

La construcción de poder sindical con paridad de género

El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil

La Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil implementó en 2015 la paridad entre hombres y mujeres en sus órganos de toma de decisiones en los niveles nacional y estadual. Con ese paso, se ubica a la vanguardia dentro del sindicalismo en lo que respecta a la igualdad de género.

La paridad política incluye igualdad de condiciones de participación entre los sexos, a través de la superación de barreras tales como la división sexual del trabajo, la cultura machista y el desequilibrio en la ocupación de los cargos. Las trabajadoras han conquistado poder asociativo e institucional y, a la vez han ampliado el poder social de la CUT, que se legitima como defensora de los derechos de las mujeres.

DIDICE GODINHO DELGADO

■ Introducción

La Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil eligió en 2015, en su 12º Congreso Nacional, un comité directivo según el criterio de paridad entre hombres y mujeres, aprobado en el congreso anterior (2012). En los meses previos, los congresos de las seccionales en las 27 unidades federativas del país (CUT estaduais), preparatorios del nacional, habían elegido sus dirigencias según el mismo criterio.

Didice Godinho Delgado: es brasileña y trabajadora social. Fue dirigente sindical y la primera coordinadora de la Comisión Nacional de la Mujer Trabajadora de la Central Única de Trabajadores (CUT) (1987-1993). Trabaja en forma independiente prestando asesorías en formación sindical y temas de género. Vive en Berlín.

Palabras claves: género, sindicatos, Central Única de Trabajadores (CUT), Brasil.

La paridad es una medida radical para superar el desequilibrio de participación entre los sexos en espacios de decisión de ámbitos públicos. Al adoptarla, la CUT se posiciona, en tanto central sindical nacional, a la vanguardia en la lucha de las trabajadoras en pos de tornarse sujeto del sindicalismo. Y más aún porque la decisión no quedó en el discurso, sino que fue implementada.

La CUT es la central sindical más representativa de Brasil: congrega actualmente 30,4% del total de trabajadoras y trabajadores sindicalizados¹. Es la más importante de América Latina y la quinta en magnitud en el mundo. Fue fundada en 1983 como resultado del movimiento conocido como *nuevo sindicalismo*, que surge a fines de los años 70 y comienzos de los 80, a partir de las grandes huelgas de trabajadores metalúrgicos del llamado ABC paulista, región de concentración de la industria automotriz, y que va a aglutinar a otros varios sectores de trabajadores y trabajadoras. La lucha obrera y sindical se articula con movimientos sociales como los de los barrios populares contra la suba de precios, los de las mujeres feministas y los que bregan por la amnistía a los presos y presas políticos, en una lucha común contra la dictadura cívico-militar por entonces vigente (1964-1985) y por la redemocratización del país.

Nace como una central de izquierda, «una central sindical unitaria clasista que lucha por los objetivos inmediatos e históricos de los trabajadores, desde la perspectiva de una sociedad sin explotación, donde rige la democracia política, social y económica (...) [y] se regirá por la más amplia democracia en todos sus organismos e instancias»².

Las mujeres participaron en la CUT desde su creación y han impulsado la construcción de relaciones más igualitarias entre los sexos y de una política de igualdad de género, al tiempo que abrieron camino para que la Central pudiera ampliar su política antidiscriminatoria condenando todas las formas de exclusión y discriminación. En 1993 se adopta el cupo mínimo de 30% de cada sexo («cupos de género», que en la práctica significó 30% de mujeres) en el Comité Directivo nacional y los estaduais. O sea que la aprobación de la paridad, lejos de ser una medida aislada, es el resultado de un largo proceso de construcción de poder.

1. En Brasil hay seis centrales sindicales reconocidas por el Ministerio del Trabajo y Empleo (2016), según criterios definidos en la ley 11648/2008. Fuente: <http://newsletter.cut.org.br/uploads/periscopio/616/arquivo/616_periscopio-sindical-.pdf>, fecha de consulta: 30/6/2016.

2. Estatuto aprobado en el congreso de fundación, San Bernardo do Campo, 26 a 28 de agosto de 1983. *Resoluções do 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora. 1º CONCLAT*, p. 8, disponible en <www.cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>, fecha de consulta: 30/7/2016.

La paridad es una excepción en el sindicalismo. La Internacional de Servicios Públicos (ISP) la adopta desde 2007. En la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), es criterio para la composición de las delegaciones de las centrales nacionales afiliadas a los congresos. En Brasil, la Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura (CONTAG) la aprobó en 2013 y la implementó en su congreso de marzo de 2017³. En la CUT, la Confederación Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social (CNTSS) y la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Servicio Público Municipal (CONFETAM) la adoptan, aunque el estatuto prevé el cupo para las organizaciones por rama. Ninguna de las demás centrales del país tiene paridad. Aparentemente la CUT es la primera central nacional en adoptarla en el nivel mundial.

Los avances conviven con la persistencia de formas de exclusión de las mujeres ■

El sindicalismo presenta actitudes muy dispares en términos de igualdad de género. En ese sentido, los avances conviven con la persistencia de discriminaciones y formas de exclusión de las mujeres. Desde una perspectiva histórica, aunque muchas mujeres han siempre trabajado en forma remunerada en el mercado laboral y muchas han participado de las luchas obreras y sindicales en distintos momentos, fueron vistas por largo tiempo como advenedizas en los sindicatos, marginadas o hasta totalmente excluidas (Pena, p. 175; Humphrey; Perrot, p. 210).

Esto cambió en las últimas décadas del siglo xx. A la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral y a la eclosión de las reivindicaciones feministas desde los años 60, les sigue un incremento de la participación sindical de las trabajadoras; cabe reconocer que esto también se debió a que el movimiento sindical, en varios países, tuvo que mirar hacia grupos marginados de sus políticas como forma de enfrentar la merma de afiliaciones. Se multiplican las instancias de organización de las trabajadoras y se adoptan estrategias para comprometer al sindicalismo con la igualdad de género, entre ellas, medidas de acción afirmativa para ampliar la presencia femenina en ámbitos decisorios (CIOSL, p. 61; Godinho Delgado). En su congreso de 2014, la Confederación Sindical Internacional (CSI) difundió la campaña «¡Cuenta con nosotras!», que tuvo entre sus objetivos que 80% de las organizaciones del Consejo General contaran al menos con 30% de mujeres en sus órganos de toma de decisiones hasta el congreso de 2018 (CSI)⁴.

3. La CONTAG, fundada en 1963, reúne 27 federaciones de trabajadores y trabajadoras de la agricultura y muchos sindicatos. Fue afiliada a la CUT entre 1995 y 2009.

4. En la Confederación Europea de Sindicatos (CES), 19 de las centrales nacionales afiliadas cuentan con más de 40% de mujeres en sus comités directivos; diez no tienen ninguna. El promedio de presencia femenina en los comités directivos es 29% (CES, p. 6).

Sin perder de vista que la experiencia de la CUT es muy reciente –la paridad fue implementada en 2015–, este texto la reconstruye con el apoyo del marco teórico de los recursos de poder (Schmalz/Dörre). Estos son considerados en dos niveles: a partir de la actuación de las sindicalistas en su búsqueda de negociar y conquistar espacio en la CUT, y a partir de la CUT en tanto institución y cómo se transforma por el proceso de construcción de mayor equidad de género, internamente y en su inserción en la sociedad brasileña.

El texto está organizado en cuatro partes. La primera se refiere al cupo y su impacto. La segunda identifica los recursos de poder que incidieron en el pasaje del cupo a la paridad. La tercera recupera el debate de la paridad. Y, finalmente, la cuarta problematiza los desafíos para consolidar la paridad con igualdad de condiciones de participación entre ambos sexos.

■ El cupo y su impacto

Antecedentes. En 1986, mujeres sindicalistas de diferentes estados y ramas proponen al 11 Congreso Nacional de la CUT (CONCUT) la creación de una instancia de articulación y organización de las trabajadoras –la Comisión Nacional de la Mujer Trabajadora (CNMT) y sus análogos en el nivel estadual– y una campaña nacional sobre un tema de su especial interés: las guarderías.

En aquel momento se sumaron recursos de poder decisivos para favorecer el éxito del reclamo, los cuales van a seguir incidiendo –*aggiornados*– a lo largo de toda la trayectoria de la CUT.

Respecto del poder estructural, se destaca el vertiginoso crecimiento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral brasileño desde la década de 1970: en 1976, representaban 29% de la población económicamente activa; en 1989, 35,5%; en 2007 superan el 40%⁵.

Respecto del poder asociativo, crece la sindicalización: entre 1970 y 1978, el número de sindicalizadas aumenta 176%, mientras que el de sindicalizados, 87% (Gitahy et al., p. 101); y en 1988 las mujeres suman 25,6% del total de sindicalizados (Teixeira, p. 2). Las discriminaciones en el lugar de trabajo son denunciadas a los sindicatos en encuentros de trabajadoras urbanas (Souza-Lobo et al.; Neves); las mujeres rurales luchan por su reconocimiento como

5. Banco de datos sobre el trabajo de las mujeres, Fundación Carlos Chagas, <www.fcc.org.br/bdmulheres/>, fecha de consulta: 8/7/2016.

trabajadoras y para ser aceptadas por los sindicatos independientemente de sus maridos, padres o hermanos (Cappellin; Pimenta). Asimismo, en la fundación de la CUT intervienen, entre otros, sectores de alta presencia femenina, como educación, industria química, bancos y servicios públicos.

En la fundación de la CUT intervienen sectores de alta presencia femenina, como educación, industria química, bancos y servicios públicos ■

La emergencia simultánea al «nuevo sindicalismo» de un diversificado movimiento de mujeres y de feministas influye en las sindicalistas de la CUT y se inaugura una convivencia que configura un destacado recurso de poder social. El perfil progresista de la Central completa el ambiente favorable.

Paulatinamente, las mujeres fueron ampliando su inserción, pero mantenían, sin embargo, una presencia simbólica en los comités directivos. El Comité Ejecutivo Nacional (el corazón del Comité Directivo) contaba con una o a lo sumo dos mujeres, y la situación era similar en las CUT estadales, lo que no guardaba coherencia con el creciente porcentaje de trabajadoras en el mercado; con su participación en los congresos de 1986, 1988 y 1991, anteriores al cupo, en los que sumaron respectivamente 24%, 24,1% y 18,4% del total de delegados⁶; ni con los principios de democracia interna e igualdad defendidos por la CUT. A partir de estas constataciones, las sindicalistas concluyeron que, sin compartir la toma de decisiones, no se iba a avanzar en la igualdad de género (CUT 1993).

De una mínima a una gran minoría. La discusión del cupo fue propuesta por la CNMT en 1991, se aprobó en 1993 (6ª Plenaria Nacional)⁷, a diez años de la fundación de la CUT, y el primer comité directivo bajo ese criterio fue elegido en 1994 (5º CONCUT). El cupo había sido aprobado en 1991 por el Partido de los Trabajadores (PT), fundado en 1980 por los mismos sectores que más tarde fundarían la CUT, y la decisión partidaria estimuló el debate sindical. Para Drude Dahlerup (1993), la participación mínima de mujeres en espacios predominantemente masculinos les confiere una posición de símbolo, como si fuesen representantes de las mujeres en general. Es solo convirtiéndose en una *gran minoría* (por la adopción del cupo) como se podría formar una *masa crítica* de mujeres, lo que «implica un cambio cualitativo en las relaciones de

6. Fuente: CUT Nacional. No hay datos para el congreso de fundación (1983) ni para el 1º Congreso Nacional (1984).

7. Las plenarios nacionales y estadales son anuales y constituyen el foro máximo de decisión entre dos congresos.

poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece» (p. 176). Fue lo que ocurrió en la CUT.

Se introduce en ese espacio la perspectiva social de las mujeres, «un conocimiento sobre el mundo social que solo ellas tienen condiciones de expresar» (Miguel, p. 84). La perspectiva social se entiende como «el punto de vista que miembros de un grupo tienen sobre procesos sociales en razón de su posición en ellos» (Young, cit. en Miguel). El testimonio de Rosane Bertotti, secretaria nacional de Formación de la CUT, confirma esta noción:

Todas nosotras (...) tenemos que romper muchas barreras para llegar donde estamos. Unas más otras menos según sus trayectorias (...). Las mujeres saben qué es esto, qué es esta presión. Es más o menos como decimos: solo sabe qué es pasar hambre quien ha pasado hambre, solo sabe qué es sentir frío quien ha sentido frío. Los demás pueden tener una idea, pueden imaginarlo. Pero sentirlo en la piel es diferente. Y las mujeres del movimiento sindical lo sienten en la piel. Todas.⁸

Repercusiones del cupo. En la campaña por el cupo, las relaciones de género (y en tanto tales, de poder) fueron por primera vez objeto de debate y negociaciones en todas las instancias y corrientes políticas, en todo el país y en dos foros nacionales de toma de decisiones (en 1992 y 1993). Había que tomar posición sobre qué modelo de central sindical se iba a consolidar en términos de igualdad (o desigualdad) de género. Vale recordar que muchos hombres lo apoyaron desde el comienzo, entre ellos el entonces presidente de la CUT, Jair Meneguelli.

La incorporación de la gran minoría de mujeres en las instancias decisorias fue un fuerte recurso de poder asociativo y social para la CUT ■

Vale recordar que muchos hombres lo apoyaron desde el comienzo, entre ellos el entonces presidente de la CUT, Jair Meneguelli.

La incorporación de la gran minoría de mujeres en las instancias decisorias fue un fuerte recurso de poder asociativo y social para la CUT. En 2003, a diez años

de la experiencia, un dirigente del Comité Ejecutivo Nacional evaluó que «el debate sobre la introducción del cupo, así como su implementación hace 10 años, han modificado el relacionamiento interno de las estructuras de poder en el interior del sindicalismo *cutista*» (CUT 2003, p. 43). Otro dirigente constató, en el mismo balance, que «en aquel momento, muchos se posicionaron en contra de la introducción del cupo, pero hoy no hay quien no lo defienda» (CUT 2003, p. 37). Célia Regina Costa, secretaria de Finanzas de la CNTSS, relata su experiencia:

8. Entrevista de la autora, 29/11/2016.

En nuestro sindicato [Trabajadores de la Salud del Estado de San Pablo] las mujeres siempre estuvieron en cargos de poder. No vivíamos esa dimensión que otras categorías vivían. (...) Todas votamos contra el cupo (...). Yo fui elegida para el Comité Ejecutivo de la CUT estadual en 1994 y empecé a encontrarme con el mundo real del movimiento sindical. (...) Cada vez que escuchábamos los relatos de las otras compañeras, a través de la Comisión Estadual de la Mujer Trabajadora, pensábamos «no es posible que pase esto en los sindicatos». Y empezamos a ver que había alguna cosa equivocada y que necesitábamos mirar esto con más atención. Yo fui ganada para el proceso.⁹

En el Comité Ejecutivo Nacional (1994-1997), compuesto por 25 cargos, las mujeres asumieron las secretarías de Formación y Políticas Sociales y seis direcciones ejecutivas. En las siguientes gestiones asumieron progresivamente diferentes secretarías. En el año 2000 llegan a la vicepresidencia (2000-2003), que ocupan nuevamente en las gestiones 2006-2009, 2012-2015 y en la actual (2015-2019). A partir de 1994, la coordinadora de la CNMT pasa a participar en el Comité Ejecutivo Nacional, con lo cual la vocera de las mujeres y de la política de género tiene presencia en la toma de decisiones.

En 2008 (12ª Plenaria Nacional), el cupo fue incorporado al estatuto de la CUT (con un retraso de 15 años, lo que llevó a que las sindicalistas reivindicasen la incorporación de la paridad al estatuto simultáneamente a su aprobación). Además, pasó a regir para la composición de los comités directivos de la estructura vertical (organizaciones por rama que integran la estructura de la CUT, sindicatos y asociaciones afiliados) y de las delegaciones a los congresos y plenarios¹⁰.

Las centrales sindicales Fuerza Sindical y Confederación General de Trabajadores (CGT) –que fue reemplazada en 2007 por la Unión General de Trabajadores (UGT)– siguen el ejemplo de la CUT y aprueban el cupo. La Central de los Trabajadores y Trabajadoras de Brasil (CTB), fundada en 2007, lo adopta también.

■ De una gran minoría hacia la paridad

Entre la adopción del cupo y la paridad transcurrieron 19 años. Este apartado identifica, en este lapso, qué recursos de poder favorecieron la conquista de la paridad.

9. Entrevista de la autora, 24/11/2016.

10. En las categorías profesionales en que uno de los sexos no supere 20% de los trabajadores y trabajadoras de la base, es obligatorio el cumplimiento de, como mínimo, el mismo porcentaje de representación.

Más mujeres en el mercado laboral y en el sindicalismo. En 2012, año de aprobación de la paridad, las mujeres representaban 43% del total de ocupados en el mercado laboral, el mismo porcentaje entre los ocupados con empleos formalizados y, dentro de estos, 42% del total de sindicalizados¹¹.

Entre 1992 y 2012, su sindicalización aumentó de 14% a 16% –en tanto hubo un decrecimiento de la sindicalización masculina, de 22% a 18%– debido a una mayor participación en el sindicalismo rural y al crecimiento de la fuerza laboral femenina en el sector servicios, particularmente en el ámbito público (Rodrigues/Ramalho, p. 392). Paralelamente, la tasa global de sindicalización se mantuvo relativamente constante, entre 19% de la población ocupada en 1992 y 17% en 2012 (p. 387).

El porcentaje de mujeres ocupadas y sindicalizadas en algunas ramas destacadas en la CUT evidencia una combinación de recursos de poder estructural y asociativo que fortalece el planteo de la paridad.

Cuadro 1
Participación de mujeres en el total de ocupados con empleo formal y de sindicalizadas en el mismo grupo (16 años y más de edad), 2012

Ramas	% mujeres en el total de ocupados	% mujeres sindicalizadas
Administración Pública	41	43
Educación	77	78
Industria metalúrgica	18	15
Industria química	25	23
Salud y servicios sociales	79	77
Sistema financiero	54	49

Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración: DIEESE. Subseccional del Sindicato de Trabajadores Químicos de San Pablo, 2016.

La participación de delegadas en los congresos nacionales posteriores a la adopción del cupo indica la sólida presencia femenina en la Central.

En 2003, el 8º CONCAT crea la Secretaría de la Mujer Trabajadora (nacional y estaduais) y se extingue la comisión correspondiente, que estaba alojada en la

11. Fuente: Instituto Brasileño de Geografía y Estadística - Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (IBGE-PNAD, por sus siglas en portugués). Elaboración: Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE). Subseccional del Sindicato de Trabajadores Químicos de San Pablo, 2016.

Secretaría de Política Sindical. De esta manera se produce una transformación cualitativa en el posicionamiento de la política de género en la estructura de la CUT, ya que alcanza el mismo nivel jerárquico de las demás políticas atendidas por secretarías y pasa a disponer de muchos más recursos de poder.

Una inserción política consistente. Hay tres elementos en la actuación de las dirigentes de la Comisión/Secretaría de la Mujer Trabajadora, relacionados con sus elecciones estratégicas, que inciden decisivamente en el fortalecimiento de sus recursos de poder, a la vez que fortalecen el poder asociativo de la CUT.

Primero, la opción de pelear por más espacio político siempre en negociación (y confrontación, si fuere el caso) con los comités directivos, congresos y plenarios para transformar sus reclamos en decisiones oficiales. Las «cuestiones de las mujeres» pasan a ser responsabilidad de la Central, por las cuales esta tiene que responder. Esta estrategia provocó debates que enriquecieron la dinámica política y llevó a transformaciones reales en las relaciones de género. Más aún, fue decisiva para construir poder institucional para las mujeres, y la paridad es la prueba más reciente y contundente de ello.

Segundo, la estrategia de actuar en forma unificada con el fin de romper barreras y conquistar éxitos. Esto se manifiesta sobre todo en cómo se resuelve la pertenencia a corrientes político-sindicales *versus* intereses comunes de las mujeres. La CUT tiene distintas corrientes en su interior y las sindicalistas que conducen la organización de las mujeres las integran. Pero han optado por construir consensos para llegar unificadas al debate con el conjunto de la Central, aunque ello pueda significar contrariar a sus grupos, con quienes tienen que articular y negociar apoyos. Con ello se fortalecieron para conseguir

Cuadro 2

Participación de delegadas en congresos nacionales de la CUT, 1997-2015

CONCUT	% de delegadas
6º: 1997	27,60
7º: 2000	31,30
8º: 2003	32,12
9º: 2006	32,30
10º: 2009	38,00
11º: 2012	41,94
12º: 2015	41,85

Fuente: CUT.

victorias como el cupo y la paridad, desarrollaron una fuerte capacidad de articulación e intermediación entre ellas mismas y con las distintas fuerzas políticas, y aumentaron su poder asociativo. Al elegir una forma de hacer política que sabe identificar objetivos estratégicos y concentrarse en ellos, sin someterse a la competencia reñida y destructiva que en muchos momentos caracteriza la disputa entre las corrientes, se transformaron en un referente político.

Tercero, la estructura organizativa eficiente. El trabajo de la Comisión/Secretaría de la Mujer Trabajadora siempre se ha estructurado en forma de red, hoy denominada Colectivo Nacional de Mujeres. Bajo la coordinación de la Secretaría Nacional de la Mujer Trabajadora (SNMT), el Colectivo articula las 27 CUT estatales y unas 17 organizaciones por rama, representadas por sus secretarías de la Mujer Trabajadora y las dirigentes del Comité Ejecutivo Nacional. Se realizan encuentros previos a los congresos; reuniones de planificación y evaluación; actividades de autoformación. Además, la SNMT mantiene un contacto regular a través de los recursos de comunicación virtual. Este funcionamiento tiene una fuerte impronta de democracia interna; extiende la política de género a todo el país; se articula con las ramas y, a través de estas y de las CUT estatales, llega a los sindicatos. Es una dinámica que fortalece a las mujeres y a la CUT y hace transversal la política de género en las estructuras, aunque con niveles disímiles según las instancias.

Estos tres elementos son alimentados por –y son resultado de– la fuerte cohesión interna e identidad colectiva que vienen agrupando a sucesivas generaciones de mujeres sindicalistas en torno de una motivación común: la defensa de los intereses de las trabajadoras, su empoderamiento y la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

La cohesión interna y la identidad colectiva tienen una de sus bases en la adhesión al feminismo por parte de estas sindicalistas. No todas las sindicalistas de la CUT son feministas, aunque son cada vez más numerosas. El feminismo es una teoría y «un movimiento político integral contra el sexismo en todos los terrenos (jurídico, ideológico y socioeconómico), que expresa la lucha de las mujeres contra cualquier forma de discriminación» (Gamba, p. 142). Desde un feminismo que articula género, clase y raza, las sindicalistas inciden para que la CUT se transforme en un espacio de mujeres y de hombres.

Desde ahí fue posible conquistar posiciones como la decisión del 4º CONCURTO (1991) favorable a la descriminalización y legalización del aborto en Brasil¹². Así, se logra construir mayorías para transformar los temas «de las mujeres», incluso aquellos polémicos, como es el aborto, en resoluciones de la Central.

En otro ámbito, las sindicalistas utilizan su capacidad de intermediación para institucionalizar la captación de recursos materiales y de personal para la política de género. Si bien siempre ha contado con apoyos de organizaciones sindicales fraternas e instituciones de cooperación internacional¹³, la política de género fue integrándose crecientemente al presupuesto interno de la CUT.

La CUT tiene una nueva cara. A partir de la implementación del cupo, las mujeres adquirieron mucha mayor visibilidad en tanto voceras de la CUT y como formadoras de opinión. Y al ocupar cargos, promueven la participación femenina, como destacó en 2015 Rosane da Silva, entonces secretaria nacional de la Mujer Trabajadora, en referencia a Rosane Bertotti, secretaria nacional de Comunicación durante tres mandatos (2006-2015): «Fue necesario que hubiera una mujer en la Secretaría de Comunicación para que las mujeres aparecieran en las fotos y en la página web de la CUT»¹⁴.

Ya no se organizan mesas de debate sin presencia de mujeres ni tampoco se componen representaciones exclusivamente masculinas. «Ya existe una conciencia de que los hombres no pueden hablar solos», afirma Carmen Foro, vicepresidenta¹⁵. El lenguaje se vuelve inclusivo de las mujeres, tanto en el discurso de los y las dirigentes como en textos y resoluciones oficiales.

Desde el punto de vista de la movilización, se destaca la campaña «Ciudadanía. Igualdad de oportunidades en la vida, el trabajo y el movimiento sindical», iniciada por la Comisión Nacional de la Mujer Trabajadora (CNMT) en 1995 y

**El lenguaje se vuelve
inclusivo de las mujeres,
tanto en el discurso de los y
las dirigentes como en textos
y resoluciones oficiales ■**

12. Fue inédito que una central sindical se posicionara a favor de la despenalización del aborto, que es criminalizado en Brasil, así como en casi toda la región de América Latina y el Caribe. Los únicos países en que está legalizado son Cuba, Uruguay y Guyana. También está despenalizado en la Ciudad de México y en Puerto Rico. En algunos países (entre ellos, Brasil) está permitido por algunas causales muy restrictas y hay otros donde está totalmente prohibido.

13. La Fundación Friedrich Ebert (FES) es una antigua y fiel aliada de las mujeres de la CUT.

14. Entrevista de la autora, 29/11/2016.

15. Entrevista de la autora, 2/12/2016.

renovada en 2000, que apuntó a un concepto de integralidad en la búsqueda de igualdad de género, comprometió a la CUT a perseguirla en estos ámbitos y, por su amplitud, se concretó en distintos niveles de propuestas y acciones.

La articulación entre género y raza unifica a las mujeres. «Cuando se es mujer y se es negra en este país, la situación se hace aún más difícil», asegura María Júlia Reis Nogueira, titular de la Secretaría Nacional de Combate al Racismo desde su creación, en 2009¹⁶. Las desigualdades de género y raza son ejes estructurantes de la desigualdad social en Brasil (Abramo, p. 40). Los indicadores económicos y sociales apuntan a la prevalencia de salarios menores, mayores tasas de desempleo y ocupaciones más precarias entre la población negra, con aún más desventajas para las mujeres negras. Las secretarías de Combate al Racismo y de la Mujer Trabajadora actúan conjuntamente contra esa doble discriminación.

Cabe destacar que la CUT contaba, en 2014, con casi el doble de hombres y mujeres sindicalistas negros que no negros en sus comités directivos –65% y 35%, respectivamente–, una proporción mayor que la que se autoidentifica negra y parda (53%) y blanca (46%) en la población brasileña. 72% de las secretarías de la Mujer Trabajadora estaban encabezadas por dirigentes negras (CUT 2014, p. 21).

La Secretaría de Políticas Sociales y Derechos Humanos, que es responsable de las cuestiones que atañen a los trabajadores y las trabajadoras LGBT, también dialoga con la SNMT. «Nuestro trabajo tiene que ser transversal», afirma la secretaria nacional Jandyrá Uehara¹⁷.

Las mujeres fortalecen el poder social de la CUT. La CUT integra la diversidad que constituye al movimiento de mujeres, el cual incluye a mujeres de barrios populares, trabajadoras urbanas y rurales, mujeres negras, jóvenes, LGBT, académicas, etc. Maria Betânia Ávila, de la ONG denominada *sos Corpo Feminismo e Democracia*, de Recife, considera que la CUT, más que aliada, «a lo largo del tiempo, se tornó constitutiva del movimiento de mujeres»¹⁸.

Agrega que la presencia sindical ha reforzado en ese movimiento la comprensión de la centralidad de la división sexual del trabajo como estructurante de

16. Entrevista de la autora, 24/11/2016.

17. Entrevista de la autora, 28/11/2016.

18. Entrevista de la autora, 17/1/2017.

las desigualdades de género. Esta evaluación es compartida por Nalu Faria, coordinadora de la ONG Sempreviva Organização Feminista (sof), de San Pablo e integrante del comité internacional de la Marcha Mundial de las Mujeres (MMM): «Su presencia (...) ha contribuido en el debate de género y clase, a partir de las cuestiones concretas de la lucha cotidiana, y por la presencia de un sujeto *mujer trabajadora*»¹⁹.

La CUT aportó también a la reflexión teórico-política al crear el Núcleo de Reflexión Feminista sobre Trabajo Productivo y Reproductivo (2001-2009) para debatir sobre reestructuración productiva, división sexual del trabajo y políticas públicas, con el objetivo de fomentar la actuación de las mujeres. Vera Soares, militante feminista, resalta el Núcleo como «una de las experiencias más interesantes de la articulación entre la CUT, las militantes feministas y las feministas académicas»²⁰.

La Central integra la coordinación nacional de la Marcha Mundial de las Mujeres. Participa como aliada en la Marcha de las Margaridas²¹, tradicional manifestación de las trabajadoras rurales organizada por la CONTAG, y también en la Marcha de las Mujeres Negras (2015). En la actual gestión se inauguró la Secretaría Nacional de Articulación con los Movimientos Sociales, para reforzar las alianzas entre la CUT y todas las expresiones de estos movimientos, entre ellas los de mujeres.

Al ser reconocida como defensora de las trabajadoras y de las mujeres en general, la Central amplía su poder social. Incorpora pautas del movimiento feminista y adopta medidas de reparto de poder entre los sexos. Su discurso de defensa de la igualdad de género se hace creíble, pues está respaldado por resoluciones oficiales, en acciones concretas y en la cooperación con otras organizaciones sociales que buscan el mismo objetivo.

Más derechos para las mujeres durante los gobiernos del PT. Los cuatro gobiernos nacionales del PT –Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) y Dilma Rousseff

En la actual gestión se inauguró la Secretaría Nacional de Articulación con los Movimientos Sociales ■

19. Entrevista por e-mail de la autora, 19/12/2016.

20. Entrevista por e-mail de la autora, 29/1/2017. El Núcleo fue creado en la gestión de María Ednalva Bezerra de Lima, coordinadora de la CNMT (1997-2003) y secretaria nacional de la Mujer Trabajadora (2003-2007).

21. En homenaje a Margarida Maria Alves, asesinada en 1983 por latifundistas cuando era presidenta del Sindicato de Trabajadores Rurales de Alagoa Grande (Paraíba).

(2011-2016)– han puesto énfasis en la reducción de desigualdades y la ampliación de derechos sociales y laborales. Al asumir, Lula crea las secretarías especiales, con estatus de ministerios, de Políticas para las Mujeres (SPM) y de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR), e inaugura foros de participación de la sociedad civil para la construcción de políticas públicas, que contaron con intensa participación de la CUT.

Tatau Godinho, que fue secretaria de Políticas del Trabajo y Autonomía Económica de las Mujeres de la SPM, evalúa la incidencia de la Central:

Mantener el diálogo con los sindicalistas fue un aspecto indispensable de la actuación de la SPM para la elaboración de las políticas y para discutir los desafíos de su implementación. En la interacción con las distintas corrientes y centrales sindicales, la CUT tiene un rol destacable por su dimensión e importancia, así como por la fuerte organización de las militantes mujeres en su interior.²²

Tres ejemplos sirven para poner de relieve los logros de las trabajadoras. La política de valorización del salario mínimo, una de las principales conquistas del periodo, fue resultado de una campaña unificada de las centrales sindicales y se transformó en política de gobierno. Fue prioritaria para las *cutistas* por su impacto en la mejora de las condiciones de vida y la autonomía económica de las mujeres. En 2014, 29% de las mujeres ocupadas cobraban un salario mínimo o menos: con la valorización, accedieron a una remuneración que ha evolucionado 77,2%, en términos reales, en 14 años (ONU Mulheres, p. 40). También ha generado un incremento en las remuneraciones de las mujeres negras, por su peso relevante en el servicio doméstico, que generalmente cobra un salario mínimo.

Otro éxito fue la equiparación, en 2013, de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas a los de los demás asalariados ■

Otro éxito fue la equiparación, en 2013, de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas a los de los demás asalariados, antes garantizados solo parcialmente. En aquel año las mujeres sumaban 93% del total de trabajadores domésticos²³. Las trabajadoras domésticas constituyen 17% de la fuerza de trabajo femenina. La Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), creada en 1997, es afiliada a la CUT, integrada a la Confederación de Trabajadores de Comercio y Servicios (CONTRACS).

22. Entrevista de la autora, 23/11/2016.

23. Fuente: IBGE-PNAD. Elaboración: DIEESE. Subseccional del Sindicato de Trabajadores Químicos de San Pablo, 2016.

El tercer ejemplo son las políticas para las mujeres rurales, que representaban, en 2014, 38% del total de las personas ocupadas en áreas rurales y 13% de la fuerza laboral femenina (ONU Mulheres, p. 75). Estas políticas significaron la ampliación de su acceso a la tierra, el apoyo a su inserción económica y la creación de una dirección específica para la elaboración de políticas para las mujeres rurales y *quilombolas* (de comunidades remanentes de la esclavitud) en el Ministerio de Desarrollo Agrario.

Fue un periodo de enorme fortalecimiento del poder institucional de la cut, que se vio interrumpido por la deposición de la presidenta Rousseff en 2016.

La cut busca la institucionalización de derechos en alianza con otras centrales –las mujeres crearon el Foro Nacional de Mujeres Trabajadoras de las Centrales–, demás actores de la sociedad civil y pares internacionales, como la oit.

■ Un paso adelante

El apartado anterior reconstruyó el crecimiento del protagonismo de las mujeres y las condiciones para incrementar la igualdad de género en la cut. Este sistematiza cómo se plantea y se aprueba la paridad.

Los disparadores de la reivindicación. En 2008, cuando el cupo fue incorporado al estatuto, la snmt ya consideraba dar un paso más. Rosane da Silva, secretaria nacional de la Mujer Trabajadora entre 2008-2015, relata:

Habíamos tenido avances importantes a lo largo de la historia de la cut (...). El cupo ya estaba muy naturalizado, percibíamos el avance desde 1993 con nuestra participación. En 2008 nos planteábamos: (...) ahora viene un gran desafío, que es dar un paso adelante. En nuestras conversaciones internas, trabajábamos con la idea de avanzar en la política de cupo, proponer, por ejemplo, 40% de mujeres, en la perspectiva de llegar a la paridad en algún momento.²⁴

La aprobación de la paridad en el 4º Congreso del pt, en septiembre de 2011, facilitó el camino. Inmediatamente Rosane da Silva y el secretario nacional de Administración y Finanzas, Vagner Freitas (elegido presidente en 2012 y reelegido para la gestión 2015-2019), publicaron un artículo en la página web de la Central titulado «Paridad entre hombres y mujeres aprobada en el pt es un

24. Entrevista de la autora, 23/11/2016.

ejemplo a ser seguido», donde defienden que «la CUT debe encaminar en el próximo congreso nacional la propuesta de igualdad de género en la composición de la dirección»²⁵ (Silva/Freitas). En octubre del mismo año, la 13ª Plenaria Nacional inició el debate, que se desarrolló hasta la deliberación favorable en el 12º CONCUR, un año más tarde, después de que la paridad fuera aprobada en los 27 congresos estaduales, realizados previamente al nacional.

Otro factor que aceleró el debate fue la elección de la primera mujer para la Presidencia del país ■

Otro factor que aceleró el debate fue la elección de la primera mujer para la Presidencia del país: «si la izquierda particularmente, y la CUT, en el campo de la izquierda, logra una conquista tan importante como tener por primera vez en la historia del país una mujer presidenta, ¿cómo nuestras organizaciones iban a quedarse estancadas en el tiempo? Ellas tenían que aportar algo más en la perspectiva de la igualdad de género»²⁶.

No hay democracia sin las mujeres. La coherencia entre los principios fundadores de la CUT y su aplicación a las trabajadoras ha sido un fuerte argumento de las mujeres en sus luchas por mayores espacios de poder. Al reivindicar la paridad, defendieron que se trata de una medida más «para que la CUT se mantenga coherente con sus principios de democracia interna y de representatividad» (SNMT, p. 3). Aprobarla va a «demostrar en la práctica que nuestra central tiene real compromiso con la construcción de la igualdad» (Silva). Se había afirmado que la aprobación del cupo significaría «reconocer que esta desigualdad [de participación de las mujeres] también es reproducida en la CUT, contradictoriamente al compromiso democrático e igualitario firmado en sus principios y prácticas» (CUT 1993, p. 23).

La defensa de sus principios integra el esfuerzo de la CUT para preservar la cohesión interna y la identidad colectiva, así como su poder social. Cualquier rechazo a este planteo mancharía su imagen y sería un retroceso. No obstante, durante la campaña aparecieron resistencias (aunque con muchísimo menos apoyo y vehemencia que en la campaña del cupo): un argumento de una izquierda obsoleta –la paridad divide la clase trabajadora–, otros que

25. El PT aprobó la paridad de género y cupos mínimos de 20% para hombres y mujeres negros y jóvenes (de menos de 30 años).
 26. Entrevista de la autora, 23/11/2016.

expresan la visión sesgada de los roles de género y los prejuicios hacia las mujeres, v.gr., que no están preparadas para asumir las direcciones, y otro muy conocido por ellas: no es el momento (SNMT, p. 3).

También se ha cuestionado si los hombres no pueden defender los intereses de las mujeres. La SNMT contesta: «Pueden y deben. Una de las reivindicaciones de las mujeres es que la Central asuma como suyas las propuestas y reclamos presentados por las mujeres». Pero eso no es suficiente: «Es necesario que las mujeres también ocupen el poder, que pasen 'de la influencia al poder real', o sea que dejen de influir de manera indirecta, a través del convencimiento de los hombres que deciden, y pasen a *compartir directamente* las decisiones que, en definitiva, afectan a hombres y mujeres» (SNMT, p. 9).

Una gran mayoría quiere la paridad. Es innecesario recordar que sin el apoyo masculino ni la paridad ni el cupo habrían sido aprobados. Se destaca el apoyo activo de todos los presidentes de la CUT a las medidas de acción afirmativa y a la política de género.

Vagner Freitas, presidente, declaró en el acto por el 30º aniversario de la organización de las mujeres en la CUT, realizado el 30 de noviembre de 2016, en San Pablo: «Esta Central discutió la paridad y discute la política de género porque entendemos que la mujer trabajadora es aún más explotada que los hombres, trabajando igual o más y cobrando menos (...). Nuestra sociedad [la que queremos] es de hombres y mujeres iguales. Derechos iguales, justicia, igualdad de oportunidades (...). Es lo que nos unifica y nos mueve».

Sérgio Nobre, secretario general, enfatiza que «no hay nada que justifique que una central sindical del tamaño de la CUT no tenga 50% de mujeres, si prácticamente 50% de la clase trabajadora brasileña se compone de mujeres y hay muchas mujeres en la militancia. Era hora de dar este paso»²⁷. Para el presidente de la CUT estadual de San Pablo, Douglas Izzo, «la CUT (...) da un gran paso para construir lo que defendemos en teoría, que es la igualdad entre hombres y mujeres»²⁸.

27. Entrevista de la autora, 30/11/2016.

28. Discurso en el acto por el 30º aniversario de la organización de las mujeres en la CUT estadual de San Pablo, 25/11/2016.

Las sindicalistas son unánimes en celebrar la paridad. Junéia Martins Batista, secretaria nacional de la Mujer Trabajadora y presidenta del Comité Mundial de las Mujeres de la *ISP*, celebra la doble victoria de vivir la paridad en la *ISP* y ahora en la *CUT*²⁹. La vicepresidenta, Carmen Foro, pone énfasis en el valor del proceso de acumulación de luchas significativas que condujo hasta la paridad³⁰. La secretaria nacional de Relaciones de Trabajo, Maria das Graças Costa, la destaca como «un símbolo muy fuerte para nosotras, por ser la primera central que discute de forma contundente la participación de las mujeres en el poder»³¹.

Las dirigentes de las *CUT* estatales consideran que su implementación «viene abriendo puertas y construyendo una nueva mirada sobre el papel de la mujer en todos los espacios de la sociedad»³². Para las dirigentes de las organizaciones por rama, las mujeres «se han sentido victoriosas y más empoderadas»³³.

■ La paridad política

La paridad numérica en la *CUT* es una medida política. Las mujeres son participantes activas y deben decidir tanto como los hombres. Las sindicalistas insisten en destacarla como *paridad política* o el «derecho democrático inalienable de las mujeres a participar en igualdad de condiciones» (*SNMT*, p. 3). La paridad es «una condición cualitativa, la condición de ser un *par*, de estar par y paso con los otros, interactuando en pie de igualdad» (Fraser, p. 68). Para alcanzar plenamente esta condición, hay obstáculos por vencer, como se verá en este apartado.

Romper con la división sexual del trabajo. Adoptar la paridad «exige cambios en las prácticas que alejan a las mujeres de las actividades sindicales, y la incorporación de una nueva concepción de trabajo, que considere el trabajo realizado por ellas en el ámbito familiar y doméstico en la definición de la política sindical» (Silva 2012).

29. Entrevista de la autora, 2/12/2016.

30. Entrevista de la autora, 2/12/2016.

31. Entrevista de la autora, 1/12/2016.

32. Entrevistas por e-mail de la autora a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las *CUT* estatales de Bahía, Ceará, Paraíba, Rondônia, Rio Grande do Sul, Santa Catarina y Tocantins, distintas fechas.

33. Entrevista por e-mail de la autora a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las confederaciones de trabajadores y trabajadoras de las ramas comercio y servicios, construcción y madera, metalúrgica, química, salud y seguridad social, transporte y logística, vestimenta, seguridad y vigilancia, y a la representante de la confederación de trabajadores y trabajadoras en educación en el Colectivo Nacional de Mujeres, distintas fechas.

La división sexual del trabajo está en la base de la desigualdad de condiciones y oportunidades entre los sexos en la ocupación de los ámbitos públicos. Los datos brasileños son evidentes:

En 2014, las mujeres ocupaban en promedio cerca de 21 horas semanales con el trabajo de reproducción social que, sumadas a la jornada laboral principal, totalizaban 59 horas semanales, 6,0 horas más que la jornada total masculina (PNAD 2004 y 2014). En 2014, 51,3% de los hombres y 90,7% de las mujeres declararon realizar algún tipo de trabajo doméstico. (ONU Mulheres, p. 62)

El perfil de delegadas y delegados a los congresos nacionales de la CUT considerando la situación familiar confirma ese panorama. En el 3º CONCUR (1988), 69,7% de las delegadas eran solteras, divorciadas o viudas, mientras que 63% de los delegados eran casados (Castro et al., p. 38). En el 8º y 9º CONCUR (2003 y 2006), 61,8% y 61,1% de ellas, respectivamente, eran solteras, divorciadas o viudas, en tanto que 74,1% y 73,4% de ellos, respectivamente, eran casados o vivían en unión estable (CUT et al., p. 19). Es decir, los hombres siguen teniendo una estructura familiar que los respalda en la militancia, mientras las mujeres asumen mayormente un rol político si están liberadas en alguna medida de la responsabilidad familiar. Las sindicalistas no dudan en resaltar que «los hombres se dedican solo al sindicalismo, las mujeres siguen con doble o triple jornada», «el trabajo doméstico y el cuidado de la familia siguen como responsabilidad solo de las mujeres»³⁴.

Los hombres siguen teniendo una estructura familiar que los respalda en la militancia ■

Superar el machismo. La desigualdad de condiciones de participación deriva también de la cultura machista, que se manifiesta de varias formas: la falta de respeto hacia las mujeres dentro de las organizaciones; la violencia psicológica y el acoso; la evidente desigualdad en la cantidad de hombres y de mujeres que disponen de licencia sindical; la falta de espacios en las organizaciones para los debates de interés de las mujeres; la presión que pesa sobre las sindicalistas para probar permanentemente que son capaces, «mientras una determinada complicidad afloja las exigencias hacia los hombres»; las barreras sutiles: la doble cara de dirigentes que hacen el discurso *políticamente correcto* de defensa de la igualdad de género pero actúan silenciosamente en contra de las mujeres. También se observan sus manifestaciones en muchas mujeres, a través de esquemas de pensamiento y

34. Entrevistas de la autora a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las CUT estatales y organizaciones por rama.

actitudes machistas, un tipo de competencia entre mujeres estimulada por la cultura, una autoimagen sumisa «derivada de la creencia de estar en segundo lugar en todo»³⁵.

Democratizar la ocupación de los cargos. Al aprobarse la paridad, se amplió el Comité Directivo Nacional, cuyo Comité Ejecutivo pasó de 32 a 44 cargos. Las dirigentes están convencidas de que una de las razones para ello fue integrar a las mujeres sin excluir a ningún hombre y critican duramente la ampliación. La explicación masculina es que el aumento atiende a una reivindicación de ramas y regiones que se sentían poco representadas, sin relación con la paridad. El apego al poder por parte de los hombres constituye un obstáculo a la plena igualdad de participación entre los sexos.

La composición de los cargos se da según muchos criterios: poder asociativo de las afiliadas, peso político y económico de algunos sindicatos, sectores/ramas, corrientes políticas, regiones del país, género. En el Comité Ejecutivo Nacional las mujeres no han ocupado aún los puestos considerados más importantes –Presidencia, Secretaría General, Secretaría de

¿Se va a cristalizar la Vicepresidencia como el máximo cargo destinado a las mujeres? ■

Administración y Finanzas, tampoco la Secretaría de Relaciones Internacionales–. Sí han ocupado la Vicepresidencia en cuatro gestiones, pero ¿se va a cristalizar como el máximo cargo destinado a las mujeres?

En esta gestión (2015-2019), con 44 cargos, se han creado secretarías adjuntas y nuevas secretarías.

Las mujeres ocupan la Vicepresidencia y la Secretaría General Adjunta, ocho secretarías temáticas y cuatro secretarías adjuntas. Los hombres, la Presidencia, Secretaría General, Secretaría de Administración y Finanzas y su adjunta, seis secretarías temáticas y cuatro adjuntas. Las 16 direcciones ejecutivas son ocupadas equitativamente.

En las 27 CUT estatales, con 14 cargos en sus comités ejecutivos, el menor promedio de ocupación femenina alcanza casi 30% –salvo la Secretaría de Relaciones de Trabajo, que, con 14,8% de mujeres, se ubica muy lejos de las demás–, pero las secretarías de la Mujer Trabajadora critican la mayor concentración de las mujeres en los cargos considerados de poco poder, mientras una mayoría de hombres ocupa los de mayor jerarquía. Y advierten

35. *Ibíd.*

que «las mujeres que ocupan los cargos de presidenta, Secretaría General y Administración y Finanzas son mucho más exigidas que ellos»³⁶. Las ocho presidentas (29,6% del total) formaron su propio colectivo como estrategia para apoyarse y fortalecerse en el ejercicio del mandato.

En las organizaciones por rama hay situaciones distintas. Hay ramas con predominio femenino en la base y con alto porcentaje de mujeres en la dirigencia pero prevalencia masculina en los cargos de mayor jerarquía; otras con pocas mujeres y solamente en cargos de escasa relevancia; o incluso con presidencia femenina, lo que confiere alto impacto a la política de género, pero que podrían ampliar el número de mujeres y extenderlo a otros cargos principales³⁷.

Las dirigentes de los tres ámbitos –nacional, estadual y por rama– reconocen la importancia y valoran la ocupación de todos los cargos. No obstante, defienden que ambos sexos accedan a todos. Este debate integra la agenda del Colectivo Nacional de Mujeres. Las mujeres llaman a los sindicalistas a «aceptar la paridad como una evolución de las relaciones entre hombres y mujeres y no como una amenaza»³⁸.

En busca de la paridad política. En un seminario denominado «La paridad que queremos: fortalecimiento de la participación política y sindical de las mujeres»³⁹, el Colectivo Nacional de Mujeres definió algunas directrices para avanzar hacia la paridad política. La secretaria nacional de la Mujer Trabajadora, Junéia Martins Batista, sintetiza:

Es fundamental fortalecernos en el nivel nacional. Estamos visitando las CUT estatales para reconocer las dificultades y pensar estrategias de superación adecuadas a cada realidad. Además, impulsamos las articulaciones regionales, que son una alternativa para un país gigante como Brasil (...). En las organizaciones por rama es muy desigual. Están las que asumieron la paridad y algunas que se resisten a concretar el cupo. Tenemos que monitorear y estimular más de cerca ese proceso.⁴⁰

En el nivel local se pone acento en el *trabajo de base*, con el fin de llegar a las trabajadoras en su ámbito laboral y en su vida cotidiana, priorizando a las jóvenes. La formación con perspectiva de género para ambos sexos sigue como eje

36. Entrevistas de la autora a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las CUT estatales.

37. Entrevistas de la autora a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las organizaciones por rama.

38. Entrevistas de la autora a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las CUT estatales.

39. Organizado por la SNMT con apoyo de la FES. San Pablo, 1-2/12/2016.

40. Entrevista de la autora, 2/12/2016.

estratégico, en articulación con la Secretaría de Formación y organizaciones aliadas. La división sexual del trabajo y las cuestiones culturales seguirán siendo abordadas en actividades propias y en alianzas con otras organizaciones.

■ Consideraciones finales

La CUT nunca rehuyó el debate de las estructuras del sindicalismo excluyentes de las mujeres y actúa para transformarlas, lo que revela una trayectoria coherente y consistente a lo largo de más de tres décadas de existencia. Su experiencia en cuanto a la paridad motiva a las sindicalistas de algunas de las demás centrales brasileñas a introducir ese debate en sus organizaciones.

Desde el sindicalismo continental, es un refuerzo a la CSA en su política de impulsar la igualdad de género en las 53 centrales nacionales de 23 países afiliadas, en las cuales «coexisten (...) mecanismos internos de democratización, paridad de género en la conducción (...) con ciertas tradiciones sindicales corporativas, antidemocráticas, patriarcales y excluyentes en el espacio nacional» (Anigstein, p. 139). En el nivel global, puede aportar al debate sobre estrategias para alcanzar más igualdad de género en la campaña de la CSI, «¡Cuenta con nosotras!».

En el ambiente político nacional, la experiencia sindical es un estímulo a la lucha para revertir la magra participación femenina. Con solamente 9,9% de mujeres en la Cámara de Diputados y 16% en el Senado, Brasil ocupa el lugar 155 entre 193 países en el *ranking* de la Unión Interparlamentaria, y es el país de Sudamérica peor ubicado (Inter-Parliamentary Union 2016).

El desmantelamiento de los derechos sociales y laborales ha provocado una fuerte reducción de poder institucional para la CUT ■

políticas conservadoras, los medios masivos de comunicación y el sistema judicial –y llevado a cabo por las dos cámaras del Parlamento–, con el fin de implantar una agenda privatizadora, de Estado mínimo en lo económico, y antidemocrática y retrógrada en lo político y social. El nuevo gobierno, ilegítimo desde la visión de la CUT, del PT y de los movimientos sociales, actúa sistemáticamente en el desmantelamiento de las políticas públicas y de los


La coyuntura brasileña ha cambiado drásticamente en los últimos dos años. A la crisis económica se sumó la crisis política que resultó en la deposición, en 2016, de la presidenta elegida en 2014 para un segundo mandato, a través de un golpe perpetrado por las fuerzas

derechos sociales y laborales, lo que ha provocado una fuerte reducción de poder institucional para la CUT y generado elevados índices de desempleo, que afectan los recursos de poder estructural. El retroceso alcanza también a los avances logrados en los gobiernos del PT en términos de igualdad de género, igualdad racial y de derechos humanos, con impacto sobre la cultura y las prácticas sociales. La Central, juntamente con los movimientos sociales y otros sectores de la sociedad, protagoniza la resistencia, con destacada participación de las mujeres, en protesta también por la caída de la primera mujer presidenta del país a partir de una campaña con alto grado de misoginia⁴¹.

El nivel de igualdad de género alcanzado en la Central, que llega hasta el reparto igualitario de sus cargos de dirección, es resultado de un proceso que involucra varios niveles de recursos de poder. La creciente y consolidada participación de las mujeres en el mercado laboral y el aumento de su sindicalización, en Brasil, son elementos de poder estructural y poder asociativo que la CUT no ha desconsiderado. Sin embargo, no siempre tales recursos de poder conducen a transformaciones de las relaciones de género en las organizaciones sindicales, y hay sobrados ejemplos de ello. Mucho más decisivo es cómo se da, desde, primero la CNMT y luego la SMNT, el aprovechamiento estratégico de los diversos recursos que componen el poder asociativo, más allá de las tasas de sindicalización, como la eficacia organizativa, la cohesión interna e identidad colectiva y el desarrollo de las capacidades de articulación e intermediación. Se destaca también como elemento fundamental del éxito la insistencia de las sindicalistas en forzar el debate sobre las «cuestiones de las mujeres» en las instancias de toma de decisiones, además de reivindicar su propia participación cada vez más igualitaria en estas. La paridad confirma cuánto las mujeres han avanzado en términos de poder institucional en la CUT.

Esta extraordinaria construcción de poder ocurre en un ambiente sindical progresista y abierto desde su origen, que fue incorporando la reivindicación de las trabajadoras por ser sujetos de este sindicalismo como una dimensión de su perfil. El proceso de construcción de igualdad de género en la CUT no está exento de conflictos y contradicciones y tampoco está terminado, pero avanzó siempre y ha producido transformaciones reales, confirmando la existencia de una voluntad política de hombres y mujeres por construir un sindicalismo inclusivo, igualitario y coherente con sus principios democráticos.

41. Las sindicalistas de la CUT estuvieron al frente de las manifestaciones de las mujeres en apoyo a Rousseff. La ex-presidenta fue la invitada principal del acto por el 30º aniversario de la organización de las mujeres en la Central, en noviembre de 2016.

Los progresos en la igualdad de género y otras políticas antidiscriminatorias de la CUT no se verán afectados por la coyuntura de retroceso vivida en el país. Ninguna organización es inmune a sus efectos negativos; no obstante, las transformaciones aquí sistematizadas cuentan con un grado importante de consolidación y conforman la identidad de la CUT, que tiene su poder asociativo y su poder social intrínsecamente vinculados a la presencia y participación de las mujeres. No hay vuelta atrás. 

Bibliografía

- Abramo, Laís: «Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro» en *Ciência e Cultura* vol. 58 N° 4, 10-12/2006, pp. 40-41, disponible en <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso>.
- Anigstein, Cecilia: «Por un sindicalismo sociopolítico. La plataforma de la Confederación Sindical de las Américas» en *Nueva Sociedad* N° 264, 7-8/2016, pp. 134-146, disponible en <www.nuso.org>.
- Cappellin, Paola: «Silenciosas e combativas: as contribuições das mulheres na estrutura sindical do Nordeste, 1976/1986» en Albertina Costa y Cristina Bruschini (eds.): *Rebelião e submissão. Estudos sobre a condição feminina*, FCC / Vértice, San Pablo, 1989.
- Castro, Maria S.P. et al.: «Retrato da CUT. Delegados do 3º CONCUR. Representação nas categorias», CUT, San Pablo, 1991.
- Central Única de Trabajadores (CUT): «Resoluções do 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora. 1º CONCLAT», San Pablo, 1983, disponible en <<http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>>.
- Central Única de Trabajadores (CUT): «CUT – Espaço de mulheres e de homens», CUT / CNMT, San Pablo, 1993.
- Central Única de Trabajadores (CUT): «Mulher, participação e poder. As mulheres para o sindicato», CUT / SNMT, San Pablo, 2003.
- Central Única de Trabajadores (CUT): «CUT com raça. Basta de racismo no trabalho e na vida», CUT / Secretaría Nacional de Combate al Racismo / FES, San Pablo, 2016.
- Central Única de Trabajadores (CUT): *Periscópio Sindical* N°1706, 1/4/2016, San Pablo, disponible en <http://newsletter.cut.org.br/uploads/periscopio/616/arquivo/616_periscopio-sindical-pdf>.
- Central Única de Trabajadores (CUT) et al.: «Quem são e o que pensamos. Delegadas e delegados do 9º CONCUR», CUT / FES / Centro de Estudios Sindicales y Economía del Trabajo, San Pablo, 2016, disponible en <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05616.pdf>>.
- Confederación Europea de Sindicatos (CES): «8th March Survey 2016», Bruselas, 2016, disponible en <<https://etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey-2016-0>>.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL): «Igualdad, el desafío constante. Estrategias para el éxito», Bruselas, 1992.
- Confederación Sindical Internacional (CSI): «Campanhas. ¡Cuente con nosotras!», Bruselas, 2014, disponible en <<http://ituc-csi.org/count-us-in?lang=es>>.
- Dahlerup, Drude: «De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la ‘masa crítica’ aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava» en *Debate Feminista* N° 8, 9/1993, pp. 165-203, disponible en <http://debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/008_11.pdf>.
- Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEES): «Elaboração de porcentagens sobre participação laboral e sindical das mulheres (2002-2014) a partir de dados IBGE-PNAD», DIEESE, Subseccional del Sindicato de Trabajadores Químicos de San Pablo, San Pablo, 2016.
- Fraser, Nancy: «Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de gênero» en Cristina Bruschini y Sandra G. Unbehaum (eds.): *Gênero, democracia e sociedade brasileira*, FCC / Editora 34, San Pablo, 2002.
- Gamba, Susana B. (coord.): *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Biblos, Buenos Aires, 2007.

- Gitahy, Leda et al.: «Operárias: sindicalização e reivindicações (1970-1980)» en *Revista de Cultura e Política* Nº 8, 6/1982, pp. 90-116.
- Godinho Delgado, Didice: *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, FES / Proyecto Sindical Regional, Montevideo, 2009.
- Humphrey, John: «Sindicato, um mundo masculino» en *Novos Estudos CEBRAP* vol. 2 Nº 1, 4/1983, pp. 47-52.
- Inter-parliamentary Union: «Women in National Parliaments. Situation as of 1st August 2016», disponible en <<http://ipu.org/wmn-e/classif.htm>>.
- Miguel, Luís F.: «A identidade e a diferença» en L.F. Miguel y Flávia Biroli: *Feminismo e política*, Boitempo, San Pablo, 2014.
- Neves, Magda A.: *Trabalho e cidadania: as trabalhadoras de Contagem*, Vozes, Petrópolis, 1995.
- ONU Mulheres: «Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social» en *Encarte Brasil*, Brasília, 2016, basado en el informe «O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016», disponible en <http://onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf>.
- Pena, Maria V.J.: *Mulheres e trabalhadoras. Presença feminina na constituição do sistema fabril*, Paz e Terra, Río de Janeiro, 1981.
- Perrot, Michelle: *Os excluídos da História: operários, mulheres e prisioneiros*, Paz e Terra, Río de Janeiro, 1988.
- Pimenta, Sara D.C.: «Participação, poder e democracia: mulheres trabalhadoras no sindicalismo rural» en Eduardo M. da Silva y Leonardo B. Soares (eds.): *Políticas públicas e formas societárias de participação*, UFGM / FAFICH-UFGM, Belo Horizonte, 2013, disponible en <<http://ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/participacao/livro%20polticas%20pblicas%20e%20formas%20societarias%20de%20participacao.pdf>>.
- Rodrigues, Irám J. y José R. Ramalho: «Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados» en *Contemporânea. Revista de Sociologia da UFSCAR* vol. 4 Nº 2, 7-12/2014, pp. 381-403.
- Schmalz, Stefan y Klaus Dörre: «El planteamiento de los recursos de poder», 2014, paper.
- Secretaría Nacional de la Mujer Trabajadora (SNMT): «Liberdade + Autonomia se constrói com Paridade já!», CUT / FES, San Pablo, 2012.
- Silva, Rosane da: «Liberdade e autonomia se constrói com igualdade», CUT, San Pablo, 2012, disponible en <<http://cut.org.br/artigos/liberdade-e-autonomia-se-constrói-com-1633/>>.
- Silva, Rosane da: «Sem igualdade não há modelo de desenvolvimento», CUT, San Pablo, 2012, disponible en <<http://cut.org.br/artigos/sem-igualdade-nao-ha-novo-modelo-de-2598/>>.
- Silva, Rosane da y Vagner Freitas: «Paridade entre homens e mulheres no PT é um exemplo a ser seguido», CUT, San Pablo, 2011, disponible en <<http://cut.org.br/.../standpoint/4efca8350b1867d56a0fd315d6194daf/>>.
- Souza-Lobo, Elisabeth et al.: «Lutas operárias e lutas das operárias em São Bernardo do Campo» en E. Souza-Lobo: *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*, Brasiliense / Secretaría Municipal de Cultura, San Pablo, 1991.
- Teixeira, Marilane: «A presença das mulheres nas estruturas de direção da CUT», 2012, inédito.
- Young, Iris M.: *Inclusion and Democracy*, Princeton University Press, Princeton, 2000, cit. en L.F. Miguel: «A identidade e a diferença» en L.F. Miguel y Flávia Biroli: *Feminismo e política*, Boitempo, San Pablo, 2014.