

Construyendo poder sindical con paridad de género: el caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil

Didice Godinho Delgado

Resumen

La Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil –una de las más grandes del mundo, la más importante de América Latina y la más representativa del país– implementó en 2015 la paridad entre hombres y mujeres en sus órganos de toma de decisiones en el nivel nacional y estadual. Con ese paso, se ubica a la vanguardia dentro del sindicalismo en lo que respecta a la igualdad de género, siendo una de las pocas organizaciones sindicales que asume tal medida.

La paridad es la culminación de un largo proceso de construcción de relaciones de género más igualitarias, iniciado con la fundación de la CUT, en 1983, y en el cual la adopción del cupo mínimo de cada sexo en su comité directivo, ocurrida en 1993, es uno de los ejemplos más sobresalientes. Las trabajadoras han conquistado poder asociativo e institucional, así como han ampliado el poder social de la CUT, que se legitima como defensora de los derechos de las mujeres.

Se entiende la paridad como paridad política, que 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.

Datos de la autora:

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

Introducción

La Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil eligió en 2015, en su 12° 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.

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. Más aun 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 trabajadores/as sindicalizados/as.¹ 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*, el cual surge a fines de los años 70 y comienzo 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 varios otros sectores de trabajadores/as. La lucha obrera y sindical se articula con movimientos sociales como los de los barrios populares contra la suba de precios, de las mujeres feministas, los que bregan por la amnistía a los presos/as políticos/as, 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

¹ Hay seis centrales sindicales reconocidas por el Ministerio del Trabajo y Empleo (2016), según criterios definidos en la Ley 11.648/2008 (http://newsletter.cut.org.br/uploads/periscopio/616/arquivo/616_periscopio-sindical-.pdf; acceso 30/6/2016).

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

que abrieron camino para que la Central pueda 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 estatales. 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.

La paridad es una excepción en el sindicalismo. La Internacional de Servicios Públicos (ISP) la adopta desde 2007. En la Confederación Sindical de Trabajadores/as 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 para implementarla en 2017.³ En la CUT, las confederaciones de Trabajadores de Salud y Seguridad (CNTSS) y de Trabajadores 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. Parece ser que la CUT es la primera central nacional en adoptarla a nivel mundial.

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 1981:175; Humphrey 1983; Perrot 1988:210).

Esto cambió en las últimas décadas del siglo 20. A la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral y a la eclosión de las reivindicaciones feministas desde los años 60, le 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 reducción 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 1992:61; Godinho Delgado 2009). En su congreso de 2014, la Confederación Sindical Internacional (CSI) difundió la campaña “¡Cuenta con nosotras!”, que tuvo entre sus objetivos que 80% de

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

las organizaciones del Consejo General cuenten al menos con 30% de mujeres en sus órganos de toma de decisiones hasta el congreso de 2018 (CSI 20014).⁴

Sin perder de vista que la experiencia de la CUT es muy reciente –la paridad fue implementada en 2015–, este texto la reconstruye, apoyándose en el marco teórico de los recursos de poder (Schmalz y Dörre 2014). 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.

1. El cupo y su impacto

Antecedentes

En 1986, mujeres sindicalistas de diferentes estados y ramas proponen al 2º 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 análogas 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 desde la década de 1970: en 1976, ellas representaban 29% de la población económicamente activa; en 1989, 35,5%; en 2007 superan 40%.⁵

⁴ En la Confederación Europea de Sindicatos (CES), 19 de las centrales nacionales afiliadas cuentan con más de un 40% de mujeres en sus comités directivos; diez no tienen ninguna. El promedio de presencia femenina en los comités directivos es de 29%. CES (2016:6).

⁵ Fundación Carlos Chagas. Banco de datos sobre el trabajo de las mujeres (www.fcc.org.br/bdmulheres/; acceso 8/7/2016).

Respecto del poder asociativo, crece su sindicalización: entre 1970 y 1978, el número de sindicalizadas aumenta 176% mientras el de sindicalizados 87% (Gitahy *et al.* 1982:101); y en 1988 ellas suman 25,6% del total de sindicalizados (Teixeira 2012:2). Las discriminaciones en el lugar de trabajo son denunciadas a los sindicatos en encuentros de trabajadoras urbanas (Souza-Lobo *et al.* 1991; Neves 1995); las mujeres rurales luchan por su reconocimiento como trabajadoras y para ser aceptadas por los sindicatos independientemente de sus maridos, padres o hermanos (Cappellin 1989; Pimenta 2013). Asimismo, en la fundación de la CUT intervienen, entre otros, sectores de alta participación femenina como educación, industria química, bancos, servicios públicos.

La emergencia simultánea al *nuevo sindicalismo* de un diversificado movimiento de mujeres y de feministas influencia a 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, manteniendo, 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 estatales, lo que resultaba incoherente 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 y con los principios de democracia interna e igualdad defendidos por la CUT. A partir de estas constataciones las sindicalistas concluyeron que, sin compartirse la toma de decisiones, no se iba a avanzar en la igualdad de género (CUT/CNMT 1993).

De una mínima a una gran minoría

La discusión del cupo fue propuesta por la CNMT en 1991, se lo 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 CONCUR). 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.

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

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

Es solo al convertirse en una *gran minoría* (por la adopción del cupo) que se podría formar una *masa crítica* de mujeres, lo que “implica un cambio cualitativo en las relaciones de 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 sólo ellas tienen condiciones de expresar” (Miguel 2014:84). 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: sólo sabe qué es pasar hambre quien ha pasado hambre, sólo 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 (1992 y 1993). Había que posicionarse 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. En 2003, a diez años de la experiencia, un dirigente del comité ejecutivo nacional evaluó que “(...) el debate sobre la introducción del cupo, bien como su implementación hace 10 años, han modificado el relacionamiento interno de las estructuras de poder en el interior del sindicalismo *cutista*” (CUT 2003:43).

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”

⁸ Entrevista, 29/11/2016.

Godinho Delgado: Construyendo poder sindical con paridad de género: el caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil (CUT 2003:37). Célia Regina Costa, secretaria de Finanzas de la CNTSS, relata su experiencia:

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 plenarios.¹⁰

Las centrales sindicales Força Sindical y Confederación General de Trabajadores (CGT) – reemplazada esta 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.

⁹ Entrevista, 24/11/2016.

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

2. 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.

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 sindicalizados.¹¹

Entre 1992-2012 su sindicalización aumentó de 14% a 16% –en tanto hubo un decrecimiento de la sindicalización masculina, de 22% a 18%– debido a su mayor participación en el sindicalismo rural y el crecimiento de la fuerza laboral femenina en el sector servicios, particularmente el sector público (Rodrigues/Ramalho 2014:392). 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.

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

<i>Ramas</i>	<i>% mujeres en el total de ocupados</i>	<i>% mujeres sindicalizadas</i>
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

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.

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:

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

Fuente: CUT.

En 2003, el 8° CONCUT crea la Secretaría de la Mujer Trabajadora (nacional y estatales), extinguiéndose la Comisión, que estaba alojada en la Secretaría de Política Sindical. Se produce una transformación cualitativa en el posicionamiento de la política de género en la estructura de la CUT, la cual alcanza el mismo nivel jerárquico de las demás políticas atendidas por secretarías, pasando a disponer de mucho 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 a 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 plenarias 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 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 marca 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 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 a la política de género en las estructuras, aunque con niveles desiguales según las instancias.

Estos tres elementos son alimentados por –y son resultado de– la fuerte cohesión interna e identidad colectiva que viene agrupando a sucesivas generaciones de mujeres sindicalistas en torno a 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 ellas 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 2007:142). 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 4° CONCURT (1991) favorable a la descriminalización y legalización del aborto en Brasil.¹² Así, se logra construir mayorías para transformar los temas “de las mujeres”, incluso 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, que, si bien siempre ha contado con apoyos de organizaciones sindicales fraternas e instituciones de cooperación internacional¹³, 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 mucho mayor visibilidad en tanto voceras de la CUT y como formadoras de opinión. Y al ocupar cargos, promueven la participación femenina, como resaltó Rosane da Silva en 2015, entonces secretaria nacional de la Mujer Trabajadora, refiriéndose a Rosane Bertotti, secretaria nacional de Comunicación durante tres mandatos (2006-2015): “Fue necesario 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, tampoco se componen representaciones exclusivamente masculinas. “Ya existe una conciencia de que los hombres no pueden hablar solos”, afirma Carmen Foro, vicepresidenta.¹⁵ El lenguaje se vuelve inclusivo de las mujeres, tanto en el discurso de los/las dirigentes como en textos y resoluciones oficiales.

¹² Fue inédito que una central sindical se posicionara favorable a 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 a Rosane Bertotti, 29/11/2016.

¹⁵ Entrevista, 2/12/2016.

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 CNMT en 1995 y renovada en 2000, la cual apuntó a un concepto de integralidad en la búsqueda por igualdad de género, comprometiendo a la CUT a perseguirla en estos ámbitos, y que, 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”, constata María Júlia Reis Nogueira, titular de la Secretaría Nacional de Combate al Racismo desde su creación, en 2009.¹⁶ Las desigualdades de género y raza son ejes estructurantes de la desigualdad social en Brasil (Abramo 2006:40). 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 sindicalistas negros/as que no negros/as en sus comités directivos –65% y 35%, respectivamente–, una proporción mayor que la que se autodeclara negra y parda (53%) y blanca (46%) en la población brasileña. El 72% de las secretarías de la Mujer Trabajadora estaban encabezadas por dirigentes negras (CUT 2014:21).

La Secretaría de Políticas Sociales y Derechos Humanos, que es responsable de las cuestiones que atañen a los trabajadores y trabajadoras LGBT, también dialoga con la SNMT. “Nuestro trabajo tiene que ser transversal”, afirma la secretaria nacional Jandyrá Uehara.¹⁷

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

¹⁶ Entrevista, 24/11/2016.

¹⁷ Entrevista, 28/11/2016.

¹⁸ Entrevista, 17/1/2017.

Agrega que la presencia sindical ha reforzado en ese movimiento la comprensión de la centralidad de la división sexual del trabajo como estructurante de 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 fue aliada 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 (2011-2016)– han puesto énfasis en la reducción de desigualdades y 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

¹⁹ Entrevista por e-mail, 19/12/2016.

²⁰ Entrevista por e-mail, 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).

Godinho Delgado: Construyendo poder sindical con paridad de género: el caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil 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 las 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

Se toman tres ejemplos de logros para 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 para mejorar 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 2016:40). 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, antes garantizados solo parcialmente. En aquel año las mujeres sumaban 93% del total de trabajadores domésticos.²³ Las trabajadoras domésticas constituyen 17% de la fuerza de trabajo femenina. Su federación nacional (FENATRAD), creada en 1997, es afiliada a la CUT, integrada a la Confederación de Trabajadores de Comercio y Servicios (CONTRACS).

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 2016:75), las cuales significaron la ampliación de su acceso a la tierra, el apoyo a su inserción económica y la creación de una dirección específica para la

²² Entrevista, 23/11/2016.

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

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, 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.

3. 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 ej., 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 reelecto 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 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/Fleitas 2011). En el siguiente mes de octubre, la 13ª Plenaria Nacional inició el debate, que se desarrolló hasta la deliberación favorable en el

²⁴ Entrevista, 23/11/2016.

²⁵ El PT aprobó la paridad de género y cupos mínimos de 20% para negros/as y jóvenes (de menos de 30 años).

12° CONCURTO, un año más tarde, después de que la paridad fuera aprobada en los 27 congresos estatales, realizados previamente al nacional.

Otro factor que aceleró el debate fue la elección de la primera mujer presidenta 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 2012:3). Aprobarla va a “demostrar en la práctica que nuestra central tiene real compromiso con la construcción de la igualdad (...)” (Silva 2012). 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 1993:23).

La defensa de sus principios integra el esfuerzo de la CUT para preservar la cohesión interna y la identidad colectiva, y 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 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 2012:3).

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

²⁶ Entrevista a Rosane da Silva, 23/11/2016.

Godinho Delgado: Construyendo poder sindical con paridad de género: el caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil
convencimiento de los hombres que deciden, y pasen a *compartir directamente* las decisiones que, en definitiva, afectan a hombres y mujeres.” (SNMT 2012:9).

Una gran mayoría quiere la paridad

Es innecesario recordar que sin el apoyo masculino ni la paridad ni el cupo hubiesen 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

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 paridad.³⁰ 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

²⁷ Entrevista, 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.

²⁹ Entrevista, 2/12/2016.

³⁰ Entrevista, 2/12/2016.

³¹ Entrevista, 1/12/2016.

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

4. 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 2012:3). 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 2002:68).

Para alcanzar plenamente esta condición, hay obstáculos a 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)

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 2016:62).

³² Entrevista por e-mail 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 a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las confederaciones de trabajadores/as 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/as en educación en el Colectivo Nacional de Mujeres, distintas fechas.

El perfil de delegadas y delegados a los congresos nacionales de la CUT según la situación familiar confirma ese panorama. En el 3° CONCUR (1988), 69,7% de las delegadas eran solteras/divorciadas/viudas, mientras 63% de los delegados eran casados (Castro *et al.* 1991:38). En el 8° y 9° CONCUR (2003 y 2006), 61,8% y 61,1% de ellas, respectivamente, eran solteras/divorciadas/viudas, mientras 74,1% y 73,4% de ellos, respectivamente, eran casados o vivían en unión estable (CUT *et al.* 2006:19). Es decir, los hombres siguen teniendo una estructura familiar que les 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 con la familia siguen como responsabilidad solo de las mujeres.”³⁴

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 observa sus manifestaciones en muchas mujeres, a través de esquemas de pensamiento y 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

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

³⁵ *Íd.*

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 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 dieciséis 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 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 principales.³⁷

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

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

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

Buscando la paridad política

En 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 a nivel nacional. Estamos visitando las CUT estaduais 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. Hay 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 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 rehusó el debate de las estructuras del sindicalismo excluyentes de las mujeres y actúa para transformarlas, revelando 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.

³⁸ Entrevistas a las secretarías de la Mujer Trabajadora de las CUT estaduais.

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

⁴⁰ Entrevista, 2/12/2016.

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 2016:139). 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).

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 electa en 2014 para un segundo mandato, a través de un golpe perpetrado por las fuerzas 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 derechos sociales y laborales, provocando una fuerte reducción de poder institucional para la CUT, y generando 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 misoginia.⁴¹

El nivel avanzado 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

⁴¹ Las sindicalistas de la CUT estuvieron al frente de las manifestaciones de las mujeres en apoyo a Dilma 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.

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 decisiva es la manera cómo se da, desde, primero la Comisión y luego Secretaría de la Mujer Trabajadora, el aprovechamiento estratégico de los diversos recursos que componen el poder asociativo, más allá de las tasas de sindicalización, como son 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 sujeto 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.

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.

Glosario de siglas

CES: Confederación Europea de Sindicatos.

CGT: Confederación General de Trabajadores.

CNMT: Comisión Nacional de la Mujer Trabajadora.

CNTSS: Confederación Nacional de Trabajadores de Salud y Seguridad.

CONCUT: Congreso Nacional de la CUT.

CONFETAM: Confederación de Trabajadores del Servicio Público Municipal.

CONTAG: Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura.

CONTRACS: Confederación Nacional de Trabajadores de Comercio y Servicios

CSA: Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas.

CSI: Confederación Sindical Internacional.

CTB: Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil.

CUT: Central Única de Trabajadores.

DIEESE: Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos.

FENATRAD: Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas.

FES; Fundación Friedrich Ebert.

IBGE: Instituto Brasileño de Geografía y Estadística.

ISP: Internacional de Servicios Públicos.

LGBT: Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans.

MMM: Marcha Mundial de las Mujeres.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONG: Organización No Gubernamental.

PNAD: Encuesta Nacional por Muestra de Domicilio (por sus siglas en portugués).

PT: Partido de los Trabajadores.

SNMT: Secretaría Nacional de la Mujer Trabajadora.

SEPPIR: Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial.

SPM: Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres.

SOF: Sempreviva Organización Feminista.

UGT: Unión General de Trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Abramo, Laís (2006). "Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro". San Pablo: *Ciência e Cultura*, vol. 58, n. 4, oct.-dic., pp. 40-41. Disponible en <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso>.
- Anigstein, Cecilia (2016). "Por un sindicalismo sociopolítico. La plataforma de la Confederación Sindical de las Américas". Buenos Aires: Nueva Sociedad. No 264, jul.-ago., pp. 134-146.
- Cappellin, Paola (1989). "Silenciosas e combativas: as contribuições das mulheres na estrutura sindical do Nordeste, 1976/1986". En: Costa, Albertina y Cristina Bruschini (orgs.). *Rebelião e submissão. Estudos sobre a condição feminina*. San Pablo: FCC/Vértice.
- Castro, Maria S.P. et al. (1991). "Retrato da CUT. Delegados do 3º CONCUR. Representação nas categorias". San Pablo: CUT.
- CES (2016). "8th March Survey 2016". Bruselas. Disponible en <<https://etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey-2016-0>>.
- CIOSL (1992). "Igualdad, el desafío constante. Estrategias para el éxito". Bruselas.
- CSI (2014). "Campañas. ¡Cuente con nosotras!" CSI. Bruselas. Disponible en <<http://ituc-csi.org/count-us-in?lang=es>>.
- CUT (2016). *Periscópio Sindical*. No 1706, 1º de abril. San Pablo: CUT. Disponible en <http://newsletter.cut.org.br/uploads/periscopio/616/arquivo/616_periscopio-sindical-.pdf>.
- _____ (2014). "CUT com raça. Basta de racismo no trabalho e na vida". San Pablo: CUT/Secretaría Nacional de Combate al Racismo/FES.
- _____ (2003). "Mulher, participação e poder. As mulheres para o sindicato". San Pablo: CUT/Secretaría Nacional de la Mujer Trabajadora.
- _____ (1993). "CUT – Espaço de mulheres e de homens". San Pablo: CUT/CNMT.
- _____ (1983). "Resoluções do 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora. 1º CONCLAT." San Pablo. Disponible en <http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>.
- CUT et al. (2016). "Quem são e o que pensam. Delegadas e delegados do 9º CONCUR". San Pablo: CUT/FES/Centro de Estudios Sindicales y Economía del Trabajo. Disponible en <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05616.pdf>>.
- DIEES (2016). *Elaboração de porcentagens sobre participação laboral e sindical das mulheres (2002-2014) a partir de dados IBGE-PNAD*. San Pablo: DIEESE-Subseccional del Sindicato de Trabajadores Químicos de San Pablo.
- Dahlerup, Drude (1993). "De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la 'masa crítica' aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava". México, DF: *Debate Feminista*. 8, setiembre, pp. 165-203. Disponible en <http://debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/008_11.pdf>.

- Fraser, Nancy (2002). "Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de género". En: Bruschini, Cristina y Sandra G. Unbehaum (orgs.). Género, democracia e sociedade brasileira. San Pablo: FCC/Ed. 34.
- Gamba, Susana B. (coord.) (2007). Diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires: Biblos.
- Gitahy, Leda et al. (1982). "Operárias: sindicalização e reivindicações (1970-1980)". San Pablo:
Revista de Cultura e Política, 8. junio, pp. 90-116.
- Godinho Delgado, Didice (2009). Sindicalismo latinoamericano y política de género. Montevideo: FES/Proyecto Sindical Regional.
- Humphrey, John (1983): "Sindicato, um mundo masculino". San Pablo: Novos Estudos CEBRAP, vol. 2, 1, abril, pp. 47-52.
- Inter-parliamentary Union (2016). Women in national parliaments. Situation as of 1st August 2016. Disponible en
<<http://ipu.org/WMN-e/classif.htm>>.
- Miguel, Luís F. (2014). "A identidade e a diferença". En: Miguel, Luis F. y Flávia Biroli. Feminismo e Política. San Pablo: Boitempo.
- Neves, Magda A. (1995). Trabalho e cidadania: as trabalhadoras de Contagem. Petrópolis: Vozes.
- ONU Mulheres (2016). Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. Brasília: Encarte Brasil basado en el informe "O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016". ONU Mulheres. 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. (1981): Mulheres e trabalhadoras. Presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Pimenta, Sara D.C. (2013). "Participação, poder e democracia: mulheres trabalhadoras no sindicalismo rural". En: Silva, Eduardo M. da y Leonardo B. Soares (orgs.). Políticas públicas e formas societárias de participação. Belo Horizonte: UFMG/FAFICH-UFMG.. Disponible en
<<http://ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/participacao/livro%20polticas%20pblicas%20e%20formas%20societarias%20de%20participacao.pdf>>.
- Perrot, Michelle (1988): Os excluídos da História: operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Rodrigues, Irám J. y José R. Ramalho (2014). "Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados". San Carlos: Contemporânea. Revista de Sociología de la UFSCar., v. 4, n. 2, jul.-dic., pp. 381-403.
- Schmalz, Stefan y Klaus Dörre (2014): "El planteamiento de los recursos de poder (paper).
- Silva, Rosane da (2012). "Liberdade e autonomia se constrói com igualdade". San Pablo: CUT. Disponible en
<<http://cut.org.br/artigos/liberdade-e-autonomia-se-construi-com-1633/>>.
- _____ (2012). "Sem igualdade não há modelo de desenvolvimento". San Pablo: CUT. Disponible en
<<http://cut.org.br/artigos/sem-igualdade-nao-ha-novo-modelo-de-2598/>>.

Godinho Delgado: Construyendo poder sindical con paridad de género: el caso de la Central Única de
Trabajadores de Brasil

Silva, Rosane da y Vagner Freitas (2011). "Paridade entre homens e mulheres no PT é um exemplo a ser seguido". San Pablo: CUT. Disponible en
<<http://.cut.org.br/.../standpoint/4efca8350b1867d56a0fd315d6194daf/>>.

SNMT (2012). "Liberdade + Autonomia se constrói com Paridade já!" San Pablo: CUT/FES.

Souza-Lobo, Elisabeth et al. (1991). "Lutas operárias e lutas das operárias em São Bernardo do Campo". En: Souza-Lobo, Elisabeth. A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência. San Pablo: Brasiliense/Secretaría Municipal de Cultura.

Teixeira, Marilane (2012). "A presença das mulheres nas estruturas de direção da CUT" (inédito).

Young, Iris M. (2000). Inclusion and democracy. Princeton University. Princeton. Cit. en: Miguel, Luis F. (2014). "A identidade e a diferença". En: Miguel, Luis F. y Flávia Biroli. Feminismo e Política. San Pablo: Boitempo.

BORRADOR