

REVISTA STVLTIFERA

DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

DOSIER: PERSPECTIVAS DE GÉNERO HISTÓRICAS Y EMERGENTES
VOLUMEN 7, NÚMERO 1,
PRIMER SEMESTRE DEL 2024
ISSN 0719-983X



UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE
SEDE PUERTO MONTT



El ¿infeliz? matrimonio entre feminismo y sindicalismo. Reflexiones en torno a los estudios internacionales

The Unhappy? Marriage between Feminism and Unionism. Reflections on International Studies

Victoria Estermann

Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género (CInIG), Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS), Universidad Nacional de La Plata/CONICET

Resumen

A lo largo del desarrollo del pensamiento feminista, una temática que recurrentemente suele aparecer es la de la relación entre trabajo asalariado y trabajo doméstico, sus tensiones y desigualdades. Por otro lado, las transformaciones ocurridas en la composición del mercado de trabajo desde los setenta, así como su correlato en las herramientas de organización de los trabajadores en los países centrales, generaron una efervescencia de las reflexiones en torno a las estrategias sindicales, que incluían —en muchos casos— la situación de las mujeres. En este trabajo nos proponemos rescatar las discusiones que se dieron en los estudios internacionales (fundamentalmente británicos y franceses) en torno a las transformaciones al interior de los sindicatos y los vínculos entre feminismo y sindicalismo a fines del siglo XX, para poder reflexionar en torno a las problemáticas que enfrentamos de este lado del globo y las especificidades que presenta la experiencia local. En un primer momento, se aborda la visión institucionalista, representada en la propuesta británica, y en un segundo momento, la perspectiva de las relaciones sociales estructurales de sexo a través de la obra de Margaret Maruani. Este desarrollo teórico nos permitirá finalizar con una breve reflexión en torno a los procesos locales, fundamentalmente a partir del inicio del nuevo ciclo de movilizaciones feministas en Argentina en 2015 y los paros internacionales de mujeres posteriores.

Palabras clave: sindicalismo, feminismo, género, Margaret Maruani

Recibido: 13-09-2023. Aceptado: 22-11-2023



Victoria Estermann es licenciada y profesora en Sociología por la Universidad Nacional de La Plata. Es becaria de finalización de doctorado del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) e integrante del Grupo de Estudios sobre Feminismo Materialista (GEFeMa) de la Universidad Nacional de La Plata. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4308-0744>

Contacto: victoria.estermann@gmail.com

Cómo citar: Estermann, V. (2024). El ¿infeliz? matrimonio entre feminismo y sindicalismo. Reflexiones en torno a los estudios internacionales. *Revista Stultifera*, 7(1), 47-80. DOI: 10.4206/rev.stultifera.2024.v7n1-03.

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

Abstract

Throughout the development of feminism, the relationship between salaried work and domestic work, their tensions and inequalities is a theme that appears frequently. On the other hand, the transformations that have occurred in the composition of the labor market since the '70s, and their correlation in the worker's organization at central countries, generated an effervescence of discussions around union strategies, which included in many cases, the situation of women. In this work we propose to rescue the discussions that took place in international studies (mainly British and French) regarding the transformations within unions and the links between feminism and unionism at the end of the 20th century to reflect on the problems that we face on this side of the globe and the specificities that the local experience presents. This research focuses first on the institutionalist vision, represented in the British proposal and, second, developing the perspective of structural social relations of sex through the work of Margaret Maruani. We aim to conclude with a brief reflection on local processes, fundamentally from the beginning of the new cycle of feminist mobilizations in Argentina in 2015 and the subsequent international women's strikes.

Key Words: Trade-unionism, Feminism, Gender, Margaret Maruani

A lo largo del desarrollo del pensamiento feminista, una temática que recurrentemente suele aparecer es la de la relación entre trabajo asalariado y trabajo doméstico, así como las problemáticas que el segundo genera en el primero. Esto podemos verlo no solo en las discusiones de principios de siglo XX (Estermann y Debía, 2023), sino también como uno de los grandes ejes en las décadas de los setenta y subsiguientes, donde toma mayor fortaleza, debido a las transformaciones ocurridas en el mercado laboral y a los impulsos de los movimientos feministas. En este sentido, también a partir de la década de 1970 se empiezan a masificar las discusiones en torno a las transformaciones ocurridas en la composición del mercado de trabajo y las herramientas de organización de los trabajadores en los países centrales, que pierden poder y fuerza, no solo en relación con la ofensiva del capital, sino también a la hora de representar a esta nueva masa de trabajadores que rompen con el arquetipo *male, pale and stale* (varón, blanco de mediana edad) que se difundió en el período entre guerras.

En este trabajo nos proponemos rescatar las discusiones que se dieron en los estudios internacionales (fundamentalmente británicos y franceses) en torno a las transformaciones al interior de los sindicatos y los vínculos entre feminismo y sindicalismo a fines del siglo XX, para poder

reflexionar sobre las problemáticas que enfrentamos de este lado del globo y las especificidades que presenta la experiencia local. En un primer momento introduciremos investigaciones que se posicionan desde una visión institucionalista, representada en la corriente británica, donde se señalan dos formas de analizar la situación de las mujeres (y, en algunos casos, las diversidades) en el mundo del trabajo: por un lado, quienes miran la estructura del sindicato y analizan no solo la situación concreta en la que se encuentran los mismos, sino también las políticas desarrolladas en el período, junto con propuestas para avanzar en la igualdad; por otro lado, nos encontramos con estudios que se enfocan en las mujeres en cuanto agentes de cambio, donde el análisis de estas políticas se centra en sus trayectorias al interior de los sindicatos.

A pesar del cambio de foco, todas estas investigaciones comparten una mirada institucionalista. Por ello, en el segundo momento nos detendremos a desarrollar la perspectiva relacional francesa, expresada en el trabajo pionero de Margaret Maruani (1979), quien presenta un estudio sociológico de la relación entre sindicatos y feminismo a través de la categoría de relaciones sociales estructurales de sexo. Esta propuesta nos permite pensar, por un lado, el conflicto en tanto conformador de identidades y conciencia social; por otro lado, la imbricación entre trabajo doméstico y trabajo asalariado y, por último, las relaciones entre feminismo y sindicalismo, temática que queda subrepresentada en los textos antes señalados. Nos interesa rescatar esta última para plantear algunas reflexiones en torno a los procesos locales, fundamentalmente a partir del inicio del nuevo ciclo de movilizaciones feministas en Argentina en 2015 y los paros internacionales de mujeres posteriores.

El análisis desde la estructura sindical

La mayor parte de los estudios británicos surgen desde el campo de las *industrial relations* y tienen su enfoque en las transformaciones ocurridas en el mercado laboral a partir de la crisis de 1970. Este contexto ocasiona fuertes modificaciones en la composición de la fuerza de trabajo, donde la feminización y terciarización de la mano de obra impactan de manera particular al interior del sindicalismo (Colgan y Ledwith, 1996a). Las consecuencias más visibles de estas transformaciones son la modificación de la organización industrial, las nuevas formas de inserción de las mujeres

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

en el mercado de trabajo y las reestructuraciones que sufrieron los sindicatos en su composición y su estrategia organizacional.

Con relación a las modificaciones en la organización industrial, los estudios señalan que el aumento de la proporción del trabajo a tiempo parcial modificó sustancialmente los patrones de empleo, así como su disminución en la industria altamente masculinizada y sindicalizada (mineros, constructores de barco y trabajadores del acero), que fue reemplazada por el aumento en el sector servicios, con sus dinámicas particulares (Jenson *et al.*, 1988; Rees, 1990). Esto también ocasionó nuevas formas de inserción laboral donde se puede ver la segregación por género, esto es, la preeminencia del trabajo en un rango estrecho de industrias, compartiendo tareas casi exclusivamente con otras (horizontal) y en el fondo de las jerarquías (vertical) (Hakim, 1981; Walby, 1988). Se añade la precariedad en las condiciones laborales, ya que la mayoría de las mujeres se encuentran en los empleos a tiempo parcial, en los servicios de personal, cuidado y salud. Todas estas características, sumadas a las condiciones de los lugares de trabajo (poca participación debido a las demandas familiares, bajo salario y bajo estatus, además de la negativa de los empleadores a la introducción de los sindicatos) hacen que la organización sindical de forma tradicional sea difícil y costosa (Dickens, 2000).

Tanto las transformaciones económicas como la inserción de las mujeres en estos nuevos empleos, junto con la fuerte ofensiva patronal iniciada en el periodo señalado, han hecho que se modifique la situación de los sindicatos, y que hayan buscado desarrollar nuevas estrategias para reconquistar poder teniendo que lidiar no solo con una mayor cantidad de miembros “no tradicionales” a organizar, sino también con una mayor cantidad de empleadores con quien negociar (Parker, 2006).

Entre las respuestas que los sindicatos se dieron se encuentran, por un lado, las fusiones entre gremios, con el objetivo de aumentar su poder de negociación y, por el otro, la modificación en la forma de reclutamiento sindical, lo que buscaría captar a esta nueva fuerza de trabajo a la que categorizan como más diversa. Los autores hablan de un nuevo imperativo organizacional orientado a reclutar grupos previamente marginalizados como las mujeres, minorías étnicas, jóvenes, lesbianas, gays y trabajadores a tiempo parcial (Colgan y Ledwith, 1996a; Heery y Abbot 2000). Por ello,

los análisis que desarrollan a nivel de la estructura sindical se centran en los regímenes de inequidad, tanto en los lugares de trabajo como en las organizaciones sindicales y las respuestas que se le han dado a estas problemáticas; también, abordan la implementación de las políticas de género al interior de los sindicatos y los desarrollos que tuvieron las mismas y, por último, la discusión entre su integración y autonomía.

En cuanto al primer grupo, el de los regímenes de inequidad, Witz y Savage (1992) han señalado la importancia de utilizar un paradigma de género en el estudio de los sindicatos, para ir más allá de las nociones generales y reconocer modos específicos de organización, situados histórica y espacialmente, que descansan en fundamentos generizados. Es así como, basándose en la categoría de regímenes de inequidad¹ de Acker (1990, 1992), destacan la importancia de la relación entre género y poder dentro de los ajustes organizacionales, ya que el reconocimiento de un paradigma de género permite buscar soluciones que logren transformar la naturaleza patriarcal en su interior. Añaden que esta ruptura evita que las mujeres aprendan a actuar “como varones” con el objetivo de funcionar efectivamente a niveles superiores de la escala laboral (Ferguson, 1984). Esta perspectiva posibilita el análisis de los sindicatos a través del entramado de las culturas masculinas que se reproducen en el interior de dichas organizaciones y permite demostrar la desigualdad generada en estos espacios frente a quienes no encajan. Así, frente a las respuestas que se han dado para modificar estos regímenes, las autoras destacan dos vías, la liberal y la radical.

En su gran mayoría las políticas llevadas a cabo por los sindicatos pueden categorizarse dentro del modelo liberal que enfatiza el desarrollo de procedimientos justos y frecuentemente burocráticos, para poder brindar igualdad (Jewson y Mason, 1986). El objetivo está puesto en el equilibrio del punto de partida de las mujeres y los varones para lograr una igualdad en las oportunidades. Las críticas que se le hacen a este enfoque es el fracaso en el intento de cambiar el paradigma de poder existente en las organizaciones, fundamentalmente porque las medidas desarrolladas no cuestionan la división sexual desigual del trabajo ni la cultura interna machista de las organizaciones sindicales (Ledwith, 2012).

Hay otra postura, que es la radical, en que se busca la intervención directa de las prácticas organizacionales para lograr una distribución más

justa de recompensas entre los grupos desde criterios éticos y morales, enfocándose en la igualdad en los resultados (Colgan y Ledwith, 1996b). No obstante, Cockburn, en su artículo de 1989, argumenta que muchas veces las propuestas liberales y radicales se entremezclan, ya que ambas tendrían el objetivo de que las minorías lleguen a estos espacios sin romper con la forma de organización del poder. Para la autora, lo importante es poder pensar agendas de temporalidades diferentes: involucrar medidas para minimizar la discriminación en el reclutamiento y los procedimientos de selección, enfocándose en lo formal y burocrático (corto plazo) y establecer un proyecto de transformación de estas organizaciones, pensando en la modificación de las estructuras, actitudes y culturas (largo plazo).

En torno a las investigaciones que han analizado el desarrollo de la implementación de las políticas de género al interior de los sindicatos, se encuentran los debates sobre cómo representar a las mujeres y minorías con el objetivo de avanzar en su incorporación a las estructuras de poder, avanzar en la igualdad e incrementar su afiliación. Por un lado, se piensa la representación de las mujeres en cuanto grupo oprimido dentro del movimiento sindical —lo que Pochic (2014) señala como representación política—, con el objetivo de que se tengan en cuenta las problemáticas que atraviesan internamente a los sindicatos y se den espacios de resolución a través de medidas políticas y propuestas de acción. Por otro lado, tenemos quienes señalan la importancia de la representación estadística o descriptiva, es decir, su representación en tanto individuos, buscando aumentar su cantidad en los espacios de decisión y generar un proceso de “empoderamiento” y formación de las minorías para ocupar puestos de poder.

En cuanto a la representación política, una de las grandes discusiones que atravesó la época fue la polémica entre la construcción de espacios de mujeres o la generación de una transversalidad que permita incorporar esta perspectiva en todos los ámbitos sindicales (Parker, 2006). Al analizar diversas experiencias, la mayoría de las autoras reivindican la creación de espacios autónomos, ya que en varias oportunidades las propuestas de transversalización han servido para cerrar las secretarías de mujeres y relegar al olvido la incorporación de la perspectiva de género. Además, señalan que en ocasiones estos espacios sirven como modo de formación de liderazgos de las integrantes de estos grupos que pueden adquirir herramientas de conducción de manera segura, lo que a la larga permite

que puedan actuar como agentes de cambio (Ledwith, 2012). Pero también sostienen que estos espacios tienen el riesgo de enclaustrar a estos liderazgos, ya que se alejan de la trayectoria “tradicional” de la militancia sindical masculina a la hora de tomar cargos de mayor responsabilidad, o frecuentemente experimentan aislamiento y estrés a la hora de luchar por la ampliación de sus derechos (Greene y Kirton, 2002).

En cuanto a la representación estadística, se señalan estrategias que posibilitan un aumento en la cantidad de mujeres y otras minorías en los espacios de poder sindical. Entre las estrategias más conocidas y con mayor efectividad para lograr esto, se encuentran las acciones afirmativas, como asientos reservados, cupos y representación proporcional para mujeres y otros miembros de la diversidad, lo que permite insertarlas en las estructuras de poder y romper con los techos de cristal. Como contrapartida, muchas veces juegan en contra de la construcción de estos liderazgos, ya que quienes acceden son vistas como “usurpadoras” de espacios que corresponderían a “varones capaces”. Por lo anterior se genera una doble presión, ya que las mujeres deben aprender a manejarse políticamente en espacios hostiles y, a la vez, lograr un mejor desempeño que sus pares para demostrar que se han ganado su lugar legítimamente.

Las conclusiones de estos estudios son que, a mayor cantidad de medidas, mejor es la representación y la visibilidad de las mujeres; pero, si bien son necesarias, estas no son suficientes para una real democracia de género. Así, frente a las problemáticas que dichas políticas presentan, hay un grupo de investigaciones que abordan las discusiones entre integración y autonomía de los espacios de mujeres. Para esto, las autoras mencionan que los espacios de autoorganización pueden ser pensados como un objetivo en sí mismo o como una estrategia para un fin más amplio (Briskin, 1993). En cuanto objetivo en sí mismo, busca la creación de estructuras integralmente conformadas por mujeres, como en el caso de los sindicatos propios, muchas veces con un rechazo explícito a trabajar con varones. Estas propuestas van de la mano con la construcción de comunidades alternativas en tanto solución a las problemáticas porque no considera que se pueda resolver a través de la transformación de las estructuras dominantes en los sindicatos tradicionales. Por el contrario, en tanto medio para un fin, el separatismo interno puede ser visto como una estrategia para organizar a las mujeres y otros grupos oprimidos al interior de sindicatos mixtos con el objetivo de desarrollar una conciencia feminista colectiva y

empoderar mujeres en su lucha por alterar las estructuras organizacionales tradicionales.

Sindicalistas de ambos sexos ven al separatismo interno como una estrategia necesaria hasta que la igualdad sea obtenida dentro del movimiento sindical. Esto permite que las mujeres y otras minorías sean representadas legítimamente como grupo oprimido (Cockburn, 1995), con lo que pueden explícitamente hablar en su nombre, mientras que, en el caso de los cupos o la proporcionalidad, los miembros representan a una constitución mixta y deben representar a todos sus electores, lo que muchas veces las frena de traer a colación los “problemas de las mujeres” (Healey y Kirton, 2000).

Briskin (1993) plantea que el éxito de las estructuras separadas de organización depende de mantener un balance entre la autonomía y la integración. Con poca integración al sindicato, esta estructura queda marginalizada y carente de poder; mientras que, con mucha integración, su postura radical puede verse esmerilada. Por otro lado, al interior de los grupos internos, Briskin (2006) discute una nueva forma de pensar la democracia sindical, para considerar el solapamiento múltiple de las agendas de los grupos de búsqueda de igualdad.

Debido a que un gran comité donde se incluyan todos los grupos discriminados podría decantar en la invisibilización de ciertas luchas frente a otras, una estructura dual donde se combinen iniciativas de equidad integrada con organizaciones separadas para varios grupos marginados mantendrá el balance entre el reconocimiento de las problemáticas específicas y la necesidad de trabajar en conjunto a través de una cultura de alianzas.

Mujeres como agentes de cambio

Este tipo de estudios, si bien continúan con el enfoque institucionalista, buscan concentrarse en el desarrollo y las trayectorias de quienes optan por participar en los espacios sindicales. Es así como tenemos investigaciones que abordan como objeto de estudio a las mujeres, sus subjetividades, sus formas de organizarse y sus percepciones sobre liderazgo.

En un primer grupo, tenemos estudios que analizan las problemáticas que tienen las mujeres a la hora de militar, debido a que se enfrentan a

estructuras con una fuerte cultura organizacional machista. En este sentido se encara el análisis de las situaciones experimentadas tanto en el ingreso al sindicato como en su participación al interior, junto con los obstáculos generizados que deben sortear a la hora de avanzar en su carrera.

En cuanto a las dificultades a la hora de ingresar, se apoyan en los estudios sobre mercado de trabajo y género para pensar las problemáticas que enfrentan las mujeres en tanto sujetos. La participación en sectores y ocupaciones por lo general no sindicalizados y a tiempo parcial, junto con la ocupación de las tareas domésticas y de cuidados en los hogares, hacen que estas no puedan dedicarle el momento necesario a la militancia, en especial cuando tienen niños pequeños (Cunnison, 1987; Franzway, 2000).

Frente a esta doble jornada laboral, las mujeres tienen menos tiempo libre que los varones, a los que se los exime de estas tareas; por ello, las autoras señalan como dato a destacar la importancia del apoyo y la organización por parte de su ambiente familiar para poder participar efectivamente en las primeras instancias de la carrera sindical, que suelen ser las reuniones. No obstante, las formas de organización, la disposición horaria y los lugares y tiempos de reunión también son un factor de desánimo, ya que, cuando no se presentan como espacios de fácil acceso o donde se discutan temas que sean interpelantes, será más probable que estas dejen de asistir, o que opten por realizar otras tareas que les resulten más atractivas (Beale, 1982; Cockburn, 1991; Cunison y Stageman, 1995; Rees, 1992).

Entre estas problemáticas nos encontramos con la situación de las horas y lugares de reunión. Más allá de la imposibilidad de participar por la doble jornada laboral, también se les complica a las mujeres el trasladarse hacia los lugares de reunión cuando son por fuera del horario laboral y en lugares alejados. La falta de movilidad propia, la falta de frecuencia del transporte público o la peligrosidad de la zona desincentivan a que las mujeres asistan, máxime si estas reuniones se extienden en el tiempo, lo que se ve fomentado por la cultura de las “largas horas”, donde está bien visto dedicarle mayor tiempo del necesario a la actividad sindical, y esta participación es contemplada en tanto que compromiso con la causa (Franzway, 2000). Si a esto le añadimos la violencia machista y sexista en los espacios sindicales, vemos que todos estos factores hacen que la participación sindical de las mujeres sea inferior a la que se podría esperar.

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

Respecto a las dificultades al interior de la carrera sindical y el ascenso a posiciones de poder tenemos, por un lado, la importancia del aprendizaje del liderazgo. Para ser dirigente sindical, la confianza en uno mismo es una característica importante, y la misma se construye a través del incremento en las responsabilidades, junto con la familiarización con la organización. Es por ello por lo que los recorridos de las mujeres muchas veces no coinciden con el recorrido que un dirigente sindical consideraría óptimo, ya que sus trayectorias son interrumpidas, presentando períodos de actividad e inactividad de manera diferente a sus pares varones. Los estudios mencionan que las mujeres por lo general tienen casi 20 años menos de experiencia debido a los quiebres en su carrera (Crompton *et al.*, 1982). A esto se le añade que, en los puestos más altos, es de suma importancia el manejo de información y la creación de redes de contactos, que suelen ocurrir en espacios informales, donde se fortalece la camaradería y, muchas veces, se deciden ascensos y promociones. Muchas mujeres quedan por fuera no solo debido a la doble jornada laboral, como ya se mencionó, sino porque muchas veces revisten la característica de ser espacios exclusivos para varones.

Las autoras señalan que, como consecuencia, las mujeres que suelen llegar a posiciones altas en la estructura sindical británica se asemejan al modelo masculino de trabajo con un largo e ininterrumpido registro de activismo sindical y empleos pagos *full-time* en cargos profesionales, administrativos y de supervisión, sin hijos, o ya crecidos, con más de 40 años, lo que no coincide con la trayectoria de la mayoría de las mujeres (Cockburn, 1995; Ledwith *et al.*, 1990). Concluyen, por lo tanto, que las teorías sobre la participación sindical suelen tener en cuenta a los patrones de comportamiento masculinos, y no analizan la complejidad de los patrones femeninos de participación y afiliación (Franzway, 2000).

A pesar de todas estas problemáticas señaladas, las mujeres siguen participando en las organizaciones sindicales y ocupando estos espacios. Por ello, varias investigaciones retratan las experiencias de quienes se incorporaron a la actividad gremial y sus recorridos, junto con las estrategias que desarrollan para afrontar un “cambio organizacional de género”. Lo importante para que las mujeres participen es que esté presente tanto el interés como la oportunidad de poder militar (Bean, 1985; Kelly, 1988); con lo cual, la naturaleza patriarcal del poder sindical puede impedir

el reclutamiento y la retención de las mujeres sindicalistas (Cockburn, 1991, Cunnison y Stageman, 1995).

A la hora de resultar interpeladas, muchas veces es por parte de “otros significativos” o por “eventos significativos” (Watson, 1988). Los primeros son personas que impactan en esta decisión (familiares, parejas, colegas de trabajo que ya estén militando o que las inciten a militar).² Los “eventos significativos” son situaciones de injusticia que se presentan en los lugares de trabajo y que llevan a que los individuos vean que es importante organizarse para solucionarlas. Para el caso de las mujeres, las autoras amplían la definición de Watson (1988) y plantean la importancia de eventos significativos generizados, fuertemente trazados por desigualdades sexogenéricas. Estos despiertan una conciencia específica entre las mujeres que puede hacer que se involucren en la actividad militante, ya que se identifican como un grupo oprimido (Cockburn, 1995), a la par de ver sus preocupaciones en tanto una problemática de grupo.

Otro conjunto de investigaciones se centra en las trayectorias militantes de las mujeres y su relación con el feminismo (Colgan y Ledwith, 1996b; Kirton y Healy, 2004). A través de una categorización desarrollan un continuo de experiencias que tienen que ver con la tradicionalidad o no de la conciencia, junto con la autopercepción y la acción en el feminismo. Es interesante pensar, por un lado, quienes aceptan el lugar generizado en el que la sociedad, la familia, el mercado y las organizaciones laborales las sitúan; cómo optan por encajar en la organización a través de la aceptación de la forma en la cual las cosas son hechas, aun a expensas de sus propios intereses. En este extremo se encuentran las mujeres que logran ascender en la escala del poder a costas de una masculinización o una aceptación de las reglas de juego. Por otro lado, se encontrarían las mujeres que son categorizadas como *welfarist*. Estas no tienen un trasfondo familiar de participación sindical o política ni una predisposición para participar activamente, pero se acercan a militar a partir de un problema particular o una injusticia en el trabajo, sea experimentado por ellas o por colegas mujeres. Su activismo se mantiene limitado en tanto que no desarrollen un compromiso ideológico tanto para el sindicalismo como para el feminismo. Cuando este compromiso se desarrolla comienzan a desplazarse hacia la categoría de mujeres “en transición”: a través de un evento significativo generizado o el cuestionamiento a sus sindicatos por su inacción frente a las desigualdades, toman conciencia de los problemas que acarrea su

condición de mujer. Empiezan a tener contacto con las visiones de mujeres feministas, y generan una reevaluación y crítica de las estructuras y las estrategias sindicales, pero optan por no reconocerse al interior del feminismo, debido —por lo general— al estigma asociado a esta palabra y su rechazo en los lugares de trabajo (Cockburn, 1991).

Esta transición puede derivar en, por un lado, las mujeres conscientes de las problemáticas de género (*Women-Aware*), donde el objetivo para avanzar en la igualdad entre varones y mujeres se da desde un enfoque individualista y de corto término, y, por el otro lado, las mujeres feministas que ponen los derechos de las mujeres en el centro de su trabajo y para quienes también el feminismo es una opción política consciente.

Asimismo, las autoras señalan dos trayectorias en su interior: Las feministas socialistas, quienes inicialmente se politizaron fuera de los sindicatos y que se incorporaron a la actividad sindical, tienen por objetivo la introducción de nuevos estilos de organización sindical usando prácticas feministas, y la búsqueda de igualdad y democracia en todas las secciones del movimiento trabajador. Por otro lado, las socialistas feministas son las mujeres que han desarrollado su perspectiva feminista al interior del sindicalismo, y su conciencia política se ha desarrollado en un primer momento a través de políticas socialistas. Muchas veces su compromiso con el sindicato y la unidad de la clase trabajadora no encaja con su feminismo y a menudo se sienten incómodas siendo etiquetadas como feministas.

Esta categorización de las trayectorias resulta interesante para pensar los procesos por los cuales se insertan las mujeres trabajadoras en las militancias sindicales, así como la importancia de concebir espacios que tengan en cuenta las problemáticas de género y fomenten los intercambios entre mujeres. Por eso, el último grupo de estos estudios analiza los encuentros formativos de mujeres y cómo estas estrategias impactan en el desarrollo del liderazgo femenino. Kirton y Healy (2004), en su artículo, se preguntan por los espacios de formación sindical no mixtos, los cuales buscan brindar herramientas gremiales a las sindicalistas que les permitan ingresar y mantenerse en las estructuras sindicales. Mediante entrevistas a mujeres de dos grandes sindicatos británicos, desarrollan las características que estos espacios presentan, así como sus ventajas y sus límites.

Las autoras reconocen tres características importantes de estos espacios: la idea de un espacio seguro, donde puedan construir confianza y explorar colectivamente sus necesidades como grupo oprimido (Colgan y Ledwith, 2000, 2002; Parker, 2002); la importancia de privilegiar las “problemáticas de las mujeres”, buscando generar una agenda sindical feminizada a partir de las experiencias personales de las participantes y sus preocupaciones, y, por último, la creación de un espacio de aprendizaje compartido, donde se pueden debatir ideas, experiencias y procesos que se hayan desarrollado en otras partes del país o en otras instancias. La experiencia particular analizada constaba de un encuentro de cinco días en un ambiente cerrado, lo que generaba una experiencia distinta a la de los encuentros o conferencias que ocurrían en un solo día, porque la convivencia y el intercambio, junto con las redes que se generaban, producían o reforzaban la identidad colectiva de género de las mujeres y expandían su conocimiento de las problemáticas sindicales. Además, el trabajo y la familia no interrumpían la experiencia, lo que les permitía enfocarse solamente en ellas y su aprendizaje.

Por todo esto, para las autoras, la educación sindical es vista como un vehículo a través del cual los gremios pueden transformarse ellos mismos en organizaciones más inclusivas a través de la representación de un mayor número de intereses. Estos espacios de mujeres abren la posibilidad a las afiliadas, que antes estaban en una posición pasiva, de que desarrollen una identidad sindical activa, y permite que las activistas experimentadas desarrollen un compromiso renovado (Kelly, 1988). Entre las críticas que realizan a estos espacios, las autoras se centran en que no alteran la estructura de poder de los varones (muchas veces los proyectos que surgen de estos lugares son desestimados) y, por el otro, también colaboran a la reproducción de la cultura masculina, porque se enfocan en cambiar a las mujeres para ayudarlas a trabajar efectivamente en los espacios masculinizados. Por eso, si bien estos espacios pueden llegar a desarrollar una identidad colectiva generizada, es necesario realizar un fuerte seguimiento de los mismos para evitar la reproducción de estas problemáticas.

Una de las preguntas que la mayor parte de las autoras se hacen es si estas políticas generan efectivamente transformaciones al interior de los sindicatos, o bien solo sirven para mantener el *statu quo* y aumentar su membresía sin modificar el problema de fondo. En particular, lo mencionan

señalando la tensión entre generar sindicatos más *Women-friendly* y el imperativo sindical de sumar mayor cantidad de militantes por miedo a desaparecer o perder poder. Estas dos esferas de acción muchas veces colisionan y hacen que se priorice la segunda por sobre la primera, ocasionando que se genere un mantenimiento o una renovación de ese *statu quo* y no una verdadera transformación sindical. Esta es una de las falencias de los enfoques institucionalistas y de las propuestas que muchas de estas autoras sugieren; es decir, la transformación al interior de los sindicatos sin alterar la relación desigual entre los sexos. Por ello, nos interesa pensar la problemática sindical desde la perspectiva francesa, que centra su enfoque en las relaciones sociales de sexo y las tensiones entre feminismo y sindicalismo, para seguir profundizando en estas preguntas.

La perspectiva francesa

En este apartado nos referiremos principalmente al estudio de Margaret Maruani (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, trabajo que resulta pionero en el campo de estudios francés, ya que avanza en la explicación de las diferencias genéricas a nivel laboral no solo por la explicación del trabajo no remunerado, sino también por las desigualdades propias del mundo del trabajo, en una conjunción entre la sociología del trabajo y las relaciones sociales estructurales de sexo.³

En este sentido, lo interesante de su obra es que plantea cuatro hipótesis interrelacionadas que siguen siendo actuales para pensar el campo del sindicalismo. La primera es que tener una actividad profesional, para las mujeres, permite generar el vínculo entre la explotación al interior del trabajo y la dominación al interior de la familia; es decir, el trabajo asalariado resulta el lugar privilegiado para una toma de conciencia global. La segunda hipótesis plantea que uno de los momentos privilegiados de esta toma de conciencia global y multidimensional es el conflicto social abierto, es decir, el proceso de la huelga, ya que, a la par del impulso reivindicador que agranda toda participación en una lucha social, para las mujeres asalariadas se le añade una reflexión específica que le presenta a las organizaciones sindicales el problema de la sobreexplotación y la opresión femeninas. Se presenta entonces una afirmación pública, colectiva, de una identidad femenina que no substituye la solidaridad de clase, pero que interpela al conjunto de las organizaciones sindicales. La tercera hipótesis que establece la autora es que hay una emergencia de demandas y de

acciones de tipo feminista por fuera de los movimientos constituidos, lo que implica un “feminismo no organizado”, definido por la autora como la voluntad de transformar la situación de las mujeres a partir de una aprehensión multidimensional de la especificidad social de la condición femenina. Este se expresa cada tanto al interior del sindicalismo, en todos los niveles de las organizaciones obreras. La autora, entonces, procede a considerar al feminismo no como una etiqueta política, sino como un concepto sociológico que puede dar cuenta de la acción de ciertos movimientos constituidos (los movimientos feministas), pero también de la lucha de las mujeres por fuera de estos movimientos y, en este caso, al interior del sindicalismo, lo que permite ver lo que las distingue de lo que las acerca. En este sentido la cuarta hipótesis que desarrolla es que hay una convergencia conflictual entre sindicalismo y feminismo, que históricamente han sido movimientos adversos.⁴

A partir de estas hipótesis la autora desarrolla el hilo argumental de su texto, separado en tres capítulos. El primero trata sobre el análisis de las posiciones de las confederaciones generales francesas más importantes, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación Francesa democrática del Trabajo (CFDT), rescatando un desarrollo histórico de sus discusiones al interior y el lugar que le dieron a las problemáticas de las mujeres. La autora da cuenta de la integración creciente de la crítica hacia la condición actual de las mujeres al interior de las preocupaciones sindicales, lo que a su vez plantea el problema de la existencia y reconocimiento de un grupo particular en su interior. Esto ocasiona a su vez modificaciones en relación con el conjunto del sindicalismo, sus objetivos y su desarrollo, ya que, debido al atendimiento de estas cuestiones, debe reorientarse y transformarse, tanto en sus dominios de intervención y sus modos de acción como en sus interlocutores tradicionales. Los problemas de la “vida privada” se vuelven hechos sociales, como el caso del aborto, la anticoncepción, la violación, la distribución equitativa de las tareas de cuidado al interior de la familia, etc. A partir de ahora se trata de problemas colectivos y sociales.⁵

El segundo apartado del texto se enfoca en las experiencias de las huelgas, que analiza cómo se desarrollan estos conflictos, señalando las diferencias entre una huelga de mujeres (o las mujeres en huelga) y una de varones (o los varones en huelga), a pesar de que el conflicto sea la lucha entre quienes perciben un salario y la dirección o la patronal. La diferencia

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

se sitúa en un doble nivel: el de la movilización, por un lado, y el de la organización y gestión de la huelga, por el otro, y la característica fundamental es que, a pesar de dejar de trabajar a nivel asalariado, las mujeres continúan realizando el trabajo doméstico. En relación con la movilización, la huelga les desorganiza el equilibrio precario entre las dos jornadas laborales. Por ello, la autora resalta que para las mujeres la huelga es una elección tanto sindical como familiar. En este sentido, también se señala que muchas veces las mujeres han abandonado la huelga por la negativa de sus maridos o les ha generado un conflicto o crisis a nivel matrimonio, llegando en muchos casos a procesos de divorcio.

En relación con las formas de organización y gestión, están directamente ligadas a su situación al interior de la esfera privada. Por eso, las trabajadoras organizan sus huelgas en función de su condición de mujeres: las asambleas generales, los ritmos de ocupación y de reunión se someten a los horarios escolares, a los tiempos de trabajos de los maridos, y esto les obliga a repensar los esquemas tradicionales del militatismo. La autora señala que el militante disponible a toda hora del día o la noche no puede ser una mujer, pero esto les invita a pensar modos de organización colectiva y de vida comunitaria alternativas, por el reparto obligado de las tareas y las responsabilidades.

En cuanto a la propuesta de que la huelga es el lugar privilegiado de la toma de conciencia por parte de las mujeres, la autora afirma que, a partir de este evento, las huelguistas encaran de manera pública y colectiva todos los aspectos que se relacionan con la condición de trabajadora y de mujer: las desigualdades de salario y calificación, el derecho al trabajo de las mujeres, las condiciones laborales, la doble jornada y, también, temáticas como el aborto y la anticoncepción, las relaciones de autoridad y dominación entre varones y mujeres al interior del sindicalismo y la familia. El hecho de ser huelguista les recuerda insistentemente que son mujeres.

Por esto mismo también el conflicto es señalado como un lugar privilegiado para interrogarse sobre la identidad femenina, a través de solidaridades propias y la construcción de una identidad colectiva de mujeres que sirven de resortes esenciales para la movilización en el terreno profesional y que no se sustituye por la solidaridad de clase, sino que le brinda una dimensión nueva: una solidaridad obrera femenina, que rechaza el clivaje actual entre vida profesional y vida extraprofesional y que busca

redefinirla reintegrándola en la reflexión de las relaciones de dominación por fuera del lugar de trabajo. Así, la constitución de solidaridad femenina y la afirmación de una identidad colectiva es la emergencia de un nuevo eje de lucha y en términos de movilización; esta identidad constituye uno de los resortes esenciales de la disputa de las trabajadoras en el terreno profesional.

Al mismo tiempo, la emergencia de estos problemas al interior del campo sindical constituye una doble ruptura, con el feminismo y sus discusiones burguesas y con el sindicalismo y sus propuestas clásicas. Además, interpela a la forma sindical, ya que estos análisis y sus respuestas no tienen traducción inmediata en reivindicaciones sindicales y porque desbordan el marco de la empresa y del trabajo profesional, al ir más allá reflexionando sobre el aborto, la división de tareas al interior de la familia, las relaciones de dominación entre varones y mujeres, etc.

La convivencia entre sindicalismo y feminismo

La tercera parte del libro de Maruani se detiene en recomponer las tensiones entre sindicalismo y feminismo, su interpenetración y su oposición. La autora logra relacionar las discusiones en torno a la ampliación de derecho por parte de las mujeres y el surgimiento del interés por parte de los sindicatos de abordar esta temática.

Como mencionamos anteriormente, en el periodo estudiado por la autora se les demanda a los sindicatos que tomen en cuenta las problemáticas de las mujeres. Esta preocupación por la igualdad en el espacio sindical aparece a partir de dos cuestiones fundamentales, las condiciones de trabajo y la democracia sindical. En cuanto a las condiciones de trabajo, las mujeres ocupan los empleos menos calificados; por ello, muchas veces ellas son quienes, en las empresas mixtas, plantean los problemas de la condición de trabajo. Si bien esto en sí mismo no es conflictivo para el sindicalismo, ya que se engloba al interior del dominio de la oposición capital/trabajo y la sobreexplotación patronal, sí se vuelve un problema cuando estas mismas jerarquías se reproducen al interior de los gremios de acuerdo con la división sexual del trabajo. Por otro lado, con relación a la democracia sindical, esta se presenta en un doble nivel: el de la expresión de las mujeres, por un lado, y el de la división de tareas entre los sexos, por el otro. La posibilidad de las mujeres de tomar la palabra y

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

expresar sus propias reivindicaciones choca frecuentemente con las prácticas sociales de los varones, como puede ser la mayor participación de unos y el silencio de otras.

En este sentido la autora señala dos espacios donde se puede ver la imbricación entre feminismo y sindicalismo: las comisiones y los grupos de mujeres. Las comisiones de mujeres son estructuras internas de una sección sindical o de un sindicato al interior de una empresa, por lo general impulsada por militantes pero que su creación requiere el asentimiento de la sección o sindicato del que dependen. Son fenómenos esencialmente parisinos y se sitúan por lo general en el sector público y de servicios. Al interior de la CGT se encuentran dos tipos: las primeras existentes hace bastante, son calcadas de los colectivos femeninos federales o regionales y su filiación es puramente sindical; por otro lado, se encuentran las comisiones que emergen más recientemente debido a las movilizaciones feministas y a raíz de los grupos de mujeres.

Por otra parte, los grupos de mujeres son herramientas del movimiento feminista que, si bien comenzaron a organizarse por barrio, también surgieron en los lugares de trabajo. El objetivo en común que las participantes destacan es el de “molestar”, tanto a los sindicatos como al movimiento feminista, para garantizar la orientación de lucha de clases del movimiento de mujeres y desarrollar una conciencia feminista al interior de los sindicatos. Este doble objetivo justifica la existencia simultánea de estas dos instancias que buscan llenar los vacíos que dejan. No obstante, las formas de acción difieren, ya que los grupos de mujeres tienen el objetivo de sensibilizar y concientizar, mientras que las comisiones de mujeres deben actuar, y su reflexión debe desembocar en reivindicaciones. Además, en los grupos se interpela en cuanto mujeres, mientras que en las comisiones se busca hablarle a las trabajadoras.

Así pues, vemos que los grupos y las comisiones de mujeres buscan convertirse en grupos de presión en el cruce entre feminismo y sindicalismo. La importancia que han tenido estos espacios a lo largo del tiempo tiene que ver con dos elementos fundamentales: La campaña por la libertad del aborto impulsó al interior de los lugares de trabajo los debates y las discusiones que, en ciertos casos, lograron reagrupamientos en torno a comisiones o grupos de mujeres. Asimismo, la existencia de conflictos y huelgas constituye también uno de los detonantes posibles para estas

transformaciones. Por último la autora ve aparecer una doble imbricación entre ambos grupos. Por un lado, los temas abordados son los mismos: el derecho al trabajo de las mujeres, la desigualdad de salarios, las condiciones de trabajo, el aborto, las violaciones, la división de tareas al interior del hogar, etc. Por otro lado, las militantes son las mismas, ya que al interior de los lugares de trabajo los grupos y las comisiones se codean entre sí, y los trasposos son frecuentes (quienes crean los grupos de mujeres son, por lo general, las que constituyen las comisiones de mujeres y viceversa).

Todas estas similitudes muestran —para la autora— la evolución del movimiento feminista y el sindicalismo. A través de los grupos de mujeres el feminismo lucha sobre el terreno ocupado por el sindicalismo (las empresas) y a través de las comisiones de mujeres los sindicatos tratan las cuestiones que constituyen los caballos de batalla del movimiento feminista (aborto, anticoncepción, etc.). Todo esto da cuenta de la existencia de puntos de contacto, fricción y conflicto entre ambas esferas de militancia. Ambos movimientos develan, alimentan y esclarecen un cierto número de contradicciones internas muchas veces bien escondidas. Actúan como reveladores recíprocos de las contradicciones internas, cada uno cuestionando al otro sus propias incoherencias y su lógica.

Por último, la autora señala la polisemia de lo que significa el feminismo en el caso de las mujeres sindicalistas que se reivindican feministas. Esto no implica que ambos movimientos se fusionen, sino solamente que el término genérico reenvía a una realidad diversificada, ya que habría diferentes tipos de feminismos (autónomo, integrado, constituido, etc.) y de ideas que circulan y se desarrollan por fuera. El rechazo al adjetivo “feminista” que se encuentra en muchas sindicalistas puede interpretarse como un rechazo a asimilarse a grupos, movimientos u organizaciones establecidas que se reclaman como tales, antes que como una negación de su participación a la lucha por la liberación de las mujeres.

Esta renovación sindical que ocurre en el periodo analizado para la autora es el producto de ciertas prácticas diversas pero convergentes: Las nuevas orientaciones de las confederaciones, el impulso de las comisiones de mujeres al interior de las empresas, la adhesión de muchas sindicalistas a los grupos de mujeres la reflexión y respuesta de las trabajadoras a partir de los conflictos laborales son signos del desarrollo de “un feminismo que no puede decir todavía su nombre” pero que se encuentra presente.

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

Las causas de este fenómeno tienen que ver con tres factores fundamentales, el primero, la difusión del aborto y la anticoncepción, por otro lado, el crecimiento del trabajo profesional de las mujeres y, por último, la influencia de los movimientos feministas en el conjunto de la vida social, política y asociativa, en particular en el sindicalismo. Para la autora se ven dos fenómenos, el primero es una intersección entre feminismo y sindicalismo, acotado a la participación de ciertas trabajadoras del sector terciario en la región parisina, que conforman los grupos de mujeres feministas y las comisiones sindicales de mujeres. Por otro lado, más allá de estos grupos, las discusiones por el aborto, la anticoncepción, el reparto de las tareas domésticas, la autoridad marital, el condicionamiento social de las mujeres el sexismo y las violaciones aparecen también en sectores obreros, en sindicatos industriales y en las huelgas obreras, donde no hay conjunción entre el movimiento de mujeres y la organización sindical. Este feminismo obrero es el que la autora destaca a lo largo de su investigación, señalando que no es un movimiento social desconectado del mundo del trabajo, sino que al interior del mismo se realiza la toma de conciencia para las mujeres de su alienación y dominación en el conjunto de la sociedad y sus instituciones. Por ello, para la autora la huelga es un momento central porque permite generar una síntesis teórica y práctica de la condición femenina y obrera.

Como ya planteó el clásico de Heidi Hartmann (1979), respecto al matrimonio infeliz entre marxismo y feminismo, Maruani detalla que en Francia históricamente hubo una enemistad entre el sindicalismo y el movimiento de liberación de las mujeres. El mismo se alimentó de acusaciones cruzadas por representar intereses contrapuestos, denunciando al sindicalismo de mantener a las mujeres fuera del trabajo, y al feminismo, de no ocuparse de las obreras. Pero estas imposibilidades convivenciales fueron cediendo ante el proceso de expansión de las discusiones feministas y el surgimiento de este feminismo obrero.

Consideramos que este proceso de confluencia entre ambos movimientos también ocurre en Argentina en las primeras décadas del siglo XXI y, a partir de la difusión de las discusiones sobre feminismo y su masificación en toda la sociedad, se empieza a romper esta exclusión en los conceptos.

Pensar el nuevo ciclo de movilizaciones feministas en Argentina

A lo largo de estas páginas hemos podido observar cómo se han desarrollado los estudios sobre sindicatos y feminismo en la propuesta británica y la francesa, a partir de sus particulares enfoques y teorías. Resta analizar si estas categorías y reflexiones realizadas en el norte global nos posibilitan una mayor comprensión para los fenómenos locales. Para ello nos interesa analizar, por un lado, el impacto de las políticas institucionales en relación con el avance de las medidas desplegadas al interior de los sindicatos y el correlato que presentan en las disputas por el poder y las situaciones de inequidad y violencia sexista. Por otro lado, queremos ver la dimensión “movimentista” respecto a las disputas y discusiones relacionadas con su vínculo con los feminismos y la reactivación del ciclo de movilizaciones a partir del 2015 con la marcha “Ni Una Menos” y los paros de mujeres.⁶

Todo esto nos permitirá adentrarnos en las respuestas sindicales a las transformaciones políticas, económicas y sociales en Argentina, así como su correlato en las formas de organización frente a las dinámicas de poder, situaciones de inequidad y violencia sexista y machista en los espacios sindicales.

Las políticas institucionales

En el caso argentino vemos que se han desarrollado diversas investigaciones que tienen que ver con el desarrollo de políticas institucionales al interior de los sindicatos (Arriaga y Medina, 2018; Arriaga y Aspiazu, 2022). Estas dan cuenta de leyes protectoras de la participación femenina, el funcionamiento de comisiones o áreas sindicales dedicadas a la promoción de la equidad y la formación en género y el reconocimiento de los derechos laborales específicos dentro de la negociación colectiva.

En cuanto a la representación al interior de las comisiones directivas y los espacios de poder, Arriaga y Aspiazu (2022) señalan que hay una escasa participación de las mujeres, ya que, si bien cumplen con el 30% estipulado por ley⁷, por lo general ocupan cargos sin poder efectivo, como en el caso de prosecretarías y vocalías, siendo reservados los de mayor importancia para sus pares varones. Por otro lado, las autoras señalan que la predominancia de los liderazgos femeninos al interior de las organizaciones se presenta como una excepcionalidad. Por último, a pesar

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

de que hay una presencia cada vez mayor y una lenta reducción de las brechas de género (fundamentalmente en los sindicatos de base y en sectores feminizados), se continua con la segregación vertical en los espacios de poder, debido a mecanismos que reproducen prácticas excluyentes. Esto se refleja también en el caso de las mesas de negociación colectiva, donde siempre han sido minoría las representantes paritarias. En resumen, vemos que el crecimiento en la participación en el mercado de trabajo, por parte de las mujeres, dio como resultado una mayor sindicalización y un aumento en el sindicalismo de base, sumado al ingreso a las comisiones directivas gracias al cupo sindical, pero que se siguen reproduciendo las condiciones de un desigual reparto del poder (Arriaga y Aspiazu, 2022).

Otro de los ejes en los cuales se puede ver la implementación de políticas al interior de los gremios es en lo que Arriaga y Medina (2018) señalan como una institucionalización de una agenda de género al interior de los sindicatos. En este sentido, Arriaga y Aspiazu (2022) señalan que las sindicalistas han logrado modificaciones institucionales en sus gremios a través de la creación de secretarías y áreas que buscan dar un tratamiento a las problemáticas que afectan a las mujeres. Estos espacios buscan, por un lado, pensar, elaborar y gestionar luchas propias que incidan en la agenda pública y, por el otro, el desarrollo de políticas al interior de los sindicatos para avanzar en su mayor democratización. Es por ello por lo que una de las estrategias más utilizadas es la capacitación sindical, donde a través de la formación se busca deconstruir estereotipos y visibilizar desigualdades, con el objetivo de buscar un cambio cultural. Estos espacios no abordan, como en el caso británico, la formación de la tarea sindical y de liderazgo, sino que se centran en la incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos para generar una masa crítica que permee los modos tradicionales de hacer sindicalismo (Arriaga y Aspiazu, 2022).

Por último, en relación con la inclusión de medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género en los convenios colectivos de trabajo, las autoras destacan que, si bien a partir del 2003 la negociación colectiva empieza a revalorizarse en tanto que institución laboral para la ampliación de derechos, son escasas aún las cláusulas donde se aborden las desigualdades de género; fundamentalmente, la discriminación y segregación laboral, licencias y permisos igualitarios para la conciliación trabajo y cuidados o la brecha salarial. Se ven avances en la regulación de licencias por violencia de género, como así también en protocolos de

actuación en casos de violencia y acoso laboral, y las extensiones de las licencias por maternidad, aunque sin cuestionar la división sexual del trabajo ni el fomento a la corresponsabilidad de los cuidados (Arriaga y Aspiazu, 2022).

El carácter movimentista

Una de las particularidades del proceso que está experimentando el sindicalismo en Argentina es la masividad de las discusiones de género a partir del inicio del ciclo de movilizaciones feministas surgido a partir de la marcha “Ni Una Menos” en 2015. Este proceso ha permeado a gran parte del país y ha generado discusiones al interior de distintos espacios.

En este sentido, Arriaga y Aspiazu (2022) señalan tres instancias de interrelación entre el movimiento feminista y el sindicalismo que permiten generar una potencialidad a la hora de pensar en los nuevos desafíos hacia el sindicalismo. En primer lugar, figura la participación de las mujeres en los Encuentros Nacionales/Plurinacionales de Mujeres/y disidencias⁸ que ocurren desde 1983, donde, si bien las sindicalistas han participado históricamente, se señala al encuentro del año 2019, en la Ciudad de La Plata, como el más relevante a la hora de pensar en la conformación de una identificación en tanto que mujeres sindicalistas, no solo a través de la movilización en una columna numerosa, sino también a partir de la participación en espacios de debate y discusión propios (Arriaga y Aspiazu, 2022; Arriaga y Medina, 2020). En segundo lugar, se mencionan las redes intersindicales, que buscan dar visibilidad a las mujeres trabajadoras, desde una mirada situada en la condición sindical femenina, pero transversal a las distintas ramas de actividad y avanzando hacia la incorporación en las discusiones de las mujeres participantes de la economía popular. Estas presentan una doble interlocución, ya que buscan dialogar al interior del feminismo desde el sindicalismo, pero también plantear la importancia de las luchas feministas al interior del sindicalismo. Por último, las autoras señalan la importancia de la huelga internacional feminista como recuperación de una herramienta fundamental del movimiento obrero, resignificada en tanto que repertorio.

La participación de las mujeres sindicalistas en el proceso de organización de los paros internacionales de mujeres ha ocasionado diversas transformaciones. Por un lado, se generan tensiones en cuanto

repertorios de acción al interior de los sindicatos, ya que las mujeres empiezan a organizarse en forma asamblearia en estos espacios feministas y a transitar por configuraciones representativas de los movimientos sociales (Rodríguez, 2020). Estos repertorios de acción son también incorporados en algunas formas sindicales, en tensión con los más tradicionales. Esto genera una serie de tensiones que las autoras señalan como potencialidades para pensar la democracia sindical (Arriaga y Aspiazú, 2022). Por otro lado, las discusiones de la interrelación entre capital y trabajo, debido a la convocatoria de la huelga, genera que las mujeres y disidencias empiecen a pensarse en tanto que trabajadoras a nivel de la producción, con un autorreconocimiento de las mujeres sindicalistas y el desarrollo de su agenda propia, pero también como trabajadoras encargadas de las tareas domésticas y de cuidados, incorporando ambas discusiones a las problemáticas reflejadas en estas movilizaciones.

Por ello nos interesa pensar que la huelga feminista, a pesar de no ser una huelga en el sentido tradicional del término (aunque en muchos lugares de trabajo se haya podido garantizar su adhesión), sí presenta la particularidad de poner a discutir a las mujeres sobre su particularidad en tanto que clase trabajadora y clase de las mujeres, es decir, su doble condición de opresión como señalaba Maruani. Asimismo, esta transformación y toma de consciencia les permite plantear nuevas problemáticas e inquietudes al interior de sus sindicatos y en los espacios de organización en los que se encuentren.

Reflexiones finales

A la hora de analizar el caso argentino, con el nuevo ciclo de movilizaciones feministas abierto en 2015 y que tuvo su corolario a nivel sindical a partir de los paros de mujeres, vemos que las posturas institucionalistas, si bien relevantes para analizar las organizaciones sindicales, resultan insuficientes para explicar la complejidad del fenómeno. La postura británica considera que el avance en la igualdad al interior de los lugares de trabajo y los espacios sindicales, y el crecimiento de una conciencia feminista en las trabajadoras, ocurre a partir del desarrollo y la implementación de políticas y medidas de acción positivas. Estas medidas comprenden la búsqueda de una redistribución de la carga de las tareas domésticas y romper con la doble jornada laboral, que impide no solo que las mujeres puedan insertarse en los puestos mejores remunerados del

mercado laboral, sino también que puedan participar en igualdad de oportunidades con los varones en la vida sindical.

Así, en el caso de los procesos de desarrollo de una conciencia feminista al interior de los sindicatos, se piensa por un lado en fomentar las políticas de representación estadística o descriptiva, es decir, aumentar la cantidad de mujeres y diversidades en espacios de decisión a partir de políticas de acción afirmativa como son los asientos reservados y los cupos. Pero también se concibe el desarrollo de medidas de representación política, como son los espacios de mujeres al interior de los sindicatos, o bien políticas tendientes a erradicar las situaciones de desigualdad y a avanzar en la formación y consolidación de los liderazgos femeninos.

Los estudios buscan reconocer y transformar los regímenes de inequidad de género en las instituciones, para avanzar en la creación de espacios tendientes a la igualdad junto con la interpelación de una manera más genuina por parte de los sindicatos a las mujeres trabajadoras (y en algunos casos las disidencias y otros grupos oprimidos). Esto producirá —para las autoras— una transformación y una revitalización de las estructuras sindicales, a la par que creará una conciencia de género por parte de las trabajadoras.

En este sentido, lo que vemos en el caso argentino es que, si bien se han desarrollado espacios y secretarías de mujeres al interior de los sindicatos y se han brindado distintas herramientas tendientes a avanzar en la lucha por la igualdad de género, las transformaciones más masivas ocurren a partir del inicio del nuevo ciclo de movilizaciones feministas en 2015, debido a un cambio profundo en la concepción en torno a la violencia de género y los femicidios. Ese espacio se ve exponencialmente desarrollado con las convocatorias a los paros internacionales de mujeres a partir de 2017.

En conclusión, pensamos que la propuesta francesa de las relaciones sociales estructurales de sexo nos permite iluminar ciertos aspectos del fenómeno que se escapan con la británica debido a que la particularidad del análisis relacional que hace Maruani consiste en pensar al sindicalismo y al feminismo desde una perspectiva dinámica con el foco en el cambio, antes que en la permanencia, y en el conflicto, más que en la continuidad. La autora presenta una propuesta que analiza tres niveles para pensar estas

transformaciones. En primer lugar, las posiciones de las confederaciones nacionales de trabajadores y cómo aumenta, en el período que ella analiza, la crítica a la condición de las mujeres dentro de los sindicatos, el reconocimiento de las mujeres como grupo al interior junto con las modificaciones en los dominios de intervención, los modos de acción y los interlocutores a quienes se dirigen. Asimismo, hay un cambio en los ejes abordados, ya que las problemáticas de la vida privada se vuelven públicas, como en el caso del aborto, la anticoncepción, etc. En este sentido, la propuesta francesa busca analizar no solo las medidas desarrolladas al interior de los sindicatos, sino las discusiones que se dan en términos de ejes y problemáticas feministas. Por otro lado, se señala al espacio de la huelga como lugar privilegiado en cuanto generadora de conciencia, no solo de clase, sino también de género, ya que a través de esta se llegan a vislumbrar las desigualdades entre varones y mujeres, y se exterioriza la doble jornada laboral, las logísticas propias que deben realizar para garantizar la huelga, por un lado, y las tareas de cuidado, por el otro; también se generan prácticas propias de lucha huelguística que tienen que ver con la forma en la cual se organiza el tiempo de las trabajadoras. En este sentido, nos interesa pensar si el caso de la convocatoria a los paros internacionales de mujeres, para Argentina, no tiene algo de este componente de generador de conciencia, ya que, si bien resulta una medida simbólica (que en muchos lugares de trabajo logra ser efectiva), el llamado se hacía bajo la frase: “si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotros”. Se generaba así un desplazamiento de las discusiones hacia las mujeres en tanto sujetos que trabajan (Varela, 2020).

Por último, la perspectiva de Maruani apunta al acercamiento entre el sindicalismo y feminismo no solo a través de las discusiones que ocurren en estos espacios, sino en la conjunción de la participación de ambos: en primer lugar, en las críticas al sindicalismo cuando se reproducen las lógicas de la división sexual del trabajo en los espacios de militancia, y las mujeres no participan en igualdad de oportunidades de la democracia sindical; en segundo lugar, con la creación y difusión de las comisiones y los grupos de mujeres, que permiten potenciar las discusiones de género al interior de los lugares de trabajo, así como un acercamiento entre feminismo y sindicalismo, a través de la crítica hacia sus prácticas y formas de organización; por último, a través del surgimiento de un feminismo obrero autóctono que se genera en los espacios sindicales y que, si bien no tiene

puntos de contacto con el feminismo organizado en tanto movimiento, sí genera discusiones propias en torno a su situación en tanto que mujeres y trabajadoras. Es decir, se encuentra presente la introducción de las ideas feministas (incluso si no se presentan así) en el movimiento sindical, y más ampliamente en las obreras, ya que el rechazo a nombrarse feministas no significaría que nieguen su participación en la lucha por la liberación de las mujeres, sino un rechazo a asimilarse a grupos, movimientos u organizaciones establecidas que se reclaman como tales.

Todos estos procesos tienen que ver —a decir de Maruani— con tres factores fundamentales: la difusión del aborto y la anticoncepción, el crecimiento del trabajo profesional de las mujeres y, por último, la influencia de los movimientos feministas en el conjunto de la vida social, política y asociativa. Este último punto es el que vemos más relevante para pensar el caso argentino, debido a que en otros estudios hemos podido observar el surgimiento de un feminismo propio al interior del sindicalismo, que muchas veces no se menciona como tal, pero que eventualmente se autodenomina “sindicalismo feminista” y tiene como características particulares plantear sus reclamos y posturas desde una narrativa propia similar al lenguaje sindical de lucha y defensa de los derechos de los y las trabajadoras, a la par de elaborar una genealogía propia de luchas sindicales y políticas, rescatando un panteón específico de figuras y referentes (Estermann, 2021). Todo este proceso se ve influenciado de manera superlativa a partir del contacto con los movimientos de mujeres y feministas, fundamentalmente a través de la interpelación a la construcción del paro internacional de mujeres de 2017, para conmemorar la fecha del 8 de marzo.

Como ya han documentado varios estudios —el texto de Arriaga y Medina (2018) es el más señalado— las convocatorias a paros de mujeres en Argentina han interpelado a la participación del movimiento sindical y han generado que tome parte en distintas instancias de coordinación con otros espacios, como en el caso de las intersindicales y en asambleas feministas. Esto ha ocasionado que se interrelacionen ambas prácticas y se generen nuevas formas de acción al interior de los espacios sindicales (Rodríguez, 2020). Podemos ver que, por un lado, estas experiencias vincularon a movimientos feministas y sindicalistas en espacios por fuera de la lógica sindical, y generaron una retroalimentación en sus prácticas y sus demandas; pero también, por el otro, les brindaron la oportunidad a las

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

mujeres sindicalistas de reflexionar sobre las desigualdades de género al interior del mundo del trabajo y dentro de los sindicatos, para poder consolidar una agenda de lucha y reflexión sobre su situación. Asimismo, las luchas de género y su organización en instancias más generales también han hecho que muchas mujeres digan defender los derechos de las mujeres y luchar por la igualdad de género, a pesar de no señalarse como feministas (Estermann, 2021). En última instancia, las discusiones en torno al derecho al aborto en 2018 y 2020 han hecho que muchas mujeres trabajadoras comiencen a participar de sus sindicatos y a movilizarse en torno a la lucha por la obtención del mismo, lo que también ha generado que en los lugares de trabajo y algunas dirigencias sindicales se empiecen a debatir estas temáticas.

Consideramos que la perspectiva de Maruani nos puede servir para avanzar en las reflexiones en torno a las experiencias locales, pensando en las lógicas de interrelación entre feminismo y sindicalismo, fundamentalmente en escenarios donde la perspectiva de género no se muestra desde una forma institucionalista, sino que moviliza e identifica a las mujeres desde un activismo de movimiento social (Rodríguez, 2020), para lo cual la propuesta francesa de las relaciones sociales estructurales brinda nuevas aristas desde donde analizar estos fenómenos.

Notas

¹ Para Acker los regímenes de inequidad son procesos organizacionales en los cuales se diseminan imágenes culturales de género y las identidades individuales son inventadas y reproducidas a través de la construcción de la división sexual del trabajo, la construcción de símbolos e imágenes que refuerzan estas divisiones, interacciones entre ambos sexos y los componentes generizados de la identidad individual.

² Cuando las mujeres entrevistadas venían de familias con fuertes vínculos con la izquierda, no necesitaron de un evento significativo para empezar a militar, ya que ven la participación sindical como un imperativo en tanto trabajadoras.

³ A pesar de que Rey (2021) la ubica dentro de la sociología del conflicto, Maruani se posiciona fuertemente al interior de la sociología del trabajo y las relaciones sociales de sexo (Laufer y Ravet, 2021).

⁴ La autora señala que a partir de 1848 y por muchas décadas, el movimiento obrero y los movimientos feministas estaban separados y opuestos, entre un “sindicalismo misógino influenciado por las tesis de Proudhon” y un feminismo reformista, intelectual y burgués (tanto por el origen social de sus militantes como

por los reclamos) que no se preocupaba ni por los obreros ni los campesinos. Asimismo la autora señala que los sindicatos empezaron a abrirle la puerta a las mujeres cuando vieron que su militancia era interpelada por los movimientos feministas, por lo que tuvieron que “luchar contra su influencia tomando sus mismas armas”.

⁵ Como señala la autora, el primer tema no laboral incluido en la CFDT fue el aborto en 1971 a partir del manifiesto de las 343.

⁶ En Argentina, el 3 de junio de 2015 se realiza una marcha para pedir el fin de los femicidios con la consigna “Ni Una Menos”. La masividad de la convocatoria a lo largo y ancho del país y las repercusiones que tuvo para toda la sociedad hicieron que se institucionalice en tanto fecha de movilización. Año a año, las mujeres y disidencias se juntan en asambleas para organizar la marcha “Ni Una Menos” y es una práctica que se repite en otras convocatorias como pueden ser la organización de los paros de mujeres u otras instancias de lucha feminista. Por el lado de los paros de mujeres, el primero en Argentina se convoca para el 19 de octubre de 2016 por el caso de un femicidio extremadamente violento, el de Lucía Pérez, pero la discusión (a un año y medio del “Ni Una Menos”) se traslada al ámbito de la producción y la reproducción con la consigna “si nuestra vida no vale produzcan sin nosotras”. Luego de esta movilización se convoca al 8 de marzo de 2017 al “paro internacional de mujeres” en donde las sindicalistas son quienes deciden participar activamente en cuanto garantes del paro. Para un estudio más detallado del ciclo de movilizaciones feministas, consultar Gago, 2019; Natalucci y Rey, 2018; Varela, 2020.

⁷ En Argentina la ley 25674 de cupo sindical femenino establece que la representación en los cargos electivos y representativos de los sindicatos debe cumplir el 30% o el proporcional equivalente al número de afiliadas en las organizaciones gremiales.

⁸ Los Encuentros Nacionales de Mujeres se realizan anualmente con el objetivo de congregarse a las mujeres a discutir diversas problemáticas. Durante los tres días que duran los encuentros, se realizan talleres (en algunos casos más de 100 talleres distintos) en los que las mujeres se organizan para tomar nota y hablar de manera organizada a través de una lista de oradores, con el objetivo que la palabra circule y se tengan en cuenta todas las posturas. El fin último no es llegar a un consenso, sino que las conclusiones incorporen la variedad de experiencias y opiniones que se vierten y luego se comunican el último día al resto de las participantes en el acto de cierre. El año 2019 se cambió el nombre a Encuentro Plurinacional de Mujeres y Disidencias. Para un mayor análisis de los debates de las mujeres organizadas en sindicatos al interior de los Encuentros de Mujeres consultar Arriaga y Medina (2020).

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies; a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. En A.J. Mills y P. Tancred (Eds.), *Gendering Organizational Analysis* (pp. 248-260). Sage.
- Arriaga, A. E., y Aspiazu, E. L. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentrada*, 6(1), e162. <https://doi.org/10.24215/25457284e162>
- Arriaga, A. E., y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7), 188-207. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto/article/view/2377>
- Arriaga, A. E., y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 21(34), 155-178. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/34%20ARRIAGA%20ANA%20y%20MEDINA%20LETICIA%20Genero%20y%20sindicatos.pdf>
- Beale, J. (1982). *Getting it together*. Pluto.
- Bean, G. (1985). *Comparative Industrial Relations*. Croom Helm.
- Briskin L. (2006). *Equity Bargaining/Bargaining Equity*. York University, Centre for Research on Work and Society.
- Briskin, L. (1993). Union women and separate organizing. En L. Briskin y P. McDermott (Eds.), *Women Challenging Unions* (pp. 89-108). University of Toronto Press.
- Cockburn, C. (1989). Equal opportunities: the short and long agenda *Industrial Relations Journal*, 20(3), 213-225. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1989.tb00068.x>
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Macmillan.

- Cockburn, C. (1995). *Women and the European Social Dialogue: Strategies for Gender Democracy*. Commission of the European Communities.
- Colgan, F., y Ledwith, S. (1996a). Sisters organising – women and their trade unions. En S. Ledwith y F. Colgan (Eds.), *Women in Organisations. Challenging Gender Politics* (pp. 152–286). Macmillan.
- Colgan, F., y Ledwith, S. (2000). Diversity, identities and strategies of women trade union activists. *Gender, Work and Organization*, 7(4), 242-257. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00112>
- Colgan, F., y Ledwith, S. (2002). Gender and diversity: reshaping union democracy. *Employee Relations*, 24(2), 167-189. <https://doi.org/10.1108/01425450210420901>
- Colgan F., y Ledwith, S. (1996b). Women as organisational change agents. En S. Ledwith y F. Colgan (Eds.), *Women in Organisations. Management, Work and Organisations* (pp. 1-43). Palgrave
- Crompton, R., Jones, G., y Reid, S. (1982). Contemporary Clerical Work: a Case Study of Local Government. En J. West (Ed.), *Work, Women and the Labour Market* (pp. 44-60). Routledge & Kegan Paul.
- Cunnison, S. (1987). Women's Three Working Lives and Trade Union Participation. En P. Allat, T. Keil, A. Bryman y B. Bytheway (Eds.), *Women and life cycle*, (pp. 135-148). Macmillan.
- Cunnison, S., y Stageman, J. (1995). *Feminising the Unions*. Aldershot.
- Dickens, L. (2000). Collective bargaining and the promotion of gender equality at work – Opportunities and challenges for trade unions. *European Review of Labour and Research*, 6(2), 193-208. <https://doi.org/10.1177/102425890000600205>
- Estermann, V., y Debia, E. (2023). Marianne Schnitger Weber y el feminismo alemán de principios del siglo XX. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 20(52), 133-157. <https://doi.org/10.29092/uacm.v20i52.1001>
- Estermann, V. (2021). ¿Qué tan feminista es el sindicalismo? Una aproximación a las representaciones sobre el feminismo en el espacio de Mujeres Sindicalistas. En G. Naón y M. Vázquez (Eds.), *Géneros y Sociedad: Aportes desde el Conurbano* (pp. 26-39). Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

- Ferguson, K. E. (1984). *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Temple University Press.
- Franzway, S. (2000). Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement. *Gender, Work & Organization*, 7(4), 258-268. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00113>
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista o el deseo de cambiarlo todo*. Tinta Limón.
- Greene, A.-M., y Kirton, G. (2002). Advancing Gender Equality: The Role of Women-Only Trade Union Education. *Gender, Work & Organization*, 9(1), 39-59. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00148>
- Hakim, C. (1981). Job segregation: trends in the 1970's, *Employment Gazette*, 89, 521-529.
- Hartmann, H. I. (1979). The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union. *Capital & Class*, 3(2), 1-33. <https://doi.org/10.1177/030981687900800102>
- Healy, G., y Kirton, G. (2000). Women, Power and Trade Union Government in the UK, *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00168>
- Heery, E., y Abbot, B. (2000). Trade unions and the insecure workforce. En E. Heery y J. Salmon (Eds.), *The Insecure Workforce* (pp. 155-180). Routledge.
- Jenson, J., Hagen, E., y Reddy, C. (Eds.). (1988). *Feminization of the Labour Force*. Polity Press.
- Jewson, N., y Mason, D. (1986). The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches, *Sociological Review*, 34(2), 307-334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1986.tb02704.x>
- Kelly, J. (1988) *Trade Unions and Socialist Politics*. Verso.
- Kirton, G., y Healy, G. (2004). Shaping union and gender identities: a case study of women-only trade union courses. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), 303-323. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00316.x>
- Laufer, J., y Ravet, H. (2021). Margaret Maruani, Work under the scrutiny of feminism. *Travail, genre et societes*, 46(2), 5-25. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0005>

- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185-199. <https://doi.org/10.1177/1024258912439145>
- Ledwith, S., Colgan, F., Joyce, P., y Hayes M. (1990). The making of women trade union leaders. *Industrial Relations Journal*, 21(2), 112-125. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1990.tb00845.x>
- Maruani, M. (1979). *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*. Syros.
- Natalucci, A., y Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina, 2015-2018). *Revista de estudios políticos y estratégicos*, 6(2), 14-34. <https://revistaepe.utem.cl/wp-content/uploads/sites/7/2019/01/revista-estudios-politicos-estrategicos-epe-vol6-n2-2018-Natalucci-Rey.pdf>
- Parker, J. (2002). Women's groups in British trade unions. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 23-48. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00221>
- Parker, J. (2006). Towards Equality and Renewal: Women's Groups, Diversity and Democracy in British Unions. *Economic and Industrial Democracy*, 27(3), 425-462. <https://doi.org/10.1177/0143831X06065963>
- Pochic, S. (2014). Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe: neutraliser leur genre pour mieux représenter leur classe?. *Sociologie*, 5, 369-386. <https://doi.org/10.3917/socio.054.0369>
- Rees, T. (1990). Gender, power and trade union democracy. En P. Fosh y E. Heery (Eds.), *Trade Unions and their Members* (pp. 177-205). Macmillan.
- Rees, T. (1992). *Women and the Labour Market*. Routledge.
- Rey, M. F. (2021). Los primeros encuentros entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en la producción académica: la génesis y el reverdecir de los debates europeos en el último cuarto del siglo XX. En N. Goren (Coord.), *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (pp. 225-254). Universidad Nacional de José C. Paz/CLACSO.
- Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 160-178.

EL ¿INFELIZ? MATRIMONIO ENTRE FEMINISMO Y SINDICALISMO

<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5399>

- Varela, P. (2020). Feminismo y sindicatos entre 2015-2018 en Argentina: articulaciones y tensiones. Una lectura desde la pregunta por el cruce entre género y clase. *PLAZA PÚBLICA. Revista de Trabajo Social*, 23(13), 150-174. <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/854/771>
- Walby, S (1988). *Patriarchy at Work*. Polity Press.
- Watson, D. (1988). *Managers of Discontent*. Routledge.
- Witz, A., y Savage, M. (1992). The gender of organizations. En M. Savage y A. Witz (Eds.), *Gender and Bureaucracy* (pp. 3-64). Blackwell.

REVISTA STVLTIFERA

DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

VOLUMEN 7, NÚMERO 1, PRIMER SEMESTRE DEL 2024
ISSN 0719-983X

Dossier: *Perspectivas de género históricas y emergentes*

El género de la inteligencia artificial: un diálogo-editorial con ChatGPT a modo de presentación del dossier

Juan Antonio González de Requena y ChatGPT

La educación en disputa. La batalla por la igualdad en autoras españolas e hispanoamericanas entre los siglos XIX y XX

María Jesús Fariña Busto

El ¿infeliz? matrimonio entre feminismo y sindicalismo. Reflexiones en torno a los estudios internacionales

Victoria Estermann

Liderazgo, empoderamiento y participación política de las mujeres indígenas

María Elena Rosero Campiño y Carlos Andrés Hurtado Díaz

Mandatos de masculinidad y expresiones de violencia en el contexto del paro nacional colombiano de 2021

María Fernanda Martínez Hoyos y Jaime Alberto Carmona Parra

Violencia de género y transformaciones ético-normativas. Aportes para una comprensión de las luchas contra la violencia femicida

Daniel Jofré, Alejandro Bilbao, José Cabrera y Nicolás Pinochet-Mendoza

Artículos de Humanidades y Ciencias Sociales

Las implicaciones políticas de la comunicación cristiana estadounidense

José Antonio Abreu Colombri

De la revolución de la alegría al acuerdo con el FMI. Neoliberalismo, endeudamiento externo y dependencia durante el gobierno de Macri

Hernán Fair

Inclusión educativa del Sordo: panorama en México y Veracruz

Waltraud Martínez-Olvera, Darlene González Miy, Itzel Moreno Vite y Yolanda Martínez Cervantes

Reseñas

Reseña de Cavallero, L., y Gago, V. (2022). *La casa como laboratorio: finanzas, vivienda y trabajo esencial*

Alejandra Sánchez Cuevas