Globethics Repository

Globethics

Sindicalismo y género [Unionism and gender]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Didice, Godinho Delgado
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-17 23:37:13
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/218191

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista **Nueva Sociedad** Nº 211, septiembre-octubre de 2007, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>**.

Sindicalismo y género

Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil

La Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil fue innovadora en la incorporación del enfoque de género a sus prácticas sindicales, con mecanismos que van desde el establecimiento de la cuota en sus órganos de decisión hasta el esfuerzo de aplicar una política de «transversalidad de género». Por eso, aunque aún quedan muchos temas pendientes, la experiencia de la CUT es un buen ejemplo para que otras organizaciones sindicales latinoamericanas impulsen estrategias orientadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Didice Godinho Delgado

Este artículo tiene por objetivo analizar la experiencia de la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil en la incorporación de la perspectiva de género y reflexionar acerca de los desafíos de transformar el enfoque de género en uno de los elementos fundamentales de la acción sindical.

El sindicalismo internacional vive un momento de cambio. En noviembre de 2006, se creó en Viena una nueva central sindical mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI), y en marzo de 2008 se fundará la nueva organización regional americana. El momento es oportuno para analizar qué avances ya están consolidados en cuanto a la incorporación de las mujeres y la perspectiva de género y cuáles son los aspectos pendientes para conquistar mayor equidad de género. En ese contexto, la experiencia de la CUT brasileña, la más importante central sindical de América Latina, puede ser un aporte interesante.

Didice Godinho Delgado: asistente social brasileña, con una maestría en Servicio Social por la Universidad Católica de San Pablo. Fue coordinadora de la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la Central Única de los Trabajadores de Brasil entre 1987 y 1993. Es integrante del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (Cladem) en Uruguay.
Palabras claves: sindicalismo, género, transversalidad de género, cuota, Central Única de los Trabajadores (CUT), Brasil.

La creación de la CUT: un contexto favorable a las mujeres

El momento histórico de creación de la CUT fue favorable a la incorporación de las mujeres y de una política hacia ellas. Fundada en 1983, la CUT fue resultado del resurgimiento de las luchas sindicales en Brasil a partir de los 70 y formó parte del «nuevo sindicalismo», que jugó un rol protagónico en la renovación del sindicalismo brasileño y en la lucha contra la dictadura y por la redemocratización del país. Participaron de este movimiento sindicatos que cuestionaron las estructuras y las prácticas sindicales tradicionales y propusieron formas más participativas y democráticas de organización y de lucha, como el Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo do Campo y Diadema. El «nuevo sindicalismo» fue impulsado, también, por sindicalistas vinculados a los sectores progresistas de la Iglesia católica, movilizados en torno de la Teología de la Liberación, y por grupos de oposición a los sindicatos tradicionales. Ese movimiento consiguió producir nuevas dinámicas políticas y sociales y no cerró los ojos a otros cambios que se estaban produciendo en la sociedad brasileña, entre ellos, la emergencia de las mujeres como sujeto político.

Desde los 70, la organización autónoma de las mujeres en el mundo occidental cobró un fuerte impulso, que llegó también a Brasil, donde surgieron movimientos de orientación feminista y organizaciones de mujeres en el marco de los movimientos sociales. Las militantes feministas se acercaron a las mujeres de las organizaciones sociales y sindicales. En los sindicatos, dieron su apoyo a los encuentros de trabajadoras de distintas ramas que se realizaron a fines de la década del 70. De ello resultó un diálogo constante entre el feminismo y los movimientos populares y entre el feminismo y el «nuevo sindicalismo». El intercambio entre sindicalistas y feministas se consolidó a través de la colaboración de investigadoras feministas en el proceso de elaboración y formación teórica que las sindicalistas de la CUT siempre buscaron como base para su acción sindical, y de la participación de las sindicalistas en las luchas feministas. Los beneficios eran mutuos: las sindicalistas se fortalecían conceptualmente y el movimiento de mujeres se fortalecía con el impulso de una organización de masas. Esto, por supuesto, también generó una cercanía con las militantes políticas, sobre todo del Partido de los Trabajadores (PT), donde también se consolidaba la presencia de las mujeres.

Finalmente, la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral llamó la atención de los sindicatos. En 1970, la fuerza de trabajo femenina equivalía

a 18% del total de la población femenina mayor de diez años. En 1978, el porcentaje se elevó a 35,5% (IBGE). A este crecimiento cuantitativo se sumó un cambio cualitativo en la inserción de las mujeres en el trabajo asalariado: aumentó su presencia en los sectores más modernos y dinámicos de la economía, como segmentos de la industria metalúrgica (producción de equipamientos eléctricos y electrónicos y autopartes), la industria química y de plásticos, y en sectores de servicios. Buena parte de los sindicatos que representaban a los trabajadores y las trabajadoras de estos sectores participaron de la formación de la CUT, junto con otros sectores con fuerte presencia femenina, como los empleados públicos, de salud y de la enseñanza.

La introducción de la perspectiva de género en la CUT

La larga trayectoria de organización de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género a la CUT fueron celebradas en agosto de 2006, cuando se cumplieron 20 años de la creación de la Comisión Nacional sobre la Cuestión de la Mujer Trabajadora[1]. La inquietud por organizarse estuvo presente en muchas sindicalistas desde la fundación de la CUT en 1983[2]. En 1986, de cara al Segundo Congreso Nacional de la central, mujeres de varios estados, de distintos sindicatos urbanos y rurales, se articularon para formular una propuesta de organización nacional de las trabajadoras, que elevaron a la conducción y que fue aprobada. En el proceso de construcción de la propuesta tuvieron el apoyo de militantes feministas.

Hay dos aspectos por destacar en la fase inicial de organización de las mujeres y de introducción del enfoque de género en la CUT (Godinho Delgado 1995). El primero es la propuesta misma formulada por las sindicalistas, que incluía la necesidad de que la CUT reconociera la presencia de las mujeres en la sociedad y en el mundo del trabajo, así como las discriminaciones y desigualdades de trato sufridas por las trabajadoras; que entendiera que era necesario construir políticas específicas para combatirlas; que no eran suficientes el discurso y la actuación general, sino que había que incluir a las trabajadoras como sujeto de acción sindical. El desafío era superar la visión dogmática clásica de muchos sectores de la izquierda sobre la unidad de la

1. Esa trayectoria está reflejada en la publicación lanzada por la CUT en el acto conmemorativo de los 20 años de la política de género de la central (Bezerra de Lima et al.).
2. En marzo de 1985 se realizó el Primer Encuentro de Mujeres de la CUT Estadual de San Pablo y en el mismo año fue creada la Secretaría de la Mujer de la CUT de Paraíba, estado del noreste de Brasil.



© Nueva Sociedad / Julieta Levín 2007

clase trabajadora, que negaba la necesidad de una lucha específica de las mujeres, con el argumento de que dividiría a la clase, una postura que, aunque no era hegemónica, estaba presente en la CUT.

La propuesta incluía también la necesidad de crear una instancia que permitiera a las mujeres organizarse y presentar proyectos de género para su adopción por la central. La inauguración de una «comisión sobre la cuestión de la mujer trabajadora» (y no una «comisión de mujeres») fue, en aquel momento, el modo de evitar que se creara –o que así se entendiera– un reducto aislado de mujeres, desconectado de la política general de la CUT. La responsabilidad de actuar contra las discriminaciones hacia las mujeres en el mundo laboral y en la sociedad debería ser, en esta perspectiva, un trabajo de la central en su conjunto y no un tema exclusivo de mujeres.

Asimismo, se optó por una comisión y no por una secretaría. Es decir, una instancia más flexible, con mejores posibilidades de articularse y negociar con las secretarías responsables de los ejes de la política sindical la incorporación de la perspectiva de las mujeres a sus ámbitos de acción. Posteriormente, se le cambió el nombre por el de Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora. En 2003, luego de una larga experiencia, fue creada la Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora (SNMT).

Lo interesante es que las sindicalistas de la CUT ya apuntaban a un enfoque de género, aunque sin todavía conocer el concepto, que recién llegaría a ellas a comienzos de los 90, y trabajaban sobre la base de una idea de «transversalidad de género» que aún no se encontraba conceptualizada.

El segundo aspecto por destacar en la fase inicial de organización de las mujeres y de introducción del enfoque de género en la CUT es el proceso de negociación política. Las sindicalistas tenían claro en qué ambiente se movían: el movimiento sindical como un espacio político mixto, predominantemente masculino, con una tradición machista, con escasa o nula percepción de la situación de las trabajadoras y poca visibilidad de las militantes sindicales. Y donde «negociar» es una palabra clave. Fue así como las sindicalistas, antes del segundo congreso nacional, se presentaron a los máximos dirigentes de la CUT para negociar con ellos la propuesta y conseguir su apoyo.

La práctica negociadora de las sindicalistas incluía también la discusión entre las mujeres. La CUT siempre estuvo integrada por distintas corrientes sindicales, todas con orientación izquierdista, con algunos puntos en común y otros

divergentes en cuanto a la concepción sindical, las estrategias a adoptar, etc. Aunque la organización de las mujeres se insertó siempre en ese contexto general, ya que las sindicalistas pertenecían (y pertenecen) a una u otra corriente, era crucial percibir las fronteras entre los dos ámbitos. En su ámbito interno de organización, las sindicalistas han aprendido a negociar sus diferencias y a intentar construir consensos y acuerdos que les permitan presentarse unidas y con estrategias comunes.

La formación sindical como eje estratégico

Como se ha señalado, la intención de introducir la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la CUT estuvo presente desde el comienzo. La dificultad para lograrlo radicaba, en buena medida, en hacerles entender a dirigentes y asesores qué quería decir esto, qué relevancia tenía para su área específica de actuación. Las sindicalistas decidieron comenzar por la formación sindical, ya que percibieron que era clave para lograr sus objetivos.

La formación permitiría presentar al público sindical el concepto de género y las herramientas metodológicas para analizar la sociedad a partir de ese prisma, que se sumaba así a las perspectivas de clase y de raza

La formación permitiría presentar al público sindical el concepto de género y las herramientas metodológicas para analizar la sociedad a partir de ese prisma, que se sumaba así a las perspectivas de clase y de raza. En el caso de la CUT, se introdujo el análisis combinado de estos tres ejes –género, clase y raza– en los esfuerzos de análisis de la sociedad brasileña, que orientaría la definición de las estrategias de actuación destinadas a cambiar las desigualdades existentes, incluso dentro del movimiento sindical.

Uno de los principales desafíos era (y sigue siendo) transmitir al movimiento sindical una nueva concepción del trabajo, que incorpore como indisociable el trabajo reproductivo realizado por las mujeres en el ámbito familiar y doméstico y que sea tomado en cuenta en la definición de la política sindical.

A fines de los años 90, como parte del trabajo conjunto entre las sindicalistas de la CUT y las investigadoras feministas, se creó el Núcleo de Reflexión Feminista sobre el Mundo del Trabajo Productivo y Reproductivo, con

participación de docentes universitarias, ONG feministas, el movimiento sindical y algunos institutos de investigación, cuyas diversas iniciativas fueron publicadas por la CUT (Costa et al. 2000 y 2004)[3].

Además de las actividades conceptuales vinculadas a las relaciones de género, se pretendía incorporar el enfoque de género a todos los temas del programa de formación, como la reestructuración productiva, las transformaciones en el mundo del trabajo, las negociaciones colectivas, etc. Esto se hizo a través del análisis de esos temas desde la perspectiva de los cambios en la situación laboral de las trabajadoras en comparación con los trabajadores, dentro del programa de formación sobre relaciones de género, y también mediante la introducción de la perspectiva de género dentro del programa de formación sindical general.

La incorporación de la perspectiva de género a la política nacional de formación de la CUT fue resultado de un proceso de convencimiento y negociación entre la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora y la Secretaría Nacional de Formación. Aunque la experiencia (concretada a través de las escuelas y los centros de formación sindical) se desarrolle de manera distinta y con resultados heterogéneos, el balance general es que se logró insertar la perspectiva de género como eje de la formación sindical de la CUT.

Finalmente, hay que mencionar la bajísima presencia masculina en los cursos de formación sobre género, e incluso en otras actividades, como mesas redondas y seminarios. Esa actitud es una señal de las resistencias todavía persistentes a una revisión de los parámetros de pensamiento y expresa también el temor de muchos hombres a verse confrontados con un tema en que se imaginan que serán cuestionados. El resultado de ello es el debilitamiento de la práctica sindical y la reiteración de dificultades para que los sindicatos incorporen a las trabajadoras y se transformen en un espacio que las represente de forma adecuada.

El desafío crucial de la división del poder

Quizás el principal nudo de las relaciones de género en el movimiento sindical sea el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en los cargos

3. Las actividades han contado hasta ahora con el apoyo de la CUT, la Fundación Friedrich Ebert, el Corpo Instituto Feminista para a Democracia, CIDA/FIG (vinculado al gobierno de Canadá), Unifem, Fundación Carlos Chagas, NEIM/Universidad Federal de Bahia, la Central Sindical de Quebec (CSN), Canadá y el Ministerio de Trabajo y Empleo.

de decisión. En la mayoría de las organizaciones, el discurso y la plataforma de acción incluyen la defensa de la igualdad de género y las políticas orientadas a alcanzarla. En muchos casos se ha avanzado más allá del discurso, con programas de acción concretos. Ello es resultado de los reclamos de las trabajadoras y sindicalistas, pero también es consecuencia de la presión social, cada vez más fuerte, por la aplicación de «buenas prácticas» políticamente correctas. En el caso del movimiento sindical, las políticas de género también fueron impulsadas por las organizaciones internacionales, que exigieron que los proyectos de cooperación incluyeran a las mujeres trabajadoras y los temas de género. Y, finalmente, es consecuencia de los cambios experimentados por algunos dirigentes varones que supieron abrirse al tema.

Quizás el principal nudo de las relaciones de género en el movimiento sindical sea el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en los cargos de decisión

Sin embargo, el cambio decisivo todavía no se ha dado: en la mayor parte del sindicalismo latinoamericano sigue existiendo una inmensa desproporción entre la presencia de las mujeres en la base y su protagonismo en los órganos directivos.

Las experiencias en distintos países demuestran que el único camino hasta ahora efectivo para reducir el desequilibrio en los órganos de toma de decisiones en el ámbito político –político-partidario, parlamentario y sindical– es la adopción de una cuota mínima de participación de mujeres[4]. La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en 1995 en Beijing y la Declaración de Beijing + 10 de 2005 han insistido en la necesidad de la plena participación de las mujeres en la sociedad y en los procesos de toma de decisiones, mientras que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (Cedaw, por sus siglas en inglés), ratificada por la mayoría de los países, recomienda «asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica» del principio de igualdad entre hombres y mujeres[5].

La conquista de la cuota en la CUT

El debate de la cuota fue introducido por la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora en el cuarto congreso nacional de la CUT, en 1991, y su aprobación se produjo en 1993. Durante esos dos años hubo un intenso debate y

4. Vale la pena consultar al respecto Moreira y Johnson (2003).
5. V. texto de la convención en <www.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>.

muchas negociaciones. El hecho de que la medida haya sido aprobada en el PT en 1991 ayudó a vencer las resistencias en la CUT, ya que buena parte de los sindicalistas pertenecían a este partido.

Hasta el momento en que se comenzó a discutir el tema de la cuota, se había logrado introducir en la agenda sindical una serie de temas relacionados con la situación de las mujeres en la sociedad, la división sexual del trabajo, la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral. Se avanzó incluso en cuestiones muy polémicas, como el aborto: en su congreso nacional de 1991, la CUT aprobó, sin ningún voto en contra, una posición favorable a la despenalización, aun cuando entre sus militantes hay muchos sectores ligados a la Iglesia católica.

En su congreso nacional de 1991, la CUT aprobó, sin ningún voto en contra, una posición favorable a la despenalización, aun cuando entre sus militantes hay muchos sectores ligados a la Iglesia católica

Pero al tocarse el tema de las relaciones de poder en los lugares de toma de decisiones, aparecieron resistencias más profundas, que se manifestaron con argumentos serios o con reflejos del machismo más primitivo. También es cierto que se contó desde el comienzo con el apoyo de varios hombres y que a lo largo del proceso de debate se verificaron cambios de posición en hombres y mujeres. En resumen, se confirmó que en la CUT coexistían los viejos y los nuevos enfoques, aunque el discurso fuera predominantemente nuevo. Y también se demostró que, una vez más, la CUT estaba abierta a nuevos temas.

Luego de la decisión de la CUT[6], las otras dos centrales sindicales brasileñas entonces existentes –la Confederación General de los Trabajadores y la Fuerza Sindical– siguieron el ejemplo. La CUT de Colombia aplica cuotas y lo mismo hacen las dos centrales sindicales argentinas (en este país, la cuota es obligatoria por ley). En Uruguay, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) aprobó la medida en 2003, aunque hasta ahora no la ha implementado.

Pero la conquista de una relativa democracia de género en la distribución de los puestos de mando establecida por la cuota no termina con su aprobación.

6. Para más información sobre la lucha por la aprobación de la cuota en la CUT y sus impactos, v. CUT (2003) y D. Godinho Delgado (1998).

A partir de ese momento empieza el desafío de su efectiva implementación. Aunque esté asegurado el respeto a la medida en el Comité Ejecutivo Nacional, en los Comités Ejecutivos estaduales y en las federaciones y confederaciones de la CUT, sigue siendo necesario bregar por su aplicación en los sindicatos, de modo que las mujeres asuman también los puestos más importantes en sus conducciones. En el último Planeamiento Estratégico de la Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora, se prevén acciones para impulsarlo[7].

El equilibrio de participación masculina y femenina en los puestos de toma de decisiones es una condición fundamental para que una organización política que se define como democrática efectivamente lo sea. En ese sentido, la necesidad de adoptar mecanismos de «acción afirmativa» para alcanzar ese objetivo sigue vigente mientras no se lo alcance por la decisión espontánea de las organizaciones. En el caso del sindicalismo, el mayor equilibrio de género debería valer para los órganos directivos, las delegaciones a los congresos y otros ámbitos de deliberación, la composición de las delegaciones que representen a la organización en eventos externos, etc.

La transversalización de la perspectiva de género

En los últimos años se ha difundido la idea de que es necesario transversalizar las relaciones de género a todos los ámbitos de la política institucional, incorporándolas a todas las áreas. En muchos países, incluso en algunos de América Latina, se han hecho esfuerzos importantes en esa dirección en el ámbito gubernamental, y también en partidos y sindicatos. La Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la CUT discute desde hace un par de años cómo incorporar este enfoque a las políticas de igualdad de género desarrolladas por la central. Y la recientemente creada CSI define claramente este objetivo: «La CSI debe integrar de manera total y transversal la perspectiva de género en todas sus políticas, actividades y programas de todos los niveles»[8].

En las últimas décadas se ha difundido el concepto de *gender mainstreaming* («transversalización de género»). Es una estrategia que apunta a que todas las áreas de políticas produzcan resultados eficaces para disminuir la

7. Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la CUT: «Planejamento da SNMT/CUT 2006-2009», inédito.
8. Confederación Sindical Internacional: <www.ituc-csi.org>, capítulo «Igualdad».

desigualdad de género. Las políticas de género dejan de ser responsabilidad exclusiva de las áreas de la mujer en las organizaciones y pasan a integrarse a todas las políticas: en todos los casos debe analizarse el impacto sobre la situación de los hombres y de las mujeres, lo que implica que ya no existen áreas de política neutrales en relación con el género.

Esta estrategia fue formulada a partir de un balance de las múltiples experiencias del movimiento de mujeres y de las organizaciones internacionales, que no lograron cambiar de manera sustantiva la situación desfavorable de las mujeres en las sociedades, al no comprometer de manera más consecuente a los gobiernos en esa tarea.

El concepto apareció por primera vez en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Nairobi en 1985, como una directriz interna de las Naciones Unidas. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en 1995 en Beijing, el concepto de transversalidad de género fue incorporado a la Plataforma de Acción. Luego se extendió a la Unión Europea, lo que significa que es directriz para todos los gobiernos pertenecientes a la UE, sus organizaciones de cooperación internacional y otros organismos.

La idea innovadora es que la perspectiva de género sea un eje de toda la organización, presente desde los niveles más altos de toma de decisiones. En esa visión, las mujeres dejan de ser las únicas demandantes de una política de igualdad de oportunidades y superación de las discriminaciones, ya que la organización asume la meta desde el comienzo del proceso de decisión. Su gran desafío es generar un cambio de mentalidad pues, desde el comienzo de la formulación de una política, se debe tener en cuenta qué impactos tendrá sobre la situación de hombres y mujeres. Barbara Stiegler (2000) compara la transversalidad de género con una pregunta crucial en las organizaciones, que es el costo económico de las políticas:

> Si uno se pregunta qué principio interviene en todo proceso de decisión de una organización y se extiende como un hilo a toda ella, uno se topa con el criterio económico, es decir, la pregunta sobre los costos. (…) de la misma manera que en una organización la pregunta sobre los costos juega un rol decisivo en todo proceso decisorio, así también debe ser con la pregunta sobre el género. Ésta se torna un elemento fundamental del pensamiento, decisión y acción de todos los involucrados. (p. 8)

La estrategia supone que la perspectiva de género esté considerada en todas las etapas de elaboración e implementación de una política: desde la decisión

sobre qué política se va a adoptar, pasando por su diseño, su ejecución y su evaluación. La organización entera –no solo las mujeres– se involucra en el proceso[9]. Sin embargo, los contextos institucionales, que por lo general todavía oponen resistencias a este enfoque, han hecho que las experiencias existentes no siempre lleguen a incorporar todos los elementos de la estrategia.

Transversalidad *versus* organización de las mujeres

Hay que tener cuidado con la comprensión equivocada de la estrategia de transversalidad de género. Es habitual suponer que, al adoptar este enfoque, se elimina la necesidad de implementar políticas dirigidas a las mujeres y a su organización, ya que la perspectiva de género pasa a ser responsabilidad de toda la institución. Pero esto es un error: mientras no haya equidad de género plena, es necesario seguir desarrollando también esas estrategias.

Hay que tener cuidado con la comprensión equivocada de la estrategia de transversalidad de género. Es habitual suponer que, al adoptar este enfoque, se elimina la necesidad de implementar políticas dirigidas a las mujeres y a su organización

Las políticas hacia las mujeres son, en efecto, parte de una política general con perspectiva de género. En cuanto a las comisiones, los comités o las secretarías de mujeres en los sindicatos, son fundamentales, ya que constituyen espacios de empoderamiento de las trabajadoras, de construcción de estrategias para su fortalecimiento como grupo, para el combate contra las desigualdades en distintos ámbitos (el lugar de trabajo, el espacio doméstico y familiar, el propio sindicalismo) y para el desarrollo de la conciencia de género. La organización de las mujeres es también una fuente decisiva de producción de ideas y de propuestas para la incorporación de la perspectiva de género a la política sindical.

Finalmente, los comités, las secretarías y otras instancias de organización de las mujeres en el sindicalismo constituyen centros de resistencia a las prácticas sexistas y machistas. Sin autoorganización, es muy difícil que las trabajadoras mantengan la militancia en sus sindicatos y que se cuestionen las prácticas discriminatorias naturalizadas. Son cruciales para impulsar cambios en aquellas actitudes y prácticas que alejan a las trabajadoras del sindicalismo.

9. Al respecto, v. B. Stiegler (2003) y Consejo Europeo (1998).

Género y relaciones internacionales en el sindicalismo

Desde su creación, la CUT ha desarrollado una intensa política de relaciones internacionales, que fue asumida también por las mujeres. La apertura al diálogo internacional con las sindicalistas de otras partes del mundo incluyó a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), aún antes de que la CUT decidiera afiliarse a estas organizaciones. También se establecieron lazos con las sindicalistas de diversos países europeos, del Canadá anglófono y de Quebec, con las africanas y las latinoamericanas, sobre todo con las de los países del Cono Sur.

Los vínculos internacionales han contribuido a aumentar la visibilidad de la organización de las mujeres dentro de la CUT y han ayudado a transmitir al exterior una imagen positiva de la central en cuanto a la inserción de las trabajadoras

En general, los vínculos internacionales han contribuido a aumentar la visibilidad de la organización de las mujeres dentro de la CUT y han ayudado a transmitir al exterior una imagen positiva de la central en cuanto a la inserción de las trabajadoras.

La participación de las mujeres de la CUT se consolidó en la CIOSL y la ORIT luego de la decisión de la central de afiliarse a estas organizaciones, en 1992. La CUT participó activamente en la creación de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS). Las sindicalistas de las federaciones y confederaciones por rama de actividad y servicios tienen una participación destacada en varios secretariados internacionales que incluyen instancias de organización de mujeres y políticas de género.

Avances en la organización de las mujeres y políticas de género

En las últimas décadas, se verificó un enorme crecimiento de la organización de las mujeres en varios sectores de la sociedad. Tanto en el ámbito nacional como en el internacional, la temática de género se difundió a través de organismos gubernamentales y no gubernamentales, los gobiernos firmaron convenios y pactos internacionales comprometiéndose a eliminar las discriminaciones de género (aunque muchas veces se trate de compromisos retóricos) y se desarrollaron políticas de Estado hacia las mujeres.

Son avances importantes, aunque no suficientes para eliminar las desigualdades y discriminaciones de género[10].

En el movimiento sindical también se produjeron avances importantes. La nueva central mundial ha asumido la igualdad de género como uno de sus principios y objetivos fundamentales, ha incluido la cuota de género en sus estatutos y ha adoptado un lenguaje que incorpora a hombres y mujeres[11]. La ORIT tiene muchos años de experiencia en la organización de las mujeres y su actuación ha incorporado la perspectiva de género. Finalmente, se han creado formas de articulación de las sindicalistas en cada región de América Latina.

Las experiencias son muy heterogéneas según países, regiones, centrales sindicales, federaciones por ramas de actividad, sindicatos, etc. En el caso de América Latina, un reciente trabajo producido por el Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (2005) compila un conjunto de «experiencias exitosas» en distintos países y organizaciones que refleja esta diversidad.

Barreras a la participación de las mujeres en el sindicalismo

El reconocimiento de los avances no debe ocultar la observación crítica de las barreras a la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género que todavía persisten en el sindicalismo. En ese sentido, los análisis de esos obstáculos elaborados en los 80 y 90 permanecen vigentes (Humphrey; Espino; Godinho Delgado 1990; Rigat-Pflaum; Souza-Lobo).

Las barreras se mantienen, en primer lugar, porque no se han solucionado plenamente las desigualdades de género y la división sexual del trabajo en la sociedad en general: las mujeres siguen ejerciendo una múltiple jornada de trabajo, siguen siendo estigmatizadas en el ámbito familiar si asumen algún tipo de participación «extra», como la política, sufren las interrupciones en su carrera profesional y política, junto con otros inconvenientes, como la escasez de guarderías y escuelas de tiempo completo, etc.

10. Entre otros desequilibrios aún vigentes, se puede mencionar la persistencia de disparidades salariales entre hombres y mujeres, los altos índices de violencia doméstica y sexual, la menguada participación de las mujeres en los cargos de decisión política en muchos países, los avances muy modestos en la división sexual del trabajo doméstico y de educación de los hijos, las carencias en la garantía de los derechos sexuales y reproductivos, entre las que se destacan la reiterada negación del derecho al aborto en muchos países y el tráfico y la trata de mujeres y niñas, entre otros.
11. Estatutos de la Confederación Sindical Internacional, <www.ituc-csi.org>.

Por otro lado, persisten las prácticas de exclusión de las mujeres dentro del movimiento sindical: la falta de interés por conocer la situación de las trabajadoras, las actitudes machistas de muchos sindicalistas hacia las mujeres que se acercan a las organizaciones, las reuniones y las actividades realizadas en horarios que no toman en cuenta sus necesidades, la ausencia de mujeres en los lugares de decisión y representación, la falta de apoyo material y político a la organización de las trabajadoras.

El sindicalismo enfrenta el desafío de tomar en cuenta esas dos dimensiones –los obstáculos a la desigualdad de género en la sociedad y los que persisten dentro de las organizaciones– para elaborar su política de género. El esfuerzo de articular estos dos aspectos fue sistematizado en la CUT a través de una campaña nacional iniciada en 1995, denominada «Ciudadanía: igualdad de oportunidades en la vida, el trabajo y el movimiento sindical», cuyos principales ejes fueron la superación de las discriminaciones de género en la práctica sindical y el fortalecimiento de la organización de las trabajadoras; la construcción de la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral; y la incidencia de la central en el debate de las políticas públicas, articulada a otras organizaciones de la sociedad civil y a organismos de gobierno. Estos ejes se mantuvieron como directrices de la política de género de la CUT.

Una síntesis del carácter innovador de la experiencia de la CUT

La política de género de la CUT tiene, por supuesto, debilidades y lagunas, y debe ser vista como una construcción permanente. Sin embargo, se destaca en el sindicalismo latinoamericano por algunas características básicas:

- Es una experiencia que, desde que se inició, no se ha interrumpido nunca. Éste no es un aspecto menor, ya que una de las debilidades de las iniciativas de organización de las mujeres y de incorporación de la perspectiva de género a las organizaciones sindicales suele ser su intermitencia, su eterno recomenzar: las instancias de mujeres se disuelven o dejan de actuar durante un periodo, y las actividades o los programas sobre las trabajadoras y las relaciones de género se realizan de forma aislada, sin continuidad.

- Se construyó una sólida articulación y alianza con el movimiento de mujeres y el movimiento feminista. La perspectiva que orienta la política de género de la CUT ha sido, por lo tanto, coherente con las formulaciones del feminismo, algo que las sindicalistas nunca han ocultado.

- Se extendió la actuación de la central más allá del ámbito estrictamente sindical: la CUT es una interlocutora habitual en el debate sobre las relaciones de género en la sociedad e incide en la discusión y construcción de políticas de igualdad de género en conjunto con otros actores sociales.

- Se logró desarrollar un trabajo en red que articula las instancias de la CUT y las organizaciones afiliadas, con el objetivo de garantizar la transmisión de las directrices políticas y organizativas de la estrategia de género. Con ello se intenta superar la distancia que suele existir entre los avances que se realizan en las estructuras superiores y lo que realmente sucede en el desarrollo cotidiano de la actividad sindical. Se debe señalar que los sindicatos son el eslabón más débil de esta cadena, donde la política de género llega más lentamente.

- Las sindicalistas procuraron construir un equilibrio entre las divergencias políticas internas y la unidad en torno de los intereses comunes de las mujeres. Por consiguiente, se fortaleció políticamente la organización de las mujeres en la CUT.

- La CUT decidió cambiar de *facto* el desequilibrio en la participación de mujeres y hombres en los cargos directivos con la aprobación de la cuota de género en 1993 y su efectiva implementación.

- Se incorporó la perspectiva de género a la formación sindical de forma permanente y se avanzó en la transversalización de la perspectiva de género a las demás áreas.

- Se valoró desde el comienzo la construcción de vínculos con el sindicalismo internacional.

- La CUT expresó en su momento una nueva izquierda, no dogmática, abierta a nuevos temas e interesada en nuevos procesos sociales, con capacidad de renovarse. Los conflictos internos en torno de la inserción de las mujeres como sujeto político y la construcción de una política de género se enfrentaron siempre en clave de negociación.

Como se ha señalado, las experiencias exitosas que se viven en la CUT de Brasil, en la ORIT y en otras centrales sindicales, en las federaciones por rama de actividad y en algunos sindicatos de América Latina conviven con experiencias negativas en otras organizaciones, donde predominan la exclusión de las trabajadoras y la falta de voluntad política para cambiar esta situación. Es necesario, por lo tanto, ampliar los esfuerzos para romper esas asimetrías y aprovechar la oportunidad histórica abierta por la creación de la nueva organización continental, para hacer avanzar la equidad de género en el sindicalismo latinoamericano.

Bibliografía

Bezerra de Lima, Maria Ednalva; Ana Maria Krigner; Denise Motta Dau; Rosane da Silva; Gilda Almeida (eds.): *Mulheres na CUT: Uma História de Muitas Faces*, CUT/SNMT, San Pablo, 2006.

Central Única de los Trabajadores, Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora: *Mulher, Participação e Poder*, CUT, San Pablo, 2003.

Consejo Europeo: «Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methology and Presentation of Good Practices», informe final del Grupo de Expertos en Mainstreaming, Consejo Europeo, Estrasburgo, 1998.

Costa, Ana Alice; Eleonora M. de Oliveira y Maria Ednalva Bezerra de Lima (eds.): *Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho*, CUT, San Pablo, 2004.

Costa, Ana Alice; Maria Betânia Ávila; Maria Ednalva Bezerra de Lima; Vera Soares y Waldeli P. Melleiro (eds.): *Um Debate Crítico a Partir do Feminismo: Reestruturação Produtiva, Reprodução e Gênero*, CUT, San Pablo, 2000.

Espino, Alma: «¿Hay lugar para las mujeres en el movimiento sindical?» en Sapriza, Graciela (ed.): *Mujer y poder en los márgenes de la democracia uruguaya*, Fundación Friedrich Ebert (Fesur), Montevideo, 1990.

Fundación Friedrich Ebert, Proyecto Sindical Regional: *Sindicalismo y género en América Latina y el Caribe*, CD-ROM, FES-Proyecto Sindical Regional, Montevideo, 2005.

Godinho Delgado, Maria B.: «Sindicalismo, cosa de varones» en *Nueva Sociedad* Nº 110, 11-12/1990, pp. 119-127, disponible en <www.nuso.org/upload/articulos/1950_1.pdf>.

Godinho Delgado, Maria B.: «A Organização das Mulheres na Central Única dos Trabalhadores. A Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora», tesis de maestría en Servicio Social presentada a la Pontificia Universidad Católica de San Pablo, 1995.

Godinho Delgado, Maria B.: «Acciones afirmativas en el movimiento sindical: La experiencia de la cuota en la Central Única de los Trabajadores-CUT-Brasil» en: Friedrich-Ebert-Stiftung: *Género en el trabajo sindical. Experiencias y retos*, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Bonn, 1998.

Humphrey, John: «Sindicato: um mundo masculino» en *Novos Estudos Cebrap* vol. 2 Nº 1, 4/1983, pp. 47-52.

Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE): *Anuário Estatístico*, IBGE, Río de Janeiro, 1980.

Moreira, Constanza y Niki Johnson: *Democracia, género y equidad: aportes para el debate sobre mecanismos de acción afirmativa*, Fundación Friedrich Ebert Uruguay (Fesur), Montevideo, 2003.

Rigat-Pflaum, María (comp.): *Sindicatos, ¿un espacio para hombres y mujeres?*, Fundación Friedrich Ebert (Fesur), Montevideo, 1991.

Souza-Lobo, Elisabeth: *A Clase Operária Tem Dois Sexos. Trabalho, Dominação e Resistência*, Brasiliense/SMC, San Pablo, 1991.

Stiegler, Barbara: «Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming», edición electrónica, Friedrich Ebert Stiftung (FES), Bonn, 2000, <www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>.

Stiegler, Barbara: «10 preguntas y respuestas sobre el concepto de 'Gender Mainstreaming'», Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Bonn, 2003.