

## Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder

Eva Bermúdez Figueroa<sup>1</sup>, Beltrán Roca Martínez<sup>2</sup>

Recibido: 07/07/2019 / Aceptado: 05/11/2019

**Resumen.** Los sindicatos, como organizaciones masculinizadas o regímenes de desigualdad, son un espacio en disputa, en el que hombres y mujeres pugnan empleando una pluralidad de recursos de poder (principalmente, posicional, personal, colectivo y simbólico). Utilizando la perspectiva interseccional de los recursos de poder, y a partir de relatos de vida de una muestra de mujeres sindicalistas, en este artículo se analizan los obstáculos para la plena participación de las mujeres en los sindicatos y las estrategias que éstas desarrollan para hacer frente a la desigualdad. Se identifican dos grandes barreras para la participación femenina: la dificultad para conciliar trabajo, familia y sindicato, y la construcción masculina del sindicalismo. Frente a ello, se identifican cuatro tipos de estrategias de las mujeres sindicalistas para lograr su participación en el sindicato. Estas estrategias, que pueden ser complementarias, se diferencian en el tipo de recurso de poder que se persigue adquirir.

**Palabras clave:** sindicatos; participación sindical; género; desigualdad de género; interseccionalidad; recursos de poder; relaciones laborales; conciliación de la vida familiar y laboral.

### [en] Participation of women in the labour movement. Analysis from the perspective of power resources

**Abstract.** Trade unions are, as masculinized organizations or inequality regimes, a space of contention in which men and women compete employing a plurality of power resources (mainly positional, personal, collective, and symbolic). Applying the intersectional perspective of power resources, and drawing on life stories of a sample of female labour activists, this article analyses the obstacles for a full participation of women in trade unions, and the strategies that they develop to counter inequality. It identifies two main obstacles for female participation: the difficulty to conciliate work, family and trade union, and the masculinized construction of trade unionism. The article also identifies four types of strategies with which women struggle to participate in trade unions. These strategies, which can be complementary, pursue different types of power resources.

**Keywords:** trade unions; union participation; gender; gender inequality; intersectionality; power resources; labour relations; employment.

**Sumario:** 1. Introducción: Es cosa de hombres... 2. Interseccionalidad, regímenes de desigualdad y recursos de poder. 3. Metodología. 4. La carrera de obstáculos para participación sindical de las mujeres. 5. Estrategias de las mujeres sindicalistas. 6. Discusión y conclusiones. 7. Bibliografía

**Cómo citar:** Bermúdez Figueroa, E.; Roca Martínez, B. Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del Trabajo*, n°95 (2019), 53-72.

<sup>1</sup> Universidad de Cádiz  
eva-bermudez@uca.es

<sup>2</sup> Universidad de Cádiz  
beltran.roca@uca.es

## 1. Introducción: Es cosa de hombres...

El movimiento sindical ha sido cosa de hombres en el más estricto sentido de la expresión. En los sindicatos, las mujeres no han existido como personas con identidad propia, y han sido invisibilizadas por la historia, la literatura y las propias organizaciones, que han presentado una clara hegemonía masculina. Al analizar la literatura académica sobre el movimiento sindical se puede encontrar referencias de autoras feministas que se han preocupado por rescatar la memoria colectiva de muchas protagonistas de luchas laborales desde una perspectiva histórica (Ramos, 2014; Torns & Recio, 2011). Es posible encontrar una rica literatura a nivel internacional, principalmente en el ámbito anglosajón, en la que diversas autoras han analizado la participación de las mujeres en organizaciones y, específicamente, en organizaciones sindicales (Colgan & Ledwith, 2000; Connell, 2016; Kirton, 2013; Ledwith, 2012; McBride, Hebson, & Holgate, 2009; Milkman, 2013; Rodríguez, Holvino, Fletcher, & Nkomo, 2016; Rubery & Hebson, 2018). Sin embargo, en el ámbito del estado español no es fácil encontrar literatura académica sobre mujeres y sindicalismo en la actualidad. En algunos casos, pueden encontrarse referencias de informes técnicos de los sindicatos mayoritarios a nivel estatal que se marcan como meta el incremento de la participación de las mujeres (CC OO, 2015; López Hernández, 2009), o centrados en determinadas ocupaciones o industrias, como las “kellys” o camareras de piso (INVASSAT, 2018), y las auxiliares de ayuda a domicilio (Franco Rebollar y Ruiz, 2018). La ausencia de estudios sobre esta realidad es, ante todo, una prueba de que sigue existiendo una gran brecha en la representación y participación de las mujeres en las organizaciones sindicales a pesar de esfuerzos institucionales e intentos de los propios sindicatos de desarrollar políticas más inclusivas.

Este artículo pretende contribuir a rellenar ese vacío de análisis sobre la participación sindical de las mujeres en el estado español. El objetivo del artículo es analizar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de participar en organizaciones sindicales e investigar las estrategias desplegadas por las mujeres sindicalistas frente a dichos obstáculos. Para ello, se van a analizar los testimonios de una muestra de mujeres sindicalistas que han sido obtenidos a través de entrevistas cualitativas y relatos de vida. Se realiza un análisis interseccional de las narraciones de las mujeres sindicalistas. Este análisis se inspira en la perspectiva de Acker (2012) sobre los regímenes de desigualdad y en el enfoque de los recursos de poder (Healy y Kirton, 2000). Ambos permiten, en primer lugar, identificar y comprender los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para participar de la vida sindical, procedentes de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género; y, en segundo lugar, conocer las diferentes estrategias que han adoptado las representantes sindicales para hacerles frente.

## 2. Interseccionalidad, regímenes de desigualdad y recursos de poder

La teoría de la interseccionalidad, que pone el acento en el modo en que diferentes categorías sociales como el género, la raza, la etnicidad o la clase están interconectadas, ha enriquecido el estudio sistemático sobre las diferencias de género en el acceso y control del poder en el trabajo, las organizaciones y los sindicatos (Healy, Bradley y Forson, 2011; Acker, 2012). Como Rodríguez, Holvino, Fletcher y Nkomo (2016) han puesto de manifiesto, la perspectiva interseccional se ha aplicado desde dos posiciones distintas, una centrada en el análisis de las subjetividades, y otra que

ha prestado más atención a la conexión entre las subjetividades y estructuras de poder más amplias. La mayor parte de las aplicaciones del marco interseccional se han preocupado por lo primero, esto es, se han centrado en el estudio de las experiencias y consecuencias subjetivas de las desigualdades. Este es el caso, por ejemplo, de parte de la literatura que trata de emplear la interseccionalidad para formular intervenciones dentro de las relaciones laborales y lugares de trabajo concretos, en ocasiones, utilizando narrativas que sean inteligibles dentro del ámbito de la gestión empresarial (Davis, 2008; Woodhams y Lupton, 2014). Otra parte de la literatura, en cambio, se han interesado más por la conexión entre las subjetividades y las estructuras sistemáticas de poder más generales. La noción de regímenes de desigualdad y el enfoque de los recursos de poder entran dentro de esa categoría.

La conclusión a toda esta línea de pensamiento, teoría e investigación sobre desigualdad, dominación y opresión, debe prestar atención a las intersecciones de al menos, raza y etnicidad, género y clase. A este respecto, una de las autoras que aún y completa de la manera más eficaz, es Joan Acker (2006), basando su análisis de los regímenes de desigualdad sobre la organización del trabajo y las relaciones de poder en las organizaciones. En su análisis establece el correlato entre la estructura patriarcal de la sociedad, el capitalismo y su funcionamiento, a través de la permeabilidad a las estructuras organizacionales tanto públicas como privadas, y la conexión última con los cuerpos de hombres y mujeres.

Acker define regímenes de desigualdad como “las prácticas, procesos, acciones y significados generalmente interrelacionados que resultan en, y mantienen, las desigualdades de clase, género y etnia dentro de las organizaciones” (Acker, 2006: 443). Las organizaciones, según su esquema teórico, presentan desigualdades entendidas como “disparidades sistemáticas entre los partícipes del poder y el control sobre las metas, recursos y resultados; las decisiones en el centro de trabajo, tales como de qué manera organizar el trabajo; las oportunidades de promoción y el trabajo atractivo/interesante; seguridad en el empleo y beneficios; salario y otras recompensas monetarias; respeto y placer en el trabajo y las relaciones de trabajo”. El grado en que se presentan estas desigualdades en las organizaciones varía en cuanto a su presencia y severidad. Estos regímenes de desigualdad tienen gran variabilidad, ya que tienden a ser fluidos y cambiantes. Y, de hecho, están directamente relacionados con los niveles de desigualdad de la sociedad en la que están inmersos, su política, su historia y su cultura. Las prácticas particulares y sus interpretaciones se desarrollan en las distintas organizaciones y subunidades dentro de ellas.

Para la autora, los seis elementos que conforman los regímenes de desigualdad incluyen: las bases de la desigualdad; la forma y grado de desigualdad; los procesos organizativos que crean y reproducen la desigualdad; la invisibilidad de las desigualdades; la legitimidad de la desigualdad; y los controles que previenen la protesta contra la desigualdad. Es pertinente hacer referencia específica a la forma y el grado de desigualdad, y a la legitimidad en la que se sustentan, para enfrentar el análisis en las organizaciones sindicales. La forma y grado de desigualdad dependen en gran medida de los grados de jerarquía y de las decisiones colectivas. En las organizaciones, las posiciones jerárquicas más altas suelen estar ocupadas por hombres blancos. La imagen de la organización y del líder exitoso, por tanto, suele estar asociada a las ideas de fuerza, agresividad y competitividad. Algunas investigaciones demuestran que las estructuras de equipos de trabajo más horizontales, proporcionan a las mujeres profesionales mayor igualdad de oportunidades que las estructuras burocráticas,

pero “sólo si las mujeres funcionan como los hombres” (Acker, 2006: 445). De hecho, la intensidad de estos regímenes de desigualdad se da en mayor medida en los entornos masculinizados (Wright, 2011) donde la imagen simbólica del liderazgo exitoso está personalizada en un hombre blanco, trabajador de cuello azul y heterosexual.

En cuanto a la legitimidad de estas desigualdades, Acker se distancia de posiciones psicologicistas o individualistas, que ponen énfasis en las aptitudes y capacidades personales como generadoras de las posiciones jerárquicas y horizontales de hombres y mujeres en las organizaciones. La autora enfatiza el impacto de los modelos masculinos imperantes de participación en las organizaciones sindicales. La desigualdad se legitima a través de argumentos que naturalizan la división sexual del trabajo y la sobrevaloración de las características tradicionalmente atribuidas al hombre blanco, obrero industrial heterosexual. Es preciso, por tanto, poner en relación la estructura general de la sociedad patriarcal con las prácticas particulares y las interpretaciones personales imbricadas en el seno de las organizaciones sindicales.

Respecto a la legitimación de las estructuras organizacionales creadas a través de modelos de masculinidad teóricamente universales, llega a afirmar que:

“Igualmente, el trabajador abstracto es un hombre, y es el cuerpo del hombre, su sexualidad, su responsabilidad mínima en la procreación, y el control tradicional de las emociones el que prevalece en el trabajo y en los procesos organizacionales. Los cuerpos de las mujeres y su sexualidad, su capacidad de procrear y su embarazo y lactancia, el cuidado de los hijos, su menstruación y la mítica emocionalidad, son sospechosos, estigmatizados y utilizados como bases para el control y la exclusión” (Acker, 1990: 152).

No hay organización neutra para otros procesos “con cuerpo”, tales como la reproducción humana o la libre expresión de las emociones. Sexualidad, procreación y emociones irrumpen e interrumpen la idea de funcionamiento de la organización, que trata de controlar tales interferencias. El tratamiento diferenciado de la esfera privada (reproducción, familia, cuidados) por parte de las organizaciones como algo separado y ajeno a ellas, sin tener en cuenta la vida de las personas que las conforman, niega una realidad más amplia y más compleja, en la que sólo tendrán cabida personas sin responsabilidades familiares y con características tradicional y estereotipadamente masculinas.

Dentro del enfoque interseccional, la perspectiva de los recursos de poder ha sido empleada para analizar los obstáculos para la participación femenina y las estrategias empleadas por las mujeres para confrontar dichos obstáculos. Según el enfoque de los recursos de poder, las relaciones laborales son, ante todo, relaciones de poder. El poder en este ámbito ha sido entendido principalmente como un recurso (Hyman 1975; Kelly 1998). Una parte de la literatura interseccional, entiende el poder de género como la capacidad de un sexo de controlar el comportamiento del otro sexo (Bradley 1999), identificando nueve tipos de recursos de poder: poder económico, poder posicional, poder técnico, poder físico, poder simbólico, poder colectivo, poder personal, poder sexual y poder doméstico (Bradley 1999). Healy y Kirton (2000: 346), explican dichos tipos de poder: el *poder económico* se refiere al control derivado de la posesión de recursos económicos, como dinero o propiedades. El *poder*

*posicional* es la autoridad derivada de la posición en la estructura jerárquica de una organización (ser empleador, dirigente sindical...). El *poder técnico* tiene que ver como los conocimientos y habilidades adquiridos. El *poder físico* está relacionado con la fuerza física.

El *poder simbólico* se relaciona con la capacidad de imponer los propios significados, valores y reglas, otorgándole así a la propia experiencia un valor superior. Los recursos de poder simbólico son particularmente significativos, sobre todo a nivel sindical, ya que tales recursos están dominados fundamentalmente por hombres (Wright, 2011:352) Implica el control de la determinación de los significados, incluyendo las formas de comunicación, tales como el control de los debates o charlas en las reuniones. Esto puede traducirse, no sólo en la monopolización por parte de los hombres de la palabra, sino, además, en la gestión de los tiempos de las propias reuniones y las dinámicas que se siguen.

El *poder colectivo* depende de la movilización de recursos colectivos. El *poder personal* procede de la utilización de características personales (personalidad, carisma, experiencia, destreza) en las relaciones con otras. El *poder sexual* es una variedad del poder personal, que consiste en explotar la propia sexualidad para conseguir ventajas en el ámbito del trabajo. Por último, el poder doméstico es el resultado del control de los bienes y materiales del hogar, y los conocimiento y habilidades domésticas para satisfacer las necesidades del grupo familiar.

En su estudio sobre el movimiento sindical británico argumentan que el progreso estructural de las mujeres está mediado por oligarquías de poder generizadas y por la lucha por acceder a los recursos de poder. El análisis longitudinal desvela que en aquella época las mujeres habían adquirido poder posicional, pero no permite reconocer adecuadamente la complejidad de los diferentes recursos que se utilizan para promover o bloquear a las mujeres sindicalistas (Healy y Kirton, 2000). Precisamente para poder comprender las diferentes formas en que los recursos de poder son empleados de manera compleja en la pugna por insertar o excluir a las mujeres en el ámbito sindical, es necesario ampliar la investigación a otros contextos laborales y geográficos.

### 3. Metodología

Este artículo presenta resultados de un proyecto de investigación ejecutado en 2017 sobre la participación sindical de mujeres en el Marco de Jerez. El estudio se basó en entrevistas semi-estructuradas a una muestra de trabajadoras y representantes sindicales femeninas. Se construyeron relatos de vida de mujeres que habían participado en el movimiento obrero en el Marco entre la década de 1960 y 2017 (Roca y Bermúdez Figueroa, 2017). Los relatos fueron obtenidos principalmente a través de 28 entrevistas semi-estructuradas, aunque para poder contextualizar las narraciones y el análisis se recurrió a la observación de fuentes documentales (como fotografías, folletos, octavillas y propaganda política) y hemerográficas (principalmente noticias de *Diario de Cádiz*, *Diario de Jerez*, *ABC* y *El País*).

Con el objeto de alcanzar suficiente representatividad teórica (Strauss, 1987), se empleó un muestreo intencional, siguiendo tres criterios fundamentalmente: primero, se seleccionó a mujeres que habían participado en el movimiento obrero en tres periodos diferenciados: durante la dictadura, durante la transición política, y a durante el periodo denominado de “consolidación de la democracia”.

Segundo, se buscó entrevistar mujeres que habían participado en una pluralidad de organizaciones sindicales: Comisiones Obreras (CC OO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT), Confederación General del Trabajo (CGT) y Confederación Nacional del Trabajo (CNT). De este modo se cubría un amplio espectro dentro del llamado “sindicalismo de clase”, desde opciones sindicales mayoritarias, generalmente más moderadas, hasta expresiones más radicales de organización obrera. Tercero, se prestó atención a la feminización o masculinización de la industria o empresa, y la categoría a la que pertenecían, tanto por especialización profesional, como la posición dentro de la jerarquía profesional y la estructura sindical.

Las entrevistas se focalizaron en torno a las experiencias personales, la discriminación de las mujeres tanto en el trabajo como en el ámbito familiar y sindical, y las percepciones sobre la igualdad y el activismo. El contenido de las entrevistas fue sometido a un análisis categorial temático que giró en torno a los ejes centrales del guion de entrevistas (Coffey y Atkinson, 2003).

Este estudio permitió adentrarse no sólo en las ricas narraciones biográficas de mujeres que habían desarrollado su militancia en el mundo masculinizado del sindicalismo, sino también estudiar las representaciones sobre el género, el trabajo y la política, e identificar factores que bloqueaban o favorecían el activismo femenino en el seno de las luchas obreras (Bermúdez-Figueroa y Roca, 2019), así como las estrategias que desarrollan las mujeres para sortear dichos obstáculos. La discusión de los resultados de este estudio se nutre de la información obtenida en dicha investigación, aunque en esta ocasión se aplica la perspectiva de los recursos de poder (Healy y Kirton, 2000).

#### **4. La carrera de obstáculos para participación sindical de las mujeres**

Para analizar los obstáculos para la participación sindical femenina se va a partir de un eje central: los roles estereotipados de género y la división sexual del trabajo. De esta raíz común nacen las dos grandes barreras identificadas —dos barreras íntimamente imbricadas— que obstaculizan la participación plena de las mujeres en las organizaciones sindicales: la falta de conciliación de la vida familiar, laboral y sindical (directamente relacionada con la menor participación de las mujeres y el techo de cristal en las organizaciones sindicales); y la imagen universal del sindicalista varón, patrón y medida de las organizaciones sindicales. Las narraciones de las mujeres sindicalistas permiten conocer con un alto grado de detalle, las principales características e implicaciones de ambos obstáculos.

##### **4.1. La conciliación de la vida familiar, laboral y sindical**

La dificultad de equilibrar la labor sindical, la actividad laboral y la vida familiar supone el obstáculo principal para la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Esto se desprende de los testimonios de las sindicalistas que han ejercido su militancia en diversos periodos, desde el final de la dictadura hasta la actualidad. Esta barrera también aparece en militantes de todo espectro ideológico de organizaciones sindicales que han formado parte de la muestra.

Un aspecto común a todos los relatos es que se relaciona la división sexual del trabajo con la imposibilidad habitual de las mujeres para participar en igualdad de condiciones respecto a sus compañeros debido el reparto desigual de tareas de cuidado. Hablan entonces, no ya de una doble, sino una triple jornada laboral. La imposibilidad de compatibilizar militancia, familia y trabajo es la causa fundamental atribuida cuando reflexionaban acerca de la falta de participación en general de las mujeres en las organizaciones. Según manifiestan, por este motivo las mujeres no sólo son reacias a figurar no sólo en las listas sindicales, sino, sobre todo, en cualquier puesto de relevancia dentro del sindicato, pues ello requiere aún mayor dedicación de tiempo:

[Para formar las listas sindicales] ...que, aunque sea por ley, tenemos que estar igualitarios, pero nos costaba trabajo encontrarlo, encontrar un número de hombres e igualarlo al de mujeres porque no habíamos mujeres, porque las mujeres en el campo sindical y en todos los campos, por lo menos en los que yo me muevo, las mujeres aparte de serlo lo tenemos que parecer, se nos presenta un cargo: ‘Yo no puedo. Yo no sé. Yo no tengo tiempo’ (representante sindical UGT, sector sanidad).

En otros relatos se explicaba que, a la hora de elaborar las listas para elecciones sindicales, cuando las mujeres aceptaban inscribirse en las listas, en muchas ocasiones tendían a aparecer en las últimas posiciones con el fin de tener el menor protagonismo posible, siempre relacionado con la falta de tiempo para satisfacer las necesidades de cuidado.

Es remarcable que las que sí han podido ejercer un sindicalismo activo, o bien calificaban a sus parejas como corresponsables y compartían todas las tareas de cuidado, o bien estaban en un momento vital donde esas cargas habían desaparecido. Aparecen, asimismo, otros perfiles de mujeres plenamente dedicadas a la labor sindical, que no han tenido responsabilidades familiares bien por decisión propia o por circunstancias ajenas, que han dispuesto de su tiempo con mayor flexibilidad, y sí han llegado a ejercer cargos de mayor responsabilidad y dedicación. En muchos casos, según las narrativas de las entrevistadas, muchas de sus compañeras de trabajo y de organización acababan renunciando al sindicalismo por verse obligadas, literal o simbólicamente, a atender a sus hijos e hijas, parejas o progenitores. Así define la realidad del cuidado una representante sindical jubilada del sector de banca, militante de USO y posteriormente de CC OO:

Luego vienen los problemas afectivos, los problemas de los niños, los problemas de la casa, el colegio y luego, en mi época por lo menos, había un problema y es que las madres que estábamos trabajando que nos sentíamos (...) bueno, entrecuillitas, culpables. Queríamos estar en todos lados, o sea, queríamos ser sindicalistas, trabajar de 8 a 3, ser madre delegada, ir con los niños... Entonces, es como la superwoman. Y tiene que llegar un momento que tienes que decir: ‘Espérate, me voy a parar, voy a priorizar’ (...) Eso le sigue pasando a las compañeras que están ahora. Ayer me decía una, porque yo decía que no tengo tiempo para nada (...) Porque es que entonces estás haciéndolo en contra tuya, porque llega un momento

que estás cabreada, que estás mal, que por cualquier cosa te sientes... (representante sindical USO y, posteriormente CC OO, sector banca).

El intento de conseguir un relativo equilibrio viene en muchos casos asociado por las mujeres al concepto *superwoman*, que ha sido recurrente en el relato de las sindicalistas, en relación a la necesidad de hacer frente a todas las facetas vitales de manera exitosa. Las entrevistadas subrayaban la (auto)exigencia a la que las mujeres estaban sometidas y los sentimientos de culpa que generaban por no cumplir totalmente con las expectativas en sus diferentes papeles familiares.

[Ausencia vida social por falta de tiempo] sí compañeras, amigas, ninguna. Yo soy una compañera, y yo a ellas yo las quiero y me llevo muy bien con el servicio (...) no soy de salir, entrar con ellas, entonces yo intentaba evitar esas cosas, para estar con los míos, pero cuando llegaba Paco, espérate que voy a ir a peinarme. No, no da para todo, por mucho que tú quieras, y no se puede llevar todo al 100%, pero también tenemos que aprender a eso y no sentirte mal. Yo eso que estoy aprendiendo, creo que es la edad, que no me sienta mal (...) No sentirme culpable. Yo hago lo que pueda. Esa culpabilidad que es mucho de la mujer. Es que las mujeres somos tan perfectas. Es que tenemos que ser perfecta madre, perfecta mujer, perfecta esposa, perfecta trabajadora, perfecta sindicalista, perfecta vecina (representante sindical UGT, sector sanidad).

Otro factor relevante a considerar en el intento de las mujeres por equilibrar la vida privada y la familiar y laboral, no es sólo la falta de tiempo, sino la consecuente carga mental al asumir la mayor parte del trabajo de cuidado. Esta es una de las causas básicas que las sindicalistas atribuyen a la escasez de mujeres en posiciones de decisión o relevancia.

Realmente para nosotras el trabajo (...) aunque sea prioritario trabajar fuera de casa, en la práctica no es tan prioritario, porque antes de irnos a trabajar ya hemos hecho esto, lo otro, carga mental. Entonces, cuando tú llegas al trabajo si tienes que seguir con esa carga mental, tienes que decidir (...) La cabeza llega a un tope (...) Tú no puedes estar todo el puto día peleándote por todo, tú necesitas un espacio (representante sindical SAT, sector Contact Center).

Así, en la necesidad de la corresponsabilidad en el cuidado, el problema de los hijos pequeños sigue siendo fundamental para las mujeres. Así se expresaba una sindicalista de CGT respecto de una huelga de seis meses en el sector de la ayuda a domicilio: “Yo es que a mi hija me la llevaba siempre a todos lados. Precisamente, mi hija aprendió a andar en una manifestación”. En el mismo sentido, otra representante sindical manifestaba la incomprensión de su pareja y sus compañeros respecto a las exigencias de la crianza:

¿Cómo ganábamos dinero para pagar el local [del sindicato]? Pues hacíamos conciertos. Y estoy yo allí, con mi peque, con mi carro, en la calle, porque era un



local súper pequeño, una cosa completamente inconciliable con la... Pero es, te llamo por teléfono y es: ‘Vente’. —‘¿Pero tú no eres consciente de lo que me estás diciendo? ¿Cómo voy a ir? La peque no puede estar’. Incluso cuando fue un poco más mayor, que ya andaba y tal me decía: ‘Mamá, mucho ruido’. Se iba súper lejos a jugar. Y mi marido es como: ‘Tenemos que ir, tenemos que ir’. —‘Quillo, que yo no voy tío. ¿Tú no te das cuenta que tu estas allí, y yo estoy a 200 metros de allí todo el día jugando con la peque?’ Pues si me voy a ir a jugar con la peque, ya elijo yo donde irme a jugar con la peque. ¿Me entiendes? (representante sindical SAT, sector Contact Center).

#### **4.2. El sindicalista perfecto: varón, blanco, trabajador de cuello azul, modelo universal.**

La segunda gran barrera que se ha identificado está en el origen de toda una amplia gama de dificultades que las mujeres encuentran en las organizaciones sindicales: al acceso al poder simbólico. Además, la concentración del poder simbólico por parte de los hombres afecta a la distribución de poder posicional, produciendo procesos como el techo de cristal o suelo pegajoso. En el ámbito sindical, estas dinámicas se manifiestan en la ausencia de mujeres en posiciones relevantes tanto dentro de la jerarquía interna de los sindicatos como en los órganos de representación en los lugares de trabajo.

El modelo recurrente de sindicalista en el imaginario colectivo es el de un varón heterosexual, blanco, trabajador de cuello azul. Estas características no coinciden con —y, con frecuencia, son diametralmente opuestas a— las de una mujer trabajadora. En este sentido, la propia construcción de la organización sindical, el liderazgo, la cultura organizacional y la práctica sindical reflejan estos valores masculinizados. Los testimonios de las mujeres entrevistadas desvelan una percepción por parte de las mujeres del machismo existente dentro del aparato sindical y, en muchas ocasiones, entre sus compañeros de militancia. Algunas narraciones explicaban cómo al entrar en los sindicatos percibían que era un espacio propio de hombres, y que la participación de mujeres era observada con recelo o incluso rechazo. Testimonios actuales ratifican la idea de la hegemonía masculina en la multiplicidad de organizaciones sindicales de las entrevistadas. Así se expresaba una secretaria local de CNT acerca de sus inicios en la organización:

La primera sensación cuando tú entrabas antiguamente en la CNT, eran los cinco tíos con los huevos y los puños sobre la mesa en sus asambleas. Y las mujeres solían salir corriendo. Me daba una sensación de decir: ‘¡Uf! ¡Puf! ¿Eso qué es donde he llegado?’. Pero después dices: ‘Aquí no voy a llegar para dejarme acojonar por unos pocos de tíos’. Con lo cual yo me quedo, y me aguanto, y aguantaré lo que haga falta, o sea era un espacio muy masculinizado. (...) Yo he llegado un día a una reunión. Fue hace unos pocos de años atrás con la coordinadora 22M, que todos los sindicatos y algunos partidos políticos también vinieron, e iba a tratarse el día de la mujer de trabajadora el 8 de marzo. Y entonces la reunión me vi yo sola, con una mesa entera de hombres (...) Pues mi propuesta como mujer trabajadora es que (...) aplazamos esta reunión, me digáis una fecha que os venga

bien y que sean las mujeres que vengan, porque pienso que tenemos que decidir nosotras sobre este tema. Y así fue, con lo cual... hipocresía (miembro de CNT, sector comercio de alimentación).

Otra de las manifestaciones de la masculinización de los sindicatos es la tendencia a la infravaloración de las competencias y las capacidades de las mujeres para ocupar determinadas posiciones. Una sindicalista explicaba, en este sentido, haberse sentido minusvalorada por un hombre en el marco de unas negociaciones que ella estaba liderando, poniendo en tela de juicio su capacidad de agencia:

Yo estaba gestionando en ING [en la campaña de marketing] que iba a haber un despido de siete trabajadoras. Vinieron y yo me puse a trabajar con ellas directamente. Entonces [un compañero del Comité de Empresa] me dice: ‘¿Podemos hablar?’. (...) Cuando yo le cuento lo que estoy haciendo con ellas, me dice que qué raro, que el jefe de ING no le ha dicho nada. Entonces que va a ir a hablar con él para ver si eso es así (...) Yo le digo: ‘A ver, que yo no te estoy preguntando, te lo estoy contando. Ya. Yo ya me he sentado con las trabajadoras y me he sentado con el jefe, y hemos negociado’. O sea, esto no... No te estoy preguntando, ni te estoy pidiendo permiso... Te estoy contando lo que he hecho. O sea, ¿a dónde vas tú ahora? Si quieres hablar con alguien, habla conmigo, y yo voy contigo a hablar con el jefe si quieres, pero no vayas tú ahora a hablar con el jefe, porque entonces todo el trabajo que vengo yo haciendo con las trabajadoras, ¿en qué lugar queda? (representante sindical SAT, sector Contact Center).

En esta misma línea, y apropiándose del espacio organizacional por parte de los hombres como forma natural o legítima, una representante de CC OO del sector bodeguero explicaba la introducción de listas paritarias en la organización. Manifestaba su malestar por la infravaloración que los propios compañeros hacían de cualquier mujer que estuviera en una posición visible y relevante, independientemente de la valía como sindicalista y como compañera: “Tú estás ahí porque eres cuota”. Estas palabras solo dan lugar a una interpretación: la pretendida usurpación por parte de una mujer de una posición que de manera natural habría de pertenecer a un hombre.

La identificación vicaria de las mujeres a través de su vínculo con un hombre (hija de, mujer de...) siempre ha estado presente como una de las manifestaciones del machismo, pero no deja de sorprender que sean las propias mujeres las que contribuyan, en un contexto sindical, a estas atribuciones causales. En este extracto, una de las mujeres entrevistadas, licenciada en derecho, participaba en un proceso de selección para la asesoría jurídica de CC OO, y afirmaba no haber sido seleccionada por la militancia de su esposo en otra organización sindical:

Que X [mujer anonimizada] ha dicho que tú no puedes entrar porque tu marido es del SAT. ¿Perdona? ¿Eso cómo va a ser? Y, eso no puede ser así. ¿Qué tiene que ver que mi marido sea del SAT? (...) ¿Qué te parece? (...) ¿Que yo no tengo un recorrido dentro de CC OO<sup>3</sup>? ¡Me cago en mis muertos! ¡Si el carné de sindicalista

<sup>3</sup> Esta entrevistada es hija de militantes históricos de USO y CC OO muy conocidos en su localidad, y ha vivido en primera persona desde la infancia las reuniones, movilizaciones y huelgas de CC OO.

a mi marido se lo he dado yo! ¡Si mi marido no había estado en un sindicato en su puta vida! ¡Si él no sabía de esto! ¡Si él comienza la militancia a raíz de estar conmigo! ¿Qué coño me estás contando ahora? ¿Que yo no pueda entrar aquí porque yo soy del SAT? Primero, lo que significa eso a nivel sindical, que me parece una barbaridad; y, luego, como mujer... que porque mi marido sea del SAT ¿Qué significa esto? Y doña X, encima una mujer, dijo eso y decidió que no podía ser, que cómo iban a meter a personas que estuvieran en el lado malo (abogada laboralista).

En periodos anteriores, como la dictadura y la Transición, las mujeres que traspasaban al mundo masculinizado del sindicalismo eran objeto de insultos y rumores acerca de su sexualidad. Una sindicalista del Sindicato de Obreros del Campo (SOC), narraba que a finales de la década de 1970 se decía: “Ésta se acuesta con todos. Puta.” Palabras durísimas a las que ella se habituó e ignoraba, pero que reflejan los prejuicios acerca de las mujeres que se atrevían a entrar en el mundo de los hombres. Sin embargo, y a pesar de que las entrevistadas no lo han referido frecuentemente, sí existen algunas muestras de que de estas formas de machismo siguen vivas en el entorno sindical. La encontramos, por ejemplo, en este otro extracto de una sindicalista del SAT:

Sí, había un tal [anonimizado] que era el que llevaba el SAT territorial, el SAT provincial. (...) Un señor hombre, con unas formas también muy, muy brutas. Con un comportamiento con las mujeres muy bruto (...) como gritar directamente, como me enfado con tu forma de ser y te llamo zorra. Si, si, a una compañera de [anonimizado] en una discusión, una discusión política, ¿vale? Yo entiendo que esto no tiene que ser así, y tu entiendes que sí, y termina llamándole zorra. O sea, a mí me parece eso, de un... no solo por falta de respeto, sino porque entiendo que es de una posición de hombre machista de que a una mujer la interpreta, ¿no? Zorra, con lo que significa zorra (representante sindical SAT, sector Contact Center).

Además, en algunos casos, la percepción de las características estereotipadas necesarias para el desarrollo de determinadas posiciones en la organización es asumida no solo por los hombres, sino también por las propias mujeres. Así lo manifiesta esta representante sindical:

Que es verdad que hay cargos que ni nos lo proponen. Verdad, que hay cargos directivos que ni se huelen que puedan estar una mujer (...) como estamos educados para algo distinto. Estamos educadas para ser tan calladitas, tan dócil, tan modositas, que los altos cargos requieren el tener un... tener un genio, tener una voz. Y eso, pues no es bonito, y las mujeres ahí somos muy críticas con las mismas mujeres, y ahí nos tenemos que ayudar porque las mujeres somos capaces, porque mira en los sitios donde hay más mujeres se nota, hay algo cuando en un compromiso de muchos hombres se lucha para su bienestar (representante sindical UGT, sector sanitario).

En los espacios de negociación y reunión, la hegemonía masculina se traduce en que las mujeres encuentran dificultad para hacerse oír. Es en dichos espacios en los que las mujeres perciben más claramente la falta de dominio de poder simbólico. Así lo expresa una sindicalista:

Vivimos en un estado muy machista. Yo podría ser capaz de decir lo mismo que un compañero mío, pero se tomará más en cuenta a mi compañero. Una mujer, a la hora de estar frente a un jefe en una mesa dialogando, veo que eso es muy... Todos los temas empresariales son muy, muy machistas, un mundo de machistas. Sí tú te das cuenta que cada vez que llegas a una mesa de negociación son hombres, los jefes, los dueños son hombres. [En las reuniones ante la falta de escucha de los compañeros] (...) estoy tomando yo la palabra, (...) ‘Tú, a bajar los humos a los otros’. Aunque habrá siempre alguno que le cuesta y tal, pero hay que ir superando eso (...) Hombre, pero esto de dejarse oír, por ejemplo, es que tú tienes que hacerte oír, ellos ya. Entonces el trabajo es nuestro en este caso (miembro de CNT, sector comercio de alimentación).

El poder simbólico derivado de la construcción masculinizada de la actividad y la organización sindical está vinculado con la ausencia de poder posicional de las mujeres. Está relacionado, por tanto, con lo que se conoce como techo de cristal. La competitividad por los puestos de responsabilidad tiende a desmotivar a las mujeres, por producirse dentro de unas coordenadas masculinas, como necesidad de protagonismo o lucha de egos, a lo que una entrevistada denomina “gilipolleces”:

Creo que a las mujeres nos va mejor. Y a los hombres, porque fragmenta, y hacen como grupitos en el que pelean por el poder. A los hombres les va esa lucha por el poder. Entonces, cuantos más subgrupos tengas, más luchas por el poder. Entonces más mujeres hay retiradas de esas gilipolleces (representante sindical SAT, sector Contact Center).

En definitiva, los testimonios de las mujeres sindicalistas expresan la ausencia de poder simbólico y posicional. Manifiestan, asimismo, una actitud de desafío a estereotipos y obstáculos que impiden su plena participación. La noción de estrategia sirve para estudiar la actuación de las mujeres ante la ausencia de poder.

## **5. Estrategias de las mujeres sindicalistas**

A partir del análisis categorial de las entrevistas realizadas a mujeres sindicalistas se han identificado diferentes tipos de estrategias encaminadas a superar las trabas que obstaculizan la participación de las mujeres en el espacio masculinizado de los sindicatos en sus diferentes niveles. Las estrategias aparecen combinadas y, principalmente, se centran en la consecución de poder posicional, simbólico, personal y colectivo. Las cuatro principales estrategias son: la demanda de poder posicional en la estructura sindical; la adquisición de poder simbólico a través de la visibilidad, la educación y la ejemplaridad; el cultivo de poder personal, en parte mediante el desarrollo de modelos diferenciados de militancia; y el desarrollo de solidaridades entre mujeres. A continuación, se describe cada una de estas estrategias.

### **5.1. Reivindicación del poder posicional de las mujeres en el interior del sindicato**

Una forma muy evidente y manifiesta de lograr mayor visibilidad y posición dentro de la estructura sindical es formular la reivindicación verbalmente. Emitir un dis-

curso sobre la infra-representación de las mujeres cala en la dirigencia y militancia sindical, que poco a poco va asumiendo parte de ese discurso y va cediendo espacio de participación. Una representante sindical del SAT explicaba que una dirigente de su organización se quejaba con frecuencia de que las mesas de negociación estaban formadas principalmente por hombres, incluso cuando se trataba de conflictos en los que la mayoría de las trabajadoras eran mujeres.

...ella siempre se ha quejado mucho siempre de eso y lo ha reivindicado mucho dentro en el sindicato. Y decía: ‘Es que yo trabajo mucho con las mujeres, y luego voy a negociar y voy con cinco hombres, porque las mujeres no están en los órganos de negociación’. Yo creo que no sólo en los sindicatos, sino a todos los niveles, los hombres tienen que dar un paso atrás. Ellos van con ambición a por los cargos (representante sindical SAT, sector de Contact Center).

Ante esta realidad, esta sindicalista afirmaba que es preciso que los hombres “den un paso atrás”, para permitir a las mujeres ocupar puestos de representación. Califica esta actitud como un “acto de generosidad” o “respeto”.

Dentro de la defensa del poder posicional, se encuentra el objetivo de conseguir representación en los diferentes niveles de representación a través de listas cremalleras en procesos electorales o exigencias de paridad entre hombres y mujeres en los órganos de representación (como comités de empresa, mesas de negociación y órganos internos de dirección sindical). No obstante, alguna de las mujeres entrevistadas no estaba de acuerdo con este tipo de medida, aunque matizaba que su percepción podía estar motivada por haber desempeñado el activismo sindical en un entorno laboral más favorable que algunas de sus homólogas:

...yo siempre he estado en contra de las listas cremalleras y de los tantos por cientos. O sea, si yo tengo que estar la primera de la lista es por mi valía, si tengo que estar la última pues estaré la última (...) vale que tenemos que meter un tanto por ciento muy bien, pero yo... no es lo que yo creo (...) También es verdad que las mujeres en el sindicato, en la banca y en la caja de ahorros, hemos estado entre lo que había muy cómodas, muy bien. Porque no es lo mismo una mujer sindicalista que esté en un banco, que una mujer sindicalista que esté en una fábrica, o que esté en una empresa de mensajería o de estas que se dedican ahora de telefonía. No es para nada lo mismo (representante sindical CC OO, sector de banca).

## **5.2. Acumulación de poder simbólico: visibilización, educación y ejemplaridad**

Un segundo tipo de estrategia se orienta hacia la acumulación de poder simbólico. En este caso se trata de contrarrestar las definiciones, significados, valores y normas sobre la situación social que son dominadas por hombres. Para ello, las mujeres sindicalistas más concienciadas se esfuerzan en hacerse visibles dentro de las luchas y la organización sindical, educar a compañeros y compañeras del sindicato acerca de la necesidad de aplicar enfoques más igualitarios, y erigirse como ejemplo de militante frente a los estereotipos de género.

Una primera táctica para adquirir poder simbólico consiste en hacer visible el papel de las mujeres en el sindicato. Esto se puede producir de diversas maneras, aunque la principal es aprovechando la oportunidad para ocupar cargos de representación sindical. La siguiente sindicalista, por ejemplo, explicaba la necesidad de que las mujeres trabajaran junto a los hombres en el espacio masculinizado del sindicato: “Mi labor ahí y te la quería destacar, por eso era que las mujeres me vieran que éramos capaces de trabajar en conjunto las mujeres y los hombres” (representante sindical de UGT, sector sanidad).

Una segunda manera de lograr poder simbólico es educar a la afiliación y la militancia (sobre todo a los varones, pero también a las mujeres) sobre la importancia de la participación de las mujeres en el sindicato, y las aportaciones que son capaces de hacer a la causa. Por ejemplo, una militante de CNT afirmaba durante la entrevista que para conseguir reconocimiento debió “enseñar” a los compañeros que ella era “igual que los demás”: “Al final, cuando tú les vas un poco enseñando y diciendo: ‘Oye, que puedo yo’, en un momento dado, esa persona va a aprender. Con el tiempo aprenderá que tú eres igual que los demás” (miembro de CNT, sector de comercio de alimentación).

Un aspecto que aparece en varios relatos es la necesidad de enseñar a los sindicalistas a evitar los conflictos internos, entre otras cuestiones, para hacer posible la participación de las mujeres, que, entienden, buscan espacios de participación menos conflictivos y más resolutivos:

Las mujeres no queremos luchar internamente todo el tiempo. Quiero decir, yo me puedo enfrentar perfectamente a un empresario desde el mundo sindical ¿no?, a un empresario, pero enfrentarme a un compañero constantemente no quiero. Eso a mí me echa para atrás si yo sé que el cargo que voy a coger me va a suponer que Manolito me esté dando la tabarra cada día y me tenga que pelear con él cada día. No lo voy a coger, porque yo ya me peleo cada día con mis hijos, con mi marido, con el trabajo... Lo que me faltaba era tener a Manolito dando por culo todo el día. Entonces es como que hace falta que tú aprendas, hombre a que hay que... (representante sindical SAT, sector de Contact Center).

Una tercera manera de adquirir capital simbólico es mediante la ejemplaridad. Varias de las sindicalistas entrevistadas subrayaban la necesidad de “parecerlo” en contextos masculinizados, es decir, de actuar de tal modo que se demuestren los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar cargos en la estructura sindical:

Las mujeres en el campo sindical y en todos los campos, por lo menos en los que yo me muevo, las mujeres, aparte de serlo, lo tenemos que parecer. Se nos presenta un cargo: ‘Yo no puedo, yo no sé, yo no tengo tiempo... Preséntale un cargo a un hombre, se presupone que lo sabe todo. Es así. Entonces, las mujeres tenemos que serlo y parecerlo, las dos cosas. Y yo, desde lo poquito que te estoy transmitiendo, hago un llamamiento a las mujeres. Las mujeres tenemos mucho valor, mucho más del que nosotras nos creemos; y que las mujeres somos capaces de muchas cosas. Tenemos que ponernos manos a la obra porque en la vida no es no tener tiempo, es quererlo hacer (representante sindical UGT, sector sanidad).

Otra sindicalista enfatizaba que las mujeres debían ganarse el respecto de los hombres sindicalistas, para conseguir que los hombres vayan cediendo espacio a la

participación de las mujeres. Ganarse el respeto consiste en demostrar que se es capaz de hacer un buen trabajo dentro del sindicato, y así se educa al sindicalista para la equidad de género.

...de respeto. Entonces, eso también nos lo tenemos que ganar las mujeres. Sería más fácil que los hombres dieran un paso atrás. Porque yo creo que nos lo hemos ganado en verdad. Ya solo hace falta que en vez de tener que ir a darte la puñalada, para que eso tú me lo des ¿no?... Generosidad tía, generosidad (...). Si los hombres reconocieran a las mujeres no tendríamos que estar peleando para que se nos vea, y eso ayudaría. (representante sindical SAT, sector de Contact Center).

Numerosos testimonios apuntaban al desgaste personal para las mujeres de optar por la ejemplaridad en el ámbito del sindicalismo. En esta línea, una representante de CC OO empleaba la categoría “superwoman”, para referirse a la cantidad de tareas que debe asumir una mujer que trate de compaginar actividad familiar, laboral y sindical. Por ese motivo, argumentaba que era preciso “priorizar”, es decir, seleccionar bien qué actividades realizar, desechando las que no se consideren suficientemente importantes:

Es como la superwoman, y tiene que llegar un momento que tienes que decir: ‘Espérate. Me voy a parar. Voy a priorizar. ¿Qué es lo que tengo que hacer? ¿Qué es lo importante?’. Entonces yo creo que eso le sigue pasando a las compañeras que están ahora (representante sindical CC OO, sector banca).

### **5.3. Cultivo de poder personal y desarrollo de un modelo diferenciado de militancia**

Una tercera estrategia se orienta hacia la adquisición de poder personal, que permite acumular prestigio para poder desenvolverse con mayor margen de maniobra en el seno del entorno masculinizado del sindicato. Esto se realiza en muchos casos rechazando modelos masculinizados de militancia y poniendo en práctica otros modelos, basados en prácticas y valores más afines a los roles tradicionales femeninos.

Una sindicalista del sector sanitario, por ejemplo, explicaba que las mujeres tienen una actitud “más abierta”, “realista” y pragmática en la militancia sindical y política. Y añadía que esas actitudes eran más efectivas a la hora de trabajar con el público que se acercaba a las organizaciones.

Parece que no, pero las mujeres, en los sitios donde estábamos, damos unos matices muy concretos. Y eso también lo traslado al sindicato y lo traslado al partido. Entonces, dar unos matices, y parece que no, y no es feminismo puro, pero es verdad, somos mucho más abiertas. Vemos más la realidad, no somos tan teóricas, somos más vivenciales, que es lo que la gente necesita (representante sindical UGT, sector sanidad).

En este sentido, la representante de CNT manifestaba su rechazo a un modelo de militancia sindical “frívolo”, y apelaba a intervenir desde las emociones para favorecer la implicación de los trabajadores y trabajadoras en el sindicato:

El sindicalismo no puede ser tan frívolo. No pueden ser cifras... No pueden ser... Hay personas detrás, hay familias detrás, hay lo emocional detrás. Y sí la persona misma no se va emocionada, no ve su hueco, no hay nada que hacer. Desde mi punto de vista, ¡eh! Es algo el sostener el apoyo a una persona, es súper importante (...) Menos de estrategia y mucho más de corazón, y lo justo social y no tanto la legalidad y, aunque cuenta todo eso, pero yo voy siempre a mirar cómo te sientes tú, si te sientes capaz de llevarlo para adelante (militante CNT, sector de comercio de alimentación).

Otros testimonios convergen en la misma dirección. Dentro de este modelo feminizado de militancia destaca la empatía, la concreción y el pragmatismo. La siguiente sindicalista del SAT expresaba así la actitud que observaba en las mujeres y su animadversión hacia las discusiones “teóricas”:

Yo creo que, eso, como somos más capaces de ponernos en el lugar de la otra persona. Nuestra aportación es como más concreta. Somos más capaces también de concretar y de no irnos a por los cerros de Úbeda y las teorías, teóricas de la historia comunismo y de sus muertos. ¿Sabes lo que te digo? Que a mí esas cosas me matan. Me mata muchísimo discutir acerca de que si Lenin, Stalin o sus muertos. Con todos los respetos para la historia y para todos los historiadores, pero que me mata eso, tío. Que, si estamos sentado para resolver una cuestión que además nos va la vida en ello, déjate de gilipollos tío [ríe] (representante sindical SAT, sector de Contact Center).

#### **5.4. Sororidad o apoyo mutuo femenino**

La conciencia de enfrentarse a obstáculos por el hecho de ser mujeres tiene a favorecer el desarrollo de estrategias de sororidad o apoyo mutuo femenino. Varios relatos apuntan a esta realidad, en el que las mujeres se apoyan unas a otras y construyen espacios propios en los que pueden comunicarse, practicar la solidaridad y defender sus intereses diferenciados.

Yo he vivido que las mujeres nos apoyábamos muchísimo en el sindicato, las que estábamos las mujeres nos apoyábamos, yo reconozco personalmente con mi amiga Charo hemos sido... Como yo le decía: ‘Tú tira para adelante que yo te cubro las espaldas’. Siempre, siempre hemos tenido una sensibilidad especial hacia nuestras compañeras, porque sabíamos que tenían también unos problemas especiales que no tenían los demás (representante sindical CC OO, sector banca).

Las redes de solidaridad femenina tienen el efecto de favorecer el poder colectivo, y contribuyen a que las mujeres puedan adquirir otros tipos de poder (como el simbólico, el posicional o el personal).

#### **6. Discusión y conclusiones**

Los testimonios de las mujeres sindicalistas desvelan que las organizaciones sindicales encajan dentro de la categoría de régimen de desigualdad (Acker, 2006), pues



en ellas aparecen prácticas y dinámicas organizativas que producen y reproducen desigualdad en base al género. Esta desigualdad se manifiesta en diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a una pluralidad de recursos de poder, especialmente el poder simbólico y el posicional (Healy y Kirton, 2000).

Los relatos de las personas entrevistadas permiten identificar los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres: la falta de conciliación entre la vida laboral, sindical y familiar, que afecta a la distribución de poder posicional, y la construcción masculinizada del sindicalismo, que genera asimetrías respecto al poder simbólico.

Por un lado, la conciliación de la vida laboral, familiar y sindical, se manifiesta como otra de las grandes barreras que obstaculizan la participación plena de las mujeres en las organizaciones sindicales. La tarea del cuidado sigue recayendo mayoritariamente en ellas, y a pesar de que en algunos casos existe la corresponsabilidad, el concepto *superwoman*, la carga mental y la falta de tiempo, son elementos disuasorios de la implicación de las mujeres en la militancia más activa, además de la renuncia a asumir mayor responsabilidad, por el tiempo y dedicación que requieren las posiciones más destacadas. Resulta igualmente disuasoria la necesidad de lucha permanente por los cargos, y así las mujeres entrevistadas apuntan que son los hombres los que tienden a acaparar protagonismo y las propias mujeres se ven y sienten ajenas a tales dinámicas.

Por otro lado, la concentración de poder simbólico por parte de los hombres sindicalistas es uno de los resultados de la construcción del sindicato en torno a un ideal masculino. Este ideal estaría en el origen de la infravaloración de las mujeres y sus capacidades por parte de sus compañeros, tanto de trabajo como de militancia, así como la escasa idoneidad aparente de las mujeres y sus características estereotipadas para las labores de representación sindical. Asimismo, se duda de la agencia de las mujeres y de la capacidad de gestionar y liderar negociaciones, de tal suerte que existe un manifiesto techo de cristal mediante el cual las sindicalistas escasamente se ven representadas en posiciones de relevancia. Otra de las manifestaciones del poder posicional y simbólico de los hombres se encuentra en las dinámicas cotidianas de las reuniones, donde la atención la voz imperante suele ser, en primera instancia, la masculina.

La falta de conciliación y la masculinidad hegemónica, representada física y simbólicamente en los hombres, se retroalimentan, generando un ciclo que dificulta enormemente la participación femenina. Si el modelo es masculino, escasamente estarán las mujeres representadas, ni participarán de las mismas dinámicas de poder. Al mismo tiempo, para participar del poder y el liderazgo, se hace necesario cumplir con unas características que la organización considere apropiadas para la consecución de sus fines. Si las mujeres, por el contrario, desarrollan otras características no coincidentes con la figura del modelo masculino, y siguen siendo depositarias del cuidado familiar con la consecuente carga física, mental y, sobre todo, temporal, se hace casi imposible un cambio estructural. En este sentido, los relatos reflejan que en la mayor parte de las organizaciones sindicales sí ha habido cambios sustanciales en cuanto a participación de las mujeres por la base, pero no así en términos de posiciones de dirección y modelos de actuación.

Frente a las barreras para la plena participación sindical, las mujeres han tendido de desplegar estrategias que tratan de compensar la dificultad para acceder a determinados recursos de poder y así desafiar a la hegemonía masculina y los estereotipos de género en el seno del sindicato. Así, se han identificado cuatro estrategias, centradas

en adquirir diferentes tipos de recursos de poder. La primera estrategia consiste en la reivindicación del poder posicional de las mujeres en el interior del sindicato. Este se realiza tratando de ocupar puestos de relevancia, defendiendo cuotas igualitarias en los órganos de representación, y, en general, haciendo visible en la militancia la labor de las mujeres y el discurso feminista.

La segunda estrategia a la que pueden recurrir se orienta a la adquisición de poder simbólico. Frente a la hegemonía masculina, se recurre a la visibilización de las desigualdades en el seno del sindicato, la educación a la militancia en la igualdad y la corresponsabilidad, y la ejemplaridad, para ser reconocidas. La imposibilidad de la conciliación de las propias representantes, las hace sensibles hacia alternativas de horarios, espacios lúdicos para la infancia, y formas alternativas de reunión, repensando las formas de hacer y generando recursos de poder colectivo.

En tercer lugar, como estrategia, las mujeres han cultivado recursos de poder personal y el desarrollo de un modelo diferenciado de militancia, separado del modelo masculino que es percibido como más eficaz y pragmático, basado en el diálogo y en las características asociadas a roles femeninos, priorizando frente al conflicto, la emocionalidad como vehículo para empatizar con las personas trabajadoras y sus problemáticas. Las mujeres militantes se empoderan a través de los obstáculos como su infravaloración, adquiriendo mayores recursos personales al defender sus posiciones y adquirir responsabilidades sin responder a modelos y pautas masculinas.

En cuarto lugar, otra de las estrategias detectadas es la sororidad o apoyo mutuo femenino como forma de adquirir poder colectivo. El sentimiento de unión al enfrentar los mismos obstáculos se convierte en un recurso de poder: frente a la característica competitividad por los recursos de poder posicional que atribuyen a los varones, las mujeres construyen redes de apoyo mutuo que privilegian lo colectivo. Así, se sienten respaldadas para adquirir responsabilidades y adquirir otros recursos de poder que redunden en una mayor influencia en el seno del sindicato. Puede concluirse que los sindicatos, como toda organización masculinizada o regímenes de desigualdad, son escenario de luchas internas. A pesar de los obstáculos para la participación igualitaria de las mujeres, existe una vigorosa agencia femenina por parte de las mujeres sindicalistas, que tienden a desplegar múltiples estrategias en su larga, y a veces incomprendida, lucha por la igualdad.

## 7. Bibliografía

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, J. (2012). "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. Equality." *Diversity and Inclusion: An International Journal*, 1 31: 214-24.
- Bermúdez-Figueroa, E., y Roca, B. (2019). Silenced narratives of women's participation in labour and political struggle in Spain, 1960-1975. *Labor History*, 60(5), 415-428. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2019.1573976>
- Bradley, H. (1999). *Gender and Power in the Workplace*. Basingstoke: Macmillan.

- CC OO. (2015). *La representación sindical en España*. Madrid: Comisiones Obreras. Retrieved from <http://www.lmayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroRepresentacion.pdf>
- Coffey, A., y Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- 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>
- Coller, X. (2005). *Estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Connell, R. (2016). Masculinities in global perspective: hegemony, contestation, and changing structures of power. *Theory and Society*, 45(4), 303-318. <https://doi.org/10.1007/s11186-016-9275-x>
- Davis, K. (2008). Intersectionality as buzzword: a sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. *Feminist Theory*, 9, 67-85.
- Franco Rebollar, P., y Ruiz, B. (2018). *El trabajo de ayuda a domicilio en España*. Madrid: Unión General de Trabajadores. [http://www.ugt.es/sites/default/files/el\\_trabajo\\_de\\_ayuda\\_a\\_domicilio\\_ugt\\_fesp\\_sep\\_2018\\_def\\_0.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/el_trabajo_de_ayuda_a_domicilio_ugt_fesp_sep_2018_def_0.pdf)
- Healy, G., y Kelly, J. (2000). Women, Power and Trade Union Government in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360.
- Healy, G., Bradley, H., y Forson, C. (2011). Intersectional sensibilities in analysing inequality regimes in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 467-87.
- Hyman, R. (1975). *Industrial Relations. A Marxist Introduction*. London: Macmillan.
- INVASSAT. (2018). *Campaña "Camareras de piso" 2017-2018*. Valencia: INVASSAT.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Big Waves*. London: Routledge.
- Kirton, G. (2013). *Gender and Leadership in Unions*. London: Routledge.
- 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>
- López Hernández, M. T. (2009). Participación y representación sindical femenina en Comisiones Obreras (1970-1982). *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, (4), 121. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i4.3809>
- McBride, A., Hebson, G., y Holgate, J. (2009). Whose interests? Voice and representation in trade unions: the use of intersectional analysis. Comunicación presentada en *International Industrial Relations Conference*, 24-27 Aug 2009, Sydney.
- Milkman, R. (2013). *Women, Work, and Protest A Century of U.S. Women's Labor History*. London: Routledge.
- Ramos, M. D. (2014). *Tejedoras de ciudadanía: culturas políticas, feminismos y luchas democráticas en España*. Málaga: Universidad de Málaga, Retrieved from <https://bibcatalogo.uca.es/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=903694>
- Roca, B., y Bermúdez Figueroa, E., eds. (2017). *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Madrid: Catarata
- Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K., y Nkomo, S. M. (2016). The Theory and Praxis of Intersectionality in Work and Organisations: Where Do We Go From Here? *Gender, Work & Organization*, 23(3), 201-222. <https://doi.org/10.1111/gwao.12131>
- Rubery, J., y Hebson, G. (2018). Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks. <https://doi.org/10.1177/0022185618766680>
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Torns, T., y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta Siindical*, 243-258. <https://doi.org/10.1097/01.ju.0000056901.95996.43>
- Woodhams, C., y Lupton, B. (2014). Transformative and emancipatory potential of intersectionality research: making a case for methodological pluralism. *Gender in Management: An International Journal*. 29(5), 301-7.