

Los primeros encuentros entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en la producción académica

La génesis y el reverdecer de los debates europeos en el último cuarto del siglo XX¹

María Florencia Rey

Introducción

A lo largo del presente capítulo se expondrán y discutirán dos corrientes de producción académica en torno a la convergencia del movimiento feminista y el movimiento sindical: la tradición francesa y la tradición inglesa. Este desarrollo permitirá una aproximación al abordaje que se ha realizado en otras latitudes,² dado que la primera de ellas constituye el origen y la segunda el posterior resurgimiento de la producción científica sobre la temática durante las últimas décadas del siglo XX.

¹ Quiero agradecer especialmente a Nora Goren y Andrea Delfino por sus valiosos comentarios y sugerencias.

² En este caso en particular se aborda la producción en países europeos.

La obra de Margaret Maruani que se abordará aquí es central para analizar el corpus teórico francés. La autora, pionera en los estudios de sindicalismo y feminismo, marca un antes y un después en el campo de estudio a finales de la década del setenta con la publicación de *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*.

Para el estudio de la producción académica inglesa se abordarán aquellos artículos considerados de gran relevancia dado el impacto que tuvieron en el mundo científico, pertenecientes a fines de la década del ochenta y fundamentalmente a los noventa.

El recorte del presente objeto de estudio se debe a la elección deliberada de abordar el último cuarto del siglo XX, período que abarca la irrupción de la temática en el ámbito académico con la obra de Maruani hasta la creciente afluencia de la misma en el marco de la conocida discrepancia en términos políticos/epistemológicos feministas a uno y otro lado del Canal de la Mancha.³ Pero se han escogido estas dos corrientes en particular principalmente por la concepción que adoptan del sindicalismo como transformador de la realidad social. Esta es una cuestión que se deja entrever en los textos analizados tanto explícita como implícitamente y que constituye el centro neurálgico del presente escrito.

Cabe hacer una especial mención a la cuestión del “vacío” temporal que puede identificarse entre ambas tradiciones, hipótesis central que atravesará todo el trabajo que aquí se presenta. El libro de Maruani inauguró el debate en torno a un naciente *feminismo obrero*, consecuencia en parte de las repercusiones del Mayo Francés. Posterior a este hito fundacional los estudios de sindicalismo y feminismo se ven interrumpidos en Francia, en tanto que en Inglaterra se observa un reverdecer de los mismos hacia finales de siglo a partir de una voluminosa producción (Estermann, 2018).

³ Nos referimos en particular al debate entre las categorías “relaciones sociales de sexo” y “género”. Un abordaje del mismo se puede encontrar en Pfefferkorn (2007) y en Agra Romero (2017).

De la premisa anterior se desprenden otras dos hipótesis secundarias. En primer lugar, podría decirse que las tradiciones que se exponen tienen entre sí escaso vínculo, aun considerando que emergen en un momento histórico próximo.⁴ Evidencia de esto es la casi nula referencia a la obra de Maruani en la producción inglesa.

La segunda hipótesis está relacionada con el andamiaje teórico y conceptual del que se vale cada corriente. La categoría de “relaciones sociales de sexo”, acuñada por teóricxs franceses y empleada por Maruani difiere, como se explicitará a continuación, de la categoría de “género” que emerge en los países anglosajones. De acuerdo a Pfefferkorn (2007) el concepto de “relaciones sociales de sexo” corre con ciertas ventajas en comparación con el de “género”. En primer lugar, posibilita la articulación entre las relaciones de sexo y las relaciones de clase y evidencia el estrecho y dialógico vínculo entre ambas. En segundo lugar, y dado que estas relaciones se caracterizan por las tensiones entre los elementos que las componen, permite hacer hincapié en el papel central del antagonismo gracias a que toma en consideración las dimensiones materiales de la opresión de las mujeres: el trabajo. Resalta el autor:

querer “renunciar” a “la noción de antagonismo” lleva a renunciar por lo tanto a analizar la separación, la oposición, la jerarquía y (como consecuencia) el conflicto que son un eje de las relaciones entre el grupo de los hombres y el de las mujeres (Pfefferkorn, 2007: 58).

Hacia el final del capítulo y a partir de lo que se desarrollará de aquí en adelante, se presentará una discusión entre ambas tradiciones con el objetivo de exponer los puntos de contacto y las divergencias.

⁴ Con ciertas divergencias en el escenario social, político y económico, como se explicará posteriormente.

Contexto de producción de las obras

Podría conjeturarse que los distintos escenarios contextuales incidieron tanto en el momento temporal de escritura como en las cuestiones particulares en que focalizan lxs autorxs de cada tradición. Si bien tanto en Francia como en Inglaterra el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral era un hecho –con el consecuente incremento de su involucramiento en las cuestiones sindicales–, a lo largo de su libro Maruani denota reiteradamente las influencias y repercusiones que las movilizaciones parisinas de 1968 tuvieron en las reivindicaciones y demandas feministas dentro del movimiento sindical. Los textos ingleses, por su parte, dan cuenta de las transformaciones productivas con posterioridad al shock petrolero de 1973.

Una lectura global de los textos permite ascender un escalón en abstracción y observar los distintos enfoques teóricos que atraviesan ambas tradiciones. El estudio llevado a cabo por Maruani está totalmente permeado por la sociología del conflicto, probablemente debido a que la consolidación de esta corriente es casi contemporánea a la publicación de su obra. La autora da cuenta de ello en la medida en que pretende entender la realidad a partir de la observación de procesos de conflicto entre distintos grupos sociales, en particular del carácter transversal de los conflictos entre sexos dentro de la relación capital-trabajo. El ideal de transformación social a partir del conflicto, propio de esta corriente sociológica, se constituye en indicador adicional (Mercado Maldonado y González Velásquez, 2008). Esto puede verse reflejado en el manifiesto interés de la autora en torno a las huelgas y en las categorías de análisis que despliega. Explícitamente da cuenta de la posición que adopta:

Estas preguntas son obviamente demasiado vagas y demasiado difusas para constituir un problema. Sin embargo, indican una doble opción: la de *analizar la presencia y no la ausencia* de mujeres en el sindicalismo, y la de *darle prioridad al aspecto dinámico sobre*

el estático, es decir, centrar la observación y la reflexión en qué cambia en el sindicalismo en lugar de lo que se mantiene. Pero, se dirá, presencia y ausencia, cambio y permanencia son uno; estas son dos partes del mismo fenómeno. Esto es fundamentalmente cierto. Mirando lo que está cambiando en el sindicalismo, necesariamente vemos lo que se perpetúa (Maruani, 1979: 14).⁵

La noción de “relaciones sociales de sexo” a la que se hizo mención anteriormente trae consigo implícita la inscripción a la sociología del conflicto. A su vez, justifica la postura de Maruani y da cuenta de la coherencia conceptual que plantea en su obra, considerando la retroalimentación entre ambos constructos ideales.

Lxs autorxs ingleses, en cambio, dan cuenta en sus producciones de la adopción de una perspectiva que se corresponde con la de la sociología organizacional. Esto se manifiesta en el abordaje que realizan del objeto de estudio, es decir, en qué es lo que observan cuando llevan adelante sus análisis y/o trabajos de campo:⁶ las estructuras, la comunicación, la cultura organizacional, los sistemas de poder, entre otros; todos estos aspectos que son propios de la sociología organizacional. Se puede advertir también esta postura en su lectura organicista de las cuestiones sindicales y en el carácter instrumental de su producción (Supervielle y Stolovich, 2000).

Tal como se indicó, dentro de la tradición inglesa se encuentra ampliamente extendido el uso del concepto de “género”. Agra Romero

⁵ Se indica que, de aquí en adelante, todas las citas directas –sean originariamente en francés o inglés– corresponden a traducciones propias.

⁶ Con relación a este punto, se destaca que de los siete estudios presentados, cuatro de ellos indican que son financiados, lo que refuerza la idea de que las investigaciones se constituyen en análisis organizacionales atravesados por una mirada que se corresponde con la sociología organizacional. En todos los casos se trata del interés por parte de las organizaciones que financian los trabajos en torno a la situación de las mujeres en los sindicatos.

Los trabajos son: el de Cockburn está financiado por la Comisión Europea y el Consejo Económico y Social del Reino Unido, el de Rees, por los mismos sindicatos que menciona en su artículo (USDAW y NALGO), el de Colgan y Ledwith, por el Consejo de Investigación Económico y Social, y el de Ledwith, Colgan, Joyce y Hayes, por el mismo sindicato (SOGAT).

(2017) expone los conflictos y las complejidades que el mismo presenta tanto para la lengua inglesa como para su traducción a la lengua francesa y española. A partir del análisis de dos textos que corresponden a Scott (1986) y Haraway (2001), plantea los límites y potencialidades del uso del concepto que pueden resumirse en el siguiente párrafo:

El concepto de género, introducido en la teorización feminista en los años setenta, ha tenido una especial relevancia en los países anglosajones, en la medida en que permitió subrayar, por un lado, la ocultación de la diferencia de los sexos bajo la neutralidad de la lengua y, por otro, poner de manifiesto el carácter de construcción socio-cultural de esa diferencia. Sin embargo, la naturaleza de esta noción es tan problemática como polémica, y en las últimas décadas su uso se ha extendido de una manera abusiva generando, a su vez, numerosas críticas (Tubert en Agra Romero, 2017: 103).

Entre las principales críticas a la noción conceptual, la autora enuncia su “limitación” a las identidades (de género), su uso de forma binaria como opuesto a la categoría de sexo y también su uso incorrecto como sinónimo de “mujeres”.

Considerando la breve alusión al contexto epistemológico que se realizó aquí, podría inferirse que el momento histórico particular que se “observa” –el último cuarto del siglo XX– es casualmente el “embrión” de la división entre los aparatos conceptuales en torno a las problemáticas de género.

Margaret Maruani: el *big bang* en el mundo académico

En este apartado se abordará la obra de la socióloga Margaret Maruani titulada *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, publicada en 1979. Cabe reiterar que este estudio ha constituido un hito fundante de los estudios de sindicalismo y feminismo.

El propósito aquí es enunciar y analizar los aspectos más relevantes de esta obra: el contexto de producción académica, el andamiaje

teórico del que se vale, los desarrollos conceptuales, el abordaje del *feminismo obrero* y el trabajo de campo propiamente dicho.

El libro de Maruani se estructura en tres partes: la primera está dedicada al análisis documental de las demandas de dos centrales de trabajadores –las más influyentes– de Francia: la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT); la segunda está abocada al estudio de los conflictos sociales, en particular la autora presenta el análisis de las huelgas en las que intervino a causa de su trabajo de campo; y la tercera plantea la relación entre el movimiento sindicalista y feminista, a partir del análisis previo de las huelgas y de la participación de las mujeres en estructuras creadas a tal fin, ya sea que estén más o menos institucionalizadas (la autora estudia en particular los grupos de mujeres y las comisiones de mujeres).

Tal como se aludió en la introducción, el Mayo Francés es el constante marco contextual de la obra. La efervescencia de las movilizaciones que tuvieron lugar durante 1968 en París permanecía candente en la conciencia colectiva y en la producción académica, aun habiendo transcurrido más de diez años de tales acontecimientos. La autora marca a lo largo del texto cómo los coletazos de dichas movilizaciones impactaron en las organizaciones sindicales.⁷ También destaca cómo a partir de ese momento se comienza a prestar más atención a la presencia de las mujeres en las instituciones y organizaciones, en la esfera pública. En relación con esto es importante

⁷ Si bien la movilización de mayo de 1968 no la iniciaron obrerxs sino estudiantes –de la Universidad de La Sorbona en particular–, los sindicatos, el movimiento obrero y la izquierda tomaron protagonismo en los conflictos, producto de la indiferencia que el gobierno nacional daba a las primeras movilizaciones estudiantiles. El partido comunista en unión con el frente popular y la izquierda fracasaron en el intento de derrocar a De Gaulle. Se argumenta que el fracaso se debió al hecho de que no tenían objetivos claros, sino que el objetivo era “el sistema”. Para Hobsbawm (1998; 1999) el enemigo era por definición anónimo, no se trataba de una cosa o una institución, sino un programa de relaciones humanas, de un proceso de despersonalización y de alienación. Aunque se trató de una crisis revolucionaria auténtica, el mayo del 68 sentó precedentes para las movilizaciones posteriores y ha tenido resonancia a largo plazo (Touraine en Hobsbawm, 1999).

indicar aquí la postura que Maruani (1979) toma frente a la realidad social que hace al objeto de su estudio. En lugar de indagar en torno a la ausencia de las mujeres en los sindicatos, manifiesta explícitamente:

No importará, en este libro, la marginalidad de la mujer, su ausencia, al contrario importa su presencia. Mi proyecto es resaltar la existencia, disputada y conflictiva, pero la existencia “de todos modos” de las mujeres en las luchas sociales, en el sindicalismo (Maruani, 1979: 14).

Si bien no se trata de abordajes excluyentes (presencia vs. ausencia), argumenta que su elección fue tanto metodológica como ideológica, dada la complejidad de observar los procesos de subordinación que se dan en las estructuras y prácticas sindicales (por lo complejo en sí mismo y por la invisibilidad de los mecanismos) y lo simplista de recurrir a explicar la baja posición de las mujeres a partir de la carga doméstica, de la discriminación sexista, entre otros mecanismos opresivos. Enfatiza que su interés está puesto, por un lado, en el desafío que presentan las mujeres en las estructuras sindicales, es decir, en los cambios que proponen o imponen, y por el otro, en analizar el sindicalismo en tanto agente de transformación social y organización en proceso de cambio.

Así es como la autora pone en jaque la utilidad de la categoría “margen” para este estudio particular, esgrimiendo que la toma de tal posición implicaría atenuar todos los procesos de dominación y opresión ocultos detrás del concepto y reforzaría la invisibilización de la mujer en todos los espacios, cuando su objetivo es justamente el opuesto. En palabras de la autora “volver a encerrar a las mujeres en una problemática de marginalidad, pasividad y ausencia, solo habría reforzado los estereotipos sin exponer la realidad y la complejidad de los mecanismos de dominación e inferioridad” (Maruani, 1979: 16).

La postura de Maruani está signada por su carácter marxista y feminista, dado que presenta al capitalismo y al patriarcado como los máximos sistemas opresores, los cuales conjugados entre sí se valen el uno del otro para reforzar su dominación. Si bien enuncia la

prelación del patriarcado respecto del capitalismo,⁸ expresa de forma contundente que no se puede hablar de clases sociales sin evocar el sistema de dominación patriarcal, como tampoco puede hablarse de una “clase de mujeres” por fuera de las clases sociales. La autora muestra ilustrativamente la retroalimentación que existe entre ambos sistemas:

Las trabajadoras están sobreexplotadas porque son mujeres: es a través de la combinación de tareas domésticas y profesionales que les imponemos (en nombre de las “funciones” supuestamente “naturales”) que buscamos justificar su inferioridad y “marginalidad” en el mundo del trabajo profesional. Pero lo contrario también es cierto: la sobreexplotación en el lugar de trabajo produce y refuerza la dominación de las mujeres por parte de los hombres, ya que alimenta el molino de subordinación con desigualdades de todo tipo (salarios, condiciones de trabajo, seguridad laboral...) (Maruani, 1979: 21).

⁸ La postura de Maruani se enmarca en un debate más amplio respecto del vínculo entre capitalismo y patriarcado. Para el acceso a un marco general en este tema recomendamos la lectura de Fabbri (2013) y Federici (2018) y para una mayor aproximación Hartmann (1976) y Young (1992).

Figura 1. El molino de la subordinación



TR: trabajo remunerado
TNR: trabajo no remunerado

Fuente: elaboración propia en base a Maruani (1979).

Luego de exponer su postura, la autora aborda el estudio a partir del desarrollo de la categoría de *condición femenina* para delimitar su objeto: la situación de las mujeres en el espacio sindical. El concepto acuñado consta de tres dimensiones, a saber: globalidad, transversalidad y dispersión en las clases sociales. La primera dimensión hace referencia a la noción de trabajo, y supone que para las mujeres –a diferencia de los varones– el trabajo no acaba en la oficina o la fábrica sino que continúa en los hogares. De esta forma la autora cuestiona la clásica división entre lo productivo y lo reproductivo

y resalta la interacción entre las diferentes esferas para dar cuenta del estatus inferior femenino. La segunda dimensión refiere al lugar de las mujeres en la familia, lugar que supone una base de opresión común.⁹ Por último, la tercera dimensión advierte que la existencia de una base de opresión común a todas las mujeres no implica la homogeneidad de las condiciones femeninas. Las mujeres no forman un todo indiferenciado, protegido y excluido de las divisiones sociales de clase.

A partir de esta conceptualización es que Maruani expresa su interés particular por la situación de las mujeres en los sindicatos —en lugar de la lucha de las mujeres en todas las luchas sociales—, quedando manifiesta así su negación a asociar los problemas de las mujeres a una serie de reclamos específicos.

La autora parte de cuatro hipótesis que se confirman posteriormente a lo largo de su obra, y que constituyen los ejes a partir de los cuales se lleva adelante el trabajo de campo y el análisis teórico. Con relación a ello es importante destacar que considera al trabajo como un espacio político, entendiendo que las mujeres pueden establecer allí el vínculo entre explotación en el trabajo y dominación en la familia, potenciando la generación de una toma de conciencia global por parte de las mujeres. El trabajo entonces comparte la opresión de las mujeres en la familia y se constituye así en indicador del hecho colectivo y ya no individual de esta opresión. De aquí que se considere el sindicalismo como un lugar privilegiado de protesta y lucha de las mujeres.

El trabajo se constituye así en opresor y liberador al mismo tiempo: mientras que la salida de las mujeres de la esfera doméstica ha permitido cierta emancipación, en el espacio laboral se refuerzan las relaciones de dominación patriarcales, por lo que las mujeres se ven así en una doble situación de opresión. Esto refleja la inexorable asociación existente entre las relaciones sociales de sexo y la división

⁹ En este sentido es muy explicativa la cita que toma de Engels (1974): “*en la familia, el hombre es el burgués, la mujer desempeña el papel del proletariado*” (cursiva de la autora).

sexual del trabajo, y da cuenta de que el mero aumento masivo de mujeres en el mercado de trabajo no es indicador de una “mayor igualdad” generalizada, sino que es la gestación de un sujeto colectivo femenino, lo que permite a las mujeres una conciencia de clase y un posterior cambio de actitud tanto en lo laboral como en lo doméstico –fundamentalmente a partir de huelgas largas– en pos de la conquista de su emancipación (Pfefferkorn, 2007).

A partir de las hipótesis que plantea la autora, se resalta su consideración de la huelga como uno de los momentos privilegiados de esta conciencia global y multidimensional. Si bien la huelga “de mujeres” no resulta novedosa aún para esa época, Maruani refiere a la aparición de una conciencia global de las mujeres, al surgimiento de una reflexión específica de las trabajadoras sobre su condición social de mujeres. Indica a su vez la potencialidad de una identidad femenina que si bien no reemplaza la solidaridad de clase, se anexa a ella. La huelga se constituye así en indicadora e impulsora de los cambios que tienen lugar en las centrales sindicales, y en uno de los principales focos de análisis de la autora. La considera un momento privilegiado por tres razones principales: 1) es superadora de la suma de tomas de conciencia individuales, es decir que hace posible una socialización esencial para la reflexión, la protesta y la acción colectiva; 2) trastoca la organización de la doble jornada de trabajo para las mujeres, especialmente con la ocupación del local; 3) rompe con la alienación en el trabajo: tanto mujeres como varones salen de la coacción autoritaria del trabajo.

En este contexto es importante enfatizar el carácter trascendental que se le otorga al conflicto, dado que reviste el papel de revelador de ciertas “verdades”. Para dar cuenta de la conexión entre sindicalismo y feminismo, Maruani expone los siguientes cuatro puntos en común de las huelgas bajo estudio:

- *La dimensión femenina de los conflictos laborales.* La huelga deja entrever el trabajo doméstico y de cuidados con el que cargan las mujeres ya que, si bien detienen su trabajo remunerado, el

trabajo no remunerado continúa en el momento de la huelga. Inclusive es en base a este último que llevan adelante la organización y gestión de las huelgas, contemplando las necesidades de lxs hijxs y las parejas para establecer los ritmos de reunión y ocupación. Maruani invita a repensar los esquemas tradicionales de militancia a partir de estas limitaciones.

En torno a esta dimensión también destaca que las trabajadoras encuentran obstáculos vinculados a las relaciones autoritarias que experimentan en la familia. Participar en una huelga no suele constituir una razón lo suficientemente importante como para que las mujeres se ausenten de sus hogares y en reiteradas ocasiones requieren de la aprobación de la pareja. Pero también, en muchos casos, la huelga destruye estas relaciones de dependencia, autoridad y sumisión que experimentan las mujeres en el seno familiar.

- *El conflicto como un revelador de la opresión femenina, como un puente entre las esferas laboral y doméstica.* El traslado de los problemas de las mujeres de la esfera privada a la esfera pública constituye en sí mismo una ruptura, porque estos problemas se vuelven “tratables” políticamente, sindicalmente. Permaneciendo en la esfera privada estas problemáticas no tienen existencia social, no pueden constituirse en disputas de las luchas sociales. Al moverlas a la esfera pública se les permite *existir*. Cuestiones como anticoncepción y aborto, relaciones entre varones y mujeres en el sindicalismo, la doble (o triple) jornada de las mujeres y las relaciones de autoridad y dominación en la familia, que tradicionalmente pertenecieron al dominio de lo privado, de lo personal, se convierten en hechos sociales, presentándose como fenómenos colectivos.
- *El conflicto como revelador y creador de solidaridades femeninas, de identidad colectiva de las mujeres.* La identidad femenina es un hecho social y colectivo que se constituye sensibilizando, poniendo

en evidencia y cuestionando la especificidad social de las mujeres. No sustituye a las solidaridades de clase, e inclusive rechaza la división actual entre vida pública y privada. También rechaza la aprehensión de los problemas de las mujeres como una serie de “desventajas” y propone su reemplazo por un enfoque político.

- *El conflicto como revelador de divisiones dentro del sindicalismo.* Las desigualdades entre varones y mujeres que se encuentran en el espacio laboral, se reproducen de alguna manera en el sindicalismo. Estas diferencias y los conflictos que pueden resultar de ellas aparecen particularmente a partir de las condiciones de trabajo y la democracia sindical. En relación con la primera, son las mujeres las que ocupan los puestos menos calificados, lo que significa que esto no es conflictivo en sí mismo para el sindicalismo, ya que se trata de la oposición capital/trabajo y de la sobreexplotación patronal, pero se constituye en conflicto en la medida en que reproduce las jerarquías y divisiones del capitalismo. En lo que respecta a la segunda, las divisiones se presentan en las posibilidades de expresión de las mujeres (obstaculizadas por ciertas prácticas sociales) y en la marcada división sexual de tareas dentro de los sindicatos, que impiden el acceso de las mujeres a ciertos lugares de poder.

Hacia finales del siglo XX puede observarse una atenuación del histórico antagonismo entre sindicalismo y feminismo, producto del deseo de articular la lucha por la liberación de las mujeres y la lucha de clases. En palabras de Maruani:

Ya no hay, como era el caso a principios de siglo [XX], dos “enemigos”: un sindicalismo misógino, dominado por la influencia de Proudhon y un movimiento feminista reformista, burgués e integracionista. [...] Ya no podemos referirnos eternamente a la historia para explicar tensiones –bien reales– entre dos movimientos cuya reflexión ha sido renovada de manera singular. Hay otras hipótesis a considerar (Maruani, 1979: 240, 242).

Así sugiere dos consideraciones en torno a la relación entre los dos movimientos: 1) los grupos de mujeres surgen para cubrir las deficiencias del sindicalismo, y las tensiones y fricciones entre sindicalismo y feminismo, si bien pueden parecer paradójicas, se deben a su proximidad: están luchando por los mismos problemas; 2) hay un contraste entre los modos de organización de estos movimientos: el feminismo se opone al autoritarismo, al poder y a la jerarquía que impera en las organizaciones sindicales. Además, hay disidencias en los objetivos a corto plazo; las feministas dentro de los sindicatos abogan por la integración, el reconocimiento y la igualdad de las mujeres en sus organizaciones. Esto constituye una problematización de los sistemas de democracia interna y de las estructuras sindicales, y es por esto que muchas feministas libran una lucha antiestructural argumentando que en nuestra sociedad toda organización es masculina. El feminismo así se consagra una vez más como revelador porque evidencia las contradicciones internas del sindicalismo: todos los militantes son en principio iguales, pero en realidad existen relaciones de poder porque la estructura y la organización así lo requieren.

La autora da cuenta –a partir del estudio de los conflictos sociales y de entrevistas con militantes de diferente jerarquía– del surgimiento de una corriente feminista dentro de la clase trabajadora, de la emergencia de un *feminismo obrero*. Esta expresión que parecería llevar una contradicción en sí misma es indicadora de la evolución en la relación entre sindicalismo y feminismo.

Si el sindicalismo es un lugar privilegiado para la expresión de las mujeres, se debe en gran parte al impulso del trabajo profesional de la mujer, incluso (y quizás especialmente) para los trabajadores que viven los códigos de explotación más difíciles.

En este sentido, Alain Touraine tiene razón al integrar el feminismo en un enfoque en términos de movimientos sociales. Pero en lo que vi, no fue un movimiento social desconectado del mundo del trabajo: es en el trabajo donde las mujeres se dan cuenta de su alienación

y dominación en la sociedad en su conjunto y sus instituciones. Los “conflictos de mujeres” también son disputas laborales. Si la huelga es un momento central, es porque permite una síntesis teórica y práctica de la condición de las mujeres y los obreros (Maruani, 1979: 259).

Para finalizar, concluye que el fenómeno feminista en el sindicalismo no es cuantitativo sino más bien cualitativo. No solo hay más mujeres en el mercado laboral, más mujeres sindicalizadas, más militantes mujeres en liderazgo sindical y más mujeres en las huelgas, sino que ya no están silenciadas; mediante su acción, reflexión y discurso se imponen haciendo otras preguntas, proponiendo otras formas de militancia, formulando otros objetivos de lucha. Esta aparición impetuosa de una conciencia feminista en la esfera sindical se debe a las condiciones que se dieron para su desarrollo: por un lado, los cambios en las condiciones de vida de las mujeres vinculados a los avances en anticoncepción y aborto y al aumento de su participación en el mercado laboral, y por otro, a la influencia de los movimientos feministas a lo largo de la vida social y política, y en particular en el sindicalismo.

La “primavera” académica: el reverdecer de la producción en Inglaterra a finales del siglo XX

Antes de ahondar en las particularidades que presentan los trabajos analizados en el marco de la tradición inglesa, se debe subrayar la constante alusión que realizan lxs autorxs al contexto social, económico y político. Se observa una frecuente mención a la masiva inserción de la mujer en el mercado laboral, producto de una multiplicidad de factores. El factor central lo constituyen las serias dificultades¹⁰ que el modelo de desarrollo fordista-keynesiano enfrentó hacia fines de los sesenta y principios de los setenta, traducidas en

¹⁰ Las dificultades a la que se hace referencia están netamente vinculadas a la rigidez de los componentes del patrón de acumulación (Betancur Betancur, 2003): el paradig-

una caída de la productividad y la lucratividad como consecuencia de las transformaciones¹¹ que se dieron en la organización de las fuerzas productivas (Coriat, 2000; Harvey, 1990; Piñero, 2004). Teniendo entonces como punto de partida, por un lado, la crisis del Estado de bienestar keynesiano y del modelo de producción fordista y, por otro, la búsqueda de reducción en los costos de producción y de adaptación de la producción a la demanda, la respuesta a estas dificultades fue un cambio total de paradigma. La estrategia de flexibilización se corporizó tanto en el mercado –de bienes y servicios, de capital y de trabajo– como en las políticas estatales, lo que dio lugar a nuevas formas tecnológicas y organizacionales –el toyotismo– (Boltanski y Chiapello, 2002). Este cambio de paradigma pudo verse durante el mandato de Thatcher, abanderada de las transformaciones neoliberales en Inglaterra.

El conjunto de estas modificaciones tuvo efectos en los sindicatos, especialmente en las bases, donde se observa una reducción general de afiliados hacia fines del siglo XX pero a su vez un aumento de la presencia de las mujeres, tanto en la membresía como en el involucramiento de las actividades y tareas en general propias del sindicato. También se dieron cambios en las mismas organizaciones sindicales: se realizaron fusiones entre distintos sindicatos, lo cual condujo a una reorganización de las actividades y de las estructuras jerárquicas.

A partir de un mapeo general de los textos se puede inferir que el centro de análisis es la mujer en las organizaciones sindicales. En la

ma industrial fordista, el régimen de acumulación basado en la producción en masa y el modo de regulación keynesiano materializado en el Estado de bienestar.

¹¹ Estas transformaciones comprenden: la expulsión de mano de obra fabril, el aumento del empleo en el sector servicios, alteraciones en la división internacional del trabajo (dadas por la tercerización y subcontratación, deslocalización de la producción), ciertos cambios en los juegos de poder económico y político (intensificación de la competencia internacional debido a la recuperación de Europa Occidental y Japón luego de la Segunda Guerra Mundial, sumado a la incorporación de países periféricos a la producción en masa), la expansión financiera, los procesos inflacionarios y el aumento del precio de los *commodities* (crisis del petróleo). Para mayor detalle ver Harvey (1990).

mayoría de los estudios se abordan sindicatos escogidos en particular, excepto en el de Cockburn (1996), cuyo abordaje es a nivel de la Unión Europea. El sindicato que aparece con mayor frecuencia es el de empleados públicos (hoy en día UNISON) debido a su tamaño, es decir, a la cantidad de trabajadores que representa: es el que nuclea mayor cantidad de afiliados en el Reino Unido.

Las estrategias metodológicas que emplean se componen en una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, ya que comprenden encuestas, entrevistas y observación no participante; no obstante, se observa una tendencia a la cuantificación y a la categorización de ciertos aspectos en torno a la participación de las mujeres en los espacios sindicales. Esto podría considerarse producto de la perspectiva sociológica-organizacional a partir de la cual se analizan las realidades sindicales, tal como se planteó en la introducción.

En este sentido, una de las primeras categorizaciones que se observa se vincula con la caracterización de los niveles jerárquicos que ocupan las mujeres. En *The making of women trade unions leaders*, Ledwith, Colgan, Joyce y Hayes (1990) presentan una escala de etapas (más o menos institucionalizadas) que, según lxs autorxs, son atravesadas por lxs sindicalistas: 1) activista o militante, 2) líder local, 3) miembro de casi-élite a nivel de filial y 4) activista de elite.

Claro indicador de la tendencia a la que se hacía mención previamente es la existencia de otra clasificación dentro de la recién presentada. Lxs mismos autorxs identificaron en la etapa de “militante” tres grupos que representan distintas formas de iniciación al activismo: *tradicionales*, *bienestaristas* [*welfarists*] y *politizadas*.¹²

¹² Se caracteriza a las militantes *tradicionales* como aquellas mujeres con antecedentes familiares en el movimiento sindical y firmemente comprometidas con los principios sindicales tradicionales de la democracia y la unidad. En cambio, las *bienestaristas* se identifican por no presentar una sólida formación sindical; en su lugar es la experiencia laboral la principal impulsora de su involucramiento. Sus principales preocupaciones radican en el bienestar de ellas mismas y de sus compañeras. Por su parte, las *politizadas* son quienes se vuelven rápidamente participantes activas en sus sindicatos gracias al perfil político adquirido en su experiencia de educación superior y los contactos allí establecidos. Su principal objetivo se constituye en impulsar el

Posteriormente Colgan y Ledwith (1996) añaden una nueva categoría: la de *mujeres en transición*.¹³

En relación con la etapa de liderazgo local, lxs autorxs destacan que la inserción de las mujeres depende en gran medida del mentoreo de otrxs sindicalistas, dado que resulta difícil conseguir apoyo en las bases por la escasa participación de las mujeres (producto de la carga de trabajo no remunerado). En el nivel de “miembro de casi-élite” las mujeres están subrepresentadas, fundamentalmente debido a las dificultades que oponen tanto las estructuras como las reglas,¹⁴ sumado a la carga doméstica con que acarrean. En la última etapa, las pocas mujeres que llegan muestran haber tenido una vida sindical muy activa (aún más que sus pares varones). Aquí se vuelve a introducir una categorización a partir de la caracterización de estas mujeres, con el objetivo de ubicarlas en uno de los siguientes tres grupos: aquellas que no tienen hijxs, quienes son jóvenes y aún no tienen hijxs y mujeres mayores de 40 años con hijxs independientes.

Ledwith et al (1990) buscan explicar los motivos de la baja presencia de mujeres en los altos mandos sindicales. Entre ellos se encuentran dificultades vinculadas a: el acceso a puestos de liderazgo, a la posterior consolidación de la base de poder y al desarrollo del papel directivo. Lxs autorxs, a partir de las categorías que se enunciaron en el párrafo anterior, dan cuenta del “techo de cristal” al que se enfrentan las mujeres que desean ascender en la organización sindical, el

cambio para involucrar y alentar a las trabajadoras y garantizar que se aborden los “asuntos de las mujeres”. Dentro de esta categoría se distinguen feministas-socialistas y socialistas-feministas. Las primeras son quienes arriban desde el movimiento de mujeres al sindicalismo con el propósito de introducir prácticas democráticas feministas; las segundas, en cambio, son aquellas que desarrollan una militancia feminista a través de sus experiencias y aprendizajes en tanto socialistas y sindicalistas. Lo que diferencia a las militantes *politizadas* de las *tradicionales* es su postura en relación con la jerarquía sindical, ya que abogan por una estructura más abierta y menos vertical.

¹³ Grupo de mujeres que se muestran interpeladas por el hecho de que, aun cuando se implementaron políticas de género en los sindicatos, no se ven los correspondientes resultados.

¹⁴ Se trata de ciertos “requisitos” que lxs sindicalistas deben cumplir para poder ocupar determinados cargos. Por ejemplo, la participación ininterrumpida por un período determinado.

cual se vuelve más rígido a medida que se avanza en la jerarquía. Sin embargo, destacan el apoyo que surge entre las mujeres, tanto desde las bases y los mandos medios como el mentoreo por parte de las mujeres que ocupan los altos mandos.

Los motivos que dan lugar al involucramiento de las mujeres y su iniciación en el activismo sindical son mencionados en numerosos estudios, entre ellos el de Ledwith et al (1990). Señalan como hitos desencadenantes de la militancia el apoyo de otrxs sindicalistas, la tradición familiar, las vivencias en torno a situaciones de injusticia o explotación y el deseo individual de realizar un trabajo como el sindical. Kirton y Healy (1999) realizan también una mención al proceso en que las mujeres se vuelven militantes, proponiendo dos categorías para tal análisis: eventos significativos de género y eventos significativos colectivos. Por un lado, en el lugar de trabajo pueden surgir importantes acontecimientos relacionados a problemáticas de género, en los que las mujeres se sienten inspiradas a iniciarse en la militancia sindical. Por ejemplo, las disputas con la dirección en torno a las desigualdades salariales entre varones y mujeres, el trato desigual hacia las trabajadoras de tiempo parcial y la existencia de discriminación y acoso sexual. Por otro lado, los eventos significativos colectivos son los que carecen de una dimensión de género discernible e incluyen acciones arbitrarias hacia lxs trabajadorxs (como despidos y medidas de disciplinamiento).

Existe un amplio acuerdo entre lxs autorxs de esta corriente en las bondades o beneficios que otorga la institucionalización de las organizaciones de mujeres dentro de las estructuras sindicales. Tanto Ledwith et al (1990) como Cockburn (1996), por ejemplo, consideran que la creación de redes de mujeres ayuda a fortalecer su presencia y poder de decisión. Por su parte, Kirton y Healy (1999) hacen hincapié en la importancia que revisten dado el empoderamiento que otorgan a las mujeres, posibilitando contrarrestar el ataque a la confianza y la sensación de aislamiento que las mismas suelen experimentar en entornos dominados por varones. Además, evidencian el apoyo generalizado de las sindicalistas –feministas o no– al avance en las

estrategias de igualdad y formalización de espacios para las mujeres, en concordancia con Colgan y Ledwith (1996).

El rol de las mujeres en tanto agentes de transformación en el espacio sindical es otro de los temas que se abordan en el corpus de bibliografía inglesa consultada. Una de las primeras investigaciones –en términos cronológicos– a la que aquí se alude ya hacía referencia a esta cuestión. En este sentido, y con un trabajo cuyo título busca interpelar al lector/a, Heery y Kelly en *Do female representative make difference? Women full-time officials and trade union work* (1988) sugieren que las mujeres *sí hacen la diferencia* en la forma en que utilizan el poder que les confiere su rol sindical.¹⁵ Tanto la variable sexo como los antecedentes laborales inciden en el uso que lxs representantes hacen de la discrecionalidad que les otorga su cargo sindical. Apuntan que las mujeres se encuentran más comprometidas con la proposición de políticas orientadas a mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, dado que prestan mayor atención a cuestiones como igualdad de salarios, cuidado de niñxs, licencia por maternidad y acoso sexual; y con la organización (político-sindical) de las trabajadoras y la participación en actividades sindicales, lo cual constituye un símbolo de gran importancia para atraer más mujeres al sindicato.¹⁶

En esta misma dirección, Colgan y Ledwith (1996) plantean un “nuevo estilo de sindicalismo” naciente del activismo feminista en los puestos de poder, a partir de hallazgos en torno a las cualidades que aportan las mujeres a la organización –vinculadas a sus experiencias como mujeres, madres y trabajadoras– y la forma en la que

¹⁵ Para arribar a estas conclusiones, los autores se basan en su trabajo de campo que consistió en observación no participante en reuniones de afiliados y sesiones de negociación colectiva (además de encuestas a afiliados). La negociación colectiva adquiere especial relevancia para los autores dado que es considerada un espacio crucial de la actividad sindical.

¹⁶ Se consideraba particularmente importante el reclutamiento de trabajadoras en aquellos momentos en que la tasa general de afiliación caía.

llevan adelante las responsabilidades y las reuniones¹⁷ –según reportan algunas entrevistadas se toman más en serio cuestiones como la discriminación sexual y son menos agresivas–. Posteriormente, Kirton y Healy intentaron realizar su contribución a esta idea a partir de *Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal* (1999), explorando cómo las mujeres que se encuentran en cargos sindicales superiores inciden en la renovación y transformación del sindicalismo, dado el potencial y significativo impacto que pueden tener en la patriarcal cultura sindical. Sugieren que las prioridades en las negociaciones colectivas difieren –en algunas cuestiones– de mujeres a varones, así las mujeres llevan a los sindicatos sus experiencias e incluyen en las negociaciones una perspectiva que contempla las relaciones de género (cosa que no ocurre cuando las decisiones se toman en entornos masculinizados). En este sentido, las medidas que se adopten atraen a más militantes mujeres y permite un aumento en su reclutamiento, generándose así un círculo virtuoso.

Numerosas consideraciones se hallaron en relación con las restricciones y obstáculos que enfrentan las mujeres para participar activamente y ocupar cargos de jerarquía en los espacios sindicales. Entre ellas, el trabajo¹⁸ de Rees (1990), donde argumenta que tanto las propias estructuras organizacionales como la división sexual del trabajo doméstico inciden en tales obstáculos. La autora da cuenta de los perjuicios que provocan en las militantes las diferencias que existen entre ellas y sus pares varones. En primer lugar, en torno a los cargos que ocupan en la organización del trabajo, la dedicación

¹⁷ Con relación a esto, una de las entrevistadas comenta: “Las mujeres no son tan burocráticas, son más comprensivas y abiertas, compartiendo y cuidando. Las mujeres están más interesadas en explorar diferentes formas de trabajo. Percibo que los hombres, especialmente los hombres sindicalistas machos, necesitan esconderse detrás de los procedimientos sindicales. Nosotras [las mujeres] no nos encontramos en el bar, no arreglamos posiciones y decisiones antes de las reuniones, estamos más adelante”.

¹⁸ El estudio se llevó a cabo mediante encuestas masivas realizadas en dos sindicatos diametralmente distintos: uno que nuclea trabajadorxs administrativos del sector público y otro que reúne a trabajadorxs obreros del sector privado. Esto le permitió a la autora analizar y diferenciar los efectos que el contexto socioeconómico y político tuvo en cada uno de ellos.

(parcial o completa) y el consecuente reflejo en el salario. En segundo lugar, respecto de las “interrupciones” en las trayectorias sindicales, lo que se vincula a su vez con la situación familiar de lxs activistas (que no tiene incidencia en los varones pero sí en las mujeres). La formación académica también tiene su peso: a mayor nivel educativo, mayor es la brecha entre las carreras laborales. Sumado a ello, el estadio del ciclo de vida en que se encuentran lxs trabajadorxs afecta sus posibilidades tanto dentro de la estructura sindical como laboral, así los varones tienen más probabilidades de satisfacer los requerimientos de los mandos más altos (continuidad en la militancia, movilidad geográfica y calificaciones). Además, señala significativas dificultades que confrontan las mujeres para asistir a las reuniones y que se constituyen en un “filtro”, tales como la hora y lugar de la reunión, las pocas facilidades para el cuidado de niñxs, el transporte hacia el lugar de encuentro y el consentimiento de la pareja.¹⁹

Cockburn (1996) es quien ha llevado a un nivel organizacional superior –el de la Unión Europea– el estudio de los obstáculos que afrontan las mujeres para su representación en las organizaciones sindicales. Si bien algunos de sus hallazgos no difieren de los ya presentados, introduce algunas novedades dada la magnitud del estudio. Según la autora, la perspectiva de género raramente es incluida en las políticas sindicales europeas, y las mujeres no suelen ser consideradas una opción para integrar una organización supranacional debido a que los cupos para participar en las actividades internacionales –congresos, comités– son limitados, sumado a las restricciones de movilidad que enfrentan.

Es permanente la alusión al trabajo doméstico no remunerado que realizan lxs autorxs en este contexto. Lawrence (1996) es clara en este sentido cuando indica que las mujeres presentan mayores dificultades que los varones padres para combinar el papel de delegada

¹⁹ Kirton y Healy (1999) recuperan en su estudio los aportes realizados por lxs autorxs que aquí se aluden en torno a las dificultades que enfrentan las mujeres para involucrarse en las actividades sindicales.

con la maternidad, aun cuando los varones suelen encontrarse en la etapa inicial de formación de la familia, a diferencia de las mujeres, que tienen en mayor medida hijos mayores e independientes. Esto se vuelve más evidente si se contempla que las mujeres realizan el trabajo sindical mayormente fuera del horario laboral. Sin embargo, esta autora –a diferencia del resto de lxs autorxs que integran esta tradición– no centra su análisis en los condicionantes estructurales que impone la división sexual del trabajo, sino en factores motivacionales.

Frente a todas estas adversidades que se les presentan a las mujeres para iniciarse en la militancia sindical y luego ascender en el esquema organizacional, las políticas de cupo surgen como una alternativa eficaz para contrarrestarlas. Entre lxs autorxs abordados, Cockburn (1996) es quien, a través de su voluntad de mover el foco usualmente puesto en la igualdad de oportunidades y reubicarlo en un contexto de democracia representativa, aboga explícitamente por la representación proporcional por sexo en los cuerpos de toma de decisión.

Una excepción a estos desarrollos lo constituye el artículo de Lawrence (1996), que a diferencia del resto pone el foco en las motivaciones que tienen las mujeres que sí participan. Resulta un tanto polémica su postura dado que parecería restarle importancia al trabajo no remunerado en su análisis, sin embargo no puede desestimarse la disrupción que presenta en relación con la producción académica que venía en curso.

La discriminación y resistencia por parte de los varones a dar lugar a la participación femenina es un patrón que se repite en varios de los sindicatos abordados por los presentes estudios, un ejemplo de ello lo constituye la investigación de Ledwith et al (1990). Lawrence (1996), por su parte, indica que es poco probable que se considere a las mujeres como posibles candidatas a delegadas. No obstante, las mujeres dan batalla –en términos culturales– a los hábitos tradicionales impuestos por la cultura patriarcal que impiden su avance en la participación y acceso a puestos de poder (Kirton y Healy, 1999).

Cabe resaltar también las repercusiones que ha tenido el feminismo en los varones, dado el interés que han manifestado en cuestiones que se vinculan a los derechos de las trabajadoras en tanto mujeres (Heery y Kelly, 1988).

La carrera sindical se encuentra íntimamente ligada a la carrera laboral. Rees (1990) da cuenta a lo largo de su trabajo del paralelismo que existe entre los factores que impiden las carreras laborales y sindicales y expone la relación entre el estadio del ciclo de vida y la correspondiente participación sindical. Kirton y Healy (1999) también proporcionan evidencia respecto a ello; la estructura gubernamental de la organización que analizan da prueba de la relación que existe entre la carrera profesional y la carrera sindical, y fomenta la idea de que esta reciprocidad constituye en buena medida la razón por la que la representación de mujeres y varones es desproporcional en los sindicatos (sumado al desaliento que provoca el comportamiento sexista de los varones). En el mismo sentido, Lawrence (1996) indica que tanto varones como mujeres se ven beneficiados por el propio trabajo para alcanzar el puesto de delegadxs, gracias al acceso a información útil, sin embargo las mujeres tienen más posibilidades de acceso a puestos de participación en ambientes feminizados. El estatus ocupacional marca la diferencia en el desempeño de varones y mujeres en los sindicatos: los trabajos de los varones –por sus características– les permiten en mayor medida ocupar cargos sindicales más altos debido al acceso a la alta gerencia, a los miembros y por la flexibilidad en la gestión del tiempo y trabajo como delegados. Los trabajos de las mujeres, en cambio, se conglomeran en los niveles más bajos –con su consecuente impacto salarial– y por lo tanto presentan menos flexibilidad para ocuparse del trabajo sindical. Es por esto que los varones reportan mayores inconvenientes respecto de la conflictividad entre trabajo y actividad sindical, cuando las mujeres utilizan más tiempo propio.

Heery y Kelly (1988) señalan, a su vez, como la división sexual del trabajo se reproduce en el espacio sindical. En su estudio dan cuenta de los diferentes modos en que varones y mujeres realizan el trabajo

sindical y utilizan el tiempo de trabajo en ese espacio. Sugieren que los varones tienen como actividades principales las negociaciones y las tareas administrativas, mientras que las mujeres el reclutamiento de militantes y la organización sindical.

A partir del recorrido realizado en este apartado, y como reflexión cúlmine, resulta evidente la inexorable y estrecha relación o articulación que puede observarse entre los espacios público y privado. Constantemente las investigaciones que aquí se refieren realizan conexiones, idas y vueltas, entre la vida privada y el ámbito laboral y sindical.

Para finalizar, es destacable el carácter dialógico que presentan los autorxs entre sí, evidenciado por las referencias que cada uno emplea en sus obras. En este sentido se observa un crecimiento general del campo del conocimiento, un avance dirigido hacia una misma dirección.

Reflexiones finales

Si bien las dos tradiciones abordadas aquí tienen pocos puntos de contacto entre sí (prueba de ello es la casi nula referencia que se hace desde la tradición inglesa a la francesa, contemplando que es anterior en el tiempo), se pueden observar algunas zonas de convergencia.

Tal como se mencionó en la introducción, se destaca una cuestión que atraviesa ambas tradiciones y que a la vez constituye un punto en común entre ellas: la interpretación del sindicalismo como transformador de la realidad social. Este punto de partida que toman las dos tradiciones es develado a lo largo de los textos y constituye el paraguas que acogerá la producción teórico-empírica de ambas.

En oposición, se observa un aspecto sobre el cual no hay un acuerdo generalizado. Se trata de qué perspectiva resulta más conveniente para analizar la participación de las mujeres en los sindicatos. Se observaron diversas posturas en torno a ello, algunas que optan por el estudio de la “ausencia” y otras de la “presencia” de las mujeres.

Puede notarse en las dos tradiciones la correspondiente referencia histórica que se hace a los cambios producidos en el mercado laboral. El aumento masivo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo hacia la segunda mitad del siglo XX y la reestructuración del modelo productivo a finales del mismo son motivo en parte de las transformaciones que lxs autorxs identifican en el mundo sindical.

La alusión al histórico antagonismo que marca la relación entre el movimiento sindical y el feminista da cuenta de que se trata de una cuestión que traspasa las fronteras nacionales. Las referencias que aparecen en las dos tradiciones manifiestan el acercamiento que ha habido entre ambos movimientos sociales.

Se evidencia un posicionamiento político feminista en todas las investigaciones revisadas. Prueba de ello es la permanente referencia al trabajo no remunerado: todxs lxs autorxs indefectiblemente traen a colación la carga que representa para las militantes –más allá de su nivel de participación– congeniar el trabajo asalariado con el sindical y el doméstico y de cuidados, y el impacto que esto tiene en su desempeño como trabajadoras, militantes y madres. La constante alusión a la división sexual del trabajo (remunerado y no remunerado) constituye también una evidencia en este sentido. Inclusive, lxs autorxs de ambas tradiciones dan cuenta de cómo opera en el espacio sindical, donde las tareas son asignadas diferencialmente por sexo.

No obstante ello, tanto en Maruani como en algunos de los artículos anglosajones se hace explícita la multidimensionalidad con que se pretende analizar las realidades sociales, es decir, no solo se centran en realizar sus lecturas por sexos sino también por edades y clases sociales.

También se observa en ambas tradiciones la relación que establecen entre el espacio laboral y el sindical, evidenciando cómo influye el primero en el segundo en términos de posibilidades de participación y ascenso jerárquico. El espacio laboral –en tanto espacio político– comparte la opresión de las mujeres en la familia, y así se

constituye en un indicador del hecho colectivo y ya no individual de esta opresión.

Por su parte, las experiencias de institucionalización y formalización de los espacios de mujeres en contextos laborales y sindicales se han llevado buena parte de la atención por parte de lxs académicxs. Pueden reconocerse en los trabajos analizados numerosas menciones en torno a este tópic. Lxs autorxs sugieren de modo casi unánime la formalización de las redes de mujeres, dado los beneficios que otorga en términos de generar un espacio propicio para impulsar avances en materia de derechos para las mujeres. En este sentido, se observa también un acuerdo generalizado entre las activistas, al margen de que sean o no militantes feministas.

Referencias bibliográficas

Agra Romero, M. X. (2017). Del sexo y del género: epistemología y política. 1616: *Anuario de Literatura Comparada*, 87-106.

Betancur Betancur, M. S. (2003). Cambios en la regulación del trabajo: una aproximación desde la teoría. En J. C. Celis (ed.), *Lecturas clásicas y actuales del trabajo* (pp. 319-367). Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Boltanski, L. y Chapiello, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Cockburn, C. (1996). Strategies for gender democracy: Strengthening the representation of trade union women in the european social dialogue. *European Journal of Women's Studies*, 3(1), 7-26.

Colgan, F. y Ledwith, S. (1996). Sisters organising - women and their trade unions. En S. Ledwith y F. Colgan (eds.), *Women in organisations: challenging*

gender politics. Basingstoke y Londres: Macmillan International Higher Education.

Coriat, B. (2000). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.

Engels, F. (1974). *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'Etat*. París: Editions Sociales.

Estermann, V. (2018). ¿Contar sindicalistas o las sindicalistas cuentan? Discusiones sobre representación e igualdad. *Sociohistórica*, 43.

Fabbri, L. (2013). El patriarcado y su articulación con el sistema capitalista. En L. Fabbri, *Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular* (pp. 93-108). Rosario: Puño y Letra.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Haraway, D. (2001). "Gender" for a Marxist Dictionary. The Sexual Politics of a Word. En *Women, gender, religion: A reader* (pp. 49-75). Nueva York: Palgrave Macmillan.

Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 137-169.

Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.

Heery, E. y Kelly, J. (1988). Do female representative make difference? Women full-time officials and trade union work. *Work, Employment and Society*, 2(4), 487-505.

Hobsbawm, E. (1998). *Historia del siglo XX*. Buenos Aires: Crítica.

---- (1999). *Gente poco corriente: resistencia, rebelión y jazz*. Barcelona: Crítica.

Kirton, G. y Healy, G. (1999). Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal. *Industrial Relations Journal*, 30(1), 31-45.

Lawrence, E. (1996). Gender and office-holding in trade unions. En L. Morris y E. S. Lyon (eds.), *Gender relations in public and private: New research perspectives* (pp. 33-54). Londres: Palgrave Macmillan.

Ledwith, S.; Colgan, F.; Joyce, P. y Hayes, M. (1990). The making of women trade unions leaders. *Industrial relations*, 21(2), 112-125.

Maruani, M. (1979). *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*. París: Syros.

Mercado Maldonado, A. y González Velásquez, G. (2008). La teoría del conflicto en la sociedad contemporánea. *Espacios públicos*, 11(21), 196-221.

Pfefferkorn, R. (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales*, 18, 53-70.

Piñero, F. J. (2004). El modo de desarrollo industrial Fordista-Keynesiano: Características, crisis y reestructuración del capitalismo. *Contribuciones a la economía*. Recuperado de file:///C:/Users/Casa/AppData/Local/Temp/fjp-ford.pdf

Rees, T. (1990). Gender, power and trade union democracy. En P. Fosh y E. Heery (eds.), *Trade Unions and their Members* (pp. 177-205). Londres: Palgrave Macmillan.

Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, 1053-1075.

Supervielle, M. y Stolovich, L. (2000). El sociólogo del trabajo en las empresas. En E. De la Garza Toledo (ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 342-368). México: FLACSO México, UAM, FCE.

Young, I. (1992). Marxismo y feminismo, más allá del matrimonio infeliz (una crítica al sistema dual). *El Cielo por Asalto*, 2(4), 41-56.

Sobre los autores y autoras

Johanna Maldovan Bonelli

Doctora en Ciencias Sociales y licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigadora adjunta del CONICET, con sede en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE/UNPAZ), como profesora regular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNA) y docente de grado y posgrado de la UBA, la UNPAZ y la UNLP. Es especialista en sociología del trabajo y sus temas de investigación se centran en las formas de organización laboral, social y sindical de los/as trabajadores/as de la economía popular. Actualmente dirige el proyecto PICT “Estrategias de sindicalización de trabajadores no asalariados: los casos de la UOLRA y la CTEP”. Ha publicado artículos en revistas académicas nacionales e internacionales, libros y capítulos de libros, ha participado en múltiples congresos y en consultorías del ámbito público y privado.

Contacto: johannamaldovan@gmail.com