujeres continúan presionando para ocupar cargos de liderazgo, pese a ser descalificadas o juzgadas constantemente en su desempeño, teniendo que esforzarse más que sus pares varones. Se puede decir que las líderes caminan por un terreno minado, lo cual les dificulta romper con las presiones sociales, la inseguridad y esquemas que las llevan a posicionarse como protagonistas.

Según Aseprola (2002: 49):

Ser líder implica romper con lo establecido, salir de la norma, ser diferente. En una sociedad patriarcal las líderes constituyen “un mal ejemplo” para otras mujeres porque representan salidas alternativas a una vida distinta, a libertades y oportunidades que están vedadas.

No obstante, muchas ya están incursionando en la esfera pública, sorteando serie de obstáculos para edificar un nuevo modelo de liderazgo, lo que contribuirá a fortalecer la confianza en sus capacidades.

Sylvie Kauffmann (2007: 3), afirma que es un mito que las mujeres con poder no quieren rodearse de mujeres, puesto que muchas dirigentes reivindican su feminidad y la aprovechan; son personalistas, puesto que “prefieren consultar y escuchar antes de tomar una decisión”; se encuentran con otras mujeres poderosas, ya que tienen necesidad de solidaridad femenina; y saben “venderse”, pues “la capacidad de hacer rara vez está a la par de la de darse a conocer, y menos aún de la de hacerse valer, que es un punto débil de las mujeres con poder, quienes temen irritar a sus colegas hombres”.

Este tema, de sumo interesante y está pendiente de analizar para ubicar cómo y por qué se desarrollan las solidaridades o diferencias femeninas y los mecanismos para superarlas, en aras de un posicionamiento público y de la edificación de nuevos esquemas de liderazgo.

5.4.3. Arquetipos de liderazgo femenino

Clara Coria (1993: 32) y Lucero Saldaña (2005: 1) coinciden en que existen cuatro modelos seguidos por las mujeres líderes que han ocupado altos cargos en la esfera pública:

1. El ejercicio del poder “a partir del padre o esposo muerto. Las herederas continúan la labor del desaparecido con abnegación y entrega, sin tener una trayectoria previa. Este es el caso de mandatarias como Indira Gandhi (India), Violeta Chamorro (Nicaragua), María Estela Martínez (Argentina), Corazón Aquino (Filipinas) y Benazir Bhutto (Pakistán),

entre otras. Muy pocas ejercieron un estilo de liderazgo que traspasara los estrechos márgenes de “las viudas o hijas de...”.

2. El liderazgo de maternidad o entrega, ejercido por mujeres que reniegan del poder y que desde su rol como madres o esposas de dirigentes desaparecidos o asesinados exigen justicia. Forman conglomerados sociales que repudian el autoritarismo de Estado, como sucede con las Madres y Abuelas de la Plaza de Mayo en Argentina, o con las integrantes del Grupo Eureka en México, que exigen la aparición de sus hijos o esposos secuestrados. En este caso algunas de las dirigentes han destacado como políticas, siendo postuladas incluso a puestos políticos.

3. El grupo de militantes políticas que son funcionarias de gobierno, o integrantes de organizaciones civiles, comprometidas con los derechos sociales. Estas mujeres cuentan con una trayectoria política y social propia y resultan altamente eficientes para “navegar en las aguas del real politik”. Algunas han quebrantado su vida personal, asumiendo conductas de competencia y estilos patriarcales; mientras que otro grupo pugna por un ejercicio de liderazgo inclusivo y solidario, pues están comprometidas con la perspectiva de género.

4. Las altas ejecutivas de instancias de gobierno o empresariales, quienes tienen un curriculum amplio y perciben sueldos superiores a la media nacional. Están alejadas, por lo general, de las demandas en favor de la equidad de género y consideran que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades para destacar.

5. El modelo “glamoroso” de mujeres que aparecen en los medios de comunicación o “revistas del corazón”, esposas de políticos, artistas, locutoras, reporteras o integrantes de la alta sociedad, cuyas vidas e intereses las mantienen alejadas por completo del resto de la sociedad.

5.5. Liderazgo y poder: una liga indisoluble

No se puede estudiar el tema del liderazgo sin considerar su estrecho vínculo con el poder, que de acuerdo a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS, 2007: 6), es:

Dominio, facultad y jurisdicción para mandar, definir, controlar y decidir sobre algo o alguien. Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales, permiten enajenar, explotar y oprimir a otro. Se concretan en procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otra/os desde un rango de superioridad (valor, jerarquía, poderío). Los poderes de dominio son el conjunto de capacidades que permiten controlar la vida de otra/o, de expropiarle bienes, subordinarle, y dirigir su existencia. La dominación implica las capacidades de juicio, castigo, y finalmente de perdón.

Clara Coria (1997: 16) considera que el poder aplica la mayor parte de mecanismos de control que: "...son muchos y de variada índole". La autora afirma que existen algunos aparatos de control visibles que el Estado y los sectores dominantes ejercen a través de las armas, los recursos financieros y la represión; mientras que otras formas de control más intangibles se ejercen a través de la ciencia, la religión, el lenguaje y los medios de información.

Una de las definiciones de poder más recurridas dentro de las ciencias sociales es la de Max Weber (1992: 43) quien lo concibe como:

...la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad.

Weber relaciona directamente al poder con la dominación, describiendo a esta última como la "...obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos". Es decir, que para ejercer la dominación, es importante la creencia en la legitimidad, lo que implica una relación voluntaria, lo que significa que la persona dominada se mantenga sumisa ante la autoridad (Max Weber, 1992: 170-171).

Hannah Arendth (citada por Anna M. Fernández, 1999: 157) coincide

con la concepción de Weber, en el sentido de que, para que el poder sea realmente efectivo requiere del consentimiento de los gobernados. Sin embargo, para esta pensadora la efectividad de la dominación está estrechamente ligada al grado de adhesión que logre suscitar y mantener en la ciudadanía; concepción que supera la visión tradicional del poder como un ejercicio individual y abre la posibilidad de concebirlo como un ejercicio colectivo que nace del consenso:

...el poder no es nunca una propiedad individual, pertenece al grupo y sobrevive sólo en la medida en que el grupo permanece. Cuando decimos de alguien que se encuentra 'en el poder', lo que queremos decir es que su investidura de poder proviene de un cierto número de personas que lo autorizan a actuar en su nombre" (Hannah Arendth, 1986: 35).

Si desaparece el apoyo de la colectividad o del grupo, el poder termina por desvanecerse, sostiene la autora. Por consiguiente, la tiranía representa así el grado supremo de la violencia y el grado mínimo de poder; es decir, la autora concibe al poder como un ejercicio colectivo y no como un proceso individual.

Michel Foucault (1988) por su parte, sostiene que el poder se manifiesta en todas las esferas del quehacer humano: en los afectos, los símbolos, el cuerpo y la subjetividad; además de que se reconfigura de acuerdo a la época, la clase social, el género, la edad y la etnia. Para este autor –al igual que Clara Coria (1997)- el poder alcanza su máxima expresión en los ámbitos económico y político, espacios donde el Estado y las grandes corporaciones transnacionales son los principales ejecutores y detentadores de su ejercicio.

Y en esta división de poderes, la mayor parte de la humanidad es excluida, siendo integrados solamente un modelo de hombre: blanco, propietario de bienes y heterosexual; mientras que las mujeres se han mantenido históricamente alejadas del ejercicio del poder, ya que fueron confinadas durante siglos al ámbito del hogar y de la comunidad, sin recibir reconocimiento social a sus esfuerzos.

En palabras de ASEPROLA:

...se crea y se recrea en la compleja red de relaciones sociales de cada sociedad. No niega la existencia del poder estatal y sus prácticas represivas, sino que más bien desea enfatizar formas menos identificadas pero más insidiosas de poder que se manifiestan en la vida y en las relaciones cotidianas, por ejemplo, en las relaciones entre los géneros. Espacio este último donde a la mujer se le despoja de la posesión de su cuerpo, que ha sido designado «para otros» (Aseprola, 2002: 48).

De acuerdo a Clara Coria (1997: 125) existen estereotipos del poder vinculados al género, que determinan de forma inconsciente las creencias que regulan socialmente el comportamiento de mujeres y hombres, a través de una “sexuación del poder”, atribuyendo la conducción social al hombre y la dirección del hogar y el ejercicio sentimental a lo femenino. Desde esas esferas, de acuerdo a la autora, las mujeres ejercen el poder a través del manejo de los sentimientos de culpa y la seducción sexual o se instalan en la figura maternal abnegada y entregada, que no espera nada a cambio.

Estas construcciones de género se trasladan al ámbito público, donde el poder está ligado a una representación masculina y las mujeres, en cambio, aparecen como “portadoras de poderes en el campo de la vida privada, cuyos significados de esos poderes estuvieron siempre asociados a los atributos naturales y biológicos” (Maria Bétania Avila, en CUT, 2004: 13).

La ideología patriarcal contribuye a mantener la desigual participación femenina en las estructuras de decisión, vislumbrándose ese estado de cosas como natural, lo cual tiende a ocultar las desigualdades y justifica comportamientos agresivos y competitivos en los varones, sin cuestionar la discriminación y subordinación de las mujeres.

No obstante los tiempos están cambiando debido a que las mujeres pugnan por relaciones sociales más democráticas y equitativas, así como su acceso al poder público para liberarse y liberar, a su vez, a los hombres.

La meta del empoderamiento de las mujeres es transformar la ideología patriarcal y las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género, haciendo uso de mecanismos como la capacitación para lograr el acceso y control de la información y de los recursos materiales, entre otros.

Entendido de esta manera, el proceso de empoderamiento extiende su campo de acción a todas las instituciones, estructuras y fuentes de poder relevantes. Es indispensable poner de manifiesto que el empoderamiento de las mujeres es un proceso por la equidad que también libera a los hombres. Contribuye a reducir el obstáculo del machismo. Los hombres pueden liberarse de los roles de opresión y de explotación, así como de los estereotipos de género que limitan el desarrollo personal de hombres y mujeres (Seminario Uruguay, 2003: 4 y 5).

Las mujeres y el movimiento feminista son los grupos revolucionarios más sólidos de finales del siglo XX y principios del XXI, proceso en el que aparte de asumir riesgos sociales, han contribuido a resquebrajar las fronteras entre la vida pública y privada, intentando construir relaciones afectivas equilibradas; buscando transformar el imaginario social para que las mujeres no sean consideradas como intrusas en el mundo público y se conformen en sujetas de derechos y con amplias capacidades, habilidades y talentos para transformar el mundo.

5.6. Teorías feministas sobre liderazgo y poder

El poder es un concepto en disputa, tal y como lo menciona Adriana Ortiz-Ortega (2009: 69). Las feministas de los años sesenta y setenta del siglo XX se cuestionaban sobre él, negándose a involucrarse en puestos políticos o de liderazgo, por considerarlo negativo. Sin embargo, años después cambiaron su postura asumiendo que puede contribuir al posicionamiento femenino:

El poder en sí mismo no es malo ni bueno, puede ser ejercido de maneras diversas y con objetivos diferentes” (Anna M. Fernández, 1999: 158).

En la década de los ochenta las feministas comenzaron a plantearse el acceso femenino al poder, bajo la consideración de que en las altas esferas públicas se toman decisiones fundamentales sobre el curso de la economía, política y cultura de las sociedades, por lo que era resultaba fundamental influir en esas instancias. A partir de ahí las feministas se insertaron en los gobiernos, organismos internacionales y ONGs -fenómeno al que se llamó

“institucionalización” del feminismo- para permear los programas y proyectos con una visión de género e influir en el mejoramiento de las condiciones de las mujeres.

Este grupo de feministas se planteó la necesidad de transformar los paradigmas tradicionales del liderazgo y del ejercicio del poder, concebidos:

...como una capacidad interior, como un proceso vital, como la posibilidad de decidir sobre su propia vida y como una facultad o potencial para hacer y transformar desde lo colectivo (Aseprola, 2002: 47).

Esto significó un cambio en la concepción del poder para el feminismo, ubicándolo como una habilidad que surge desde lo personal para trascender hasta un proyecto social con tintes éticos, inclusivos y democráticos. Donde el fin no consiste en dominar o en manipular a las demás personas, sino en posicionar a las mujeres y a otros actores sociales; propuesta que no pugna por el poder en sí mismo, sino como una fuerza transformadora.

Cecilia Blondet (2004: 9) pregunta si la ecuación es tan automática en el sentido de que, a más mujeres en posiciones de poder corresponde menos discriminación y más democracia, sobre todo en las naciones subdesarrolladas, donde las estadísticas son manipuladas por los gobiernos. Cuestionamiento que ha sido respondido por muchas académicas, quienes consideran que no basta con que las mujeres ocupen cargos más altos si carecen de conciencia de género, lo que las llevará a reproducir ejercicios de liderazgo masculinos, o si carecen de un equipo que las apoye en la construcción de una agenda que promueva la equidad de género.

Michel Genovese (1997: 14) manifiesta que si bien las mujeres ubicadas en altos cargos de decisión política han desafiado el poder patriarcal de la sociedad:

Los procesos históricos de esa magnitud necesitan más tiempo y sobrepasan con mucho la voluntad de una docena de mujeres, incluso de aquellas más dotadas de fuerza y determinación.

En este tenor, Orlandina de Oliveira (1989: 22) arguye que la presencia

de mujeres en organizaciones de la sociedad civil, si bien no lleva a la conquista del poder político:

...implica procesos de aprendizaje, creación de solidaridades, contribuye a romper las concepciones de lo femenino vinculado a la pasividad y hace visibles los aspectos políticos y de creación de poderes presentes desde lo cotidiano.

Marcela Lagarde (1999) coincide en la necesidad del acceso femenino al poder, de una forma no convencional y apoyándose en diversos recursos, teniendo el derecho a la integridad, al uso de diversos lenguajes y espacios de expresión, al acceso a recursos y bienes para sus necesidades puntuales, a la capacidad de intervenir en la toma de decisiones y a vivir en igualdad que los hombres

Por su parte, Estela Serret (2006: 7) indica que existen límites culturales hacia el poder que juegan contra las mujeres, ya que:

...aunque el estatus, la influencia, las habilidades particulares, la salud o la edad, entre otras condiciones, puedan determinar la suerte futura de un hombre en esos ámbitos, su condición de varones los coloca de inicio en una situación de poder. En tanto varones, los individuos pueden ser considerados racionales y, en consecuencia, autónomos, capaces de gobernarse a sí mismos”, a diferencia de las mujeres, de quienes se supone requieren de un hombre para: tomar forma como expresión de la peculiaridad del varón que la posee.

Denisse Carreira, Ajamil Menchu y Tereza Moreira (2001: 22) coinciden con estas afirmaciones y argumentan que:

Las mujeres fueron marcadas por el dicho popular de que “detrás de un gran hombre siempre hay una gran mujer”, por lo que ante una situación de poder las mujeres se formulan una pregunta que las paraliza: ¿Poder para qué?

La aseveración de estas autoras se refiere a las dificultades femeninas de convivencia con el poder, lo que explica el hecho de que muchas veces, a la

hora de designar a una persona para un puesto superior, apoyan a los hombres, e incluso les coordinan su campaña política, descartándose a sí mismas o a sus pares para las candidaturas, por la prohibición histórica que las llevó a renunciar a “sus dispositivos más genuinos” (Clara Coria, 1997).

Y aquellas que asumen abiertamente su deseo de contender para un cargo de elección popular o un ascenso laboral, suelen ser calificadas como ambiciosas; lo que jamás sucede con un hombre, ya que su auto promoción responde a lo que ese espera socialmente de él.

Ante ello, Clara Coria sugiere aceptar como normal la ambición de poder en hombres y mujeres, puesto que en su opinión, no existe ningún elemento para demostrar que es un atributo meramente masculino o femenino. No obstante, en consejas populares, leyendas y mitos a las mujeres se les atribuyen poderes ligados a la naturaleza y lo desconocido, para restarles méritos.

Los hombres habrían heredado sus poderes de sabios y ancianos venerables; en cambio las mujeres –como todo mundo sabe- de viejas brujas y temibles pitonisas (Clara Coria, 1997: 122).

Estos estereotipos demuestran que el posicionamiento femenino no resulta fácil, ya que es necesario remontar pautas culturales ancestrales donde a las niñas se les educa para:

...buscar la aprobación social, el control de la agresividad, el miedo al conflicto, la pasividad, la mayor restricción en el espacio privado, y la visión del poder como algo externo y distante. La inseguridad, culpas y problemas de la autoestima contribuyen para que las mujeres eviten la conquista del ejercicio del poder. Por más que las experiencias concretas sean diversas, muchas mujeres enfrentan en algún momento (o en varios) de su vida una carga de la educación discriminatoria (Denisse Carreira, Ajamil Menchu y Tereza Moreira, 2001: 37).

5.7. Las nuevas concepciones del poder

La falta de equidad entre mujeres y hombres en la esfera pública, en opinión de Denisse Carreira, Ajamil Menchu y Tereza Moreira (2001: 26 y 27) y de Amparo Ramos (2005: 42), se debe a:

- a) Barreras motivadas por elementos como la discriminación y el machismo;
- b) una visión tradicional en las organizaciones y movimientos sociales que descalifica a las mujeres;
- c) discriminación sexual en los procesos de selección y posicionamiento laboral;
- d) reglas de comunicación y redes informales masculinas;
- e) horarios poco flexibles y dificultades para compatibilizar trabajo/familia;
- f) desigualdad salarial y bajas oportunidades de promoción;
- g) valorización diferenciada del desempeño masculino y femenino;
- h) carencia de mentoras suficientes para guiar a las nuevas dirigentes contra intrigas en las organizaciones;
- i) necesidad de una “masa crítica” de mujeres con puestos de responsabilidad social que sirvan de ejemplo para otras que estén iniciando su desarrollo profesional, con objeto de cambiar estereotipos y creencias de los grupos que detentan el poder;
- j) falta de un modelo positivo de líderes con una identidad femenina fuerte y potencializada;
- k) baja formación y capacitación femenina;
- l) procesos de elección, promoción y ascensos dirigidos a hombres y basados en modelos masculinos.

La tarea de fortalecer liderazgos y ejercicios de poder incluyentes, éticos y democráticos requiere de un gran esfuerzo, con objeto de que las feministas e integrantes del movimiento amplio de mujeres promuevan, formen y candidateen a sus pares a través de redes locales, nacionales e internacionales; la necesidad de tejer alianzas estratégicas entre los movimientos feministas para enriquecerse de la diversidad interna; la creación

de espacios, instancias y mecanismos que promuevan políticas y presupuestos públicos con perspectiva de género, campañas de comunicación y sensibilización con perspectiva de género; así como la búsqueda por la equiparación jurídica y legal entre los sexos.

El tema de las mentorías femeninas es importante, puesto que significa que mujeres dirigentes con experiencia, vayan formando e incorporando en las filas sindicales a líderes jóvenes, para que sean la generación que las va a sustituir.¹⁰⁵

Actualmente la mentoría se ha consolidado como una práctica común en países anglosajones y latinoamericanos que ayuda a fortalecer la autoestima, toma de decisiones, agiliza procesos y disminuye el riesgo de errores. De acuerdo a un estudio de Comunidad Mujer (2012: 3), las mujeres que han recibido mentoría, reportan altos niveles de satisfacción y éxito en su desempeño profesional.

En el modelo reciente de mentoría la inteligencia emocional es fundamental, ya que el o la mentora no marca la pauta sobre qué hacer, sino que explica cómo la enfrentaría, brindando herramientas a la persona guiada para que tome las mejores decisiones.

La encuesta Voz de Mujer Bicentenario realizada en Chile, indicó que este tipo de programas son inversiones que mejoran el desempeño de las personas guiadas, en corto plazo. Entre las entrevistadas, dirigentes como Zunilda Valenciano de Argentina y Martha Heredia de México, comentaron que están instrumentando la mentoría, para formar a nuevas dirigentes sindicales. Problemática fuerte en el sector sindical, donde la renovación generacional es muy baja.

Otro problema permanente que frena el posicionamiento de líderes femeninas en cargos de liderazgo es el tema de la competencia, ante la:

“...dificultad que muchas tienen por reconocer y aceptar la propia ambición las lleva a menudo a tolerar muy mal la ambición ajena” (Clara Coria, 1993: 71).

¹⁰⁵ Las mentorías surgen de la leyenda griega de Mentor y se refieren a la formación de personas sin experiencia, por parte de otras más experimentadas, en un área específica (Comunidad Mujer, 2012. 1).

Tema espinoso que el movimiento feminista no ha podido superar en ninguno de los tres países objeto de estudio:

...la complejidad que entraña la redefinición y resignificación del sujeto “mujer” (...) que conlleva, por una parte, a la generación de nuevos significados para viejos signos, en concreto los de feminidad (y de paso los de masculinidad). Por otra, a una modificación sustantiva de las relaciones entre mujeres, y no sólo con los hombres (Florinda Riquer, 1997:7).

Además de las transformaciones estructurales, Lydia Alpizar y Marina Bernal (2000: 12), en consonancia con Clara Coria, sugieren remontar la concepción y el ejercicio del poder vigente entre las mujeres donde es muy difícil:

...reconocer las capacidades y por tanto el poder de las otras. Sería más enriquecedor fortalecer a las personas reconociendo sus saberes y su experiencia en áreas específicas.

Estas autoras proponen medidas para superar las divisiones entre mujeres tales como: impulsar mecanismos para compartir la información a partir de una comunicación profunda y honesta; evitar interpretaciones subjetivas nacidas de la competencia y la descalificación; impedir la manipulación y reconocer que se quiere el poder; reforzar las buenas prácticas de sororidad femenina y desarrollar

Elementos que permitirán impulsar una nueva visión de poder que supere a la tradicional en el sistema prevaleciente. Además, vale la pena resaltar que para obtener “legitimidad” en el ejercicio del liderazgo, se debe estar consciente de la necesidad de apropiación del poder por parte de las mujeres (Lidia Heller, 1999: 57).

Las feministas que han incursionado en el tema del poder, plantean la urgencia de construir un modelo que permee todas las áreas de influencia: familia, comunidad, trabajo, sindicato, universidad, partido político, privilegiando el ejercicio del *poder con* y *poder para*, superando controles autoritarios como el *poder sobre*. Las definiciones de estos conceptos son:

Poder Sobre.- depende de la capacidad de un(a) actor(a) para afectar

los resultados, aún contra de los intereses colectivos.

Poder Con.- presupone un poder compartido y trasciende lo individual yendo a lo colectivo.

Poder Para.- es facilitador, se comparte y favorece al apoyo mutuo, a través de una agenda, además de que transforma sin dominar ni manipular.

Asimismo, plantean la necesidad de promover un empoderamiento femenino integral que cubra la dimensión personal, las relaciones próximas y la esfera colectiva.

Cabe señalar que para avanzar en ese sentido, es necesario vencer un desafío: el techo de cristal. Muchas de las líderes han desarrollado sus liderazgos en un mundo hostil, el sindicalismo, donde son consideradas como intrusas, viviendo procesos de presión, discriminación, ridiculización, silenciamiento y acoso (sexual y/o laboral) por parte de los dirigentes o de sus propios compañeros varones, quienes sienten amenazado su poder ante el protagonismo femenino.

Este tipo de agresiones y discriminación son burdos y en muchos casos, visibles. No obstante, existe un fenómeno que se presenta a nivel internacional y en todos los ámbitos públicos, que impide a las mujeres trascender hacia las esferas más altas, la metáfora llamada *techo de cristal*.

Este concepto se puso en boga en los años ochenta del siglo pasado, y se refiere a una barrera invisible (techo de cristal) en el desempeño laboral de las mujeres, imposible de traspasar, para que las mujeres no puedan acceder a los más altos puestos en la esfera pública, privada, académica, de las ciencias y las artes (Ester Barberá, 2002: 3).

Su invisibilidad se refiere al hecho de que no existen dispositivos, reglamentos o códigos que limiten a las mujeres, sino una construcción social de género que por su invisibilidad para la mayor parte de las personas, es difícil detectar.

En este sentido, algunas medidas de acción afirmativa y de igualdad de oportunidades instituidas en los parlamentos, gobiernos y sindicatos de los tres países, han contribuido a resquebrajar el techo de cristal, que no a remover, pues continúa vigente.

5.8. Liderazgo y posicionamiento personal

En la actualidad, entre mujeres mayores de 40 años, continúan vigentes valores como la modestia, el sacrificio y la abnegación, ya que generacionalmente fueron formadas en esa tradición. El “ser para otros” que implica la esencia e identidad de “ser mujer” está imbuido muy profundamente en esa generación, lo cual se demuestra al concebir al liderazgo como un ejercicio que les genera rechazo, o al que consideran perverso.

Esta percepción ha sido superada por la mayor parte de líderes entrevistadas, quienes asumen como natural que las mujeres estén insertas en el mercado laboral, que sean autosuficientes y que puedan constituirse en líderes confiables y proactivas.

Las entrevistas reflejan esta percepción, aunque todavía se percibe cómo les cuesta trabajo asumirse como líderes, tal y como se muestra en la tabla 12:

Tabla 12. Liderazgo y auto percepción como líderes

Entrevistada	Definición de liderazgo	Auto percepción como líder
1.- Elena Palmucci, SSRA	<p>Existen algunas cualidades para liderar: primero es muy difícil liderar un grupo si vos no tenés la confianza de otros, si no tenés realmente el aprecio, si no tenés algunas capacidades para organizar, para definir objetivos, para que esos objetivos sean compartidos y recibir, a su vez, las inquietudes del grupo que intentas liderar. En los movimientos sociales de este país las mujeres han sido fundamentales, líderes en los peores momentos, de la primera historia hasta ahora. Existe un recorrido histórico que es impresionante cómo la mujer ha luchado por los cambios sociales, por los cambios familiares, por el sindicalismo en Argentina.</p>	<p>Yo he sido una fuerte líder dentro de las mujeres y lo sigo siendo, a pesar de que son distintas las formas de participación que tengo ahora. Siempre he sido un referente, seguramente porque he ejercido un liderazgo. Todavía hoy que he pasado por una enfermedad fuerte, me resulta bastante difícil despegarme de esta conducta.</p>
2.- Estela Díaz, CTA	<p>Considero que hay liderazgo en todas las relaciones, pero los hay jerárquicos u opresivos, y los hay facilitadores, los cuales son más importantes y las mujeres tenemos el desafío de construirlos. Son roles de conducción, de síntesis, de capacidad de expresar el conjunto de la diversidad y de las distintas opiniones. Son liderazgos que permiten transformar.</p> <p>En los espacios de mujeres, pensamos mucho en esto. No es fácil construirlos porque vivimos en una sociedad patriarcal, jerárquica, donde impera un modelo de líderes, en el cual los demás delegan y esperan que el líder actúe por ellos. Para nosotras, en la práctica política cotidiana, es todo un desafío construir liderazgos participativos, abarcadores e inclusivos del conjunto y las diferencias. El rol de líder no sólo es asumido por quien lidera el modelo autoritario, sino también por los que te reconocen una representación y te delegan. Entonces es de ida y vuelta como se transforma este modelo.</p>	<p>Sí me considero líder, y a nivel sindical mi principal contribución ha sido facilitar que podamos juntarnos compañeras de distintas organizaciones y de distintas procedencias políticas y sociales para construir en la pluralidad y en la diversidad. Esto lo he adquirido fundamentalmente en mi experiencia como militante en el movimiento de mujeres.</p> <p>Las cosas en el ámbito sindical son muy duras, hay muchas disputas de poder, entonces lo que he aportado en este sentido, es que las mujeres de la organización nos juntamos y hacemos labores en conjunto, nos apoyamos para fortalecer el desarrollo de cada organización de base y hemos estrechado una alianza.</p>
3.- Silvia Villaverde, FATPCPHASR	<p>Creo que el liderazgo está relacionado con el lugar que estás ocupando y qué podés hacer desde ese lugar para cambiar lo que se debe transformar. Y yo, desgraciadamente, no he tenido en mi propio sindicato la decisión política de la conducción para modificar algunas cosas como la condición de las compañeras. En el sindicato hubo otras prioridades a lo largo de estos años. O sea, es muy poco lo que podemos hacer las mujeres como líderes.</p>	<p>No sé, creo que las compañeras, de alguna manera me escuchan y me acompañan. Si eso es el liderazgo, bueno algo me considero.</p> <p>El otro día, estaba un grupo de compañeras muy nuevas hablando en Paraná, una provincia que está a 400 kilómetros de acá, de cosas comunes, del trabajo, de la desigualdad, de dónde viene y las compañeras después hacían el comentario, de que estaban conformes que les había llegado. Es decir, yo creo que por ahí sí tenemos nuestro liderazgo importante porque siempre tenemos ideas.</p>

<p>4.- Susana Benítez, SATSAID</p>	<p>Para mí es una distinción que es muy fuerte y que, lamentablemente, se ha utilizado para muchas cosas en el último tiempo. El líder, en el sentido político -que para mí es el sentido más fuerte y quizás, originario de la palabra- logra entender las necesidades de su tiempo. Es alguien que lleva adelante cosas que logra ver más que un grupo y las puede materializar. Creo que son muchas las cosas que tiene un líder en cuanto a su capacidad. Pero básicamente, me parece, es esa persona que ve la necesidad de todos los grupos, logra ver esto y tiene perspectiva, también sabe cómo llevarlo adelante, qué hacer para poder llegar a un objetivo.</p>	<p>En algunas cosas sí me considero líder y en otras, no. Creo que logro muchas cosas, si lo pienso he ejercido liderazgo en unas ocasiones y en otras acompañamiento, porque en el sindicato el que lidera mayoritariamente es el Secretario General. Y en este tema de las mujeres, seguramente el liderazgo estuvo más ligado conmigo, pero siempre en una cosa de pertenencia con el grupo sindical. Me creo líder sí en algunas cosas pero no, a lo mejor, en la definición de líder de envergadura importante.</p>
<p>5.- Susana Rueda, FATSA</p>	<p>Es un tema complejo, porque hay diferentes estilos de liderazgo y hay diferentes formas de liderazgo. Yo prefiero el liderazgo que nace de la comprensión, de la idea y la estrategia, entre el líder o la líder y quienes son conducidos. Es decir, el liderazgo que nace del 50 y del 50. Estoy convencida que no se pueden imponer los liderazgos, que los liderazgos en general nacen y uno puede aprender, puede formarse y puede capacitarse y puede hacer un tipo de liderazgo. Pero falta un condimento que es la comunicación espontánea que se da entre el líder o la líder y la gente que conduce. Y esto es algo que en general no se puede aprender, uno puede estudiar muchas cosas, pero la comunicación espontánea se da en forma natural. Esto no quiere decir que uno no pueda adquirir estrategias y ser un líder al que toda la gente respeta, admira y conduce. Pero los líderes más grandes que ha tenido la humanidad en general, han sido líderes con carisma, pero no es sólo carisma, como dije antes, sino una conjunción de características.</p>	<p>En un campo sí, en el campo sindical, en el campo de saber transmitir lo que los trabajadores tienen como objetivo y conducir a los trabajadores hacia ese objetivo desde ese lugar sí. No a la altura de los históricos como Mao Tse Tung, Eva Perón o Juan Domingo Perón. Pero en el ámbito sindical sí me considero una líder y creo que así soy también reconocida.</p>
<p>6.-Zunilda Valenciano, UPCN-CGT</p>	<p>Yo creo que el liderazgo es acción concreta y es realización, porque uno puede liberar cuando está convencido de una idea y la quiere llevar a cabo y puede estar en la cabeza de quien la lleva, integrándose.</p>	<p>Yo nunca me había considerado líder, pero evidentemente soy líder y lo he sido, lideresa, digamos no?, porque yo he construido todo en este sindicato, bueno, así me lo reconocen todos</p>
<p>7.-Denise Motta Dau, CUT</p>	<p>Ser líder sería expresar la opinión de la base que representas, del grupo de personas que pretendes representar. Conseguir, de una forma no impositiva, sino democrática; aglutinar personas en torno a qué les interesa. Tener iniciativa para organizar a un grupo de personas y tener la cualidad de expresar el sentimiento, las reivindicaciones, las ideas de este grupo. Debes lograr ser portavoz de un determinado grupo de ideas, expresar esas ideas</p>	<p>Sí me considero líder porque he tenido una dedicación integral al sindicato, he realizado tareas importantes, he aceptado hacer sacrificios personales a cuenta de la política. También he traído al sindicato cuestiones que antes no aparecían, como por ejemplo, la política de género.</p>

	y aglutinar y organizar a las personas en pro de la lucha por esas ideas. Tener la capacidad de convencer y de coordinar a un grupo para la consolidación de sus ideales. Pienso que el liderazgo tiene que ser esa capacidad o esa voluntad.	
8.- Eleusa de Cassia, CGTB	<p>Creo que lo más importante en un liderazgo es construirlo a partir del individuo en lo colectivo. Entonces se construye un liderazgo basado en el respeto de la visión del mundo de cada uno de los que forman parte de ese colectivo.</p> <p>Eso es un liderazgo verdadero, que tiene la responsabilidad de formar una identidad de grupo, en la que se incluya a todos y a todas sin ningún tipo de discriminación.</p> <p>Un gran desafío para los líderes actuales es esa búsqueda de igualdad, respetando las diferencias en la diversidad.</p>	Me considero incitadora, soy parte de ese liderazgo de tantas otras que caminan con nosotros en el movimiento sindical, en el movimiento social, compañeros de otras centrales. Considero que todos esos elementos son importantes en la estructura de un liderazgo, y yo tengo una parte de responsabilidad en ese proceso.
9.-Juneia Batista, FETAM	<p>Es algo muy difícil, la construcción de un liderazgo es un proceso muy lento.</p> <p>Ser líder es tener paciencia con las personas que no comprenden por qué una está en el lugar de dirigencia.</p> <p>Es muy difícil ser líder porque las personas te piden muchas cosas y piensan que una tiene que saber todo lo que pasa.</p>	Sí me considero una líder, aunque es muy difícil porque las compañeras creen que sabes todo, que todo puedes resolver y que tienes que rendir cuentas de todo, a pesar de las jornadas tan extensas, el desgaste y las presiones.
10.-Lucilene Binsfeld, CONTRACTS-CUT	<p>Mi modelo de liderazgo es muy democrático. Es importante que las personas no se reconozcan sólo como líderes sino que propongan y tengan la capacidad de trabajar con los demás y dejarlos participar, opinar y trabajar conjuntamente. Creo que muchas personas nacen con cierto liderazgo y se distinguen en la clase de la escuela, en el grupo de amigos cuando un chico dice: "bueno, vamos a hacer esto" y los otros lo siguen.</p> <p>Considero que el liderazgo es algo un poco más natural en las personas, pero también se tiene que trabajar de acuerdo con los desafíos que aparecen, porque de pronto aparece un liderazgo en cierta situación y en otra no.</p> <p>Por eso creo que el liderazgo se tiene al interior pero también se construye día a día.</p>	<p>Los líderes son personas destacadas, creo que no puedo calificarme así. No sé si soy una líder pero procuro hablar con las personas de mi equipo de colaboradores.</p> <p>Tenemos una relación fraterna de confianza, de camaradería y también de responsabilidad.</p> <p>Acostumbro decir a las personas que trabajan conmigo que la responsabilidad es nuestra y que el dinero para las gestiones de la Confederación y el que reciben como salario viene de los trabajadores, que muchas veces son explotados en sus lugares de trabajo y que garantizan nuestra permanencia aquí.</p> <p>Entonces, tenemos una situación de diálogo, de camaradería, pero también reconozco que a veces soy muy enérgica y muy rígida con los horarios.</p>
11.-.Maria Ednalva Bezerra, CUT	<p>Para mí ser líder es poder compartir el liderazgo con las demás mujeres; es conseguir convencer, sensibilizar a las demás mujeres sobre los que estás desarrollando, ya sea en el movimiento sindical o en el feminista. Es, que tengas la capacidad de sensibilizar a las mujeres para ocupar ese lugar y para descubrirse como sujeto social y político, creo que eso es el liderazgo.</p>	Sí me considero líder porque soy una mujer muy fuerte, que nunca se rinde, me gustan los retos y soy firme. Soy osada y me gustan los desafíos. Entonces creo que esos rasgos de personalidad que tengo han contribuido a la lucha dentro del sindicato, especialmente con las mujeres.

		<p>Mi prioridad número uno, la más fuerte en la CUT, es trabajar con las mujeres. Hay gente que trabaja con muchas cosas y discute muchos temas. Y las mujeres tenemos que discutir los temas de nuestro género, principalmente. Claro que discuto sobre economía y otros temas, pero para mí éste es el prioritario.</p>
<p>12.-Neuza Barbosa, FS</p>	<p>Dentro del movimiento sindical encontramos a muchas personas, principalmente compañeros, que se dicen líderes, pero no hacen una autocrítica de lo que quiere decir liderazgo y de qué forma lo protagonizan, porque líder es el que trabaja sumando y no alguien que discrimina, que no se preocupa, que impone. En el liderazgo no hay líderes por imposición, porque hay quienes imponen miedo a las demás personas.</p> <p>La persona que es líder tiene que ser respetada por su liderazgo y compartir las ideas de avance, de igualdad. Ese es un verdadero líder, el que sabe sumar, tanto hombre como mujer.</p> <p>Desgraciadamente muchas veces hay algunas compañeras que equivocan la cuestión de liderazgo, repiten o hacen lo mismo que los hombres y cuando una mujer hace eso, lo hace peor.</p> <p>Entonces, muchas veces actúan imaginándose que son líderes, y no lo son. Son personas que se equivocan en ese protagonismo de liderazgo.</p>	<p>Me considero una parte del liderazgo de las mujeres dentro de mi sindicato, de nuestras Centrales. Junto con compañeras de otras Centrales nos consideramos líderes.</p>
<p>13.- Alicia Capuleño, SNTTT</p>	<p>El liderazgo es preocuparse por los demás y hacer que ellos satisfagan sus necesidades más elementales, sobre todo el trabajo, pues el alimento y eso depende de lo que ganes.</p>	<p>Creo que sí, porque, como me he dado a la tarea de apoyar a la gente, entonces, la gente me busca y pienso que si te tienen confianza, pues es una característica de los líderes, que tengan credibilidad.</p>
<p>14.- Columba Quintero, STUNAM</p>	<p>Es poder y a mí me gusta. Entonces, me gané la credibilidad de muchos compañeros y compañeras, pude manejar un grupito, tenía convocatoria para algunas cosas e incluso en el propio sindicato había participaciones, pero si no se tomaban en cuenta, por lo menos iban a la reflexión.</p> <p>Y nunca me dio miedo, ni me impresionó el aparato, ni las juntas con el Rector, esas cosas no me impresionan. Estoy segura de que hay jerarquías y que hay que cuidar las formas también en la política, pero no me impactan, no me impresionan, no me interesa quedar bien del todo cuando no estoy de acuerdo.</p>	<p>Yo me siento líder porque a veces cuando iba a las asambleas la gente me escuchaba y en mi dependencia me dejaban decir lo que yo quisiera, y no les gustaba o les gustaba, pero me daban esa oportunidad de decir lo que quería.</p> <p>Yo no soy de las humildes, me gusta el poder, me gusta ejercerlo, me gusta mandar, pero no me gusta abusar y no quiero ocupar los cargos para ver qué me llevo o si me hago rica o no. Afortunadamente no he tenido la necesidad de querer llegar a esos cargos para sobrevivir.</p>

15.-Ema Rubio, SNTE	Para mí el líder es pues una persona que tiene la claridad, la decisión, la convicción de dirigir a su grupo hacia un camino, hacia un objetivo acordado, asumirlo así colectivamente con toda esa claridad, con toda esa valentía.	No, por lo menos no me lo propongo, sí reconozco que tengo un aprendizaje y campo ganado e incluso me siguen buscando a mí para resolver conflictos en el cargo que hace tres años no ocupó y yo les pido que le hablen al compañero actual. Pero no me quiero asumir como líder, porque yo creo que aunque te esfuerces por hacer un liderazgo democrático, la experiencia me ha demostrado que no puedes actuar conforme a tu convicción personal, sino que siempre tienes que buscar las condiciones de adaptación y eso limita o limita características o aspiraciones o circunstancias del manejo más político y a mí me gusta ser más de vanguardia, de decisiones.
16.-Hermelinda Hurtado, SITUAM	El liderazgo para mí es saber canalizar de una forma correcta las energías de nuestros compañeros para conseguir un fin de beneficio a las mayorías.	Siento que me falta mucho para ser líder. Aunque los compañeros me dicen "mi líder" cuando voy pasando, "¿cómo estás mi líder?" Yo pensé que después de haber ocupado la Secretaría General me iban a decir cosas negativas, pues apenas estamos iniciando canalizar las voluntades de mis compañeros y mis compañeras para llegar a la democracia y no nada más democracia sindical, sino democracia social.
17.-Martha Heredia, UNT	Pues para mí es tener las herramientas suficientes estando al frente de una organización para poder servir a los y las trabajadores.	Sí me considero líder por el puesto que tengo y por las acciones que en determinado momento puedo llevar a cabo, por la actividad que me corresponde realizar.

<p>18.- Rosario Ortiz, STRM</p>	<p>El liderazgo conjunta una serie de factores que te permiten fortalecerte en tu visión, en tu compromiso con la lucha de un objetivo. Como mujer existen multi factores que te permiten hacer cosas, construir las herramientas para desarrollar más habilidades y conocimientos.</p> <p>Yo creo que las líderes nacen con algunos elementos, pero hay que desarrollarlos y esa construcción pasa por un proceso de vida que te puede permitir muchos saltos cualitativos para aprender a vivir las derrotas y avanzar en los triunfos.</p> <p>Me parece que en un liderazgo influyen muchos factores: algunos rasgos propios que uno va descubriendo pero que se construyen y se fortalecen y constituyen liderazgos muy fuertes, pero que pueden ser muy efímeros si se quedan en lo personal.</p>	<p>Sí me considero líder, porque el liderazgo no solamente implica estar en el poder, para mí el liderazgo es que puedas llegar a posiciones de poder como la que tengo ahora, como diputada, pero también el liderazgo es cómo construyes desde el espacio donde estás una colectividad de participación de las mujeres.</p> <p>Entonces los liderazgos no se miden por estar en el poder, para mí el liderazgo se mide en cómo construyes tu propia fortaleza. Te ves como lo que eres y reconociendo lo que te falta, pero también contribuyendo de manera colectiva con las mujeres pues en su propio camino y con su líder con su propia expectativa de vida.</p>
---------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas en Argentina, Brasil y México, de 2005 a 2008.

Existen coincidencias entre las opiniones vertidas por las dirigentes sindicales respecto a que el liderazgo no se obtiene por ostentar un cargo de poder, sino por el desarrollo de ejercicios de conducción colectiva (50-50) que impulsen identidades grupales; ejercicios democráticos y no impositivos; que busquen la transformación y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras; impulsen propuestas igualitarias y equitativas; valoren las necesidades y condiciones actuales; además de la convicción de que un líder no nace, sino que se hace, en el día a día, por lo que es un proceso en construcción.

Del total de entrevistadas, 13 se consideran líderes (72.2 por ciento), mientras que cinco (16.6 por ciento) no aceptan esa denominación. En el caso de quienes no se consideran líderes: Silvia Villaverde, Susana Benítez (Argentina) y Hermelinda Hurtado (México), posiblemente esa falta de aceptación procede de su poca interacción con el feminismo y la perspectiva de género, lo cual podría generar que el tema del liderazgo lo ubiquen desde el esquema patriarcal, lo que les lleva a alejarse de ese estereotipo.

Sobre todo en una esfera como la sindical, donde el poder se relaciona con la figura patriarcal y las trabajadoras consideran que carecen de las capacidades para ocupar los cargos superiores, no obstante que todas ellas han ocupado secretarías en el comité ejecutivo y en el caso de Hermelinda, la Secretaría General.

Por su parte, Lucilene Binsfeld (Brasil), quien sí cuenta con formación y militancia feminista, no se concibe a sí misma como líder, porque de acuerdo a su definición, quien ocupa ese sitio requiere de características especiales, por lo que ella considera que necesita “hacer méritos”, es decir, que su falta de posicionamiento proviene de un sentido de humildad.

En contraposición, Ema Rubio (México) no se asume como líder, porque considera que quien ocupa cargos de dirección, generalmente toma decisiones que pueden ser contrarias a sus convicciones, por estar en el re juego de negociación política, por lo que ella no se asume como tal, ni le gustaría ocupar esa posición. Posición contradictoria, pues comenta que la gente la sigue buscando por el cargo que ostentó.

En cambio, otras dirigentes, con su autoestima y nuevas concepciones del liderazgo, se asumen plenamente como líderes: Columba Quintero de

México y Zunilda Valenciano de Argentina, las cuales están orgullosas de ser líderes y consideran que su acción es positiva, pues contribuye a consolidar una política de igualdad de género en sus organizaciones sindicales.

Otras líderes son militantes activas del movimiento feminista como Estela Díaz de Argentina, Ednalva Bezerra de Brasil o Rosario Ortiz de México, quienes también asumen su liderazgo con profunda convicción y están orgullosas de ser herederas y protagonistas de un movimiento auto gestivo, transgresor y en construcción, que busca instituir nuevos estilos de liderazgo para un beneficio femenino.

En otros casos, como el de Eleusa de Cassia, Neuza Barbosa (Brasil), Alicia Capuleño y Martha Heredia de México, aunque son sensibles a la perspectiva de género, no cuentan con una militancia previa en el feminismo; no obstante, su formación y militancia sindical están comprometidas con la búsqueda de nuevos estilos de liderazgo que tiendan a ser inclusivos y democráticos.

En el análisis por país, no se encontraron distinciones importantes entre la concepción de liderazgo de las entrevistadas, quienes en general coinciden en que los liderazgos deben ser inclusivos, buscando superar el férreo control patriarcal en las instancias sindicales, que es imitado por algunas mujeres que llegan a ocupar altos puestos.

En general, las dirigentes sindicalistas entrevistadas se autodefinen como mujeres trabajadoras y comprometidas con los derechos laborales; no obstante, casi la mitad carece de una conciencia clara de lo que ha significado su constitución como líderes ni del ejercicio de poder que ejercen. Tema que debe ocupar un lugar central en la agenda sindical de género, para promover nuevas identidades entre las trabajadoras, que les permitan conformar nuevos paradigmas de liderazgo.

No obstante, en los hechos y de acuerdo a su concepción de lo que debe ser un(a) líder, las entrevistadas han tenido un desarrollo personal y familiar que les ha implicado conocerse y cuestionarse a sí mismas, así como desarrollar una serie de habilidades y sortear obstáculos, para dirigir un grupo y tener influencia.

El ejercicio de liderazgo de estas mujeres, varía de acuerdo a su edad y central de procedencia, ya que durante las entrevistas se denotó cómo las de

mayor edad y que provienen de centrales tradicionales, tienden a ejercer liderazgos que tienden a ser más autócratas, lo cual se debe probablemente a que formaron parte de sindicatos corporativos, con liderazgos autoritarios; mientras que las más jóvenes, buscan modelos participativos, al ser impulsoras de centrales más independientes y abiertas. Esto no significa que los liderazgos tienden a los extremos, es un hecho que de acuerdo a las circunstancias y coyunturas, las y los líderes asumen diferentes modalidades de liderazgo, que van de los autoritarios a los liberales o de rienda suelta, pasando por los participativos.

Lo que queda claro en las entrevistas, es que las dirigentes se cuestionan permanentemente sobre nuevos ejercicios de liderazgo a ejercer, tal y como lo manifestaron en la tabla 10.

En el caso de las sindicalistas sudamericanas de mayor edad, en su desarrollo fue importante el apoyo de sus madres y padres, ya que existía oposición de la clase trabajadora (procedencia de sus familias nucleares) hacia las dictaduras militares. Mientras que en México, las dirigentes se formaron en una época de gran auge sindical contra el “charrismo” y el Estado priísta que gobernaba al país, durante los años setenta del siglo pasado. Mientras que las más jóvenes en las tres naciones, fueron herederas de una generación que abrió un espectro amplio de derechos para las mujeres, entre ellos el de la participación sindical en igualdad de condiciones.

Por su parte, las sindicalistas comprometidas con la equidad de género, han impulsado políticas de acción afirmativa, superando diferencias entre corrientes políticas. A nivel de formación, cabe destacar el apoyo de las representaciones en los tres países de la Fundación Friedrich Ebert, que promueve talleres, cursos, seminarios e intercambios entre mujeres de diferentes partidos y corrientes políticas, logrando sumarlas en acciones colectivas en favor de la igualdad.

Así, por ejemplo, han tomado diplomados para el fortalecimiento de los liderazgos femeninos, han participado en parlamentos de mujeres con posiciones unificadas, han llevado posiciones unificadas ante los parlamentos de sus respectivos países en favor de acciones afirmativas, y han participado en conferencias y reuniones regionales. En el caso de México, fui coordinadora del Diplomado: Para el fortalecimiento de mujeres líderes y su posicionamiento

en el ámbito legislativo, avalado por la UAM Xochimilco; y me relacioné con las representaciones de Argentina y Brasil, cuyas representantes compartieron conmigo las acciones desarrolladas en este sentido.

Asimismo, las dirigentes entrevistadas interactúan permanentemente con otras dirigentes en instancias regionales como la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), en encuentros internacionales de la Central Sindical de las Américas, o en torno al TLCAN, en el caso de las mexicanas.

5.9. Poder femenino y sindicalismo ¿una utopía?

En la actualidad las mujeres continúan en la trastienda del poder, que:

“...se ejerce en actos, en verbo, no en esencia, nadie puede tomar el poder y guardarlo en una cajita fuerte” (Lidia Heller, 2004: 186).

La realidad es contundente, pues al carecer de modelos y de experiencia, el tema del liderazgo y ejercicio del poder han sido incorporados muy recientemente en la reflexión feminista. No obstante, es clara la necesidad de posicionar a más mujeres en los puestos de poder en la esfera pública, ya que de lo contrario, no se podrán derribar los viejos goznes patriarcales, ya que “el poder es el primer elemento direccionador de las relaciones sociales de género”, por lo que es fundamental su equilibrio entre mujeres y hombres para fortalecer la democracia en las instancias sindicales.

Según la CUT, se requiere de medidas compensatorias para producir:

...cambios radicales en las estructuras de poder y (...) desafiar los modelos liberales de representación y participación, ya que el reconocimiento de las diferencias es fundamental para la conquista de la igualdad de oportunidades y el ejercicio de la democracia” (Maria Ednalva Bezerra, en CUT, 2004: 9).

En estos cambios están comprometidas dirigentes sindicalistas que muy lentamente van ocupando posiciones de dirección, tanto a nivel nacional como internacional, las cuales se preparan y debaten en torno a género y trabajo, e

instrumentan medidas para que los sindicatos avancen hacia la igualdad de oportunidades.

Al preguntar a las dirigentes entrevistadas sobre el estilo de liderazgo desarrollados por las mujeres en sus sindicatos, algunos de los testimonios fueron:

Las mujeres apostamos mucho a construir liderazgos diferentes, pero también nos falta mucho, a veces nos falta más solidaridad de género. Además, debido a que no tenemos tanta historia de participación en los espacios sociales y públicos, no estamos preparadas para competir, y cuando lo hacemos, competimos mal entre nosotras y obstaculizamos el desarrollo de otras mujeres. Esto implica todo un aprendizaje para ser tolerantes y entendernos mejor.

Las mujeres tenemos valores positivos de otras prácticas sociales y los incorporamos a la política. Conforme participemos más de espacios de poder y de decisión, se irá viendo el cambio en el modelo de conducción del liderazgo” (Estela Díaz, CTA, 2006: 4).

El liderazgo femenino ¡ummm!, es una pregunta difícil de responder. Creo que las mujeres cuando llegan al poder, logran ejercer un poco de liderazgo de manera diferente, son mujeres que ya pasaron por un proceso político, de formación y de desempeño en sectores que no son generalmente sectores de la política. Entonces, las mujeres que vienen del movimiento de mujeres, del movimiento contra la discriminación racial, o del movimiento por políticas sociales, tienen una visión diferenciada de cómo ejercer un desempeño político: no sólo luchan con una visión economicista, sino que luchan también por políticas de ciudadanía. Esas mujeres, cuando llegan al poder buscan desempeñar este modelo, ocupar este espacio de poder de forma diferenciada, porque tienen espacios diferenciados. Pero incluso para ellas es muy difícil conseguir diferenciarse de lo que en general criticamos: que hay autoritarismo, que tienes que ser muy dura y muy firme para poner las cosas en marcha, porque la política acaba muchas veces por derrumbar este perfil diferenciado. Muchas veces, para imponerte en la política, tienes que usar las mismas armas que históricamente se vienen criticando y que la política tradicional usa.

Creo que algunas mujeres logran hacer una política diferenciada pero con grandes costos. Tienes que luchar mucho para conseguir espacios de poder de forma diferenciada, pero a veces acabas ejerciendo el poder de la forma en que los hombres lo hacen (Denisse Motta, CUT, 2005: 3).

Yo creo que estamos en una transición muy difícil porque teóricamente uno llega con una idea de construir algo diferente, de no repetir los esquemas de control, de autoritarismo, de manipulación; y yo creo que una mujer que tiene un liderazgo de fuerza política, sin claridad de quién es ella y cómo puede trabajar en un espacio masculino y no perderse en él, puede ejercer un liderazgo masculino, autoritario, de manipulación, de no construir colectivamente conocimiento. Entonces yo creo que es ahí donde estamos en este momento muchas mujeres, en donde el ejercicio del poder te puede llevar a hacer lo mismo que los hombres, y si lo tienes consiente abonas a conseguir un liderazgo diferente.

Yo creo que empiezan a darse cambios, no son muy fuertes todavía porque no es fácil romper en la política con los esquemas muy masculinizados y donde el poder te desborda, si no tienes los pies bien puestos en la tierra. Si tú vas consolidando tu propio liderazgo, puedes ejercer una forma diferente de llevar el poder” (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 15).

Las mujeres entrevistadas tienden a buscar nuevos ejercicios de liderazgo, sobre todo a partir de una conciencia de género, que les lleva a ubicar las diferencias sociales y la necesidad de remontar brechas de desigualdad, en ejercicios colectivos.

Ubican al liderazgo femenino como más inclusivo, por la propia construcción de género, que lleva a las mujeres a ser maternales y preocuparse por su entorno y las personas que les rodean. Coinciden en que una mujer puede ser igual de autoritaria que un hombre, si carece de un liderazgo.

Comparten la idea de que la incorporación plena de las mujeres en la vida pública permitirá democratizar a las sociedades, pues de lo contrario, se estará actuando de forma anti democrática, tal y como lo expresa Anna M. Fernández (1999: 211).

Sin las mujeres en la política ¿de qué democracia estamos hablando? Para la incorporación plena a la ciudadanía más allá de instrumentos, mecanismos y caminos varios, es de vital importancia su participación en el diseño y toma de decisiones en el accionar político, lo que implica estrategias de acuerdo y negociación, incorporar nuevos conceptos y puntos de vista, nuevas maneras de actuar ausentes en la política.

La exclusión y la autoexclusión conducen a un callejón sin salida, a una reproducción del orden social. La aceptación de la situación, desde una posición realista sobre las reglas del juego existentes, es el primer paso hacia el cambio justo y necesario, hacia el mundo donde mujeres y hombres vivan una paz digna y sin discriminación posible ni imaginable. En todo caso queda claro que la política no ha sido fácil para las mujeres y que los problemas de su incorporación no han estado contemplados por ésta.

La falta de proporcionalidad es uno de los temas pendientes para los sindicatos, ya que se está excluyendo a casi la mitad de sus integrantes, lo cual abona en ejercicios anquilosados patriarcales. Así lo indica María Berenice Godinho (1990: 5).

El movimiento sindical tiene enormes dificultades para entrever los nexos reales entre explotación de clase y la opresión sexual. Para decirlo de otra forma: debido a dificultades de comprensión y a la formación ideológico-cultural de sus protagonistas, el sindicalismo no valora ni incorpora plenamente las demandas presentadas por las mujeres y revela poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas sufridas por ellas en el mundo del trabajo. Resultado: las instancias del movimiento sindical, dirigidas mayoritariamente por hombres, actúan muy poco en defensa de las trabajadoras en aquellos aspectos que derivan de la opresión sexual - salario desigual, falta de profesionalización y calificación, discriminaciones en la admisión del empleo debido a la maternidad, abuso sexual por parte de los jefes, etc.

En la conformación de las mujeres como líderes, es fundamental instituir acciones y políticas públicas para que el Estado asuma su responsabilidad en la reproducción social, para que puedan ejercer sus derechos y capacidades

plenamente. Así lo manifiesta Martha Heredia, dirigente de la UNT en México (2008: 14).

Simplemente tenemos que trabajar para que las cosas puedan de alguna manera prosperar, tenemos muchos retos por delante, tenemos que convencer a muchos compañeros y compañeras para poder avanzar; no sólo en esta parte que tiene que ver con la perspectiva de género, sino cómo al interior de las organizaciones sindicales podemos contribuir para que nuestras organizaciones sean cada vez más sólidas, más fuertes.

Me parece que debemos de facilitarle el camino a las mujeres trabajadoras para que tengan condiciones en las que ellas puedan llevar a cabo esa participación sindical. Yo estoy segura de que muchas de ellas no lo pueden hacer simplemente porque no tienen el apoyo suficiente como quién les cuide a sus hijos en la tarde para participar en las asambleas, o no tienen el apoyo suficiente como para sentirse con el poder y posicionarse ante la empresa en un defensa real de sus intereses porque simplemente están solas, ¿no?, se sienten solas, entonces, si vamos creando las condiciones, si vamos afinando los mecanismos, si vamos contribuyendo para que esas mujeres puedan tener condiciones mucho más favorables, yo creo que estaríamos logrando con ello una participación más amplia y decidida.

La conciencia de género implica identificarse con otras mujeres como líderes para constituirse en sujetas sociales colectivas. Para conseguir cambios y acciones afirmativas, ha sido necesaria la participación organizada y masiva de las mujeres, quienes así han ganado el derecho al voto, a la educación, al trabajo y a un ejercicio político y ciudadano pleno.

En este sentido, se preguntó a las dirigentes acerca de las y los líderes que tuvieron alguna influencia en su desarrollo. Las preguntas aparecen sistematizadas en el cuadro 13.

Tabla 13. Líderes que admiran las entrevistadas, por sexo

Nombre y país	Líderes varones	Líderes mujeres
1.- Elena Palmucci, Argentina	Saúl Ubaldini y José Ignacio Rucci, dirigentes de la CGT	No mencionó
2.- Estela Díaz, Argentina	No mencionó	Simone de Beauvoir, feminista francesa Eva Perón, ex primera dama argentina Julieta Lanteri, feminista argentina
3.- Silvia Villaverde, Argentina	No mencionó	Su madre Varias dirigentes sindicales argentinas
4.- Susana Benítez, Argentina	Juan Domingo Perón, ex presidente argentino Ernesto Ché Guevara, guerrillero argentino	Eva Perón, ex primera dama argentina
5.- Susana Rueda, Argentina	Mao Tse Tung, ex presidente chino Juan Domingo Perón, ex presidente argentino Martin Luther King, activista USA	Eva Perón, ex primera dama argentina
6.- Zunilda Valenciano, Argentina	No mencionó	Santa Teresa de Ávila, santa española Marie Curie, científica polaca Eva Perón, ex primera dama argentina Simone de Beauvoir, feminista francesa Julieta Lanteri, feminista argentina
7.- Denisse Motta, Brasil	Luiz Inácio Lula da Silva, presidente Brasil	Mónica Valente, dirigente CUT Rosa Luxemburgo, feminista política polaca-alemana Frida Khalo, artista mexicana
8.- Eleusa de Cassia, Brasil	No mencionó	Madre Teresa de Calcuta, monja albanesa
9.- Juneia Batista, Brasil	Fidel Castro, ex presidente Cuba	Olga Prestes, militante comunista alemana Frida Khalo, artista mexicana, Camille Claudette, artista francesa Rosa Luxemburgo, política y feminista alemana
10.- Lucilene Binsfeld, Brasil	Luiz Inácio Lula da Silva, ex presidente brasileño Paulo Freire, escritor e intelectual brasileño	Su madre Ideli Salvatti, diputada brasileña

	Joao Felício, sindicalista brasileño	
11.-Maria Ednalva Bezerra, Brasil	No mencionó	Maria Berenice Delgado, sindicalista brasileña
12.-Neuza Barbosa, Brasil	Gandhi, pacifista hindú	Madre Teresa de Calcuta, monja albanesa
13.-Alicia Capuleño, México	Fidel Castro, ex presidente Cuba Ernesto Ché Guevara, guerrillero argentino	No mencionó
14.- Columba Quintero, México	Gandhi, pacifista hindú Martin Luther King, activista USA	Golda Meier, primera ministra judía
15.-Ema Rubio, México	No mencionó	Una líder sindical de Morelos, cuyo nombre no recordó
16.- Hermelinda Hurtado, México	No mencionó	Su mamá, Dolores Guzmán Dirigentes sindicales como Alejandra Reyes, Cristina Hernández y Auxilio Heredia
17.-Martha Heredia, México	Gandhi, pacifista hindú Emiliano Zapata, revolucionario mexicano	Indira Gandhi, ex primera ministra india Eva Perón, ex primera dama argentina
18.-Rosario Ortiz, México	Felipe Ángeles, revolucionario mexicano	Simone de Beauvoir, feminista francesa Una mujer líder indígena mexicana, cuyo nombre no recuerda

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas a las 18 mujeres dirigentes sindicales de Argentina, Brasil y México, 2005 a 2008.

Las respuestas muestran que la mayor parte de entrevistadas tienen entre sus preferencias a 34 mujeres líderes y a 20 hombres, lo que demuestra que han cambiado las concepciones tradicionales, abriendo la posibilidad de asumir a integrantes de su mismo género como dirigentes. Interesante también resulta el hecho de que al revisar las actividades de las mujeres que mencionaron como referentes, la mayor parte de ellas no sólo destacaron por promover acciones altruistas o religiosas, sino que tuvieron una trayectoria política, científica, artística y sindical.

En el caso de los líderes varones que son sus referentes, mencionaron a presidentes o ex presidentes latinoamericanos, revolucionarios, dirigentes sindicales e intelectuales.

Es notable cómo las mujeres que se encuentran comprometidas con la perspectiva feminista, eligieron mayormente a otras mujeres líderes como referentes, que traspasaron los estrechos márgenes de las épocas donde se desarrollaron. Mientras que quienes no cuentan con una formación o militancia feminista, citaron a más líderes hombres, y en el caso de mujeres, se refirieron a algunas que han hecho labor altruista en el mundo, sin convicción política.

Llevando el análisis entre los países, se encontró que la mayor parte de las dirigentes argentinas entrevistadas, mencionó a Eva Duarte de Perón y a su marido Juan Domingo Perón, figuras emblemáticas para el desarrollo sindical en esa nación; mientras que en Brasil dos de las entrevistadas mencionaron a ex presidente, Luis Ignacio “Lula” da Silva que proviene del medio sindical¹⁰⁶; y en el caso de las mexicanas, ninguna se refirió a algún político o política destacada, por la desconfianza hacia esos actores en el país y, probablemente, por el hecho de que ninguna mujer ha presidido a la nación.

5.10. Feminismo y sindicalismo

El movimiento feminista ha sido fundamental para que las mujeres ubiquen las condiciones sociales e históricas que las ha mantenido en un segundo plano y para que busquen alternativas de liberación.

En Argentina y Brasil se estrecharon lazos de unión entre las feministas

¹⁰⁶ Cabe señalar que al momento de la entrevista, el presidente en Brasil era Lula, por lo cual, posiblemente ninguna de las dirigentes de ese país mencionaron a la actual mandataria.

y las sindicalistas, luego del retorno de las primeras al país, luego del exilio militar en los años setenta y ochenta del siglo pasado. Mientras que en México, luego de la reforma política derivada del movimiento estudiantil de 1968, militantes feministas se incorporaron a laborar en las principales universidades públicas del país, incorporándose a los respectivos sindicatos (SITUAM, STUNAM y Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de México, Sutcolmex) desde donde comenzaron a impartir clases y a incorporar cláusulas en favor de la igualdad entre los sexos, en los contratos colectivos de trabajo.

Las aportaciones de las feministas han contribuido a erigir una nueva concepción del poder, buscando la inserción femenina, a partir de una articulación para romper el predominio masculino, sobre todo en los sindicatos (Maria Betánia Avila en CUT, 2004: 19).

Marcela Lagarde (2006: 3) ha propuesto una nueva propuesta ética feminista, para fortalecer las relaciones entre mujeres, la sororidad que es:

...una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer.

Para Lagarde (2006: 6) es fundamental que, a partir de reconocer nuestras diferencias, las mujeres aprendamos a establecer pactos que permitan transforman “el eje de una política entre nosotras”.

En este sentido, Lidia Heller (1999: 36 y 37) propone una mentoría desarrollada por mujeres, lo que significa que las dirigentes sindicales con más experiencia “adopten” a sindicalistas más jóvenes para apoyarlas en su crecimiento personal, profesional y como dirigentes. Es decir, fungir como modelos para esas mujeres jóvenes, con objeto de ir sentando precedente y construyendo poderes femeninos “con plena conciencia de sus potencialidades y con posibilidades de influir en las decisiones que se adopten en los distintos ámbitos desde donde actúan” (Lidia Heller, 1999: 41).

Durante las entrevistas, 13 de las dirigentes se asumieron como feministas, al considerar que esta corriente del pensamiento les ha servido para defender y reconocer sus derechos. La mayoría de entrevistadas iniciaron su actividad como sindicalistas, y con el paso del tiempo, se fueron involucrando también en la militancia feminista, con excepción de Maria Ednalva Bezerra de Brasil, quien provenía de un grupo feminista.

La relación estrecha entre feminismo y sindicalismo ha repercutido en la instauración de acciones afirmativas al interior de los sindicatos y en la búsqueda de un nuevo modelo de liderazgo femenino que se base en valores éticos como la sororidad y en gestiones inclusivas y democráticas.

Al preguntárseles si se consideraban feministas, tres de las dirigentes manifestaron una posición ambigua, comentando que estaban de acuerdo con el feminismo, pero que estaban en contra de las militantes que compiten con los hombres; pensamiento ligado a estereotipos de género, pero también, hay que decirlo, a la postura radical de algunas feministas que descalifican a los hombres.

Otras dos entrevistadas manifestaron su oposición al movimiento feminista, bajo el argumento de que distrae al sindicalismo de los temas fundamentales, pensamiento vigente en la izquierda latinoamericana, que deja de lado los avances en favor de la equidad de género.

En el caso de una de las entrevistadas, Ema Rubio del SNTE, argumentó que aunque era sensible a la problemática femenina y provenía de la izquierda, estaba en contra del feminismo. E incluso, a lo largo de la entrevista se manifestó contra medidas y políticas sindicales de sanción en casos de hostigamiento sexual, argumentando que muchas de ellas eran falsas acusaciones¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Esta posición suele ser manejada convencionalmente en la esfera laboral e incluso escolar, argumentándose que muchas de las denuncias de hostigamiento sexual son falsas y corresponden a venganzas de las mujeres, lo cual tiene poco sustento, pues resulta muy difícil que una mujer presente acusaciones de hostigamiento sexual falsas, sobre todo si la “carga de la prueba” es su responsabilidad. Además, en países latinoamericanos las mujeres que denuncian son condenadas socialmente acusándolas por su forma de vestir o comportarse, siendo ellas las que terminan renunciando o siendo despedidas, porque laboralmente no existen procedimientos ni leyes confiables que permitan una investigación seria para dirimir este tipo de problemáticas.

Esto demuestra cómo los avances del movimiento feminista, el posicionamiento femenino en los sindicatos y la instauración de acciones afirmativas, no han sido suficientes para terminar con visiones sexistas, presentes en mujeres y hombres.

No obstante, pese a esta descalificación del feminismo, la discriminación de género persiste en la esfera sindical, por lo que está latente la posibilidad de transformar estas percepciones tradicionales en el ámbito sindical, ya que sólo con la democratización de género, los sindicatos podrán atender, de forma integral, a casi la mitad de su afiliación.

5.11. Diferencias de percepción entre liderazgos femeninos y masculinos

El posicionamiento femenino en cargos de dirección requiere una gran complejidad, pues implica transformar condiciones sociales que se suponen inherentes a las mujeres, hasta trascender hacia nuevas identidades, que pasan por transformaciones individuales y colectivas, con objeto de constituirse en sujetas sociales e históricas, con capacidad de conformarse como líderes.

Las mujeres son invisibles y son excluidas del poder debido a que la sociedad construida patriarcalmente no reconoce sus capacidades o no las toma en cuenta en este aspecto, para su conveniencia. Este enfoque nos permite hablar del androcentrismo que, como ya dijimos, significa tomar como medida de todas las cosas al hombre. Hecho que desplaza a la mujer a la categoría de “diferente” y “no incluida”, y por lo tanto la ubica en un plano inferior, considerándola sólo en aquellas situaciones en que sirva a las necesidades o intereses del hombre (Aurora Furlong, 2006: 54).

Para lograr estos cambios es fundamental contar con mayores núcleos de mujeres posicionadas como líderes, con un compromiso a favor de la equidad de género y construir una agenda común que les lleve a instituir acciones en favor de la igualdad.

Los siguientes testimonios, reflejan cómo las líderes entrevistadas consideran que existen diferencias en el ejercicio de liderazgo entre mujeres y hombres:

Las mujeres tenemos una forma absolutamente diferente de plantearnos el liderazgo. En varios aspectos, primero porque nosotras tenemos una forma diferente de ver y de percibir las situaciones, y por eso agregamos una forma diferente de conducirnos en las situaciones.

Y lo que nosotros vemos no lo ven los varones. Nosotros podemos, cuando nos explican, ver lo que ellos están viendo, pero ellos no pueden ver lo que nosotros vemos, aunque se los expliquemos. Porque es una situación de ejercicio del poder durante tanto tiempo, y de formación para el ejercicio del poder, y de aprendizaje y de pautas culturales, heredadas o aprendidas, que hacen que realmente no nos escuchen. Algunos no nos escuchan porque no quieren, pero otros no pueden, es como que tienen los oídos cerrados a esa otra visión.

Y por otro lado, porque también hay un ejercicio practicado por parte de la mujer, respecto a que yo estoy viendo esto, pero a vos se te ocurre otra cosa y yo lo incorporo automáticamente, porque mirá, no lo había visto, o no lo había podido descubrir. Esto, si viene de una mujer es imposible que un varón lo haga, es más, ellos piensan cómo se le ocurrió a ella y a mí no, qué me está pasando. Esto es lo que yo he percibido.

Aunque hay que reconocer que esto no es para todos, hay varones abiertos que tienen más predisposición a darnos oportunidades, a permitirnos capacitarnos. En mi caso sería una necia si no reconozco todo lo que ha hecho el Secretario General de mi organización y todas las oportunidades que me ha dado y todas las situaciones de formación que yo he tenido posibilidad de explotar, gracias a que me dieron esta oportunidad (Susana Rueda, FATSA, 2006: 12).

Los hombres que se sienten en el poder lo sujetan y no lo quieren soltar, no lo quieren compartir. Nosotras somos diferentes en este sentido. Mientras más juntas estamos, tenemos más posibilidades de contribuir y participar en ese liderazgo. Los hombres no lo ven de esta manera, lo ven como un poder intitulado, algo que es de ellos. Nosotras no. Nosotras tratamos de compartir, de tener un liderazgo comunitario, porque cuando la responsabilidad es colectiva es menos pesada, es más fácil enfrentar los obstáculos y es más solidaria (Eleusa de Cassia, CGTB, 2005: 4).

Creo que las mujeres tienen un liderazgo muy diferente. Muchas personas dicen y perciben que las mujeres tienen otra visión de las cosas, tienen más sensibilidad, trabajan un poco más con la razón, tienen un equilibrio en la toma de decisiones, al contrario de los hombres.

Las personas tienen la necesidad de sentir que pueden confiar en otra persona y creo que muchas mujeres logran transmitir confianza. Además, tienen una cultura más rica que los hombres.

La forma como las mujeres encaran las situaciones es un gran desafío y creo que es una diferencia. Ellas tienen paciencia para averiguar las cosas y dar una opinión con más seguridad. Creo que eso se hace de manera muy diferente en los espacios (Lucilene Binsfeld, CONTRACTS-CUT, 2005: 7).

Creo que las mujeres tienen la capacidad de construir consensos fabulosos, se desempeñan con más paciencia y con más calma para poder escuchar. Creo que los hombres no escuchan, ellos hablan y las mujeres escuchan. Escuchar es un atributo importante para que tú puedas desempeñar bien el liderazgo. Pienso que sí es diferente.

Las mujeres también son más seguras, tienen seguridad en sí mismas para ser perfectas -que no lo somos- pero creo que el hecho de exigirte más y más te permite ser mejor. También creo que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para construir en lo colectivo (Maria Ednalva Bezerra, CUT, 2005: 4).

También existe otro grupo de líderes que considera que el estilo de liderazgo no depende del género, sino de la formación de las personas que los ejercen, como se presenta en los siguientes testimonios:

Las mujeres apostamos mucho a construir liderazgos diferentes, pero también nos falta mucho; a veces nos falta más solidaridad de género. Además, debido a que no tenemos tanta historia de participación en los espacios sociales y públicos, no estamos preparadas para competir, e incluso competimos mal entre nosotras y obstaculizamos el desarrollo de otras mujeres. Esto implica todo un aprendizaje para ser tolerantes y entendernos mejor.

Las mujeres tenemos valores positivos de otras prácticas sociales y los incorporamos a la política. Conforme participemos más de espacios de poder

y de decisión, se irá viendo el cambio en el modelo de conducción del liderazgo (Estela Díaz, CTA, 2006: 4).

Hay de todo, hay algunas que llegan y son más masculinas que los propios hombres y creo que muchas veces no lo hacen ex profeso, sino creo que su ejercicio de liderazgo en una forma marcadamente masculina, que parte de la inseguridad y de creerse que si actúan de otra manera pierden el lugar. Solamente las que están muy sólidas y muy seguras pueden avanzar despreocupadas y mantener su modo o su forma de liderar.

Y sobre todo (...) en el sindicalismo vos para tener un cargo sindical tenés que dejar el lugar del trabajo y depender de un salario del sindicato, si vos luego querés independencia económica y no querés volver a hacer la tarea que hacías antes, tienes muchas dificultades. Así me lo dijo una vez un hombre en el sindicato: “Zunilda, yo no quiero volver a poner sellos en el Ministerio” y son cosas que a mí me dejan marcada.

Si un hombre no quiere volver a poner el resto de su vida sellos en un Ministerio, cuántas mujeres no quieren volver a barrer la oficina, tantas mujeres no quieren volver a ser unas desgraciadas. Entonces tratan de amoldarse al modelo preestablecido para no retroceder, por eso creo que hay que tener independencia económica y solidez y saber manejarlo, o tener tanta seguridad que no te afecta. Porque la historia de los liderazgos femeninos son muchas veces de tener que ceder ante situaciones, pasa acá en la Argentina, yo te puedo hablar de muchos casos y de cómo son los liderazgos acá (Zunilda Valenciano, UPCN, 2006a: 10)

Creo que las mujeres que, cuando llegan al poder, logran ejercer liderazgo de manera diferente, son mujeres que ya pasaron por un proceso político, de formación y de desempeño en sectores que no son generalmente sectores de la política. Entonces, las mujeres que vienen del movimiento de mujeres, del movimiento contra la discriminación racial, o del movimiento por políticas sociales, tienen una visión diferenciada de cómo ejercer un desempeño político: se manifiestan por espacios diferenciados y espacios que no sólo luchan con una visión economicista, sino que luchan también por políticas de ciudadanía. Esas mujeres, cuando llegan al poder buscan desempeñar este modelo, ocupar este espacio de poder de forma diferenciada, porque tienen espacios diferenciados. Pero incluso para ellas es muy difícil conseguir diferenciarse de lo que en general criticamos: que hay autoritarismo, que

tienes que ser muy dura y muy firme para poner las cosas en marcha, porque la política acaba muchas veces por derrumbar este perfil diferenciado. Muchas veces, para imponerte en la política, tienes que usar las mismas armas que históricamente se vienen criticando y que la política tradicional usa.

Creo que algunas mujeres logran hacer una política diferenciada pero con grandes costos. Tienes que luchar mucho para conseguir espacios de poder de forma diferenciada, pero a veces acabas ejerciendo el poder de la forma en que los hombres lo hacen (Denisse Motta Dau, CUT, 2005: 3).

Yo veo diferencias, a no ser que ellos (los hombres) arreglan sus asuntos y negocios en las cantinas, no veo ninguna diferencia. Aunque hay que reconocer que algunos hombres sí se preocupan un poco por la gente, depende de la corriente de donde provengan ¿no? Si ven que el camino es viable pues siguen hasta que ganen los excesos ¿no? A veces siento que algunos se corrompen porque ven la indiferencia de la gente, o sea, que mucha gente nada más quiere recibir y entonces te piden y te apoyan y luchan contigo, pero una vez que ya tienen satisfactores se empieza a retirar, ya no le importa tanto como al inicio, ¿no? Pero bueno, también hay que reconocer que los hombres se corrompen más fácil que las mujeres (Alicia Capuleño, SNTTT, 2008: 13).

Yo creo que estamos en una transición muy difícil porque teóricamente, uno llega con una idea de construir algo diferente, de no repetir los esquemas de control, de autoritarismo, de manipulación; y yo creo que una mujer que tiene un liderazgo de fuerza política si no tiene claridad de quién es ella y cómo puede trabajar en un espacio masculino y no perderse en él, se puede ir construyendo de forma diferente. Pero si el afán del poder te desborda, ejerces un liderazgo masculino, autoritario, de manipulación, de no construir colectivamente conocimiento; entonces yo creo que es ahí donde estamos en este momento muchas mujeres, en donde el ejercicio del poder te puede llevar a hacer lo mismo, y si lo tienes consciente abonas a conseguir un liderazgo diferente.

Sí, yo creo que sí empiezan a darse cambios, no son muy fuertes, porque no es fácil participar en la política, que es un mundo muy masculinizado y donde el poder te desborda, si no tienes los pies bien puestos en la tierra, ubicando que tú liderazgo depende de ti y no está construido en función de los otros, no

en función del poder al que quieres llegar, si tú vas consolidando tu propio liderazgo puedes ejercer una forma diferente de llevar el poder (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 15).

Como mujeres que somos, creo que en toda cosa que hacemos, difícilmente podemos dejar de lado el ser mujer al llevar adelante una política o una acción. Pero hay una masculinización de las mujeres que por el momento aparece a veces imposible de dejar. En realidad los códigos del poder son muy masculinos y a veces para poder estar en el poder es necesario omitir los códigos más femeninos y transvertirse un poco desde lo político. De todos modos, creo que el liderazgo de una mujer tiene sus diferencias siempre con la de un hombre, supongo.

Pero en general, me parece que mientras el poder esté mayoritariamente en manos de hombres hay una masculinización; para ponerlo más claro, a veces las mujeres, cuando hablamos planteamos reivindicaciones femeninas por más que digamos, seamos muy capaces de abordar otros temas, es más difícil que los hombres nos acepten porque molestamos con nuestros temas. Pedir reivindicaciones de género implica hacerles ver a los hombres que algunas cosas se tienen que modificar. Están cómodos donde están, entonces, bueno, los molestamos.

En la medida en que no vamos con nuestros pedidos de reivindicación de género y simplemente nos ponemos a tono con los temas, con los grandes temas que manejan ellos, somos más aceptadas. Entonces es medio difícil. Yo decía dos años atrás hubo una elección importante acá donde la mayoría de las candidatas políticas eran mujeres. Pero nunca escuché a ninguna de ellas hablar acerca de alguna cuestión de género o que si ganaban en su gestión iban a reivindicar algún tema de las mujeres. Y creo que no les convenía en la medida en que se espera que no hablen de esto y sí de los temas importantes, entre comillas. Entonces es una encrucijada difícil de equilibrar, porque para hacer cambios necesitas el poder. Es un camino lleno de confusiones (Susana Benítez, SATSAID, 2006: 4).

Las dos visiones principales, entre las dirigentes sindicalistas, sin existir diferencias visibles por nacionalidad, reflejan un tema que continúa siendo debatido, en el sentido de si las mujeres ejercen liderazgos más inclusivos y

democráticos por su condición de género, a diferencia de los varones a quienes hacen competitivos; mientras que otro bloque piensa que el tipo de liderazgo depende del compromiso con la equidad de género.

Quienes han militado en el feminismo tienen una concepción más clara del tema, como Estela Díaz, Zunilda Valenciano o Rosario Ortiz, quienes comentan que las mujeres sí ejercen de forma diferente el liderazgo en comparación con los varones, pero que esto depende de su compromiso con la perspectiva de género y con procesos democráticos y amplios, pues de lo contrario, tienden a repetir esquemas.

Esta última visión es la más completa, pues como mencioné antes, ni las mujeres ni los hombres son autoritarios o dependientes por naturaleza, sino que existen condicionamientos sociales de género que les llevan a adoptar e imitar modelos sociales preexistentes. Requisitos que son más difíciles de cumplir para las mujeres, por su reciente conformación como sujetas sociales, por los estereotipos, las jornadas extendidas y ante el reto de cambiar concepciones y esquemas tradicionales respecto al ejercicio del liderazgo y poder.

No obstante, un elemento común entre las líderes entrevistadas es que se encuentran reflexionando en el tipo de poder ejercido tradicionalmente por las figuras famosas a nivel internacional y nacional y que se están cuestionando la necesidad de ejercer liderazgos más inclusivos y democráticos, para transformar los esquemas actuales que siguen siendo excluyentes hacia las y los nuevos actores sociales en el mundo laboral.

5.12 Hostilidad de género vs. Liderazgo femenino

En general, las dirigentes sindicales entrevistadas han vivido situaciones de hostigamiento por parte de sus compañeros varones, secundados en ocasiones por algunas mujeres. Este ejercicio de poder y control responde al hecho de que los varones ven amenazada su supremacía por los liderazgos femeninos emergentes, sobre todo en una esfera tan masculina como la sindical, donde los varones tenían un control absoluto.

Esta situación se refleja en el hecho de que frenan, o ni siquiera consideran como importantes las demandas de igualdad de género en las

negociaciones colectivas. Cualquier acción o cualquier actividad impulsada por las mujeres tiende a ser descalificada, acusándolas de querer desviar la atención hacia temas no trascendentes, bajo el argumento de que lo importante es la supervivencia del sindicato y del empleo.

Las 18 líderes sindicales enfrentaron situaciones autoritarias y discriminatorias en sus sindicatos, tal y como describen a continuación.

Los obstáculos más importantes que he tenido en mi desempeño como dirigente tienen que ver con que las organizaciones sindicales son muy estructuradas, son todavía muy machistas y muy patriarcales. Entonces cuesta mucho incorporar otros horarios para reuniones, o que algunos temas de debate trascendente ocupen lugares primarios, ya que la equidad de género siempre se deja para después.

También ha sido fuerte el impacto por la precarización laboral y la desocupación ha debilitado a la organización sindical. Es urgente la lucha en un país como el nuestro, donde la pobreza y la indigencia han crecido explosivamente. Nosotros llegamos a tener el 64 por ciento de la población por debajo de la línea de pobreza, 30 por ciento de indigencia, 20 por ciento de niños y niñas desnutridos.

Esto provoca que se ponga en segundo lugar la discusión de otros temas como la salud sexual y reproductiva, el derecho al aborto, el acoso, la violencia, la participación en la representación de las mujeres.

También he tenido obstáculos de mujeres. En un espacio político siempre hay disputas, hay mujeres que creen que también pueden acceder al cargo que tú tienes. Los obstáculos vienen también de la forma de competir mal, es decir, que si tú no accedes a ese espacio, prefieres vaciarlo, en lugar de participar y ponerle contenido. Estos obstáculos han debilitado mucho el espacio de la mujer dentro de los sindicatos y dentro de la central.

Estas disputas provocaron que durante años no se pudiera crear la secretaría de la mujer, que surgió hasta el año 2000. Hubo mucha discusión y algunos gremios que tenían departamentos de la mujer los cerraron. Estos son obstáculos fuertes y los hombres los utilizan en su favor (Estela Díaz, CTA, 2006: 7).

Muchas veces me sentí discriminada, ya que cuando ocupé el cargo, los dos compañeros dirigentes varones no me avisaban de las reuniones, se iban por un lado y yo tenía que ir por el otro. Cuando había que hablar con la prensa trataban de que yo hablara primero, para que ellos tuvieran la última palabra.

Me hicieron montones de cosas que definitivamente a mí no me importaban, pero el gesto de la discriminación existió siempre; es más, en uno de los últimos actos que estuve, estábamos sentados enfrente del salón donde se hacía el acto, en la propia Confederación General del Trabajo -era un acto por los bombardeos a Plaza de Mayo de junio de 1955- y llegó un compañero, Antonio Casieros que tiene muchos años y no contaba con silla, entonces me decían: “dale el asiento”.

Y entonces en ese momento yo me sentí muy mal, porque dije: “no le voy a dar el asiento”. ¿Por qué no le da el asiento uno de ellos? Era para sacarme a mí de ese lugar. Y yo le dije: “disculpáme, pero yo no te voy a dar el asiento, porque es mi lugar, es estar sentado acá, porque estoy la única mujer del triunvirato”.

Y entonces, al final se paró otro compañero y le dio el asiento y dice: “acá se perdió la cordialidad y la solidaridad, y todo”, acusándome a mí. Pero fue un gesto en el que yo sentí con mucha claridad que querían explotar mi vena materna, mi aspecto solidario más profundo, pero para marcar un hecho político y ponerme atrás. Para desplazarme y entonces dije: “no lo voy a hacer”.

Ahora, este alerta no funciona siempre, porque esto es estar en alerta constante para percibir en dónde, en qué lugar y en qué momento se producen hechos de discriminación, que son muy sutiles (Susana Rueda, FATSA, 2006: 12).

Una experiencia que nunca olvido y que hasta hoy me marca mucho, pasó en la época en que la CUT, por los años de 1992, 1993, debatió la política de cuotas, la propuesta de tener no menos de 30 por ciento ni más de 70 por ciento en la dirección, lo que en la práctica significó elevar el número de mujeres en las instancias de dirección de la Central del uno al 30 por ciento como mínimo.

Internamente fue un momento muy difícil, desde el punto de vista de la propia fuerza política en la que milito. Muchas compañeras y compañeros estuvieron

en contra de la propuesta. Fue un desgaste personal, porque hay personas que admiro mucho en el movimiento sindical y estuvieron en contra. Fue un desgaste porque esa cuestión de la participación de las mujeres en la CUT, fue más allá de las fuerzas políticas. Había personas de fuerzas políticas diferentes con la misma postura sobre el tema y había personas de la misma fuerza política con una visión diferente.

Fue un momento difícil, pero para mí fue recompensado, porque ahora, cuando observo las instancias de dirección de la CUT, me doy cuenta de que hay más mujeres participando y que logramos evolucionar y avanzar en esta política. Entonces veo que valió la pena ese momento de desgaste político, de estrés, de sufrimiento, e incluso mi enfrentamiento con personas de mi sindicato, que aprecio y que pensaban diferente.

Esta experiencia me marcó mucho, pero fue recompensada políticamente. Ahora digo: “hice bien en enfrentar esa lucha y defender esas ideas” (Denisse Motta Dau, CUT, 2005: 9).

La peor experiencia negativa fue durante el año 2000, cuando tuve un problema de salud. En ese año no sabía de qué se trataba. Dos años después fui electa como miembro del comité mundial de mujeres y pensé en toda mi trayectoria. Fue entonces cuando me di cuenta de que uno de los altos dirigentes del sindicato realmente me discriminaba, y no era por mí, era por ser mujer.

Me di cuenta de que había sido algo muy fuerte y por eso había estado tan enferma. En ese momento quería salir del sindicato y separarme de mi marido, quería aislarme y no saber nada más del mundo. Todo fue muy negativo, pero ahora está absolutamente superado.

Cuando lo recuerdo me afecta un poco, pero pasa. Me discriminó solamente por ser mujer, porque si hubiera sido hombre, hubiéramos peleado de igual a igual. Sin embargo, él piensa que no me puede tratar así porque yo soy mujer. Fue una experiencia muy negativa, pero salí de la crisis (Juneia Batista, FETAM, 2005: 9).

Cuando recién fui nombrada Presidenta de mi Federación sufrí acoso sexual por parte del ex tesorero de la organización sindical. Él llegaba a mi oficina

con una revista pornográfica, la ponía en mi mesa y la dejaba ahí con un periódico encima. Cuando yo me sentaba a la mesa a leer el periódico me daba cuenta de que había una revista pornográfica con una foto de una mujer desnuda.

Un día el tipo se me acercó queriéndome tocar y lo amenacé, tuve una reacción inesperada, le dije: “si me tocas, te mato aquí”. Lo dije claramente: “te voy a matar, te mato”. Estábamos en el segundo piso, en la oficina, y le dije: “te aviento desde aquí, si lo dudas, inténtalo, voy a hacerlo”. Yo estaba ya en el límite de la situación, no soportaba más.

En ese momento hablé con los compañeros de mi Federación y me dijeron: “va a haber elecciones en tu sindicato, nosotros vamos a coordinar y tú te vas a librar de estos tipos de tu equipo”. Organizamos al equipo que iba a competir en las siguientes elecciones.

Llegó la fecha límite y ya lo tenía listo para competir. Los tipos estaban enloquecidos porque yo tenía el apoyo de las bases para formar una planilla y competir y gané. Esa fue una victoria muy importante porque si yo no hubiera estado haciendo un trabajo con la base, no hubiera tenido apoyo. Ellos tuvieron que irse y no tuvieron ninguna influencia más en mí (Neuza Barbosa FS, 2005: 6).

Cuando inicié mi trabajo como activista sindical, en una ocasión pedí la palabra en una asamblea en la Sede de Xochimilco, y fue cuando un compañero de la corriente opositora, Bulmaro, dijo “¡Ay, esta vieja pendeja ya va a hablar!” Entonces cuando dijo eso, pues fue intimidación verbal y eso me pegó y nunca más volví a hablar en una asamblea.

Hacía todo lo que tú quisieras, cuando lo de la bienvenida al Ejército Zapatista en la ciudad de México, cuando lo del estallamiento de la huelga estaba en guardias; yo soy de esa gente de la brocha, la manta, yo llego y me pongo a hacer carteles promocionando cualquier movimiento.

De pronto cuando empecé mis gestiones las agresiones subieron de tono y yo sentía que era a Hermelinda, a la mujer y de pronto cuando ya estábamos ahí me di cuenta que no era a Hermelinda, la mujer, sino que se las estaban haciendo a la Secretaria General, porque quieren el poder, la gente hace lo que sea por el poder. Cuando no se tiene en claro qué es lo que se quiere en la vida o cuál es tu planteamiento, pues hacen muchas cosas.

Cuando hicimos la huelga, habían pasado 10 años sin un movimiento similar, y logramos abrir plazas, abrimos el Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) que estaba cerrado, conseguimos capacitación de buen nivel; no obstante, comenzaron los comentarios de compañeros de las diferentes corrientes: “Que yo no tenía capacidad para negociar porque era una puta, que había sido una negociación de alcoba” de mí con el Secretario General de la UAM; entonces, aprendí que ellos son capaces de hacer lo que sea por obtener el poder, el control, más bien el control del sindicato, el control de las cuotas, el control de la asignación de los préstamos que dan por parte del ISSSTE, o sea, todo quieren controlar.

Pero lo más fuerte vino durante una negociación con las autoridades de la Universidad, donde a mis espaldas se pusieron a favor del anterior Secretario General, Jorge Ramos, a quien estábamos investigando por el dispendio de recursos, y me dieron un golpe terrible en la espalda, de forma cobarde, pues no pude ver quien fue. Incluso las autoridades de la UAM se enojaron y pararon las negociaciones exigiendo respeto hacia mí, ese fue un momento terrible (Hermelinda Hurtado, SITUAM, 2008: 10).

Los obstáculos que he tenido en mi trayectoria de liderazgo como mujer han sido muchos, y creo que el primero es cómo siendo mujer debes asumir una actitud austera en tus relaciones afectivas con tus compañeros para evitar comentarios que sean degradantes a tu persona, y yo creo que esa parte, ese obstáculo es muy difícil de superar y sobre todo de cómo lo asimila uno como mujer y lo puedes traducir en una militancia sindical en donde pasaras noches en negociaciones con puros hombres y no dieras pie a comentarios sexistas.

Otro obstáculo es que cuando uno se incorpora a espacios técnicos muy masculinizados, pues la primera actitud que tienes es o te cobran los hombres así con una saña para demostrar que eres incapaz de manejar los elementos técnicos o una actitud tan paternalista que te impide desarrollar tu trabajo. Yo enfrenté las dos posiciones cuando ascendía en mis categorías, tenía compañeros que me hacían la vida de cuadritos porque yo tenía que demostrar que sabía, que mi categoría la había adquirido por mis conocimientos y otros compañeros que me sobreprotegían, que no me dejaban hacer nada, ¿no? (Rosario Ortiz, STRM, 2008: 8).

Estos testimonios demuestran cómo, independientemente de la tendencia política del sindicato –independiente o corporativo- los ejercicios de exclusión femenina son frecuentes en los tres países. Independientemente de la historia, trayectoria y tendencia política. La igualdad de género es considerada una amenaza ante el control masculino y patriarcal, recurriendo a diferentes tipos de violencia para frenar el posicionamiento femenino, que van desde los golpes, intimidación, hostigamiento sexual y descalificación.

Un elemento importante para que las líderes pudieran enfrentar esas manifestaciones de violencia, fue el apoyo de sus compañeras y compañeros, derivada de la trayectoria y trabajo que estas dirigentes han desarrollado durante años, lo cual, les ha ganado el aprecio y reconocimiento en sus agrupaciones.

No obstante, la equidad de género sigue siendo un tema pendiente hoy día, ya que barreras como el techo de cristal, o el laberinto¹⁰⁸, parecen ser infranqueables, a más de 30 años de irrupción del movimiento feminista en América Latina y en la esfera sindical.

¹⁰⁸ Este concepto ha sido utilizado para describir el complicado camino que las mujeres deben superar cotidianamente para posicionarse y mantenerse en los puestos directivos (Adriana Ortiz-Ortega, 2009: 120).

CONCLUSIONES

En pleno siglo XXI existen importantes avances que han posicionado a las mujeres como líderes sociales, a través de medidas como: cuotas de género, certificaciones, incentivos, políticas compensatorias para conciliar trabajo y familia, programas corporativos, instancias públicas para promover la igualdad entre los géneros, programas de mentoría o patrocinio para sindicalistas jóvenes. No obstante, en todas las sociedades -independientemente de su nivel económico, cultural, político o social- persisten brechas de inequidad de género que permiten la persistencia de discriminación, invisibilización y segregación femeninas.

Las cifras son significativas: la mayor parte de las mil 500 millones de personas pobres en el mundo –que viven con un dólar o menos al día-son mujeres; las mujeres perciben en promedio, poco más del 50 por ciento de lo que ganan los hombres, en todas las naciones; el sector femenino sufre mayores desigualdades por falta de posesión de las tierras, negocios o bienes; trabaja más horas que los hombres para atender las funciones productivas y reproductivas; su posicionamiento a nivel de cargos directivos no supera el 20 por ciento en todas las esferas sociales; y son quienes padecen más fuertemente las consecuencias del proceso de globalización económica¹⁰⁹.

En los sindicatos, la segregación y discriminación son “el pan de cada día”. Los cargos de dirección continúan siendo ocupados por hombres en más del 70 por ciento, quienes ven como una amenaza a su liderazgo, el posicionamiento de mujeres a posiciones de poder, dejando como secundarios temas y acciones que pudieran contribuir a la equidad.

Pese a eso, las mujeres van empujando gradualmente, ocupando cargos en los comités ejecutivos, aunque en posiciones de carácter social, estando sujetas a procesos inquisitivos que los hombres no sufren, ya que aparte de demostrar permanentemente su competencia profesional, deben cuidar su imagen física, social y familiar. Las dirigentes están obligadas a cuidar su actuación pública sin ser ni demasiado “duras” ni “blandas”; y sus fracasos o traspies son juzgados con mayor severidad que los de los varones.

¹⁰⁹ UNIFEM, 2000.

En lugar de ubicar la falta de posicionamiento femenina en los sindicatos como una restricción de carácter social y cultural, se descalifica a las trabajadoras, tachándolas de poco interesadas y preparadas para los temas políticos y sociales. En palabras de Maria Berenice Godinho (1990: 120):

No se adopta una participación proporcional de hombres y mujeres de acuerdo con su presencia numérica en la base para ninguna actividad (formación sindical, representación en congresos, mucho menos para cargos directivos). Es común adoptar el argumento de que «no importa el sexo, lo que debe valorarse es la calidad política del militante». Sin embargo, hay más militantes mujeres con capacidad política comprobada de lo que expresan su cantidad en puestos de dirección. Centrales sindicales importantes y combativas como la CUT-Brasil, CUT-Paraguay, PIT-CNT-Uruguay, CUT-Chile, tienen una mujer en el ejecutivo de sus direcciones. Otras tal vez no tienen ninguna.

El pensamiento patriarcal y androcéntrico continúa siendo una constante en la esfera laboral, reproduciéndose condiciones de discriminación tanto por las empresas, instancias gubernamentales y los sindicatos. Continúa ausente un sobrepeso femenino contundente, con liderazgos visibles, poder de decisión y reconocimiento social, que pueda influir en la mejora del clima laboral y las condiciones laborales bajo una perspectiva de igualdad de oportunidades.

Respondiendo a los principales cuestionamientos planteados al inicio de esta investigación, encontramos que las líderes sindicales entrevistadas, se posicionaron en cargos directivos en una esfera patriarcal como los sindicatos, porque fueron beneficiarias directas o indirectas de una generación de cambio, durante las últimas tres décadas del siglo pasado, gracias al movimiento feminista que cuestionó la construcción social del género y exigió derechos fundamentales para las mujeres.

Estas movilizaciones, junto con el estancamiento económico y político que genera la desigualdad de género para todas las naciones, llevaron a que la ONU promoviera instancias, reglamentos, acuerdos y convenciones, para superar esas brechas y reivindicar los derechos de más de la mitad de la humanidad.

Asimismo, este grupo de dirigentes, formaron parte de la ola de mujeres que se insertaron al trabajo asalariado desde las últimas cuatro décadas, trabajando día a día y codo a codo, por su posicionamiento, la visibilización de problemas de discriminación laboral, así como por un trato digno y equitativo.

Para la conformación como líderes del grupo de dirigentes entrevistadas en este trabajo, las familias de origen fueron fundamentales. En el caso de las sudamericanas, los padres eran hombres de izquierda, que habían luchado contra el franquismo y las dictaduras militares, por lo que abogaban por la militancia de sus hijas; no obstante, en los tres países, sus madres fueron más importantes, ya que en general, las apoyaron incondicionalmente, para que superaran las limitaciones que ellas tuvieron por pertenecer a una generación donde las asignaciones de género contenían la inserción pública de las mujeres.

Mientras que entre las mexicanas, la figura paterna estuvo más ausente que entre las sudamericanas, siendo las madres –al igual que para el resto de las dirigentes- quienes las estimularon más para romper esquemas y estereotipos tradicionales y las para que superaran las barreras que a ellas les fueron impuestas en la época que les tocó vivir.

Posiblemente, esto se debe a que los padres de las mexicanas no contaban con una trayectoria de militancia política ni sindical, en general, a diferencia de las sudamericanas, quienes habían vivido bajo la dictadura militar.

Algunas de las entrevistadas -las menos- no recibieron estímulo familiar para su desarrollo como líderes, no obstante, las restricciones se conformaron en incentivos para rebelarse contra el *establishment*. Esta oposición les brindó fortaleza y argumentos para oponerse a los estrechos márgenes sociales, que posteriormente fueron elementos para sus procesos de empoderamiento.

En su etapa adulta las líderes entrevistadas desarrollaron independencia familiar y económica al percibir ingresos remunerados, lo que les permitió continuar militando, a pesar de los problemas que algunas de ellas tuvieron con sus parejas por su desarrollo, situación prevaleciente en las sociedades latinoamericanas donde los hombres se siguen percibiendo como los proveedores principales, por lo que les es muy difícil superar las imposiciones sociales.

El posicionamiento público de las mujeres genera conflictos de pareja, ya que socialmente no está bien visto que un hombre cuide a los hijos y realice el trabajo doméstico, o que su cónyuge perciba más dinero y tenga proyección social. Una tendencia interesante, en este sentido, que podría ser tomada como ejemplo es el caso de Finlandia, donde se instauró lo que Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (2004: 55) llaman el modelo de economía familiar, que es igualitario para hombres y mujeres, pues ambos aportan recursos económicos para el hogar, mientras que el Estado se responsabiliza del cuidado infantil, lo que permite desarrollar esquemas familiares más plenos, equitativos e integrales. Esto, por supuesto, requirió un cambio cultural y el involucramiento de diversos actores sociales como el Estado, las empresas, los sindicatos, así como las y los trabajadores.

Otra limitante que estas mujeres líderes tuvieron que superar, fueron las dobles y triples jornadas, ya que pese a su cargo, continúan siendo las principales responsables del hogar y la familia, a la vez que deben de atender el trabajo sindical, la formación y asistir a reuniones locales, nacionales o internacionales; lo cual, les significa sobrecarga, estrés y, en muchas ocasiones, la ruptura con sus parejas.

Para las generaciones jóvenes de dirigentes la relación de pareja está cambiando, pues varias de ellas, sobre todo las brasileñas, están dando prioridad a su desempeño laboral y sindical, dejando en un segundo término las relaciones de pareja y el embarazo.

En otros casos, sobre todo presentes en las dirigentes con 40 años en promedio, algunos de sus cónyuges –aunque no constituyen la mitad de los casos- están orgullosos de sus parejas y las apoyan, actitud que contribuye a constituir familias y relaciones más igualitarias.

Entre quienes tuvieron hijos e hijas, éstos, durante su infancia temprana se quejaban de la actividad materna, ante la lejanía de sus progenitoras; no obstante, en su etapa de adolescencia y adultez -y como producto de los cambios generacionales donde se considera normal y necesaria la actividad laboral de las mujeres- sus hijas e hijos valoran la actividad materna, admirándolas y apoyándolas.

Para las entrevistadas que son madres, las presiones les han significado jornadas extendidas, recurriendo a la ayuda familiar o a personas pagadas para

cubrir todas sus responsabilidades. Entre las de 30 a 40 años, destaca el apoyo de sus parejas, aunque en proporción mínima, lo que demuestra que los hombres se están comprometiendo en tareas de cuidado.

De las 18 líderes entrevistadas, cinco no ejercieron la maternidad: tres por decisión propia y dos por carecer de pareja estable. Entre las primeras se cuentan las sudamericanas, quienes se encontraban a principios de los 30 años; mientras que los dos últimos casos fueron de mexicanas, con edades promedio de 50 años, nación donde el machismo y la maternidad se encuentran muy arraigados, por lo que es difícil remontarlos. Entre las dos últimas mujeres, una refirió que no se casó porque no se presentó la oportunidad, mientras que la otra así decidió hacerlo, para dedicar tiempo completo a su actividad laboral y sindical.

Respecto a otros de los cuestionamientos de la investigación, en el sentido de qué alianzas constituyeron las dirigentes y qué oponentes y obstáculos tuvieron que superar en su posicionamiento al interior del sindicato, encontramos que, en general, otras mujeres fueron su principal apoyo, ya que incluso, durante las entrevistas, algunas dirigentes acudieron con otras compañeras de sus sindicatos¹¹⁰, o de otros sindicatos¹¹¹, para sentirse apoyadas y/o contar con mayores elementos para la entrevista.

En lo que se refiere a sus oponentes, el grupo de entrevistadas en general, vivió episodios de violencia y discriminación por parte principalmente de sus compañeros dirigentes, quienes se veían amenazados por el posicionamiento femenino en los puestos de dirección sindical. De los casos más álgidos destacan los de Juneia Batista, quien subió más de 30 kilos de peso ante la hostilidad permanente de uno de sus compañeros y el de Neuza Barbosa, ambas de Brasil, quien fue hostigada sexualmente; así como el de Hermelinda Hurtado de México, quien fue agredida verbal y físicamente durante su desempeño como Secretaria General, llegando incluso a ser defendida por las autoridades universitarias.

Luego de vivir episodios de angustia, ansiedad y estrés, las líderes pudieron superar los obstáculos con el apoyo de otros/as dirigentes, quienes las

¹¹⁰ Este fue el caso de Silvia Villaverde de Argentina.

¹¹¹ A la entrevista, acudieron juntas Neuza Barbosa de FS y Eleusa de Cassia de la CGTB en Brasil, quienes pese a pertenecer a diferentes centrales, trabajaban de forma coordinada.

tranquilizaron e instituyeron medidas para que cesará la hostilidad, además de su trabajo comprometido con las bases.

Estas acciones contribuyen a desalentar el acceso de las mujeres a cargos de dirección sindical, que no supera al 20 por ciento en los sindicatos latinoamericanos (MTSS, 2003: 3).

Otro elemento que les brindó fortaleza a las entrevistadas, fue su formación académica, ya que en promedio cuentan con niveles que van del medio al superior, además de que la mayoría han cursado Diplomados, Talleres y Seminarios sobre perspectiva de género, lo que les ha permitido ubicar que la discriminación y hostilidad no se deben a problemáticas personales, sino a su posicionamiento como dirigentes.

Finalmente, en la visibilización de las problemáticas de género en la esfera laboral también ha sido fundamental el concurso de la ONU y de sus instancias como UNIFEM y la OIT, que han conminado a sus países miembros a suscribir pactos, convenios, políticas públicas y normatividades para promover el posicionamiento de las mujeres.

Respecto a un tema central de esta investigación: el ejercicio de liderazgo femenino, es importante destacar que para su conformación como dirigentes contribuyeron fenómenos sociales como el movimiento feminista de los años sesenta, la incursión creciente femenina al mercado laboral, los golpes militares en Argentina y Brasil, la represión gubernamental en México, así como el surgimiento de centrales sindicales que buscaban ejercicios más democráticos.

En lo que se refiere al estilo de liderazgo, cabe recordar que, como se mencionaba antes, las personas no son inclusivas o antidemocráticas en función de su sexo; existen condicionamientos y procesos de construcción social que influyen en la forma en la que las mujeres y los hombres se posicionan, tanto a nivel público como privado, las cuales influyen en sus procesos de identidad interna y de integración a un grupo social.

Si bien, sólo un minucioso análisis y seguimiento en su desempeño sindical podrían demostrar qué estilo de liderazgo ejercen las entrevistadas, en las entrevistas dejaron entrever que se encuentran en un proceso de reflexión y cuestionamiento permanentes, que las lleva a replantear la necesidad de conformar nuevos ejercicios más abiertos, integradores y comprometidos con la perspectiva de género. Ellas conciben que las mujeres pueden hacer el

cambio, hacia ejercicios de sororidad e inclusión, si, y solo si, cuentan con un compromiso hacia la igualdad.

Asimismo, en su concepción de cómo deben ser los nuevos estilos de liderazgo, coinciden en que el proceso de construcción del liderazgo, debe comenzar por un fortalecimiento personal interno y trascender hacia un colectivo para mejorar las condiciones del grupo.

Es importante, en este punto, reconocer también que la mayor parte de las dirigentes entrevistadas (17 de 18) han recibido formación en género y trabajo, a través de cursos, seminarios, talleres, intercambios sindicales, por lo que –en general- son sensibles a estos temas y se pronuncian por liderazgos democráticos y participativos.

Para responder otra de las preguntas centrales de esta investigación, en el sentido de: ¿qué acciones desarrollaron para favorecer el posicionamiento femenino en las estructuras sindicales?, a nivel comparativo entre países, Argentina destaca como el más avanzado, ya que ha sido presidido por dos presidentas y cuenta con Eva Perón como líder omnipresente¹¹². No obstante, ambas dirigentes tuvieron trayectorias muy diferentes, atribuidas a la época en que les tocó vivir, pues mientras Eva fue la esposa de un caudillo, su carisma y compromiso social le permitió constituirse en figura pública; mientras que la actual mandataria, Cristina Fernández, desarrolló una trayectoria política propia, como dirigente estudiantil y congresista, quien actualmente vive momentos complicados en su país, enfrentada al sector agroindustrial, a los sindicatos y a los medios de comunicación derechistas.

Considero que la tradición femenina en la política de Argentina influyó para que en esta investigación, haya resultado ser la nación con mayor proporción de mujeres como dirigentes a nivel sindical, legislativo y administrativo; con el hecho de que en la esfera laboral se cuente con cláusulas contra el hostigamiento sexual; de que se cumpla la cuota de género en casi todas las organizaciones sindicales; y de que existan instancias nacionales e internacionales que trabajen por la igualdad de género en la esfera laboral y sindical.

¹¹² Evita ha sido una figura polémica, pues fue y continúa siendo aborrecida por las clases pudientes, mientras que es adorada por los sectores populares y sindicales.

Brasil también presenta importantes avances, debido a que el anterior presidente provenía del sector sindical y a que actualmente una mujer preside a la nación, Dilma Rouseff, quien si bien no ha sido una militante del feminismo, sí está comprometida con la equidad de género. En esa nación, las tres principales centrales sindicales (CUT, FS y CGTB) se han unido para impulsar acciones afirmativas. No obstante, la discriminación racial continúa siendo un yugo difícil de superar, que aunada a la de género impacta negativamente en la calidad de vida y de trabajo de la población femenina.

Mientras que en México, las sindicalistas viven en una situación de mayor rezago, ante una cultura machista que sigue considerando a las mujeres como seres de segunda y objetos sexuales. Los avances más significativos se dan en la UNT, una de las centrales más inclusivas; no obstante, las mujeres continúan relegadas, por lo que se mantienen en lucha permanente para impulsar la equidad.

Así, la Vicepresidenta de Equidad de Género de la central, Martha Heredia, preside un grupo autonombrado el G-8 (porque incluye a ocho integrantes) conformado por representantes de organismos de la UNT: la Alianza de Tranviarios de México, el FAT, el STUNAM, el Sindicato Independencia de Trabajadores de Tierra, la ASSA y el STRM, que trabaja un programa para transversalizar la perspectiva de género en la central.

No podemos soslayar, como ya se ha mencionado reiteradamente en esta investigación, los avances instituidos a nivel sindical en los tres países, por el empuje de las propias sindicalistas y ante los requerimientos que organismos internacionales hacen a México para superar la desigualdad como la creación de instancias de la mujer, la capacitación con perspectiva de género, las cuotas de posicionamiento, la incorporación de cláusulas de igualdad en los CCC o CGT, entre otras.

Sin embargo, hace todavía mucha falta para avanzar hacia la igualdad. Este proceso está en marcha, sobre todo en agrupaciones sindicales que pretenden democratizar sus mecanismos internos. Así, se podrán impulsar modelos sindicales más inclusivos e integrales, donde las mujeres sean consideradas de forma natural como líderes, y apoyadas en esas tareas, para desarrollar todas sus capacidades y potencialidades.

También, está pendiente el análisis de las propias dirigentes sindicales, para ubicar cómo han conformado nuevas identidades, cómo han superado los desafíos personales, cómo han sido sus procesos de empoderamiento, para transitar más amigablemente por la esfera pública.

Una de las principales contradicciones de los sindicatos es que fueron creados para defender los derechos obreros, pero presentan resistencia al cambio en favor de la igualdad de género. En este sentido, entre los principales retos para estas agrupaciones se encuentran:

- a) Recuperar el poder de negociación colectiva, la representatividad y la membresía impactados negativamente por el proceso de neoliberalismo económico que devino en flexibilización laboral.
- b) Incorporar a las y los nuevos protagonistas del mundo del trabajo en sus estructuras y órganos de decisión, sobre todo a las mujeres y a los jóvenes, quienes pueden brindar visiones renovadoras para tender hacia prácticas democráticas e inclusivas, lo que contribuirá al fortalecimiento de estas instancias.
- c) Incrementar la membresía, incorporando a personal del sector informal de la economía que está sujeto a precariedad y subcontratación; esfera donde las mujeres constituyen más del 50 por ciento.
- d) Promover la creación de instancias de equidad de género con recursos y poder de decisión, para impulsar acciones que tiendan hacia la igualdad y no discriminación de ninguna índole. Estas instancias o comisiones brindarían asesoría a los sindicatos y promoverían la formación de las y los trabajadores.
- e) Fortalecer los liderazgos femeninos para lograr la paridad y constituir agendas sindicales con perspectiva de género.
- f) Promover procesos de sensibilización, formación y capacitación con perspectiva de género entre las y los integrantes del sindicato, para promover una visión integral, equitativa y plena.
- g) Realizar investigaciones que brinden diagnósticos para ubicar las condiciones diferenciadas por sexo al interior de las empresas y contar con posiciones más contundentes que permitan instrumentar acciones y proyectos que tiendan a equilibrar los mecanismos sindicales de desigualdad.

- h) Superar la visión tradicional que concibe a las mujeres desde su función reproductiva, para ampliar la visión e incorporar medidas que favorezcan la paternidad responsable y corresponsabilidad familiar¹¹³; a través de la normatividad nacional y los convenios internacionales, en busca de la igualdad de oportunidades.
- i) Desarrollar campañas sindicales -a nivel nacional e internacional- para exigir a los gobiernos de Brasil y México que suscriban el Convenio 156 de la OIT, para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
- j) Promover sistemas de mentoría para formar a sindicalistas jóvenes y agendas de género sostenidas por las trabajadoras, para debatir en torno a la línea de trabajo y posicionar a más mujeres comprometidas con la equidad de género como dirigentes.
- k) Garantizar el cumplimiento de las cuotas proporcionales por sexo, que ya están instituidas en la mayor parte de organizaciones sindicales, pero no se cumplen.

No obstante, estos avances no se instrumentarán por sí mismos o por la voluntad de los dirigentes sindicales. Las líderes sindicales deben de fortalecerse como grupo, buscando ampliar sus alianzas con otros grupos del movimiento amplio de mujeres y del feminismo, para impulsar nuevas que tiendan hacia el fortalecimiento de los liderazgos femeninos en el sindicato, la paridad en los cargos, la equidad en la toma de decisiones y su participación plena en la definición de estrategias y ruta sindical.

Estas medidas deberán ir acompañadas de acciones afirmativas con la participación activa de diferentes actores sociales como los sindicatos, los gobiernos, las centrales nacionales e internacionales y los organismos internacionales, para que las mujeres no sientan su incursión al trabajo y a la esfera pública como una carga más, sino como una posibilidad de crecimiento personal y colectivo. Es una deuda imprescindible con la democracia.

¹¹³ Evitando que las responsabilidades familiares sigan siendo responsabilidad de las mujeres, otorgando compensaciones y licencias especiales que permitan a los padres de familia integrarse en el cuidado infantil.

GLOSARIO

ASSA	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación
ATSA	Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina
ATM	Alianza de Tranviarios de México
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CBT	Central Brasileira do Trabalho (Central Brasileña del Trabajo)
CCC	Corriente Clasista y Combativa
CCSCS	Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
CDH	Comisión de Derechos Humanos
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
CEN	Comité Ejecutivo Nacional
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CGT	Confederación General del Trabajo
CGTB	Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (Confederación General de Trabajadores de Brasil)
CIOSL-ORIT	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres- Organización Regional Interamericana del Trabajo
CLT	Código Laboral del Trabajo (Brasil)
CNC	Confederación Nacional Campesina
CNMT	Comissao Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora)
CNTE	Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación
COA	Confederación Obrera Argentina
COB	Confederación Obrera Brasileña
CONICET	Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

CONTRACS/CUT	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Confederación Nacional de Trabajadores en el Comercio y Servicios de la CUT)
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CSA	Central Sindical de las Américas
CSL	Comisión Socio Laboral (MERCOSUR)
CSN	Confederación de Sindicatos Nacionales
CT	Congreso del Trabajo
CTA	Central de Trabajadores de la Argentina
CTB	Confederación de Trabajadores de Brasil
CTIO	Comisión Tripartita de Igualdad de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral
CTM	Confederación de Trabajadores de México
CUT	Central Unica dos Trabalhadores (Brasil) (Central Única de Trabajadores)
DAW	División para el Avance de las Mujeres
DF	Distrito Federal
DIEESE	Departamento Inter sindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos
DIF	Desarrollo Integral para la Familia
EZLN	Ejército Zapatista de Liberación Nacional
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FAT	Frente Auténtico del Trabajo
FATSA	Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina
FATPCPHASR	Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros, Alfajoreros y de Servicios Rápidos
FBPF	Federação Brasileira para o Progresso Feminino
FEDESSP	Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos
FESEBS	Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y de Servicios

FESPROSA	Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina
FETAM	Federación dos Trabalhadores na Administração e do Serviços Público Municipal no Estado do São Paulo
FIP	Sindicato Global de Periodistas
FITIM	Sindicato Global de Trabajadores Metalúrgicos
FITTVC	Sindicato Global de Trabajadores Textiles e Indumentaria
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FMI	Fondo Monetario Internacional
FMLN	Frente Farabundo Martí de Liberación Nacional
FNALIDM	Frente Nacional por la Liberación y Derechos de la Mujer
FNS	Federación Nacional de la Salud y la Seguridad Social
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (Federación de Sindicatos Holandeses)
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
FOPA	Federación Obrera Poligráfica Argentina
FORA	Federación Obrera de la República Argentina
FORA V	Federación Obrera Regional Argentina del V Congreso
FS	Força Sindical (Fuerza Sindical)
FSI	Federación Sindical Internacional
FSM	Federaciones Sindicales Mundiales
FSTSE	Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado
FUPDM	Frente Unitario Pro Derechos de la Mujer
GTEDEO	Grupo de Trabajo Gubernamental para Eliminar la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación
ICEM	Sindicato Global de Trabajadores Químicos
ICM	Sindicato Global de la Construcción y la Madera
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía

IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
ISSSTE	Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado
ISP	Sindicato Global de Trabajadores de los Servicios Públicos
ITF	Sindicato Global de Trabajadores del Transporte
IWW	Industrial Workers of the World (Trabajadores Industriales del Mundo)
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LCT	Ley del Contrato del Trabajo
LFT	Ley Federal del Trabajo
MED	Mujeres en Desarrollo
MRM	Movimiento Revolucionario del Magisterio
MUT	Movimiento Unitario de los Trabajadores
MUTUAC-MAS	Mujeres Trabajadoras Unidas-Mujeres en Acción Sindical
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONGs	Organizaciones No Gubernamentales
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Observatorio del Mercado de Trabajo (MERCOSUR)
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
PAN	Partido Acción Nacional
PC	Partido Comunista
PCB	Partido Comunista Brasileño
PCM	Partido Comunista Mexicano
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PIT-CNT	Plenario Inter sindical de Trabajadores y Convención Nacional de Trabajadores

PGR	Procuraduría General de la República
PL	Partido Laborista
PLM	Partido Liberal Mexicano
PMBD	Partido del Movimiento Democrático Brasileño
PNR	Partido Nacional Revolucionario
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRM	Partido de la Revolución Mexicana
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor
PRI	Partido Revolucionario Institucional
PT	Partido dos Trabalhadores (Partido de los Trabajadores)
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro (Partido del Trabajo Brasileño)
PUEG	Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México
RMALC	Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio
RMS	Red de Mujeres Sindicalistas
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SAT	Sistema de Administración Tributaria
SATSAID	Sindicato Argentino de la Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SE	Secretaría de Economía
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEMARNAT	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
SEP	Secretaría de Educación Pública
SITUAM	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
SNTTT	Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecomm- Telégrafos
SPAUNAM	Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México
SSA	Secretaría de Salubridad y Asistencia
STC	Secretaría de Transportes y Comunicaciones
STC-Metro	Sistema de Transporte Colectivo, Metro
STIMSS	Sindicato de Trabajadores del IMSS
STPRM	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
STSS	Sindicato de Trabajadores del Seguro Social
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
SUTERM	Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
SUTCOLMEX	Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de México
SUTIN	Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear
TD	Tendencia Democrática
TELMEX	Teléfonos de México
TLCAN	Tratado de Libre Comercio para América del Norte
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UBA	Universidad de Buenos Aires
UCR	Unión Cívica Radical
UE	United Electrical and Radio Machine Workers of America (Sindicato de los Trabajadores Eléctricos y de Radio de América)
UGT	Unión General de Trabajadores

UITA	Unión Internacional de Trabajadores en Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNI	Union Network International (Unión de la Red Internacional)
UNIFEM	United Nations Development Fund for Women (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer)
UNT	Unión Nacional de Trabajadores
UPCN	Unión del Personal Civil de la Nación
USA	Unión Sindical Argentina

BIBLIOGRAFÍA

- ABC (2008). "Liderazgo femenino: ¿Jefe o jefa?", 28 de diciembre, en <http://mujeres.ecoleganes.org/spip.php?article1897>, consultado en junio de 2009.
- Ábramo, Lais y Molly Pollack (OIT) (2000). *Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing*, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú.
- Ábramo, Laís y María Elena Valenzuela (2001). *América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90*, OIT, Perú.
- Ábramo, Laís y María Elena Valenzuela (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina, en Ábramo, Lais, 2006. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, OIT, Chile.
- Agazzi, Maria da Penha (2009). *Mesmo em tempos de crise, a luta pela igualdade entre homens e mulheres continua atual*, Página web del Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Plásticas de São Paulo e Região (CUT), en <http://www.sindquimsp.org.br/noticia.php?noticia=1174>, consultado en marzo de 2009.
- Agenda de las Mujeres (2006). "Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales", el Portal de las Mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur, en <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3-a=712>, consultado en marzo de 2009.
- Aguayo, Sergio (2002). *México en cifras, el almanaque mexicano*, Grijalbo, México.
- Aguilar, María Elena y Manuel Pando (2002). "El nuevo envejecimiento en México: un enfoque socio antropológico médico", en *Revista Universidad de Guadalajara*, Núm. 23, Dossier, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud, México, en www.cge.udg.mx/revistaudg/rug23/contenido23.html, consultado en febrero de 2006.
- Alcántara, Ana Alice (2005). "O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política", en *Estudos Feministas*, julho, Brasil.
- Alcalde, Arturo (2007). "Pretende sector patronal aniquilar al sindicalismo", *El Diario de México*, Sección Nacional, nota de Armando Téllez, 6 de agosto.
- ALG (2005). Índice de Desarrollo de Género, Página web de América Latina Genera, en <http://www.americalinagenera.org/tematica/documentos/idg.pdf>, consultado en abril de 2008.

- Alpizar, Lydia, Marina Bernal, et. al. (2000). *Segundo encuentro entre generaciones de feministas*, GEM ELIGE, México.
- Alvear, María (2007). "La participación política de la mujer en las Américas", ponencia presentada en la XVIII Cátedra de las Américas, convocada por la Organización de Estados Americanos, 23 de febrero, Washington, DC, en <http://www.oas.org/speeches/speech.asp?sCodigo=07-0006>, consultado en julio de 2007.
- Amador, Rubén (2003). "50 años del voto femenino en México", Secretaría de Educación Pública, en <http://www.sepiensa.org.mx/contenidos/voto/voto1.html>, consultado en julio de 2007.
- América Económica (2003). "Argentina modificará la Ley de Reforma Laboral aprobada en el anterior Gobierno", en: <http://www.americaeconomica.com/numeros4/245/noticias/meleyargentinalu.htm>, consultado en agosto de 2012.
- América Económica (2009). "Mujeres, aún lejos de la dirección de empresas", *Revista Americaeconomia.com en línea*, en <http://www.americaeconomia.com/233053-Mujeres-a%FA%FAn-lejos-de-la-direcci%F3n-de-empresas.note.aspx>, consultado en julio de 2009.
- Andersen, Cynthia (2004). "O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória", en *Estudos Feministas* Núm. 12, maio-agosto, Florianópolis, Brasil.
- Andrade, Luciana (2006). "Trajetória de uma pioneira: a escrita feminina de Francisca Clotilde (1862-1935), Ponencia presentada en el *Seminário Internacional Fazendo Gênero. Gênero e preconceitos*, UFSC-UDESC, 28 al 30 de agosto. Florianópolis, Brasil.
- Antunez, Ana (2000). "El liderazgo femenino ¿Es un mito o una realidad?", Instrucción Leonística, Perú, en www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm, consultado en julio de 2007.
- ANUIES (2003). *Anuario Estadístico 2003*. Licenciatura en universidades e institutos tecnológico-concentración nacional de la población escolar por áreas de estudio y carreras, en www.anui.es.mx/index1024.html, consultado en septiembre de 2005.
- Aparecido da Silva, Roque (1983). "Realidad y desafíos actuales del sindicalismo brasileño", en Moreno, Omar (Comp.). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Fundación Friedrich Ebert- Legasa, Buenos Aires.
- Archenti, Nélica y Niké Johnson (2007). "Con y sin cuotas: dos casos, dos realidades. Argentina y Uruguay", *Escenarios Alternativos*, en

<http://www.escenariosalternativos.org/default.asp?seccion=escenarios4&subseccion=escenarios4¬a=1295>, consultado en marzo de 2007.

Arendth, Hannah (1986). "Communicative Power", Lukes Steven (Ed.) (1986). *Power*, Blackwell, Oxford, USA.

ARI (2007). Página web de Afirmación para una República Igualitaria, Argentina, en www.ari.org.ar/index_web.htm, consultado en julio de 2007.

Aseprola (2002). *Reconstrucción de liderazgos femeninos experiencias desde lo cotidiano, personal y colectivo. (Integración de cuatro experiencias: mujeres rurales, jóvenes, sindicalistas y universitarias)*, ASPL, CEPA, CIM-UCR, Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), Costa Rica.

Avendaño, Álvaro, Víctor Leiva, et. al, (s/f). *Sindicatos*, en <http://www.monografias.com/trabajos12/trasind/trasind.shtml>, consultado en agosto de 2011.

Ávila, Maria Betânia (2004). "Mulheres – Participação política e poder", en *CUT Brasil* (2004). *Mulher, participacao e poder*, Brasil.

Avilés, Karina (2006). "Corrupción y despolitización marcan los 28 años del STUNAM. El sindicato acabará como la CTM, y su líder como Fidel Velázquez, advierten críticos", en *La Jornada*, 29 de enero, portada, en <http://www.jornada.unam.mx/2006/01/29/040n1soc.php>, consultado en noviembre de 2007.

Balderas, Irma (2006). *Mujeres trabajadoras en América Latina. México, Chile y Brasil*, Plaza y Valdés y Universidad Obrera, México.

Barberá, Ester (2002). "Más Allá del "techo de cristal", Diversidad de género", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, España, págs. 55-68.

Barbosa, Neuza (2005). Secretaria Nacional de la Mujer de Fuerza Sindical, entrevista realizada en São Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.

Barragán, Leticia y Amanda Rosales (1975). "Congresos nacionales de obreras y campesinas", en *Historia Obrera* núm. 5, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México.

Barrancos, Dora (2002). *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*, Colección Popular No. 623, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

- Barrios, Emilia (1996). *Historia de las transgresoras. La transición de las mujeres*, Icaria & Antrazyt, Barcelona, España.
- Batista, Juneia (2005). Secretaria General de la Federação dos Trabalhadores na Administração e do Serviço Público Municipal no Estado do São Paulo, de la CUT (FETAM), entrevista realizada en Sao Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.
- Benítez, Susana (2006). Secretaria de Capacitación, Sindicato Argentino de la Televisión, entrevista realizada en Buenos Aires, Argentina, durante el mes de noviembre.
- Bensusán, Graciela y Marisa von Bülow (2007). “La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México”, en *Perfiles Latinoamericanos* Núm. 11, diciembre.
- Bertone, María Eugenia (2004). “La emergencia del voto en blanco en las elecciones argentinas del 2001: ¿una democracia cuestionada?”, *Ciudad Política*, Portal de la Ciencia, Salamanca, España, en www.lahorade.com/descargas/emergenciavotoblancoargentina.pdf, consultado en julio de 2005.
- Bezerra, Maria Ednalva (2004). “Participacao e poder: as mulheres construindo e transformando”, en *CUT Brasil* (2004). Mulher, participacao e poder, Brasil.
- Bezerra, Maria Ednalva (2005). Secretaria de la Mujer de la Central Única de Trabajadores, entrevistada realizada en São Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.
- BID (2000). “Women in power: Changing the rules of the game”, *PROLEAD*, Interamerican Bank of Development, Washington, D.C, en www.iadb.org/sds/doc/Prolead-WomeninPower-E.pdf, consultado en agosto de 2007.
- Biensfeld, Lucilene (2005). Presidenta de la Confederación Nacional de Trabajadores de Comercio y Servicios (CONTRACTS-CUT), entrevistada en São Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.
- Blanké, Svenja (2007). “El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición”, *Nueva Sociedad*, Núm. 211, septiembre-octubre.
- Blázquez, Norma. (Eds.) (2003). *Qué dicen las Académicas Acerca de la UNAM*. Colegio de Académicas Universitarias, UNAM.
- Blázquez, Norma (2008). Trayectorias y contribuciones de Académicas de la UNAM, UNAM, México.

- Blondet, Cecilia (2004). "Lecciones de la participación política de las mujeres", *Interamerican Development Bank* (IDB), en [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/ab82a6805797760f80256b4f005da1ab/96074418a9401bc7c1256bba0029316b/\\$FILE/blondet.pdf](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/ab82a6805797760f80256b4f005da1ab/96074418a9401bc7c1256bba0029316b/$FILE/blondet.pdf), consultado en marzo de 2003.
- Bigio, Isaac (2006). "El poder de la mujer, la mujer en el poder", en *La Revista Peninsular*, análisis global, Edición 858, marzo 30, en http://www.larevista.com.mx/ver_notas.php?id=1074&seccion=colaboradores, consultado en septiembre de 2007.
- Bonder, Gloria y Mónica Rosenfeld (2004). *Equidad de género en Argentina. Datos, problemática y orientaciones para la acción*, Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP), Área Género, Sociedad y Políticas Públicas, FLACSO Argentina–PNUD, Argentina.
- Braidotti, Rosi (2000). *Sujetos nómades*, Editorial Paidós, Argentina.
- Bryson, Valerie (1999). *Feminist Debates: Issues of Theory and Political Practice*, NYU Press, New York, USA.
- Buvinic, Mayra y Vivian Roza (2004). "La mujer, la política y el futuro democrático de América Latina", Departamento de Desarrollo Sostenible, *Serie de Informes Técnicos*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C en www.iknowpolitics.org/files/mujer_IADB%5B1%5D.pdf, consultado en julio de 2006.
- Cairo, Horacio (2003). "El liderazgo de Gandhi: base de análisis", *Mujeres de Empresa*, revista en red, en www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones03401.html, consultado en marzo de 2005.
- Cámara de Diputados (2007). "Integrantes por género y partido político", www.diputados.gob.mx, consultado en julio de 2007.
- Capuleño, Alicia (2007). "Mexican Telegraph Workers to Petition Labor Board to Enforce Registration for Independent Union", *International Solidarity*, página web de United Electrical, Radio & Machine Workers of America (UE), en http://www.ueinternational.org/Mexico_info/mlna_articles.php?id=120#717, consultado en abril de 2009.
- Capuleño, Alicia (2008). Secretaria General del Sindicato de Telecom-Telégrafos, entrevista realizada en el Distrito Federal, México, durante el mes de septiembre de 2008.
- Carlsen, Laura (2005). *Las costureras de la ciudad de México recuerdan. Veinte años de sacudidas tras el terremoto en México*, The Americas Program, Un nuevo mundo de

ideas y análisis, en <http://americas.irc-online.org/pdf/commentary/0511veinte.pdf>, consultado en octubre de 2007.

Carneiro, Sueli (1999). "El color del feminismo en Brasil", *Boletín Cimarronas*, Núm. 5, Red de mujeres afrolatinoamericanas y afrocaribeñas, enero, Brasil, publicado en *Mujeres de Empresa*, en <http://www.mujeresdeempresa.com/sociedad/030101-el-color-del-feminismo.shtml>, consultado en diciembre de 2007.

Carrasco, Cristina (2005). "Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo", en *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, Unidad Mujer y Desarrollo Núm. 65, CEPAL, Santiago de Chile.

Carreira, Denisse, Menchu, Ajamil y Tereza Moreira (Orgs.) (2001). *A liderança feminina no Século 21, Mudando o mundo*, Cortez Editora, UNIFEM - Rede Mulher de Educação, Sao Paulo, Brasil.

CAW (1998). *La mitad del cielo. La Red de Mujeres Sindicalistas en México. Un estudio de caso*, Fondo para la Justicia Social del Sindicato de Trabajadores Automovilísticos de Canadá (CAW), julio, Ontario, Canadá.

CCLA (2004). *Las cuotas de género: aportes al debate sindical*, Cuadernos de Integración Andina Núm. 12, Consejo Consultivo Laboral de los Andes, Lima, Perú.

CCL (2003). "Cambios recientes en los índices de sindicalización en América del Norte", en *Nota Informativa*, Comisión para la Cooperación Laboral, agosto, en www.naalc.org, consultado en mayo de 2007.

CEAMEG (2008). *Informe del régimen jurídico actual de la Ley Federal del Trabajo y la Protección de los Derechos de las Mujeres*, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, Cámara de Diputados, México.

CEHSMO (1975). "Documento curioso", en *Historia Obrera* núm. 5, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México.

CEME (2006). "Brasil", *Archivo Chile. Historia político social, movimiento popular*, Centro de Estudios Miguel Enríquez, en http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/vitalel/5lvc/05lvcmujer0032.pdf, consultado en febrero de 2008.

CEPAL (1999). *Participación y liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género*, Santiago de Chile.

CEPAL (2003). "Pobreza y distribución del ingreso", Capítulo I, en *Panorama social de América Latina 2002-2003*, CEPAL, Santiago de Chile.

- CEPAL (2008). *Panorama social de América Latina 2008*, página web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/34732/PSE2008_Cap2_Empleo.pdf, consultado en febrero de 2008.
- CGT (2008). Página web de la Confederación General del Trabajo de Argentina, en http://www.cgtra.org.ar/test/pdf/Informe_SIOG_2007.pdf, consultado en mayo de 2008).
- CGTB (2009). Página web de la Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), en www.cgtb.org.br/+spanish, consultado en febrero de 2009.
- CGTRA (2009). Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Género, página web en <http://secigualdadoportunidadygenero.org/instituto.htm>, consultado en febrero de 2009.
- Christoph, Ernst, Janine Berg y Peter Auer (2007). *Retos en materia de empleo y respuestas de política en Argentina, Brasil y México*, Revista de la CEPAL No. 91, abril, pp. 95-110.
- CIDOB (2007). Biografías diversas, Fundación CIDOB, Institut Barcelona d' Estudis Internacionals, España, en www.cidob.org/es/documentacion/biografias_lideres_politicos/africa/liberia/ellen_johns_on_sirleaf, consultado en abril de 2007.
- CIMAC (2003). “Hermila Galindo de Topete, primera mujer congresista”, Nota de Erika Cervantes, 4 de febrero, en <http://www.cimacnoticias.com/noticias/03feb/s03020405.html>, consultado en julio de 2007.
- CIMAC (2004). “Al cumplirse el 51 aniversario de su reconocimiento. El voto femenino, resultado de movimientos a favor de la equidad”, en www.cimacnoticias.com/noticias/04oct/04101506.html, consultado en mayo de 2007.
- CIMAC (2007). “Juana Belem Gutiérrez, periodista, poeta y revolucionaria. Una anarquista contra la dictadura”, Nota de Guadalupe Cruz Jaimes, 23 de febrero, en <http://www.cimacnoticias.com/site/07022303-Juana-Belem-Gutierr.16647.0.html>, consultado en noviembre de 2007.
- CIMAC (2007a). “Mujeres: más trabajo, peores condiciones”, Nota de Belén Merino, 28 de noviembre.
- CIMAC (2011). “Mujeres realizan el 80.9% del trabajo doméstico no remunerado”, Nota de Guadalupe Cruz, en <http://www.wim-network.org/2011/08/mujeres-realizan-80-9-por-ciento-del-trabajo-domestico-no-remunerado/>, consultado en agosto de 2012.

- CIMTM (2006). "Olympe de Gougues", Comisión de Investigación de Malos Tratos a Mujeres, en www.malostratos.org/mujeres/gougues.htm, consultado en julio de 2006.
- CIOSL (1999). "Conclusiones y Recomendaciones" de la VII Conferencia Mundial de la Mujer de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Río de Janeiro, 18-21 de mayo.
- CNCA (2001). "Los rostros anónimos de la Revolución Mexicana: las mujeres que no dejaron huella", La Cultura, Sala de Prensa, Centro Nacional para la Cultura y las Artes, en www.cnca.gob.mx/cnca/nuevo/2001/diarias/abr/190401/veterana.html, consultado en marzo de 2002.
- CNDM (2007). *II Plano nacional de políticas para as mulheres*, Consejo Nacional dos Directos da Mulher-Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasil.
- CNT (2006). *Brasil: 100 años del primer congreso obrero brasileño y de la fundación de la COB*, en <http://www.ainfos.ca/06/may/ainfos00172.html>, consultado en enero de 2009.
- Comunidad Mujer (2012). *Mentoría y liderazgo*, Programa Mentores, Comunidad Mujer, Chile.
- CONAPO (2007). "En México viven 53.7 millones de mujeres", Comunicado de prensa 03/07, Unidad de Comunicación Social, Consejo Nacional de población, en <http://www.conapo.gob.mx/prensa/2007/prensa032007.pdf>, consultado en noviembre de 2007.
- CONTRACS (2009). Página web de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y los Servicios, en <http://www.contracs.org.br/quem.asp>, consultado en marzo de 2009.
- Cordone, Héctor (1983). "El Sindicalismo bajo La hegemonía peronista: emergencia, consolidación y evolución histórica (1943- 1973)", en Moreno, Omar (Comp.). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Fundación Friedrich Ebert- Legasa, Buenos Aires.
- Coria, Clara (1993). *Los laberintos del éxito. Ilusiones, pasiones y fantasmas femeninos*, Paidós, Argentina.
- Coria, Clara (1997). *El sexo oculto del dinero. Formas de la dependencia femenina*, Paidós, México.
- Cortina, Regina (2000). "Trabajo, familia y participación sindical de las maestras mexicanas", *Revista de la Educación Superior*, Núm. 64, oct-dic, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en www.anui.es/servicios/p_anui.es/publicaciones/revsup/res064/txt2.htm, consultado en septiembre de 2007.

- Cortina, Aurora (s/f). "Los congresos feministas de Yucatán en 1916 y su influencia en la legislación local y federal", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/10/cnt/cnt9.pdf>, consultado en agosto de 2012.
- Correo Sindical Latinoamericano Núm. 8, abril de 2006, Fundación Friedrich Ebert, CESI.
- Costa, Ana Alice, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra (2004). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*, SNMT-CUT, Sao Paulo, Brasil.
- Covarrubias, Alejandro (2009). *Orientaciones laborales y orientaciones políticas en obreros de América Latina: ¿crisis o reconfiguración de identidades?: Evidencia en obreros de Argentina, Brasil, México y Venezuela*, CLACSO, Argentina, Buenos Aires.
- Cruz, Guadalupe (2012). "Reforma precariza aún más el empleo femenino", en Milenio, 30 de septiembre de 2012, México.
- CTA (2009). Página web de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), en <http://www.cta.org.ar/institucional/afiliacion.shtml>, consultado en enero de 2009.
- CUT Brasil (2004). *Mulher, participação e poder*, Revista de la Central Única de Trabajadores (CUT), Brasil.
- CUT (2010). Página web de la Central Única de Trabajadores, en <http://www.cut.org.br/>, consultado en mayo de 2008.
- CUT, CGT, FORÇA SINDICAL, DIEESE (1999). *Mapa das questões de gênero. Perspectivas para a ação sindical frente as transformações no mundo do trabalho*, Sao Paulo, Brasil.
- Dabat, Alejandro (1983). "Argentina ¿transición a la democracia?", en *Teoría y Política*, Núm. 11, julio-diciembre, México.
- Darias, Celia (s/f). *Sindicalismo y desigualdades de género. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*, Mujeres en Red. El periódico feminista, en www.mujeresenred.net/backend.php3, consultado en agosto de 2008.
- Da Silva, Josefina (2005). "Feministas negras entre 1945 e 1964: o protagonismo do Rio de Janeiro, São Paulo e Santa Catarina", Ponencia presentada en el XXV Congreso de Sociología (ALAS), Grupo Género, Desigualdades y Ciudadanía, Porto Alegre, 22 al 25 de agosto.

- De Cassia, Eleusa (2005). Vicepresidenta de la Confederación General dos Trabalhadores, entrevistada realizada en São Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.
- Certau, Michel (1995). *La toma de la palabra*, Universidad Iberoamericana - Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, México.
- De la Cruz, Margarita (2007). “¿Discriminación en los sindicatos?”, mujer: conoce y defiende tus derechos, México, en www.misalariomujeres.org/main/carpetaderechos/discriminacionsindicatosdoc, consultado en octubre de 2007.
- De la Garza, Enrique (s/f). “Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México”, en docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/otero%20espa%0F1o1.pdf (consultado en enero de 2008).
- De la Garza, Enrique (2000). “Sindicato”, en *Léxico de la Política*, FLACSO, FCE, México.
- De la Garza, Enrique (2001). “El sindicalismo mexicano frente a la transición política”, en *Cuadernos del Cendes*, Año 18, Núm. 47, Segunda Época, mayo-agosto, pp. 181-206, Caracas.
- De la Garza, Enrique y Carlos Salas (Coords.) (2003). *La situación del trabajo en México*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, UAM, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdés, México.
- De la Garza, Enrique (2006). “La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México”, en De la Garza, Enrique y Carlos Salas (Coords.) *La situación del trabajo en México*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, UAM - Instituto de Estudios del Trabajo - Plaza y Valdés, México.
- De Laila, María Aparecida (2000). *Cuotas en los sindicatos. Construyendo una nueva sociedad*, CGT Mulher, CINTERFOR/OIT, Brasil, en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/accsindi/cuotas.htm>, consultado en abril de 2009.
- De las Heras, Samana (2009). “Una aproximación a las teorías feministas”, en *Univesitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política* Núm. 9, Madrid.
- De la O, María Eugenia y María José González (2004). “Perspectivas de la fuerza de trabajo femenina frente a la globalización económica. De la experiencia de la Unión Europea al Tratado de Libre Comercio”, en *Frontera Norte*, Vol. 6, Núm. 1, julio-diciembre, México.

- De Laurentis, Teresa (2000). "Genealogías feministas. Un itinerario personal", en *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*, Madrid, horas y horas, Cuadernos Inacabados No. 35, España.
- De Lima Costa, Claudia (2002). *Repensando el género: Tráfico de teorías en las Américas*, en Femenias, María Luisa (Comp.) (2002). *Perfiles del feminismo iberoamericano*, Catálogos, Buenos Aires.
- De Oliveira, Orlandina (Coord.) (1989). *Trabajo, poder y sexualidad*, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, México.
- Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconómicos (1997). "Equidad de género en las negociaciones colectivas", en <http://www.diesse.org.br/esp/resenha.xml>, consultado en agosto de 2008.
- Díaz, Estela (2006 y 2007). Secretaria de la Mujer de la Central de Trabajadores de la Argentina, entrevistada en Buenos Aires, Argentina, durante los meses de octubre y agosto, respectivamente.
- De Cassia, Eleusa (2005). Vicepresidenta de la Confederación General dos Trabalhadores, do Brasil, entrevista realizada en São Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.
- Domínguez, Jorge (2000). "Mujeres en cargos de dirección política: papel político, base de apoyo y estrategia", *Interamerican Development Bank* (BID), en www.iadb.org/sds/doc/DominguezSpanish.pdf, consultado en julio de 2007.
- Dos Santos, Estela (1983). *Las mujeres peronistas*, Biblioteca Política Argentina No. 23, Centro Editor de América Latina, Argentina.
- Duhte, Paule-Marie (1974). "Condorcet, Essai sur l'admission des femmes au droit de cité", en *Las Mujeres y la Revolución*, Península, Barcelona.
- Echaniz, Arantza (2001). "Hacia el liderazgo femenino", en www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Arantza%20Echaniz%20Diplom05.doc (consultado en marzo de 2006).
- El Boletín (2008). *El Boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila*, Vol. 13, Núm. 1, febrero, Canadá.
- El Universal (1996). "Las mujeres quieren entrar al poder por la puerta grande", *El Universal.com*, Sección Nacional y Política, en http://buscador.eluniversal.com/1996/11/28/pol_art_28160A.shtml, consultado en julio de 2007.

- Escandón, Patricia (1985). "Féminas, obrajes y fábricas. La mujer y el trabajo en el siglo XIX", en *Nuestra América Núm. 15. De sayas y minifaldas: la mujer en América Latina*, septiembre – diciembre, México.
- Escudero, Carolina (2007). "Las cuotas nuestras", *Agenda de las Mujeres*, en www.agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=4053, consultado en julio de 2007.
- Esquinca, Marco Tulio y Javier Melgoza (2006). "La afiliación sindical y premio salarial en México", en De la Garza, Enrique y Carlos Salas (Coords.). *La situación del trabajo en México*, 2006, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, UAM, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdés, México.
- Espinosa, Gisela (1998). "Participación social y acción ciudadana de las mujeres del movimiento urbano popular en el Valle de México", en Vereza, Mónica y Graciela Hierro (Coords.) (1998). *Las mujeres en América del Norte al fin del milenio*, PUEG y CISAN-UNAM, México.
- Expansión.com (2006). "Dirigentes de país más valorados", encuesta en www.app2.expansion.com/blogs/web/saballs.html?opcion=1&codPost=10733&categoria=8, consultado en marzo de 2006.
- FAT (2008). "El Estado corporativo y el movimiento obrero", página web del Frente Auténtico del Trabajo, en http://www.fatmexico.org/analisis/el_corp_sind.html, consultado en julio de 2008.
- FAT (2009). "Género en el FAT", Página web del Auténtico del Trabajo, en <http://www.fatmexico.org/genero/index.html>, consultado en marzo de 2009.
- FATSA (2008). "Nuestra historia", Página web de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), en <http://www.sanidad.org.ar>, consultado en mayo de 2008.
- FEDESSP (2004). "Estatutos sindicales", Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, México.
- Femenias, María Luisa (Comp.) (2002). *Perfiles del feminismo iberoamericano*, Catálogos, Buenos Aires.
- Fernández, Anna M. y Juan Carlos de Brasi (Comps.) (1993). *Tiempo histórico y campo grupal. Masa, grupos e instituciones*, Nueva Visión, Buenos Aires, Argentina.
- Fernández, Anna M. (1999). *Mujeres en la élite política: Testimonios y cifras*, UAM-X, México.

- Fernández, Anna M. (2003). *La política, la sociedad y las mujeres*, Instituto Nacional de las Mujeres y Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México.
- Fernández, Horacio (s/f). "La Jornada de trabajo y el trabajo de la mujer en la legislación argentina y del Mercosur", página web de Horacio Fernández Delpech, en <http://www.hfernandezdelpech.com.ar/PUBLICAtrabajosJornadaTrabajoMujerLegisArgYMerc.htm>, consultado en agosto de 2011.
- Ferreira, Sónia (2007). "Mulheres: um "objecto" nas entrelinhas da história", *Arquivos da Memória. Temas e problemas em Antropología*, Núm. 1 (Nova Série), Centro de Estudos de Etnología portuguesa, en www.ceep.fcsh.un.pt/ArtPDF/02_Sonia_Ferreira.pdf, consultado en enero de 2008.
- Ferro, Lilian (2005). *Ser, estar y actuar. Mujeres y participación política*, Feminaria Editora, Argentina.
- FESPROSA (2009). Página web de la Federación Sindical de Profesionales de la Salud Argentina (FESPROSA), en <http://www.federacion-fesprosa.org.ar>, consultado en febrero de 2009.
- FETAM (2010). Página web de la Federación Estatal de Trabajadores Municipales de São Paulo (FETAM), en <http://www.sindsep-sp.org.br/site/historia.asp>, consultado en abril de 2010.
- FLACSO (1995). *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Chile, 1995.
- FLACSO (2007). "Organismos de acción y promoción de la mujer", en www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/brasil/orga.htm, consultado en agosto de 2007.
- FLACSO (2007b). "Organizaciones sociales de mujeres", en Brasil, www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/brasil/orga-1-hm, consultado en marzo de 2008.
- Fontela, Marta (2007). "¿Qué es el patriarcado?", *Mujeres en Red. El periódico feminista*, en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1396> consultada en junio de 2008.
- Foucault, Michel (1988). "El sujeto y el poder", en *Revista Mexicana de Sociología*, No. 3, IIS-UNAM, México.
- Franco, Gloria (1983). "Siglo XX. Historia Universal", *Historia 16*, Madrid, en <http://clio.rediris.es/udidactica/sufragismo2/triunsufrag.htm>, consultado en marzo de 2007.

- FS (2009). Página web de Força Sindical, en http://www.fsindical.org.br/fs/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=5&Itemid=28, consultado en enero de 2009.
- FTE (2007). *Huelga de la Tendencia Democrática. 1976*, Frente de Trabajadores de la Energía, en <http://www.fte-energia.org/pdf/e83-46-50.pdf>, consultado en enero de 2009.
- FTTC (2009). Página web del Foro de Trabajadores de las Telecomunicaciones, en <http://www.forotelec.org/spip/argentina.html>, consultado en febrero de 2009.
- Fuentes, José Manuel (2009). “[Liderazgo Femenino](https://www.xing.com/app/forum?op=showarticles;id=19155560;articleid=19155560)”, en <https://www.xing.com/app/forum?op=showarticles;id=19155560;articleid=19155560>, consultado en junio de 2009.
- Furlong, Aurora (2006). *Género, poder y desigualdad*, Facultad de Economía, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.
- Gálvez, Lucía (2007). *Las mujeres y la patria. Nuevas historias de amor de la historia argentina*, Punto de Lectura, Uruguay.
- Gallin, Dan (1999). *El Global Labour Institute. Desarrollo social: sindicatos y ONGs, una colaboración necesaria*, Instituto de Investigación para el Desarrollo Social de las Naciones Unidas (UNRISD), Ginebra, Suiza.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2001). “División del trabajo en las familias mexicanas: tendencias recientes”, en *Foro Internacional: Mujer Trabajadora. Siglo XXI: retos y familia*, Memoria 2001, septiembre, Instituto Mexicano del Seguro Social-DIF, México.
- García, Soledad (1994). *Laroussa ilustrada. Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género*, Consejo Nacional de la Mujer, Argentina.
- Gargallo Francesca (2002). “El feminismo múltiple: prácticas e ideas feministas en América Latina”, en Femenias, María Luisa (Comp.) (2002). *Perfiles del feminismo iberoamericano*, Catálogos, Buenos Aires.
- Genovese, Michel (1997). *Mujeres líderes en política. Modelos y prospectiva*, Narcea, S.A. Ediciones, Madrid, España.
- Godinho, María Berenice (1990). “Sindicalismo, cosa de varones”, en Nueva Sociedad Núm. 110, noviembre-diciembre, pp. 119-127, Buenos Aires, consultado en octubre de 2012.

- Godinho, María Berenice y Nilde Balçao (1993). "Mujer y trabajo", *Nueva Sociedad* Núm. 124, marzo-abril, pp. 60-71, Buenos Aires, en www.nuso.org, consultado en enero de 2008.
- Godinho, María Berenice (2001). *Acciones afirmativas en el movimiento sindical. La experiencia de la cuota en la Central Única de Trabajadores CUT, Brasil*, Digitale Bibliothek, Fundación Friedrich Ebert, Brasil en <http://library.fes.de/iez/01108toc.htm>, consultado en enero de 2007.
- Godinho, María Berenice (2004). "III Acciones afirmativas en el movimiento sindical –la experiencia de la cuota en la Central Única de Trabajadores- CUT-Brasil", en CCLA (2004). *Las cuotas de género: aportes al debate sindical*, Cuadernos de Integración Andina Núm. 12, Consejo Consultivo Laboral de los Andes, Lima, Perú.
- Godinho, María Berenice (2007). "Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil", *Análisis y Propuestas*, tomado de la Revista Nueva Sociedad 211, Fundación Friedrich Ebert, Uruguay.
- Godio, Julio (2000). *Historia del movimiento obrero argentino (1870-2000)*, Tomo II, Corregidor Buenos Aires.
- Gómez, Carmuca (2001). "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis", en *Papers* 63/64, 123-140 (una primera versión fue presentada en 1999 durante las Jornadas Australes Interdisciplinarias sobre Mujer y Desarrollo: dilemas, desafíos y aprendizajes, Valdivia, Chile).
- Gómez, Horacio (2005). *¿Qué debemos hacer para ser líderes que la actualidad requiere?*, Organización SAI, Buenos Aires, Argentina.
- Gómez, Luis Ángel y Jorge Robles (s/f). "Historia del FAT", Página web del Frente Auténtico del Trabajo en <http://www.fatmexico.org/historia/index.html>, consultado en Marzo de 2009.
- González, Carmen (s/f). *La mujer trabajadora en Argentina: Discriminación y propuestas de cambio*, Debate Sindical, Fundación Friedrich Ebert, Argentina.
- González, María Luisa (1998). *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias recientes*, Miguel Ángel Porrúa, México.
- González, Marisa (1997). *Impacto de la crisis 1993–1995. Estadísticas sobre el mercado de trabajo femenino*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México.
- Gordillo, Elba Esther (2003). "Palabras de la diputada Elba Esther Gordillo Morales, Presidenta de la Junta de Coordinación Política", Primer Periodo Ordinario del Primer Año de Ejercicio de la LIX Legislatura, octubre 16, Cámara de Diputados, en

http://www.cddhcu.gob.mx/servicios/datorele/LIX_LEG/1PO1/oct_16/5.htm, consultado en Marzo de 2009.

- Guadarrama, Rocío (2005). "Identidades ocupacionales en transición. El caso de las operadoras de Telmex", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: Migraciones Laborales*, Núm. 17, Año 10, México, pp. 133-164.
- María Eugenia de la O y Rocío Guadarrama (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina", en *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Enrique de la Garza (coord.), Anthropos-UAM, México.
- Guadarrama, Rocío (2007). *Mujeres, trabajo e identidades en el mundo global*, UAM-Anthropos, México.
- Güémez, Ana María (2003). "La presencia femenina en espacios de poder en México y América Latina en el contexto de la descentralización", *Cuicuilco*, Año/Volumen 10, Núm. 27, ene - abr, ENAH, México.
- Gutiérrez, Estela (1999). "Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998", en *Papeles de Población*, Núm. 21, pp. 21-55, disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11202103>, consultado en diciembre de 2007.
- Hannam, June, Mitzi Auchterlonie y Catherine Holden (2000). *International encyclopedia of women's suffrage*, ABL-CLIO, Oxford, England.
- Hausmann, Ricardo, Laura Tyson and Zaadia Zahidi (2008). *The Global Gender Gap. Report 2008*, World Economic Forum, Ginebra, Suiza.
- Heller, Lidia (1999). *Las que vienen llegando. Nuevos estilos de liderazgo femenino*, Nuevo Quehacer. Grupo Editor Latinoamericano, Argentina.
- Heller, Lidia (2000). "El empleo femenino en los noventa ¿Nuevos Escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino", *Trabajos, Género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, OIT, en http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gen_sur/pdf/1parte.pdf, consultado en agosto de 2007.
- Heller, Lidia (2002a). "Nuevos estilos de liderazgo femenino en organizaciones", Capítulo II en Zabudovsky, Gina (Coord.). *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, Miguel Angel Porrúa-DGAPA, UNAM, México.

- Heller, Lidia (2002b). "Mujeres ejecutivas en Argentina. Nuevas voces de liderazgo", resumen de la investigación realizada para el proyecto *Women Business Leaders in Latin America*, auspiciado por el *Center for Gender in Organizations*, Simmon School of Management, Boston, 7 de noviembre.
- Heller, Lidia (2004). *Nuevas voces del liderazgo. Dilemas y estrategias de las mujeres que trabajan*, Nuevo Quehacer, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina.
- Henault, Mirta (1976). *Las más pobres. Realidad económica y social de las trabajadoras en Argentina*, Mimeo, Buenos Aires, en http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/b/c14.pdf, consultado en enero de 2009.
- Heredia, Martha (2008). Vicepresidenta de la Unión Nacional de Trabajadores, entrevista en el Distrito Federal, México, durante el mes de agosto.
- Hernández, María Remedios (1994). *Mujeres magonistas: una participación política activa en las filas del PLM. 1900-1911*, Tesina, UAM-I, México.
- Hirata, Helena (2005). "Perspectiva internacional de las relaciones laborales y de género", en *Digitale Bibliothek, Friedrich Ebert Stiftung*, en: <http://library.fes.de/fulltext/iez/01108002.htm>, consultado en marzo de 2008.
- Historiasiglo20.org (2007a). "Los inicios del feminismo norteamericano", Sufragio y feminismo: la lucha por los derechos de la mujer 1789-1945, en: www.historiasiglo20.org/sufragismo/inicfemusa.htm, consultado en mayo de 2007.
- Historiasiglo20.org (2007b). "Sufragismo y feminismo. La lucha por los derechos de las mujeres. 1789-1945", en www.historiasiglo20.org/sufragismo/triunsufrag.htm, consultado en julio de 2007.
- Historiasiglo20.org (2007c), "Feminismo y movimiento obrero", en www.historiasiglo20.org/sufragismo/movobrero.htm, consultado en julio de 2007.
- HREA (2002). "Partidos políticos y discriminación de género", Human Rights Education Associated, en www.hrea.org/lists/educa-dh/markup/msg00192.html, consultado en agosto de 2004.
- Htun, Mala (2000). "El liderazgo de las mujeres en América Latina: retos y tendencias", en *Diálogo Interamericano*, New School University, agosto.
- Htun, Mala (2000a). "Subiendo los primeros escalones", *Perspectivas* No. 20, publicación de ISIS Internacional, Edición Especial: Liderazgos para el siglo XXI, octubre-noviembre, en www.iadb.org/sds/prolead, consultado en julio de 2003.

- Htun, Mala (2003). "Dimensiones de la inclusión y exclusión política en Brasil: Género y Raza", Serie de Informes Técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, WID-105, *Banco Interamericano de Desarrollo*, Washington, D.C.
- Hurtado, Hermelinda (2008). Secretaria General del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, entrevista realizada en el Distrito Federal, México, durante el mes de octubre.
- ICSPS (1965). "Brazil election Factbook", *Institute for the Comparative Study of the Political Systems* (1945-1963), september, USA.
- IFE (2007). "Cofipe", Página web del Instituto Federal Electoral, en <http://publab03.coseac.unam.mx/IFE/cofipes/cofipes.html>, consultado en enero de 2007.
- INEGI (2000). "Estadísticas educativas de hombres y mujeres 2000", en http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/esteduhy/2000/est_eduhy.pdf, consultado en noviembre de 2007.
- INEGI (2004a). "Encuesta Nacional de Empleo en el cuarto trimestre de 2004", disponible en <http://www.inegi.com.mx>, consultado en noviembre de 2007.
- INEGI (2005). "Encuesta Nacional de Empleo en el tercer trimestre de 2005", disponible en <http://www.inegi.com.mx>, consultado en marzo de 2007.
- INEGI (2007). "Indicadores desocupación y empleo (nacional) (porcentajes)", Servicio de Información Estadística de Coyuntura (SIEC), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), disponible en: <http://www.inegi.gob.mx>, consultado en noviembre de 2007.
- INEHRM (1992). *Las mujeres en la Revolución Mexicana, 1884-1920*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, México.
- INFOBAE, 2007. "No se cumple el cupo femenino en los cargos directivos", Comunicarse. Comunicación de responsabilidad social de la empresa en <http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-07/0726.html>, consultado en mayo de 2008.
- INMUJERES (2001). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2001-2006, Proequidad, Volumen I, Objetivo y líneas estratégicas, México, en http://www.oei.es/genero/documentos/mex/Mexico_1.pdf, consultado en abril de 2009.

- INMUJERES (2003a). "Heterogeneidad en el empleo y remuneraciones de mujeres y hombres: el aporte de la Encuesta Metropolitana Sobre Remuneraciones 2003", disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100781.pdf, consultado en noviembre de 2007.
- INMUJERES (2003b). *Las mexicanas y el trabajo II*, Instituto Nacional de las Mujeres, México.
- Internet (2006). "Encuesta de percepción sobre el desempeño de líderes internacionales", en www.unam.mx/cinu/act/confe3.html, consultado en marzo de 2006.
- IPS (2007). "América Latina: Avances hacia la equidad de género", *Inter Press Service News Agency*, 16 de agosto, en www.ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=38063, consultado en julio de 2007.
- ISIS (2006). "Anexo Núm. 4. Legislación sobre violencia sexual en América Latina y el Caribe Español", ISIS Internacional UNIFEM, en <http://www.google.es/search?hl=es&q=Legislaci%C3%B3n+hostigamiento+sexual+%2BArgentina&btnG=Buscar+con+Google&meta=>, consultado en septiembre de 2008.
- ISIS (2007). "Conferencias Internacionales. Conferencias mundiales sobre las mujeres", *Isis Internacional*, en <http://www.isis.cl/temas/conf/mujer.htm>, consultado en septiembre de 2007.
- ISPM (2007). *Paridad en la toma de decisiones. Mujeres en lugares de decisión. En Argentina, Poder Legislativo*, Instituto Social y Político de la Mujer, en http://www.ispm.org.ar/paridad/poder_legis.html, consultado en junio de 2007.
- Izquierdo, María de Jesús (2001). *Sin vuelta de hoja. Sexismo, placer y trabajo*, Edicions Bellaterra, Barcelona.
- IWDC (2007). "Women in politics: a timeline", Strengthening women's global leadership through training, education, networking and research, en www.iwdc.org/resources/timeline.htm, consultado en junio de 2007.
- Jarquín, María Elena (1998). "Reflexiones sobre la participación y las condiciones laborales de las mujeres en la producción de calzado", en *Momento Económico*, Núm. 98, julio-agosto, pp. 11-20, México.
- Jarquín Sánchez, María Elena (1996) "Organización de mujeres: entre la manipulación y la toma de conciencia". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* Núm. 164, abril-junio, pp. 171-190, México.
- Kauffmann, Sylvie (2007). "Mitos y verdades sobre las mujeres que tienen poder", *Diario El Clarín*, abril, Argentina, en

http://el.f341.mail.yahoo.com/ym/ShowLetter?MsgId=3216_0_20905_1544_8616_0_40_020_42113_2507914431_oSOYkYn4Ur6Rq9SujfSMZylawvafI, consultado en diciembre de 2007.

Kippes, Romina (2003). "El liderazgo femenino se encuentra vedado y obstaculizado", *Prensa Institucional*, Universidad de Nuevo León, noviembre 27, en <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Romina%20Kippes%20Diplom05.doc>, consultado en junio de 2007.

La Gaceta (2008). "El eterno malabarismo de ser madre y trabajadora", en http://www.lagaceta.com.ar/nota/295083/economia/eterno_malabarismo_ser_madre_trabajadora.html, martes 14 de octubre, consultado en mayo de 2009.

Lagarde, Marcela (1997). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Coordinación General de Estudios de Posgrado, UNAM, México.

Lagarde, Marcela (1999). *Claves feministas para liderazgos entrañables*, Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional Heredia de Costa Rica, Costa Rica.

Lagarde, Marcela (2006). "Pacto entre mujeres: sororidad", Ponencia presentada para la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de las Mujeres, octubre, Madrid, en http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/sororidad.pdf, consultado en abril de 2009.

La guía (2000). "El voto de la mujer", en www.laguia2000.com/el-mundo/el-voto-de-la-mujer, consultado en octubre de 2004.

La Jornada (2007). "Casi sin credibilidad, la UNT cumple diez años. Pese a todo, es la única opción gremial, dice experta", en <http://www.jornada.unam.mx/2007/11/28/index.php?section=politica&article=017n1pol&partner=rss>, consultado en noviembre de 2007.

Lamas, Marta (s/f). *Liderazgo y feminismo*, Mimeo, México.

Lamas, Marta (2007). "Género, Desarrollo y Feminismo en América Latina", en *Pensamiento Iberoamericano* No. 0, Segunda Época, La nueva Agenda de Desarrollo en América Latina, Fundación Carolina, España.

La Pampa (2007). "Historia de las mujeres argentinas por el sufragio", en www.lapampa.gov.ar/CPM/MujHist/Evaper%C3%B3n.htm, consultado en junio de 2007.

Lassig, Adriana (2004). "Liderazgo", en www.rppnet.com.ar/liderazgo1.htm, consultado en marzo de 2005.

- Limones, Georgina (1989). "Las costureras anarcosindicalistas de Orizaba, 1915, en De Oliveira, Orlandina, *Trabajo Poder y Sexualidad*, El Colegio de México, México.
- Lobato, Mirta (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Ensayo Histórico, Edhasa, Argentina.
- López, Artemio y Claudio Lozano (1983). "Hacia un nuevo modelo sindical. Aportes para su discusión", en Moreno, Omar (Comp.) *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Fundación Friedrich Ebert- Legasa, Buenos Aires.
- López, Mercedes (2007). "Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano", en *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*, Perspectivas Progresistas, Fundación Friedrich Ebert, México.
- Lovera, Sara (s/f). *La participación de la mujer trabajadora en la historia del sindicalismo*, en Documentos de Trabajo No. 50, Comisión Nacional de la Mujer Trabajadora. Una propuesta, Fundación Friedrich Ebert - Mujeres en Acción Sindical, México.
- Lutz, Bertha (1981). "Cartas de Mulher", en Hahner, June E. *A Mulher brasileira e suas lutas sociais e políticas: 1850-1937*, Brasiliense, São Paulo.
- Malacalza, Laurana y Daniela Jaschek (2007). "Las cuotas en Argentina: a la hora del balance", en Boletín No. 16, de la *Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción* (ALOP), en www.alop.or.cr/boletin/2007/febrero/07genero_print.html, consultado en mayo de 2007.
- Marini, Ruy Mauro (1986). "El movimiento obrero brasileño", en *Cuadernos Políticos*, núm. 46, Ediciones Era, México, abril-junio, en http://www.marini-escritos.unam.mx/pdf/brasil_movimiento_obrero.pdf, consultado en Enero de 2009.
- Martínez, Griselda (1993). "La mujer en el proceso de modernización", en *Revista Mujeres. La Mujer y su Desarrollo*, Núm. 56, marzo-abril.
- Marx, Jutta; Borner, Jutta y Mariana Caminotti (2007). *Las legisladoras. Cupos de género y política en Argentina y Brasil*, PNUD Argentina, Instituto di Tella y Siglo XXI, Argentina.
- Mata, Alfonso (2011). "El músculo del cambio", *Diario La Nación*, en <http://www.nacion.com/2011-0311/Opinion/Relacionados/Opinion2710826.aspx>, consultado en agosto de 2011.
- Mauro, Amalia y Sonia Yáñez (2005). *Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal*, Cuadernos de Investigación No. 1, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

- Maya, Rafael (2002). "Brasil, un país de contrastes donde aún no hay equidad de género", *CIMAC Noticias*, México, en <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02sep/02092706.html>, consultado en junio de 2007.
- Maya, Rafael (2002a). "Las maestras de la sección IX, "mujeres con M mayúscula. Las castigan porque participan con la disidencia", *CIMAC*, en <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/02051402.html>, consultado en noviembre de 2007.
- Medeiros, Gustavo y Liliana Acosta (2009). "¿Qué representa la feminización de la pobreza?", *el Observador Económico*, Una publicación de la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG), Nicaragua, en <http://www.elobservadoreconomico.com/articulo/702>, consultado en enero de 2010.
- Milenio Diario (2007). "Dimite en Ecuador ministra de Defensa", *Milenio Diario*, Sección Internacional, sábado 1º de septiembre, pág. 17, México.
- Miloslavich, Diana (2005). "Perú: la cuota de género en las elecciones", en www.forociudadano.com/nacional/PeruCuotaGeneroElecciones.htm, consultado en marzo de 2006.
- Monografías (2007a). "Liderazgo", Wolman, Benjamín, citado por Monografías.com, en www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml, consultado en noviembre de 2006.
- Monografías (2007b). "Liderazgo", *Diccionario de ciencias de la lengua española*, citado por Monografías.com, en www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml, consultado en noviembre de 2006.
- Montaño, Sonia (2000). "Cuando la forma, lo es casi todo", ponencia presentada en el Seminario del BID/Prolid: Liderazgo de la mujer: teoría y práctica, Cancún, México, agosto, en <http://www.iadb.org/sds/doc/ProleadLiderazgoMonta.rtf>, consultado en mayo de 2006.
- Montes de Oca, Alejandra y Teresa Yurén (2010). "Trayectancia y formación de liderazgo en académicas mexicanas: el caso Morelos", en *Archivos analíticos de políticas educativas*, Vol. 18, Núm. 12, 10 de junio, Arizona State University y Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Montes de Oca, Alejandra (2012). "Maternidad, familia y trabajo en académicas líderes del Estado de Morelos", en Mendizábal Gabriela, Alfredo Sánchez y Patricia Kurczyn. *Condiciones de trabajo y seguridad social*, IJ-UNAM y UAEM, México.

- Morales, Juan Antonio (2005). "Privatizaciones en América Latina", Seminario Internacional, Delegación Presidencial para la Revisión y Mejora de la Capitalización, La Paz 3 de febrero, en <http://www.bcb.gov.bo/webdocs/prensa/otros/archivos/PrivatizacionesAL.pdf>, consultado en febrero de 2009.
- Moreno, Omar (1983). "La última oportunidad del sindicalismo argentino", en Moreno, Omar (Comp.). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Fundación Friedrich Ebert-Legasa, Buenos Aires.
- Motta, Denise (2005). Secretaria Nacional de Organización Nacional de la Central Única de Trabajadores, entrevistada realizada en São Paulo, Brasil, durante el mes de octubre.
- MTSS (2003). "Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentas y Dirigentes Sociales", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- MTSS (2008). "Acta de constitución de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral", Argentina, en http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Acta_de_Acuerdo_57.pdf, consultado en marzo de 2009.
- Mujer Cluster (2007). "Mujeres Directivas en Recursos Humanos. Poder y emoción en la organización", en http://www.mujercluster.com/artic_aedipe2.htm, consultado en julio de 2007.
- Mujeres Hoy (2003). "¡Abriremos las puertas del congreso!", Mujeres Hoy, El portal de las latinoamericanas, en http://www.mujereshoy.com/secciones/1374_2.shtml, consultado en agosto de 2007.
- Mulher 500 (s/f). *Biografía de mujeres destacadas en Brasil*, en <http://www.mulher500.org.br/biografia.asp?busca=sindicalista>, consultado en diciembre de 2008.
- Nash, Mary y Susana Tavera (2005). "Sufragismo y feminismo: la lucha por los derechos de la mujer (1789 – 1945)", HistoriasigloXX.org en: www.historiasiglo20.org/sufragismo/origfem.htm, consultado en agosto de 2005.
- Navarro, Marysa (2000). "El legado de las pioneras", en *Perspectivas* No. 20, publicación de ISIS Internacional, Edición Especial: Liderazgos para el siglo XXI, octubre-noviembre.
- Navarro, Marysa (2000a). "Liderazgo de la mujer: teoría y práctica", en Seminario del BID/PROLID, efectuado en Cancún, México, agosto.

- Nevado, Teresa y Ma. de los Ángeles Sallee (1984). "Notas acerca de la actividad feminista en las organizaciones sindicales", *Jornadas de Feminismo Socialista*, Colectivo feminismo utópico, Mañana, Madrid.
- Nitoslawska, Anna (1999). "Retos del sindicalismo con una perspectiva de género", Ponencia presentada en el *Seminario Internacional: Las mujeres en la construcción de nuevas estrategias y espacios sindicales*, noviembre, México.
- NMX-R-025-SCFI (2009). *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Ocaña, Juan Carlos (2007). "Cronología de historia de las mujeres", Madrid, España, en <http://www.historiasiglo20.org/sufragismo/index.htm> (consultado en abril de 2007).
- OEA (1994). *A-61: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para"*, Página web del Departamento de Derecho Internacional de la Organización de Estados Americanos (OEA), en <http://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-61.html>, consultado en abril de 2009.
- OIT (2000). *Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina. Avances y Desafíos 5 Años después de Beijing*, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú.
- OIT (2002). *Panorama laboral 2002*, Ginebra, Suiza en <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/>, consultado en julio de 2009.
- OIT (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de decisión*, Ginebra, Suiza, en <http://209.85.173.104/search?q=cache:6JOycXbUIFoJ:www.ilo.org/dyn/gender/docs/R/ES/292/F61986410/Romper%2520el%2520techo%2520de%2520cristal.pdf+OIT+%2Bromper+el+techo+de+cristal&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=mx>, consultado en junio de 2006.
- OIT (2004a). "La formación sindical para una nueva subjetividad e identidad sindical latinoamericana", extraído del *Informe Global sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, presentado en la Conferencia de la OIT de ese año, en <http://www.noticiasbyo.org/wp-content/uploads/2008/07/ssl-formacion-carmen.PDF>, consultado en agosto de 2008.
- OIT (2005). *Género y los convenios de la OIT*, Proyecto: Promoción del Trabajo Decente para Mujeres Pobres y Mujeres Migrantes, Ginebra, Suiza, en http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf, consultado en Abril de 2009.

- OIT (2006). “Género, formación y trabajo”, CINTERFOR-OIT, en http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/som_dia.htm, consultado en marzo de 2007.
- OIT (2006a). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales*, Santiago de Chile, en <http://www.oitchile.cl/pdf/igu027.pdf>, consultado en enero de 2009.
- OIT (2007). “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Brasil”, *OIT Notas. Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, en <http://www.oitchile.cl/genero/Brasil.pdf>, consultado en abril de 2009.
- OIT (s/f). La región de América Latina. Reducir las diferencias, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTEFOR), en http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/muj_tra/a_lat.htm, consultado en Junio de 2009.
- Ojeda, Rosa Icela (2006). “Las cuotas de género para el empoderamiento de las mujeres”, en *El Cotidiano* No. 138, vol. 21, julio agosto, México.
- ONU (2009). “Objetivos de Desarrollo del Milenio”, Página web de la Organización de las Naciones Unidas, en <http://www.undp.org/spanish/mdg/basics.shtml>, consultado en abril de 2009.
- Oriol, Antoni M. (s/f). *Doctrina social de la iglesia. De la rerum novarum a la centesimus annus. Síntesis de los 12 principales documentos de la doctrina social de la iglesia*, Facultat de Teologia de Catalunya.
- Orsatti, Álvaro (2004). “Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales”, *Revista Pistas* Núm. 13, diciembre, Instituto del Mundo del Trabajo-Fundación Friedrich Ebert, Argentina.
- Ortiz, Bárbara (2006). “Aromas de mujer”, en www.e-leusis.net/Monograficos, consultado en marzo de 2007.
- Ortiz-Ortega, Adriana (2009). *Poder, mujeres y liderazgo: guía incluyente en un contexto global*, Serie Investigación, Instituto Estatal de las Mujeres, Nuevo León, México.
- Ortiz, Rosario (2008). Ex integrante del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y Diputada Federal por el PRD y la UNT, entrevista realizada en el Distrito Federal, México durante el mes de noviembre.
- Osava, Mario (2003), “Elecciones en Brasil: ningún partido cumple las cuotas. Se pide un cambio de reglas en pro de la equidad”, en *Mujeres en Red*, El Periódico Feminista. El

portal de género en Internet: un puente para el encuentro, en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?breve316> (consultado en diciembre de 2006).

PAN (2007). Página web del Partido Acción Nacional, en <http://www.pan.org.mx/>, consultado en marzo de 2007.

Página 12 (2001). “Según la OIT, contratar a una mujer no resulta más caro. El mito del costo laboral femenino”, en OIT Género, Formación y Trabajo, Artículos de Prensa, en http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/nov/pre_nsa08/cos_lab.htm, consultado en enero de 2009.

Pautasi, Laura (2001). “Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina”, *Serie Mujer y Desarrollo*, Núm. 30, Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto CEPAL-GTZ "Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y en Ministerios Sectoriales", en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/6186/lcl1506e.pdf>, consultado en mayo de 2008.

Palmucci, Elena (2006 y 2007). Secretaria General del Instituto de la Mujer de la Central de Trabajadores de Argentina, entrevistas realizadas en Buenos Aires, Argentina, durante los meses de octubre de 2006 y julio de 2007, respectivamente.

Palomino, Héctor (1986). “Argentina: dilemas y perspectivas el movimiento sindical”, en *Nueva Sociedad*, Núm. 83, mayo-junio, Argentina.

PEAVG (1999). *Educación alternativa con visión de género, Género: Enfoques teóricos y corrientes*, Universidad Central de Ecuador, FFLyCE, Centro Integral de Promoción de la Mujer y la Familia, Ecuador.

Pérez, Guillermo (s/f). “ORIT-CIOSL: Experiencia de organización sindical en la economía informal”, Programa Sindical de la Economía Informal, presentación de power point en www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/.../ppt/orit1.ppt, consultado en abril de 2010.

Pérez, Susana y Susana Finkelstein, et. al. (2005). *El poder de las mujeres*, Comisión Mujer y sus Derechos, Asamblea Permanente por los Derechos Humanos-Fundación Friedrich Ebert, Argentina.

Perón, Eva (2004). *La razón de mi vida, “Volveré y seré millones”*, CS Ediciones, Buenos Aires, Argentina.

Peschard, Jacqueline (2002). “El sistema de cuotas en América Latina. Panorama general”, *Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números*. Serie Manuales, IDEA, en

www.idea.int/publications/wip/upload/chapter_04a-CS-LatinAmerica.pdf, consultado en mayo de 2007.

Pinto, Regina (2004). "O feminismo no Brasil: suas múltiplas faces". Uma história do feminismo no Brasil, en *Estudos Feministas* Núm. 12, pp. 237-254, maio-agosto, Florianópolis, Brasil, en <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12h2/23971.pdf>, consultado en enero de 2008.

Piñón, Francisco (2000). "Poder", en *Léxico de la Política*, FLACSO, FCE, México.

Pinto, Céli Regina (2004). "O feminismo no Brasil: suas múltiplas faces". Uma história do feminismo no Brasil, *Estudos Feministas*, Florianópolis, Núm. 12, maio-agosto, Brasil.

PJ (2007). Página web del Partido Justicialista, en <http://www.pj.org.ar>, consultado en mayo de 2007.

PLADES (2005). *La igualdad de género en el mundo sindical*, Unidad 4, Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), Perú, en http://www.plades.org.pe/publicaciones/materiales/educacion_a_distancia/genero_trabajo_2005/unidad_4.pdf, consultado en Abril de 2009.

PNUD (1995). "Síntesis de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer", Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, Beijing.

PNUD (2009). Página web del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en <http://www.undp.org.mx/Genero/agenda.php>, consultado en marzo de 2009.

Poder legislativo (2007). "Composición de la Cámara de Diputados", Página web de la Cámara de Diputados, Argentina, en www.diputados.gov.ar, consultado en junio de 2007.

Poder legislativo (2007A). "Composición de la Cámara de Senadores", Página web de la Cámara de Diputados, Argentina, en www.senado.gov.ar, consultado en junio de 2007.

Portinaro, Pier (2000). "Filosofía política", en *Léxico de la Política*, FLACSO, FCE, México.

Portugal, Ana María (2007). "Efemérides de abril", *El Portal de las Mujeres Latinoamericanas*, en www.mujereshoy.com/secciones/1872.shtml, consultado en junio de 2007.

Presidencia de la República (2007). "Gabinete de Estado", en <http://www.presidencia.gob.mx/>, consultado en abril de 2007.

- Quijano, Andrés (2005). "Liderazgo", *Facultad de Altos Estudios de Administración de Empresas y Negocios*, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, en www.monografias.com/trabajos15/liderazgo.html, consultado en junio de 2006.
- Quintero, Cirila (2002). "Movimiento sindical reciente en la industria maquiladora" en Ana Alicia Solis (et. al.) (2002). *El primer año del gobierno foxista*, Editorial Itaca, México.
- Quintero, Cirila (2003). "El sindicalismo actual en la industria maquiladora", Ponencia presentada en el Cuarto Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, 9 al 11 de abril, Hermosillo, Sonora, México.
- Quintero, Columba (2008). Secretaria de la Mujer, Sindicato de Trabajadores de la UNAM, entrevistada en la ciudad de México, en el mes de agosto.
- Quiñones, Carlos A. (2004). "La huelga general de 1916 en la ciudad de México", en Revista Trabajadores No. 44, Universidad Obrera de México, México.
- Quiroz, Margarita Inés (2004). *Nuevos liderazgos femeninos en el trabajo. Las secretarías de la mujer en los sindicatos*, Escuela de Liderazgo Democrático Núm. 7, Ediciones ENS Escuela Nacional Sindical, Colombia.
- Ramazanoglu, Caroline y Janet Holland (2002). *Feminist Methodology. Challenges and choices*, Sage Publication Ltd, Great Britain.
- Rago, Margareth (2003). "Os feminismos no Brasil: dos "anos de chumbo" ã era global", *Labrys, Estudos Feministas*, Núm. 3, Brasil, en <http://www.unb.br/his/gefem/labrys3/web/bras/marga1.htm>, consultado en enero de 2008.
- Ramírez, Elia e Hilda Dávila (Coords.) (1990). *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-X, México.
- Ramos, Raimundo (1984). "Una historia obrera de Brasil: 1888-1979 (interpretación monográfica)", en González, Pablo (1984). *Historia del movimiento obrero en América Latina*, núm. 4 (Brasil, Chile, Argentina, Uruguay), Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM-Siglo XXI Editores, México.
- Ramos, Amparo (2005). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de decidir*, Universitat de València, España.
- Ravelo, Patricia y Sergio Sánchez (2001). "Transformando las estructuras de poder. Notas sobre las sindicalistas en México", en *El Cotidiano* No. 110, nov – dic, México, p.p. 91-102.

- Ravelo, Patricia (2005). "Participación de las Mujeres en los Sindicatos", Ponencia para el Diplomado para el Acceso de las Trabajadoras al Poder Legislativo, UAM-Xochimilco y Fundación Friedrich Ebert, 10 y 11 de Marzo, México.
- Real Academia Española (1984). *Diccionario de la lengua española*, Espasa-Calpe, Madrid, España.
- Recrear (2007). Página web del partido político argentino *Recrear para el Crecimiento*, en www.es.wikipedia.org/wiki/Propuesta_Republicana, consultado en julio de 2007.
- Red Electoral (2007). "Cuota de género", *Red Electoral*, en www.idh.ed.cr/comunidades/redelectoral/idoes/red_diccionario/cuota%20de%20genero.htm, consultado en julio de 2007.
- Reforma* (2007). "Arabia Saudí. Un reino en el medievo. Limitan a mujeres", Sección Internacional, 29 de abril, p. 12, México.
- Reforma* (2007a). "Dirige mujer inteligencia", en Sección Internacional, *Reforma*, 25 de agosto, p. 3, México.
- Regeneración Radio (s/f). *La historia de la lucha de las mujeres anarquistas*, página web de Regeneración Radio. Comunicación contra el Poder, en http://www.regeneracionradio.org/index.php?option=com_content&view=article&id=421%3AAla-historia-de-la-lucha-de-mujeres-anarquistas&Itemid=200046, consultado en febrero de 2009.
- Revista CGT Mulher (2000). "Construindo uma nova sociedade", Núm. 3, marzo
- Revista CGT Mulher (2001). "A mulher o poder", Núm. 4, marzo, p.p. 8 y 9.
- Revista CGT Mulher (2001A). "Os 10 melhores, os 10 piores e os países latino-americanos em desenvolvimento por genero", Núm. 4, marzo, p.p. 8 y 9.
- Revista CUT (2003). "*Mulher, participacao e poder ...as mulheres para o sindicato*", Núm. 5, marzo, Brasil.
- Revista CUT (2003a). "*O papel da Mulher no novo milenio*", Núm. 5, marzo, Brasil.
- Revista *Observatorio Social* (2004). "*A mulher no mercado de trabalho. No Brasil, mulheres sao discriminadas, ganham menos e perdem emprego mais facilmente*", Año 2, No. 5, marzo, Brasil.

- Rigart-Pflaum, María (1983). "Mujeres en los sindicatos: el futuro requiere una estrategia global", en Moreno, Omar (comp.). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Fundación Friedrich Ebert- Legasa, Buenos Aires
- Ríos, Marcela (2006). *Cuotas de género, democracia y representación*, FLACSO-IDEA, Chile, en <http://www.ccespana.cl/descargas/CUOTAS%20DE%20GENERO%20DEMOCRACIA%20Y%20REPRESENTACION%20Marcela%20Rios,%20FLACSO%20Chile,%20Progr%20de%20Gobernabilidad.ppt#256>, consultado en marzo de 2007.
- Riquer, Florinda (1997). "Liderazgos femeninos", Ponencia presentada en el XX Congreso Internacional de *Latin American Studies Association (LASA)*, Guadalajara, México, 17-19 abril.
- Rivera, Amalia (2008). "Juana Belén Gutiérrez de Mendoza", *Todasmujeres.com*, Mujeres en línea, en <http://www.todamujer.com/articulos/5065.html>, consultado en enero de 2008.
- Rivera, José (1983). *En la presidencia de Plutarco Elías Calles (1924-1928)*, Colección: La clase obrera en la historia de México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, 4ª edición, México.
- Rodríguez, Eduardo (2001). "Pregúntaselo a una trabajadora", Informe sobre la encuesta piloto, CIOSL, Bruselas, 2001, citado por *La igualdad de género en el mundo sindical*, Unidad 4, PLADES, Perú, en http://www.plades.org.pe/publicaciones/materiales/educacion_a_distancia/genero_trabajo_2005/unidad_4.pdf, consultado en abril de 2009.
- Rodríguez, Hilda y Margarita de la Cruz (s/f). *Mujeres, trabajo y liderazgo sindical*, CILAS, México.
- Rubio, Ema (2008). Integrante del Colegiado Nacional de Asuntos Laborales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, entrevistada en el Distrito Federal, México, en el mes de noviembre.
- Rueda, Susana (2006 y 2007). Secretaria General de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, entrevistada en Buenos Aires, Argentina, durante los meses de octubre y julio, respectivamente.
- Ruiz, Miriam (2002). "La participación política de las mujeres en el mundo", CIMAC, en www.cimacnoticias.com/noticias/02nov/s02110503.html, consultado en julio de 2007.
- Saldaña, Lucero (2005). "Modelos de liderazgo femenino", CIMAC, en www.cimacnoticias.com/noticias/05mar/s05032904.html, consultado en julio de 2007.

- Salom, Genaro (2002). "Empowerment y liderazgo femenino: El poder no está detrás del trono", en red. II Forum: Empowerment: Liderazgo femenino en el mundo de los negocios.
- Saracostti, Mahia (2006). *Mujeres en alta dirección de educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes*, *Calidad en la Educación* Núm. 25, en http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/54/cse_articulo541.pdf, consultado en julio de 2009.
- SATSAID (2009). Página web del Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos, en <http://www.satv.org.ar/videos.htm>, consultado en febrero de 2009.
- Sau, Victoria (2000). *Diccionario ideológico feminista*, Volumen I, Icaria, la mirada esférica, Barcelona, España.
- Saucedo, Carmen (2002). *Sor Juana Inés de la Cruz. Grandes protagonistas de la historia mexicana*, Editorial Planeta de Agostini, México.
- Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (2004) "Plano nacional de políticas para as mulheres", Brasil.
- Seminario Uruguay (2003). "VII Encuentro Nacional de Cooperativistas por la Equidad de Género, Asunción, Paraguay, 6 y 7 de septiembre de 2003", Documento de apoyo para el Seminario sobre Empoderamiento, en www.cooperativas.coop/cnmc.htm, consultado en enero de 2009.
- Senado de la República (2007a). "De la Segunda Comisión, con la que remite dictamen por el que considera atendida la materia de la proposición con punto de acuerdo relacionada con el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, por la resolución aprobada en sesión del 15 de agosto de 2007", en <http://www.senado.gob.mx/gace.php?sesion=2007/08/22/1&documento=11>, consultado en septiembre de 2008.
- Serret, Estela (2000). "Mujeres en un mundo globalizado. Entre la tradición y el feminismo", Seminario de Posgrado: Identidad, Frontera y Ciudadanía, PUEG-UNAM.
- Serret, Estela (2006). "Mujeres y hombres en el imaginario social. La impronta del género en las identidades", en Ileana García (Coord.) *Mujeres y sociedad en el México contemporáneo. Nombrar lo innombrable*, TEC de Monterrey, Cámara de Diputados, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Silva, M. Cristina (2006). "Liderazgo femenino: la hora de la «matria»", Los recursos.com, *El Mercurio*, Chile, enero 22, en <http://www.losrecursoshumanos.com/liderazgo-femenino.htm>, consultado en julio de 2007.

- Silva, Marina (2000). "Século X. Nós fizemos a história", en *Revista CGT Mulher*, No. 3, marzo, p.p. 6-12.
- Sindicato del Seguro (2009). Página web, en <http://www.sindicatodelseguro.com>, consultado en febrero de 2009.
- SITUAM (2009). Página web del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITUAM), en http://www.situam.org.mx/index_archivos/Page469.htm, consultado en marzo de 2009.
- Soihet, Rachel (2006). "Movimientos femeninos y la lucha por el voto en Brasil", en G. Gómez Ferrer, *et. al.*, (Coords.) (s/f). *Historia de las mujeres. España y América Latina, Del siglo XX a los umbrales del siglo XXI*, Editora Cátedra, Madrid.
- Solís, Ana Alicia (2002). *El movimiento sindical pintado de magenta. Productividad, sexismo y neocorporativismo*, México, Itaca.
- Stuart, John (2000). *La esclavitud femenina*, Biblioteca de la Mujer, dirigida por Emilia Pardo, Imprenta de la Compañía de Imprentas y Libreros, España.
- STRM (2007). "Francisco Hernández Juárez. Biografía", Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, en www.strm.org.mx, consultado en noviembre de 2007.
- STUNAM (2006). *Contrato colectivo de trabajo. 2006-2008*, UNAM, México.
- STPS (2007). *Carta de derechos y obligaciones laborales de la mujer trabajadora*, México, en www.stps.gob.mx, consultado en marzo de 2007.
- Téllez, Armando (2007). "Pretende sector patronal aniquilar al sindicalismo. Entrevista a Arturo Alcalde", en el *Diario de México*, Sección Nacional, 6 de agosto.
- Thompson, Andrés (1983). "De la primavera populista al invierno conservador. El sindicalismo peronista entre 1973 y 1989", en Moreno, Omar (Comp.). *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Fundación Friedrich Ebert- Legasa, Buenos Aires.
- Todaro, Rosalba y Sonia Yañez (Eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Centro de Estudios de la Mujer, Chile.
- Trejo, Raúl (1978). "El movimiento de los electricistas democráticos (1972-1978)", en *Cuadernos Políticos* Núm. 18, Editorial Era, México.

- Trejo, Raúl (1984). "Historia del movimiento obrero en México, 1860-1982", en: Pablo González Casanova, *Historia del movimiento obrero en América Latina*, México, IIS-UNAM/Siglo XXI.
- Trejo, Raúl (1988). *Crónica del sindicalismo en México (1976-1988)*, Siglo XXI Editores, México.
- Trivisonno, Karina (2003). "Igualdad de oportunidades y de trato: un camino de construcción posible", Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, 28-31 octubre, Panamá.
- Troya, Odalys (2006). "Centroamérica, mujeres y poder", *La mujer en el mundo*, Núm. 303, en www.mujeres.cubaweb.cu/articulo.asp?a=2006&num=303&art=30, consultado en mayo de 2007.
- Tuñón, Julia (1987). *Mujeres en México. Una historia olvidada*, Planeta, México.
- Ulloa, Javier (2004). "Hacia un nuevo liderazgo: ¿el femenino?", *La Nación*, en www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20050822/pags/20050822180938.html, consultado en mayo de 2006.
- UNIFEM (2000). La feminización de la pobreza, en <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs1.htm>, consultado en septiembre de 2012.
- UNT (2009). Página web de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), en <http://unt-mx.info/m>, consultada en agosto de 2009.
- UPCN (1997). *Acoso sexual. Violencia laboral*, Secretaría de la Mujer, Unión del Personal Civil de la Nación, Buenos Aires, Argentina.
- UPCN (2009). Página web de la Unión de Personal Civil de la Nación, en <http://www.upcndigital.org>, consultado en Febrero de 2009.
- Urrutia, Carmen (s/f). *La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*, en http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html, consultado en noviembre de 2007.
- Valdés, Teresa e Indira Palacios (1999). *Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, en <http://www.revistainterforum.com/pdf/lcl1302e.pdf>, consultado en abril de 2009.

- Valdés, Teresa (2000). *De lo social a lo político. La acción de las mujeres latinoamericanas*, Colección Contraseña, Estudios de Género, Material de Discusión No. 94, Santiago de Chile.
- Valenciano, Zunilda (2006). "Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales", La Agenda de las Mujeres, en <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=712>, consultado en abril de 2008.
- Valenciano, Zunilda (2006a y 2007). Secretaria Adjunta del Instituto de la Mujer de la Confederación General de Trabajadores, entrevistas realizadas en Buenos Aires, Argentina, durante los meses de octubre y julio, respectivamente.
- Valle, Marta (2005). "La mujer y las elecciones", *Mujeres*, órgano oficial de la Federación de Mujeres Cubanas, Cuba.
- Vargas, Wenceslao (2007). "Comités ejecutivos nacionales del SNTE", en www.wenceslao.com.mx/snte32/comitesnacionales.html, consultado en octubre de 2007.
- Várzea, Mariana (2002). "O feminismo no Brasil", en *Estilo de Viver, Bolsa de Mulher*, en http://www.bolsademulher.com/estilo/materia/o_feminismo-no-brasil/1853, consultado en enero de 2008.
- Vázquez, Oscar (s/f). *La lucha obrera. Rompiendo la soledad del liderazgo femenino. La presencia de la mujer en la trayectoria del sindicalismo en México*, Mimeo, México.
- Velasco, Hypatia (2007). "Sindicato 19 de septiembre gana recuento en Vaqueros Navarra. Las y los trabajadores ganaron el recuento", en *Criterios*, Periodismo Independiente, 28 de noviembre, Puebla, México, en www.criterios.com/modules.php?name=Noticias&file=article&sid=13141, consultado en noviembre de 2007.
- Venturi, Gustavo y Marisol Recamán (2004). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*, Fundação Perseu Abramo y Friedrich Ebert Stiftung.
- Vianello, Mino y Elena Caramazza (2002). *Género, espacio y poder. Para una crítica de las Ciencias Políticas*, Serie Feminismos, Ediciones Cátedra - Universitat de València-Instituto de la Mujer, Madrid, España.
- Vieira, Cintia (2004). "Anita Garibaldi: heroína, mas virtuosa", en *História, gênero e trajetórias biográficas*, St. 42, Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, Brasil, en www.fazendogenero7.ufsc.br/artigos/C/Cintia_Souto_42.pdf, consultado en diciembre de 2007.

- Villaverde, Silvia (2007). Secretaria de la Mujer de la FATPCPHASR, entrevista realizada en Buenos Aires, Argentina, durante el mes de octubre.
- Villota, Paloma (2004). *Globalización y desigualdad de género*, Editorial Síntesis, Madrid, España.
- Vitale, Luis (1997). *Historia social comparada de los pueblos de América Latina. Del nacionalismo al neoliberalismo (1900-1990)*, Instituto de Investigación de Movimientos Sociales Pedro Vuskovic en http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/v2002729132vital_e03.pdf, consultado en enero de 2009.
- Vitale, Luis (1998). *Contribución a una historia del anarquismo en América Latina*, Instituto de Investigación de Movimientos Sociales "Pedro Vuskovic", Santiago de Chile.
- Vitale, Luis (s/fa). *El protagonismo de la mujer en cada país de América Latina (siglo XX): Argentina*, en http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/obras.htm, consultado en enero de 2009.
- Vitale, Luis (s/fb). *El protagonismo de la mujer en cada país de América Latina (siglo XX): México*, en http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/obras.htm, consultado en enero de 2009.
- Weber, Max (1992). *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, Novena reimpresión, México.
- Wolf, Naomi (1994). *Fire with fire: the new female power and how to use it*, Ballantine Books, USA.
- Wollstonecraft, Mary (1998). *Vindicación de los derechos de la mujer*, Versión Abreviada, Siete libros para entender el siglo XX, Editorial Debate, España.
- Women World Leaders (2007). "Women Prime Ministers 1945-2007", en www.terra.es/personal2/monolith/00women3.htm, consultado en mayo de 2007).
- Xelhuantzi, María (2006). "El sindicalismo mexicano contemporáneo", en González, Inés (Coord.) (2006). *Los sindicatos en la encrucijada del Siglo XXI*, Fundación Friedrich Ebert, México.
- Zapata, Francisco (2005). "¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México", *Política* (Departamento de Ciencia Política, Universidad de Chile), nueva época, Núm. 42, otoño 2004: págs. 13-40, Chile.

Zapata, Francisco (2008). "Trabajadores, sindicatos y sistemas políticos", en Historia General de América Latina Tomo VIII América Latina desde 1930, Ediciones UNESCO-Editorial Trotta.

Zabludowsky, Gina (Coord.) (2002). *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, Miguel Ángel Porrúa-DGAPA, UNAM, México.

Zepeda, María del Carmen (1997). *La participación sindical y el poder desde una perspectiva femenina, Grupo de reflexión con delegadas del STUNAM*, Tesis para optar por el Diplomado en la Especialidad en Psicología Clínica y Psicoterapia de Grupos en Instituciones, Facultad de Psicología, División de Estudios de Posgrado, UNAM.

ANEXO I. FORMATO DE ENTREVISTA

I. DATOS GENERALES

1. Nombre
2. Edad
3. Lugar de nacimiento
4. Estado civil: Casada () Soltera () Viuda () Unión Libre ()
Otro () Especificar
5. Hijos y edades
6. Nivel de estudios Primaria () Secundaria ()
Escuela técnica () Bachillerato o Preparatoria ()
Licenciatura () Posgrado ()
7. Sindicato de adscripción y cargo actual
8. Plaza de trabajo
9. Cargos que has ocupado a nivel sindical
10. Antigüedad en el trabajo
11. Antigüedad en el puesto actual
12. Trabajos anteriores
13. Nivel de ingresos personales
14. Nivel de ingresos familiares

II. FAMILIA

15. ¿Consideras que tu familia fue relevante para tu desarrollo político y sindical?
¿Por qué?
16. ¿Cuál miembro de tu familia fue más influyente en tu desarrollo?
17. En caso de tener hijos ¿cuentas o contaste con apoyo para su cuidado? ¿De
quién?
18. ¿Qué opinan tus hijos sobre tu participación sindical?
19. ¿Cuentas con pareja actualmente? Sí () No ()
20. En caso afirmativo, ¿qué opinión tiene él/ella de tu militancia sindical?
21. En su caso, ¿Cuál es el papel de tu pareja en el cuidado de los o las hijas?
24. ¿Crees que los hombres tienen mayores apoyos que las mujeres a nivel familiar
para desarrollarse fuera del hogar?
25. Cuéntame acerca de una ancestral mujer destacada en tu familia a la que admiras

26. En tu familia, te consideras pionera?, ¿por qué?

III. DESARROLLO POLÍTICO

27. ¿Cómo defines al liderazgo?

28. ¿En tu país, quienes ejercen mayor liderazgo, los hombres o las mujeres?

29. ¿Consideras que las mujeres cuentan con la misma capacidad que los hombres para ser dirigentes?

30. Crees que las mujeres y hombres tienen características diferentes como líderes.

En caso afirmativo ¿cuáles son éstas?

31. ¿Quién o quiénes son tus líderes favoritos que te inspiran en la vida?

32. ¿Te consideras líder?

33. ¿Militas o militaste en algún partido político?

34. ¿Con qué tendencia política de tu país te identificas?

IV. ACTIVIDAD SINDICAL

35. ¿Dónde y cómo iniciaste tu actividad sindical?

36. ¿Por qué empezaste a participar sindicalmente?

37. ¿Qué obstáculos enfrentaste y cómo los superaste?

38. ¿Qué apoyos tuviste y por parte de quién o quiénes?

39. ¿Qué o quiénes constituyeron obstáculos para tu desarrollo?

40. Coméntame alguna experiencia memorable en tu desarrollo como dirigente sindical o en otra esfera destacada de tu actividad

41. ¿Cuál consideras que es tu contribución personal en el desarrollo de tu sindicato?

Es decir, ¿qué contribución específica aportas por ser tú?

42. ¿Consideras que esa aportación tiene relación directa con tu condición de género?

43. En tu sindicato ¿existen diferencias de posibilidades de ascenso para las mujeres respecto a los hombres?

44. ¿Se conocen en tu sindicato los convenios, tanto nacionales e internacionales, para favorecer la participación de la mujer y la equidad?

45. ¿Existen acciones positivas en ese sentido?

43. ¿Qué propones para que mayor número de mujeres puedan ocupar puestos de dirección en tu sindicato?

44. ¿Sientes que en lo personal ha sido discriminada dentro de tu organización sindical?

V. GÉNERO Y FEMINISMO

45. ¿Consideras que las mujeres pueden trabajar organizadamente?
46. ¿Crees que las mujeres están interesadas en acceder a puestos de decisión política en todas las esferas?
47. ¿Qué es para ti perspectiva de género?
48. ¿Consideras que aplica usted perspectiva de género en sus proyectos y acciones sindicales, así como en su vida familiar?
49. ¿Qué es para ti feminismo?
50. ¿Te consideras feminista?
51. ¿Te has sentido que ha sido discriminada en tu organización sindical y/o política por ser mujer?
52. ¿Qué posición han asumido tus compañeras del sindicato ante tu liderazgo?
53. ¿Conoces algún caso de discriminación contra una mujer en tu sindicato por su condición de género?
54. ¿Qué propones para impulsar mayor acceso de las mujeres en puestos de decisión sindical?
55. Finalmente, cuéntame cómo es un día normal en tu vida.