

e-ISSN 2304-4584

# Debates en **Sociología**

N° 55

2022

DEPARTAMENTO DE  
**CIENCIAS SOCIALES**



**FONDO  
EDITORIAL  
PUCP**

# Asimetrías pendientes de resolver: mujeres sindicalistas en el sistema de bienestar social en España

Irene María López-García<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departamento del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz. Correo electrónico: irene.lopez@uca.es. <https://orcid.org/0000-0002-7852-5937>

Recibido: 12/10/2021. Aceptado: 14/07/2022.



<https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.202202.006>

## Asimetrías pendientes de resolver: mujeres sindicalistas en el sistema de bienestar social en España

### RESUMEN

En España, el papel de la mujer dentro de los sindicatos es poco conocido. El presente artículo tiene por finalidad describir la posición asimétrica de muchas mujeres con respecto a la de los hombres en distintas facetas de la trayectoria vital, es decir, en el quehacer reproductivo, productivo y sindical. Particularmente analiza las expresiones de estas desigualdades en mujeres que optaron por profesiones del ámbito del bienestar social y por el sindicalismo, en las áreas específicas de la sanidad, la educación y los servicios sociales, espacios y profesiones tradicionalmente feminizados, en los que no se muestra su equivalencia en la afiliación y en los liderazgos de las organizaciones sindicales.

Con la intención de comprender estas manifestaciones se emplea, bajo el enfoque cualitativo, la historia de vida, técnica que permite trascender las narrativas individuales a una experiencia colectiva. Durante el análisis, en el que se recorren sus biografías transitando desde lugares domésticos a profesionales, se observa cómo en el ejercicio de su acción sindical confluyen aquellas dinámicas que han ido legitimando, a lo largo del tiempo, esta diferenciación de género. Estas se reiteran tanto en sus fórmulas de organización sindical interna como en sus estrategias de participación sobre el empleo y el mercado laboral.

*Palabras clave:* mujer, desigualdad de género, sindicalismo, profesiones del bienestar, historias de vida.

## Asymmetries to be resolved: women trade unionists in the social welfare system

### ABSTRACT

In Spain, the role of women within trade unions is little known. The purpose of this article is to describe the asymmetrical position of many women with respect to that of men in different facets of the life trajectory, that is, in the reproductive, productive and trade union work. It particularly analyzes the expressions of these inequalities in women who opted for professions in the field of social welfare and trade unionism, in the specific areas of health, education and social services. Traditionally feminized spaces and professions, in which their equivalence is not shown in the affiliation and leadership of trade union organizations.

With the intention of understanding these manifestations, life history is used under the qualitative approach, a technique that allows transcending individual narratives to a collective experience. During the analysis, in which their biographies are traversed from domestic to professional places, it is observed how in the exercise of their union action converge those dynamics that have been legitimizing, over time, this gender differentiation. These are reiterated both in their formulas of internal trade union organization and in their participation strategies on employment and the labor market.

*Keywords:* women, gender inequality, trade unionism, welfare professions, life story.

## INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en los últimos cuarenta años —y en todo el mundo— la presencia de las mujeres en los sindicatos ha crecido de forma continua (2019). En España, la participación media de la mujer en proporción a la de los hombres en tales instituciones también va en aumento, de tal modo que, en el periodo que va desde el año 2000 a 2009, fue de un 38,3% y, en la siguiente década (2010-2016) de un 41,9%, lo que supuso un incremento del 3,5%. Igualmente, en lo que respecta a la densidad sindical por género —es decir, el cociente entre las mujeres afiliadas a un sindicato y el total de mujeres ocupadas—, en ese primer periodo fue de un 15,4% y en el segundo de un 15,6%. Por consiguiente, durante ese decenio subió la inclusión femenina en los movimientos sindicales un 0,2%. En el lado opuesto, la coyuntura para los hombres fue de un 19,1% y un 19,3% respectivamente, así como un 0,3% de diferencial (Visser, 2019, citado en Vandaele, 2019). Lo cierto es que la afiliación, tanto en mujeres como en hombres, es baja y con un ritmo de crecimiento lento: no supera en 20% del total de la población trabajadora. Asimismo, y de forma aún más llamativa, es la desproporción del número de mujeres en puestos de dirección. De este modo, a escala internacional, la tasa de representación en órganos decisorios es tan solo de un 28% (OIT, 2019).

Ante este horizonte, y aun cuando esta brecha de género se ha reducido, cabe preguntarse las razones que en la actualidad llevan a esta frágil participación de las mujeres en la vida sindical, tanto en el grado de afiliación como en la ocupación de cargos de mando. Es también necesario saber si la histórica posición de subordinación de la mujer en distintos ámbitos de la vida se reproduce en la esfera sindical. Entonces, ¿cuál es el cometido de los sindicatos en la estructura social con respecto a la posición de la mujer? ¿Es constrictor o promotor de la igualdad? ¿Cómo han calado las políticas de transversalidad de género en la organización interna de los sindicatos?

En este texto se parte de la tesis de que el proceso de reorganización de las formas de reproducción social ha dejado para el género femenino cuestiones sin resolver, y estas han ido permeando en las distintas esferas de participación a las que se ha ido incorporando la mujer, como la económica, la profesional, y finalmente, la acción sindical. Estos asuntos pendientes manifiestan una nítida desigualdad con base en el género en cuanto a la distribución de los recursos materiales y simbólicos (Federici, 2016 y 2018; Fraser, 2009). Así pues, se han construido socialmente unas relaciones entre dos categorías de sexo que, aunque han ido variando a lo largo del tiempo, resultan jerarquizadas y antagónicas (Hirata y Kergoat, 1997). Esto permite vislumbrar una serie de asimetrías de género que anteceden y moldean el posicionamiento

de la mujer en los sindicatos. Es por todo ello que urge generar nuevas lecturas de la identidad, así como de los significados culturales dados a la diferencia sexual dentro de las dinámicas de la vida social (Aguilar, 2020) y, en particular, en el interior de las organizaciones sindicales.

En consecuencia, el objetivo de este artículo<sup>2</sup> es poner de manifiesto la condición asimétrica del género femenino frente al masculino en el espacio sindical. Estas asimetrías están muy ligadas a una concatenación de posiciones reproductivas y productivas, también desiguales. De manera análoga, se orienta el interés hacia aquellas mujeres que han elegido profesiones del bienestar social, como la sanidad, la educación y los servicios sociales, que además han acabado siendo representantes sindicales. Son propósito del estudio estas profesiones del ámbito del bienestar porque todas están señaladas por una larga tradición de feminización, copadas por mujeres que, sin embargo, no han tenido su equivalente en la estructura sindical, ni como afiliadas ni en posiciones de poder y decisión. Cabría esperar que, en profesiones y sistemas de producción altamente feminizados, las prácticas sindicales fuesen femeninas, o al menos igualitarias.

En este sentido, y a lo largo del marco teórico, se describirán los hitos fundamentales que, en relación con estas profesiones, han ido trazando el camino de desventaja de las mujeres sindicalistas, y que en este punto preliminar tan solo se muestran sintéticamente.

En primer lugar, en el enunciado *De la dicotomía a la dialéctica de la doble presencia femenina* se afirma que las tareas de cuidado y el mantenimiento de la vida han sido consideradas un asunto de mujeres: cultural e históricamente se les ha atribuido a ellas (Alberdi, 1999). Se trata, por tanto, de una construcción de la subjetividad femenina en torno a roles domésticos y de crianza de hijos e hijas. Esto posicionó a las mujeres en un ámbito específico y distinto que el de los hombres en el orden económico. Dicha condición se hace extensible cuando la mujer se incorpora al empleo remunerado.

En segundo lugar, *Feminización de las profesiones del bienestar social*, epígrafe en el que se explica cómo estos roles tradicionales de género han permitido paradójicamente que las mujeres ejerzan una actividad pública legítima y «natural» en los espacios institucionales (Rodríguez, 1997), desarrollando profesiones que permitieron la expansión del estado de bienestar. Lo que no ha evitado es que, en este

---

<sup>2</sup> Habría que aclarar que este trabajo tiene su antecedente en la investigación «Mujeres en el movimiento obrero del Marco de Jerez (1960-2017)» llevada a cabo por profesorado de la Universidad de Cádiz - UCA, en España, durante el año 2018. Con este estudio de carácter exploratorio, y en el que se empleó la técnica biográfica, se pretendió, por una parte, reconstruir el papel que tuvo la mujer en la acción sindical de una comarca andaluza en el período que va desde la dictadura franquista a la actualidad y, por la otra, sacar a estas sindicalistas de su invisibilidad.

recorrido histórico de incorporación al empleo, se generen vínculos entre lo masculino y lo femenino que convergen en una dispar forma de distribución del poder entre ambos. En otras palabras, se trata de una especie de contrato de género en el que las tareas, valores y posicionamientos asociados a lo femenino disponen de un menor estatus que aquellos imbricados en lo masculino.

En tercer y último lugar, *Mujeres y sindicalismo*. Se señala cómo el funcionamiento social de un sindicato que actúa a modo de sujeto colectivo y político replica la posición ocupada por la mujer en la sociedad y en el mercado laboral.

Queda pendiente, pues, contrastar cómo todas estas dicotomías se superponen, reproduciéndose en la acción sindical femenina. Esto se hará a partir de cuatro apartados: el encuadre teórico, la descripción de la metodología empleada, la presentación de los resultados, y uno último, en el que se exponen unas reflexiones finales. El marco teórico, como se ha apuntado en los párrafos anteriores, se subdivide en tres partes en correspondencia con cada una de las vertientes de las asimetrías de género estudiadas. Posteriormente se detalla la base empírica del trabajo, que se apoya en la técnica cualitativa de la historia de vida. De igual manera, en el siguiente epígrafe se señalan las principales claves explicativas de dichas asimetrías a partir de los discursos y experiencias de mujeres sindicalistas en profesiones del bienestar social. Dichas claves están recopiladas en unas conclusiones que provienen de la interpretación de los resultados con relación a la óptica teórica inicial.

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1.1. De la dicotomía a la dialéctica de la doble presencia femenina

Tradicionalmente, el género ha actuado como uno de los elementos ordenadores del sistema económico, tanto en su faceta reproductiva como en la productiva. De hecho, las sucesivas transformaciones acontecidas en torno a la participación de la mujer en el mercado laboral han sido claves en la configuración de los nuevos entornos económicos. No obstante, su curso no ha estado exento de contradicciones como resultado de las relaciones asimétricas de género en las sociedades modernas, pues junto a la clase social y la etnia, el género es un eje fundamental de desigualdad y diferenciación (Carrasquer, 2009).

Es imprescindible recordar que los modos en los que se han ido organizando la economía y el trabajo en el tiempo han favorecido la hegemonía masculina. Esta hegemonía está amparada en un supuesto contrato social implícito entre hombres y mujeres que contribuyó a naturalizar la división sexual del trabajo, en una dualidad en la que el hombre ejercía de varón sustentador, mientras que la mujer tenía asignados los roles clásicos del cuidado a la familia (Nuño, 2010), así como la maternidad y domesticidad (Lobato, 2007 y Queirolo, 2008). Este proyecto patriarcal dominó

el mundo productivo moderno, ocultando, por tanto, el trabajo de la mujer (Von Werlhof, 2010) y llevándola a una posición de subordinación e, incluso, de subalternidad. Como afirmara Laura Balbo en 1991, la sociedad industrial se levanta sobre la base del trabajo no reconocido de las mujeres, en síntesis, sobre el trabajo reproductivo que se asignó al género femenino. Se constituye una vinculación de los «cuidados» con los saberes y prácticas femeninas a los que, además, se les atribuye el rasgo de «natural» (Torns, Borrás, Moreno y Recio, 2014).

Esta configuración de la economía supuso también una adscripción sexual del espacio público-privado. Y cuando la mujer decide traspasarla optando por un empleo, lo realiza sin apenas menguar su protagonismo como cuidadoras en la parcela doméstica. Se produce así la paradoja de pasar de la anterior dicotomía a una «doble presencia» de la mujer (Balbo, 1978) en ambas dimensiones: la reproductiva y la productiva, como consecuencia de la conjunción entre el capitalismo y el patriarcado, dos sistemas que se fortalecen recíprocamente (Hartmann, 1979) o que entran en tensión (Walby, 1989). De ahí que se trate ahora de una relación dialéctica y no dual (Gómez Molla, 2017).

Este tránsito lo realiza sumando cargas, pues al trabajo remunerado lo acompaña, en la mayoría de las ocasiones, el no remunerado (Brunet Icart y Santamaría Velasco, 2016). Esto implica, a su vez, una doble condena: por un lado, la reducción de la viabilidad (o eficacia) de las mujeres como proveedoras de cuidados, y por otro, una mayor carga de trabajo para ellas. Asimismo, la ruptura del sistema de organización binario y sus efectos en la cobertura de las necesidades de cuidado, denominada «crisis de los cuidados» (Hochschild, 1995), se ha agravado ante el desinfe del colchón que supone el trabajo doméstico gratuito, a lo que se suman los recortes generalizados en gasto y el declive del estado social, así como una creciente presencia de las mujeres en mercados laborales precarizados ante la privatización y eliminación de los servicios públicos del bienestar, donde el empleo femenino es mayoritario (Vega Solís, 2019). Estas causas se agudizaron aun más durante la crisis financiera mundial iniciada en 2007, representada por el rescate estatal a la banca. Y, en estos últimos años, por los desequilibrios entre lo sanitario y lo económico debido a la pandemia generada por la Covid-19.

## **1.2. Feminización de las profesiones del bienestar social**

Una vez que el trabajo reproductivo y de ayuda al otro abandona, en parte, el espacio privado, estos son absorbidos por las políticas sociales, pilares del estado de bienestar, y, en menor medida, por el mercado. En efecto, aquellas tareas vinculadas con la reproducción social realizadas por mujeres pasan a ser servicios públicos y, por lo tanto, a ser reemplazadas por el Estado (Lorente, 2004).

Precisamente, tras la Segunda Guerra Mundial (II G.M.) se extiende en Europa este modelo de bienestar que generó un gran volumen de empleo femenino en el ámbito de los servicios, con el fin de dar cobertura a las necesidades de protección social de la población activa en el mercado (Recio, Moreno, Borrás y Torns, 2015).

Más atrás en el tiempo, en el trayecto del siglo XIX, a aquellas mujeres que sufrían grandes privaciones se les permitía trabajar en las fábricas. Sin embargo, si una mujer quería ejercer una profesión libre solo sería posible si dicha actividad era una extensión de la denominada «función natural femenina», es decir, aquella que estuviese destinada al cuidado de los niños y de los enfermos y a la educación de la infancia (Ramos Palomo y Vera Balanza, 2001). De este modo, ocupaciones como el trabajo social, la sanidad y el magisterio, en definitiva, de atención a una población vulnerable, están altamente feminizadas, pues son campos profesionales que tempranamente incorporaron a la mujer. Esta ocupó las áreas institucionales públicas gracias a esos condicionamientos sociales y culturales que favorecieron su estabilización en tales sectores de actividad. Es importante aclarar que este artículo cataloga como profesiones feminizadas no solo a aquellas que ocupan a un mayor número de mujeres, sino también a ocupaciones a las que se les ha asignado unos valores culturalmente considerados como femeninos (Lorente, 2000). De tal manera, el ejercicio profesional de muchas de ellas pasó a ser una prolongación de los saberes maternos, de las relaciones, los afectos y la ayuda al otro, manteniendo en el tiempo esa construcción social y la reproducción de los roles de género en el trabajo.

A pesar de esta incursión de las mujeres en el mundo laboral, incluso de la feminización de los servicios, las asimetrías de poder se han ido haciendo más profundas, pues la distribución del empleo en este sector siempre ha sido dispar: las bases están copadas por mujeres y los puestos de responsabilidad-dirección son desempeñados por hombres (Bourdieu, 1998). De nuevo, se establece un contrato sexual que, en esta ocasión, entraña un acuerdo entre capital y trabajo (Pateman, 1995).

Como se ha visto, este recorrido de la mujer, desde el espacio doméstico al público, no está exento de tensiones que se multiplican ante un escenario de transformaciones económicas de carácter estructural. Entre ellas, destacan la globalización y el desarrollo de los mercados financieros, la terciarización de la economía o la introducción masiva de las tecnologías de la información. Se podría afirmar que la globalización vino acompañada de una nueva división internacional del trabajo ligada a la deslocalización y fragmentación de los centros de producción, la flexibilización del mercado de trabajo y la desregularización de las condiciones laborales, lo que en definitiva ha conducido el avance de la precarización de la vida de los trabajadores y trabajadoras (Bauman, 1999) y la destrucción masiva de empleo.

Sin embargo, no es posible obviar que la precarización y el desempleo han afectado especialmente, debido a su condición subordinada (Fraser, 1991), a las



mujeres. Son ellas quienes están en los servicios, que a su vez es el sector predominante en el sistema económico. Esta tendencia toma especial significación en España, país que nunca fue preminentemente industrial y en el que pronto se pasó del predominio de la agricultura al auge de los servicios. Asimismo, los trabajos en este sector llevan asociados una inferior relevancia simbólica, pues tal y como afirma Durán (2018), desde Adam Smith —quien pregonara la idea de que la riqueza de las naciones la genera la división del trabajo y la ampliación del mercado—, existe la percepción de que el trabajo en el sector servicios es improductivo.

Llegados a este punto, es necesario especificar que la división sexual del trabajo, que llevó a las mujeres a trabajar en los hogares y con posterioridad a cubrir empleos básicamente en el sector servicios, se ha afianzado gracias a diversos mecanismos presentes en la organización laboral. Uno de estos mecanismos es la segregación ocupacional horizontal y vertical, la cual propicia tanto que las mujeres se ubiquen en empleos típicamente femeninos como que se generen obstáculos para su inclusión en puestos considerados como masculinos. Otro, el denominado techo de cristal y las ocupaciones en niveles inferiores de la jerarquía laboral, y por último, la brecha salarial entre sexos (Rovetto y Millán, 2019).

Distintos datos respaldan lo afirmado con anterioridad. Si bien es cierto que, en España, durante los últimos diez años las brechas de género con relación al empleo han disminuido, también lo es que la tasa de participación de los varones sigue siendo un 11,5% superior a la de las mujeres (Encuesta de Población Activa - EPA del Instituto Nacional de Estadística - INE, 2019). Al mismo tiempo, hay una sobrerrepresentación de las mujeres en las áreas de trabajo de cuidados, salud y educación, mientras que su participación es reducida en las áreas de construcción, transporte e industrial (Longo, Lenta y Zaldúa, 2019)<sup>3</sup>. Según la EPA (2020), las mujeres representan el 74% de las personas que tienen un contrato de trabajo parcial. Asimismo, el 93% de los que optaron por ello a causa del cuidado de hijos, hijas o de adultos enfermos correspondía a mujeres. Finalmente, con respecto a la brecha salarial en 2017, el salario medio a tiempo completo del hombre estaba en 28 716,71€, mientras que el de la mujer en 25 416,75€, lo que implica 3299,96€ menos para la mujer (Encuestas de Estructuras Salariales - EES, INE).

Todas ellas son, en definitiva, asimetrías de género que suponen un freno al progreso laboral femenino.

---

<sup>3</sup> En España, el indicador relativo a la población con trabajo distribuida por género muestra que el 14,2% de las mujeres están ocupadas en el sector de actividades sanitarias y sociales, frente a un 3,7% de los hombres. La distribución en educación es de un 10,2% de mujeres y un 4,2% de los hombres. Por el contrario, en la construcción es de un 10,8% de hombres y tan solo un 1,3%, en la industria manufacturera un 16,9% hombres y un 7,5% de mujeres. Finalmente, en transporte y almacenamiento, un 7,7% hombre y 2,3% mujeres (EPA-INE, 2019).

### 1.3. Mujeres y sindicalismo

A pesar del predominio de una sociedad líquida y tendente a un individualismo que aleja el interés por lo colectivo (Bauman, 2003), de la atomización de la sociedad y del olvido de los espacios comunes y de la cohesión social (Brugué, Alfama y Obradors, 2009), hay mujeres que han optado por lo contrario, por implicarse, en concreto participando en la actividad sindical.

Se inicia este epígrafe delimitando algunas cuestiones específicas que atañen al sindicalismo y a las mujeres. Se debe entonces agregar que, ante la reforma de los estados de bienestar europeos, las elevadas cifras de paro y la pérdida de poder sindical, los sindicatos fueron ajustando y reinventando su praxis (Celis, 2014). Mas no ha sido sencillo, pues apostar por una mirada de género en ocasiones ha provocado dificultades como la competitividad, que desencadena las pugnas intergénero; la exigencia de redefinir el espacio familiar, o también la existencia de roles de género asociados a la cultura patriarcal (Díaz, 2015).

Es más, parte de un hándicap del que aún no se ha despojado, y es que los sindicatos nacen para defender las situaciones de desventaja del hombre obrero, pasando este a constituirse como representante de una identidad colectiva y como imagen simbólica de la institución, por lo que inevitablemente gran parte de su entramado responde a una lógica masculina que termina por difuminar las contribuciones de las mujeres a la acción sindical (Cockburn, 1995). Ahora bien, los sindicatos han desarrollado internamente políticas de igualdad como táctica de cambio en la forma de representar a los trabajadores (Martínez Lucio, 2008), pues son conscientes de que, para alcanzar una mayor paridad, no basta con tener más mujeres en los puestos de decisión, sino que es imprescindible desarrollar medidas organizativas y en las estructuras de poder que favorezcan esa diferencia (Guillaume, 2018). De hecho, han aumentado los liderazgos femeninos en espacios e instancias de relevancia, contribuyendo a la deslegitimación de algunos de los condicionamientos tradicionales.

No obstante, hay cuestiones aún en trámite que hacen tambalear estos logros. Por ejemplo, si bien el establecimiento de cuotas ha resultado ser un instrumento útil para conseguir la paridad democrática en estas organizaciones, también deja en el aire posibles dudas acerca de si dichos puestos de decisión provienen de la propia valía o por razones de igualdad de género y el sostén de la ley de cupos. A ello se suma la tendencia a que desempeñen funciones de mando en áreas propiamente definidas por el género, como pueden ser las secretarías de la mujer. De este modo, si bien hay un reconocimiento de los problemas de género, estos han de ser resueltos casi exclusivamente por mujeres, al tiempo que se limita la participación de las mujeres en otras áreas del sindicato. En síntesis, no hay un reparto equitativo del poder entre los varones y las mujeres, por lo que resulta más complejo para la mujer liderar posiciones estratégicas dentro del sindicato.

Precisamente, las problemáticas de género no terminan de estar presentes en la agenda sindical o en la negociación colectiva sobre los conflictos laborales (Aspiazu, 2019). Uno de estos casos es la triple jornada de las mujeres sindicalistas, que supone una sobrecarga de actividades sobre las mujeres por inclinarse a participar en organizaciones sindicales, ya que deben distribuir su tiempo entre trabajo productivo, reproductivo y militancia, consecuentemente comprueban cómo sus posibilidades de promocionar se reducen (Natalucci y Vaccari, 2020).

Algo semejante ocurre en las actuaciones y políticas sindicales extrínsecas; es decir, aquellas de cara al exterior, que plantean propuestas que regulen las desigualdades de género y la discriminación sexual reproducida en el empleo. Así, las problemáticas existentes en el mercado laboral, como el techo de cristal, la segregación horizontal educacional, profesional y ocupacional, la precariedad en los contratos, la inferioridad de salarios y las pensiones más bajas han pasado a estar en la agenda de las reivindicaciones de los sindicatos (Fernández, 2018). Aun así, se continúa echando en falta que el enfoque de género esté más presente en la negociación colectiva. Se podría decir que la agenda de la igualdad ha logrado ya entrar en el discurso oficial de los sindicatos, pero que todavía queda interiorizarlo y darle prioridad (Phillips *et al.*, 2011).

La aceptación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales ha sufrido vaivenes. Así, el discurso feminista se integró en el movimiento obrero en la década de 1930, después de la II G.M. se volvió a la hegemonía masculina, para recuperarse en las décadas de 1960 y 1970, cuando ya había una mayor presencia de las mujeres en los sindicatos y en el mundo laboral, aunque este estaba más precarizado (Torns y Recio, 2011). A partir de entonces, y tras esta mejora, se visibilizaron las desigualdades de género dentro de los sindicatos, que empezaron a tener en consideración la incorporación de las reclamaciones de igualdad de derechos en los planteamientos sindicales (Cim, 2020). De hecho, las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo están atravesadas por una variedad de experiencias políticas y sociales en las que, de una u otra manera, ha influido la intensa articulación entre el movimiento sindical y el movimiento feminista (Rodríguez, 2020).

Es importante, por tanto, abordar desde una orientación de género los distintos espacios de militancia de las trabajadoras —sindicatos, pero también partidos políticos, organizaciones de barrio y movimientos sociales—, así como las diversas prácticas que conllevan; es decir, la configuración de la agendas de demandas, la participación en acciones colectivas y la intervención en la toma de decisiones (Cambiosso y Yantorno, 2020). Sin lugar a dudas, esta participación en otro tipo de organizaciones ha supuesto la posibilidad de acceder a órganos de decisión alternativos a los tradicionales y, de este modo, impulsar los temas de mujeres en las agendas de poder (Organización de Naciones Unidas - ONU, 1995).

Hay que subrayar que los cambios ideológicos y laborales acontecidos en las últimas décadas han impregnado tanto las estructuras como las estrategias de los sindicatos, en especial aquellos que afectan las relaciones sociales entre géneros, los estereotipos y las jerarquías (Aspiazú, 2015). No obstante, y a pesar de estos avances, se percibe, como se ha afirmado en la introducción, una baja filiación femenina, así como una escasa presencia tanto en las posiciones de poder como en la negociación colectiva.

En España, la afiliación sindical es reflejo de la estructura laboral. Dicho de otro modo, se da un volumen de empleo femenino bajo y una alta segregación por sectores masculinizados y feminizados. Asimismo, los obstáculos reales para que las mujeres accedan a los altos puestos de representación son dobles, pues incluyen los ya existentes en los varones y los asociados a su condición de género (Martínez Covarrubias, 2009). Ambos asuntos, son preocupantes si se contempla que la afiliación sindical en España es tan solo del 13,7% (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019). Este dato no es más que el reflejo de la pérdida de poder sindical y de la fuerza de la representación colectiva, de algunas dificultades internas como la incapacidad de adaptarse a los cambios del mercado y de representar a grupos laborales cada vez más dispersos (Ezquerro, Ginesta y Quesada, 2015). Además, todos estos factores contribuyen a explicar la precariedad laboral (Moral Martín y Brunet e Icart, 2018), acentuada en las mujeres.

## 2. METODOLOGÍA

El enfoque metodológico de este trabajo es cualitativo; en concreto, se utiliza la técnica biográfica (Chase, 2015), realizada a mujeres sindicalistas ocupadas en profesiones del sistema de bienestar social español en los ámbitos de la salud, la educación y los servicios sociales. Esta herramienta permite no solo comprender, sino construir sus relatos, explorando los mecanismos sociales que afectan a la pluralidad de categorías que la conforman, así como los condicionantes psíquicos vinculados con su posición particular en el espacio social (Bourdieu, 2010).

En esta investigación se han seleccionado a través de un muestreo intencional no probabilístico y la técnica denominada *bola de nieve*, nueve historias de vida: tres por cada una de las profesiones estudiadas. Tuvieron una duración media de 120 minutos y fueron grabadas y transcritas. Se llevaron a cabo entre los meses de enero a marzo de 2018. Además, son mujeres que han desempeñado principalmente su acción en sindicatos de corte generalista, como Comisiones Obreras - CO y la Unión General de Trabajadores - UGT. Asimismo, la mayoría están vinculadas con el movimiento feminista y tienen una sólida implicación en partidos políticos, así como en organizaciones sociales y vecinales. Todas ellas desarrollan su lucha sindical

durante la etapa democrática, coincidiendo con la configuración del estado de bienestar en España, momento en el cual se expanden sus profesiones, en especial en el ámbito público, aunque también, en menor medida, en el privado. Es una época en que la mujer empieza a tomar peso, visibilidad y mayor cuota de poder en el interior de los sindicatos. Anteriormente, durante el periodo franquista —y sobre todo en una primera etapa, que va desde el final de la Guerra Civil española, en 1939, hasta la década de 1960—, el papel oficial de las mujeres consistía en acompañar a sus maridos a la resistencia obrera, pues no se les permitía militar, por lo que su acción real se ha silenciado a lo largo del tiempo (Roca y Bermúdez, 2018).

El análisis de sus narraciones ha permitido un acercamiento a la identidad colectiva de la mujer sindicalista y a aquellos obstáculos a los que hace frente en los distintos espacios en los que se integra: doméstico-familiar, profesional y sindical.

El tratamiento de la información se hace de manera manual y artesanal mediante el método de los recortes y las carpetas (Bogdan y Blikken, 1982; Tesch, 1990, citados en Vallés, 2000). Esta técnica artesanal consiste en copiar varias veces las transcripciones de las historias de vida para recortar y archivar los fragmentos de los textos, clasificándolos por categorías en diferentes carpetas temáticas. El objetivo es encontrar *estructuras de sentido* que revelen las asimetrías de género como expresión de las desigualdades que afrontan estas mujeres.

### 3. RESULTADOS

A continuación, se exponen los principales resultados obtenidos tras el análisis de los discursos. Este análisis se estructura siguiendo el orden inherente a la técnica de la historia de vida, o sea, reproduciendo el ciclo vital de las mujeres entrevistadas.

Además, con el objeto de vertebrar la narración y favorecer una relación ordenada de los principales hallazgos, se establecen dos fases fundamentales: una primera, en la que se examina aspectos de sus biografías ocurridos antes de su inmersión en el sindicalismo, y una segunda, en la cual sus experiencias se supeditan a su acción sindical. Finalmente, en ambas fases se integran distintas dimensiones que actúan a modo de ejes temáticos estructuradores de los discursos. Todo ello queda reflejado en la tabla 1.

Tabla 1. Estructura del análisis discursivo

Fases	Dimensiones	Ciclo vital
Primera	Asimetrías de género en el sistema de reproducción social	Infancia, adolescencia y juventud
	Desigualdades en el trabajo productivo	Edad adulta
Segunda	Renovación sindical e igualdad	
	Trayectorias y vivencias en la organización	

### 3.1. Primera fase

#### *Dimensión 1: Asimetrías en el sistema de reproducción social*

##### *Infancia, adolescencia y juventud*

Las narraciones examinadas muestran una etapa de su itinerario de vida. la etapa cercana a la minoría de edad, caracterizada por experiencias que implicaron una resocialización con respecto al patrón identitario femenino. Entre sus pautas de comportamiento destacan principalmente el rechazo a los modelos culturales heredados del patriarcado y reproducidos en la niñez.

Yo jugaba a las canicas y ganaba, jugaba al «boli» o al «matar». Y de repente tenía la regla y mi madre no me dejaba: «mi niña es una mujercita y no puede ni bajar, ni tirarse al suelo». Yo no le entendía y me negaba (H.V. 5, Trabajo Social).

Durante la infancia tomaron una actitud que representaba una negación a la forzosa adscripción sexual de los espacios, los juegos y las normas informales.

Siempre me crié con niños y niñas, en el colegio no veía excesivo machismo. Sí en el barrio, en los padres de otras niñas, en los juguetes sexistas. Aunque las niñas jugábamos a las bolindres (canicas) y al trompo, recuerdo que mi tía me decía «tú juega aquí en el bloque y que no te vea nadie más» (H.V. 2, Educación).

Ello se mantuvo a lo largo de sus años de juventud, evitando continuamente esa imposición del tradicional rol femenino sobre las prácticas y las formas de actuar en otros entornos, como puedan ser las asociaciones vecinales. Estas, en muchos casos, suponen un paso previo a la entrada en el movimiento sindical.

En el año 82, con 19 años, me incorporé a la asociación de vecinos de mi barrio, y era la única mujer. No me importaba. Pero había gente, incluso mujeres, que no veían bien que una mujer estuviera en la asociación, por ejemplo, porque se reunían en un bar (H.V. 6, Sanidad).

### *3.1.1. Dimensión 2: Desigualdades en el trabajo productivo*

#### *Edad adulta*

En este periodo de sus vidas comienzan a percibir las limitaciones que provocan la división sexual del trabajo y sus efectos. Entre ellos, una sobrerrepresentación de la mujer en cargos profesionales inferiores, así como unas condiciones laborales peores a la de los hombres o la existencia del techo de cristal como barrera en la mejora de sus carreras laborales.

Nosotras, como mujeres, debemos seguir reivindicando y dar un paso más. Aunque es cierto que hay cargos directivos que ni se huelen y que hay mujeres cobrando por debajo de los hombres, a veces no tenemos más cargos porque no queremos (H.V. 8, Sanidad).

Las mujeres entrevistadas hacen referencia también a la feminización de sus profesiones y, en consecuencia, a los estereotipos asociados al género que han ido moldeando el rol social que encarnan en su día a día.

La educación está regulada, acceden tanto hombres como mujeres y los sueldos son iguales. Aunque en los institutos, ya que la secundaria está menos feminizada que la primaria, hay más problemas de disciplina. El hombre es mejor mirado entre los niños rebeldes y la mujer es atacada (H.V. 3, Educación).

Otras destacan el escaso impulso dado a las estrategias de conciliación de la vida personal y laboral en la organización interna de sus empleos, a pesar de la feminización de aquellos.

Aunque debe haber conciliación laboral y familiar, a la hora de la verdad en los centros no lo hay. Los horarios son difíciles de poner y para las reuniones no se mira quién tiene hijo y quién no. Se suelen hacer al mediodía, teniéndonos que quedar a comer allí, con lo que eso conlleva en cuanto a la familia (H.V. 1, Educación).

No obstante, y a pesar de su posición contestataria ante estas desigualdades, expresan un manifiesto anhelo por compaginar las tareas del hogar y la atención a la familia, con la dedicación al trabajo asalariado. Dicho afán se infiltra en todas las facetas de sus vidas.

Me gustaba tanto lo que estaba haciendo, pero con tres hijas, sin excedencia, trabajando siete horas y preparando comida, casa y mi marido. No se puede llevar todo al 100% pero también tenemos que aprender a eso y a no sentirte mal (H.V. 6, Trabajo Social).

En este colectivo de mujeres, la participación social a través de la acción sindical las aboca a una triple jornada laboral. A saber, son mujeres que pasan de la doble jornada a la triplicidad de trabajo: la militancia sindical, el empleo asalariado y las tareas doméstico-familiares.

La mujer tiene un papel asignado y no podemos salir de ese papel, ¿no? Es el de los cuidados de los niños, aunque trabajemos, ¿no? Pero la casa es nuestra. En vez de mejorar al trabajar, se nos asigna un papel nuevo, trabajar además de cuidar a tus niños y tu casa. Y después el sindicato (H.V. 6, Trabajo Social).

Desde el punto de vista personal se podría valorar que el peso que a lo largo de la historia ha tenido la socialización de género hacia las tareas de cuidado lleva a la mujer a renunciar al «yo» para entregarse al «otro», lo que implica una gran inversión emocional femenina.

Cuando me fui a Córdoba mi niño tenía seis meses y mi hija cuatro años. Iba y venía a Córdoba casi todos los días, me quedaba un día allí. Claro, mi marido no podía estar tanto tiempo con los niños sin dejar su trabajo, evidentemente. Con la ayuda de la familia, me iba a las 6:45 para allá y dar clase y luego volvía a las 17:15 a hacerme cargo de los niños por la tarde. Al día siguiente, a levantarme pronto otra vez. Fueron dos años bastante duros (H.V. 3, Educación).

Además, esta doble conquista del espacio público (empleo y sindicato), no se ve correspondida con una distribución más equitativa de los usos dados a sus tiempos, pues para poder llegar a cumplir con sus aspiraciones y alcanzar cada una de las expectativas asociadas a esos diversos ámbitos de participación, ellas dejan a un lado la esfera más íntima, la propia, la personal.

¿Que cómo me planificaba cuando mis hijos eran pequeños? Pues no me planificaba, sino que no tenía amigas para tomar un café. El día tiene veinticuatro horas para llegar a todo, de algo me lo tengo que quitar y es de las amistades. (H.V. 7, Sanidad).

Este lamento sobre la dificultad de compaginar los tres ámbitos se prolonga en otras voces<sup>3</sup> entrevistadas. Con ello se transfiere la percepción de que, aun estando las demandas de género presentes en las agendas sindicales y en sus programas de acción, estas no se evidencian en el interior de los sindicatos. De hecho, las dinámicas en torno a los tiempos y los espacios están dominadas por los hombres y, por tanto, la conciliación, incluso siendo valorada, no es uno de los principales ejes de actuación de estas organizaciones.



## 3.2. Segunda fase

### 3.2.1. Dimensión 3: renovación sindical e igualdad

#### *Edad adulta*

En paralelo al proceso de renovación de los sindicatos y en el marco de las sociedades postindustriales, han aumentado tanto la sensibilización hacia las mujeres trabajadoras como los avances en materia de igualdad en las políticas sindicales. Los discursos de las protagonistas de este trabajo así lo reconocen.

Hay unos planes de igualdad en todos los convenios de más de 250 trabajadores para que los contratos y las categorías profesionales sean equitativos entre hombres y mujeres. Entonces, hay que estar en una constante alerta a que se sigan manteniendo (H. V. 4, Trabajo Social).

Realmente, el sindicalismo ha adoptado la perspectiva de género en sus programas al incorporar las problemáticas relacionadas con la mujer, a la vez que ha visibilizado la militancia femenina.

En el sindicato se ven muchas más mujeres que cuando yo empecé, también en el campo laboral... (H.V. 7, Sanidad).

Las medidas de conciliación van avanzando, pero poco (H.V. 6, Trabajo Social).

Por el contrario, también son conocedoras del largo camino que queda por recorrer para lograr que la perspectiva de género enraíce tanto en las tácticas sindicales como en el mercado laboral y se transforme, por tanto, en una auténtica opción que facilite el bienestar global.

El sindicato debe reivindicarse para atender a una sociedad emergente totalmente distinta a la conocida, en el que la presencia de la mujer es inevitable, ahora está en ese trance de reinventarse, aunque todavía no lo ha hecho (H.V. 2, Educación).

Se trata, entonces, de mujeres que, en su lucha por la igualdad y la ampliación de sus derechos laborales toman como una tarea más dentro de los sindicatos defender y proteger a otras mujeres o compañeras sindicalistas.

Tenemos que estar siempre atentas, que no se contrate en una categoría profesional y se esté discriminando a la mujer. En sanidad hay que tener mucho cuidado, porque están contratando a numerosos hombres que pueden ejercer como celadores, pero también como auxiliares de clínica. Y la mujer solo ejerce de auxiliar de clínica (H.V. 8, Sanidad).

Se distingue en sus discursos la interrelación entre el movimiento sindical y la participación feminista, ya que son varias las mujeres que comentan pertenecer a los movimientos feministas de sus ciudades —como en este caso de la Marea Violeta—, e incluso estar afiliadas a partido políticos.

Además, milito en una organización feminista que es la Marea Violeta y estoy allí desde que empezó desde que se gestó. Soy una persona activa, también milito en un partido político, en IU, en el que estoy en el grupo de igualdad y soy la coordinadora de educación (H.V. 1, Educación).

He estado afiliada al PSOE durante toda mi militancia sindical. Y, ahora, desde las pasadas elecciones, fui elegida secretaria local de este partido en el distrito Sur y Delicias de mi ciudad (H.V. 9, Sanidad).

### *3.2.2. Dimensión 4: Vivencias y trayectorias en la organización*

#### *Edad adulta*

La propia cultura sindical hegemónica lleva a desequilibrios en las ratios de puestos de responsabilidad y vislumbra las desiguales relaciones de poder en su interior, a pesar de que en muchos sindicatos se hayan establecido cuotas para garantizar la paridad.

El sindicato mayoritario en el ayuntamiento de Jerez es CGT y solo hay una mujer, aunque son quince representantes. En la UGT no hay mujeres, en la policía local no hay mujeres, en el CSIF hay una mujer y es medio invisible, en el sentido que a las mesas siempre van hombres. En la ATMJ hay menos o más paridad, ellos y en CC.OO. que también la hay (H.V.5 Trabajo Social).

Debido a una alta presencia de hombres, la actividad sindical se caracteriza por estar masculinizada. Esto implica que en estas organizaciones haya una sobrevaloración simbólica masculina, llevando a la mujer a tener que asimilar las pautas de conducta asociadas a esta preminencia varonil y, por lo tanto, a asumir la obligatoriedad de una exposición pública mayor para demostrar sus méritos o, por el contrario, corre el riesgo de quedar invisibilizada.

En el sindicato hay muchas mujeres y muchos hombres, se van igualando, pero en los cargos hay más hombres, porque supone un sacrificio a la familia, significa una dedicación, trasladarte, viajar mucho. Y esa disponibilidad no la tienen las mujeres (H.V. 1, Educación).

Igualmente, no obvian expresar sus percepciones sobre la hegemonía masculina dentro de las estructuras sindicales. De tal modo, afirman abiertamente que

los espacios y los tiempos están ocupados por ellos, los hombres. Entre las causas de este hecho, se encuentra la idea de que los procesos socializadores femeninos han eludido transmitir las características y los valores asociados al liderazgo de una mujer. En consecuencia, ellas viven con extrañeza esa posibilidad.

Las mujeres en el campo sindical, y en todos los campos, se nos presenta un cargo, «yo no puedo, yo no sé, yo no tengo tiempo» (H.V. 6, Trabajo Social).

En aquellos casos en los que la mujer toma presencia en la carrera sindical, lo hace a través de un liderazgo solitario. Esta circunstancia queda representada en la expresión «mujeres símbolos», es decir, mujeres que suelen estar solas en un mundo de hombres (Dahlerup y Moreno, 1993).

Es la referencia visual, que esté ahí una mujer en un cargo de responsabilidad, en una institución tan importante y tan histórica, yo eso ya lo veo un cambio. Si, además, ella hace políticas a favor de la mujer y políticas donde se vea realmente que una mujer está decidiendo las cosas, mejor (H.V. 7, Sanidad).

En el ámbito organizacional, se da una igualdad formal entre hombres y mujeres, pero se esconde la desigualdad real. Sin embargo, esta logra salir a la luz tanto a través de un lenguaje sindical propio como mediante sus prácticas cotidianas. En cuanto al lenguaje, destaca el uso de algunas palabras con connotaciones específicas. Un caso sería «niña» utilizado como apelativo, con objeto de infantilizar y finalmente, deslegitimar a las mujeres, pues la minoría de edad, elimina de por sí, la posibilidad de decidir. A esto se añade el empleo de insultos y bromas con implicaciones claramente sexistas, que ellos justifican afirmando que es solo un lenguaje privativo de la cultura sindical.

A nosotras nos dicen las niñas de Comisiones y yo siempre digo «las niñas fueron a por tabaco» (H. V. 5, Trabajo Social).

En resumen, hay toda una producción simbólica e ideológica masculina en la que impera su propia aprehensión de la vida. Esta se fortalece a través del habla, de las interacciones en la comunicación y de los discursos con un sesgo masculino. Tales estilos y costumbres que van sumando a la hora de reproducir la tradicional diferenciación de género.

Hay mucho sesgo de género, si nos ofendemos porque nos llaman putas, zorras o feas, nos piden que no lo hagamos, qué es lenguaje sindical. Pero a un hombre no le dicen puto o zorro, sino esquirolo o rastrero (H. V. 5, Trabajo Social).

Por último, se presentan algunas particularidades del sindicalismo femenino característico del sistema de bienestar social. Estas distinciones las conducen

a desarrollar una mirada social también sobre la propia acción sindical, lo que se traduce en la manifestación de una alta responsabilidad, e incluso un compromiso con los grupos humanos a los que, a través del ejercicio de su profesión, contribuyen a proveer de derechos sociales esenciales, y en suma, a la defensa de la *ciudadanía social* (marshalliana) por encima de la búsqueda de beneficios propios y de calidad de vida en sus puestos de trabajo. Por ejemplo, se dan circunstancias en las cuales se posponen los intereses personales, como el derecho a huelga, ante la atención a los más desfavorecidos.

Los trabajadores sociales tenemos en contra la responsabilidad en el trabajo, el día a día te consume, cada vez más demanda, más personal. Y no paramos, no somos capaces de decir «nos plantamos». Al final es tu responsabilidad: estar en Servicios Sociales es mucho de conciencia social, tiene un componente vocacional. Esto es muy bueno para la empresa porque haces siempre que el trabajo salga para adelante, aunque el coste personal sea impresionante (H.V. 4, Trabajo Social).

A mí lo que me revela más desde el punto de vista sindical es que se va a acabar creando una educación a dos velocidades con colegios concertados para alumnado de clase media y colegios públicos para zonas desfavorecidas, debido al cierre de líneas y la unión de clases de distintos niveles (H.V. 2, Educación).

#### 4. REFLEXIONES FINALES

Para concluir, se puede afirmar que la doble experiencia de ser mujer y ser sindicalista está por completar. Del análisis de los discursos se desprende la idea de que en el desempeño de la acción sindical se acumulan —fusionándose todas y cada una— las asimetrías de género planteadas en este artículo. En efecto, se trata de unas dinámicas que han otorgado a esta diferenciación sexual una trascendencia cultural ante un imaginario colectivo masculinizado que, aún con algunos avances, le han permitido fortalecerse a lo largo del tiempo. Globalmente, y en lo que respecta a las relaciones de género, hay una organización social desigual expresada en tres núcleos fundamentales: el sistema de reproducción social, el funcionamiento del mercado de trabajo y la participación sindical.

Entonces, no es posible obviar que los sindicatos funcionan en un ambiente social, cultural y económico que los engloba y los supedita, como otras instituciones con las que interactúan, ya sea el Estado, el mercado de trabajo, la familia o la educación. Es necesario, por ello, reducir el peso de la masculinidad en la cultura, el lenguaje, la identidad y en las estructuras de los sindicatos con el fin de construir espacios de liderazgo para la mujer, así como generar auténticas agendas de género dentro y fuera de sus corporaciones.

Si bien es cierto que la apuesta sindical pasa por concebir como propias la perspectiva de género y la transversalidad, explora la posibilidad de una cultural sindical emergente, a pesar de las fisuras aquí planteadas.

## REFERENCIAS

- Aguilar, P. L. (2020). Saberes expertos, domesticidad y participación económica: apuntes y experiencias sobre la investigación con perspectiva de género. *H-industri@*, (27), 139-152. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/H-ind/article/view/1966>
- Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Taurus.
- Aspiazu, E. (agosto de 2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En Damián Keneddy y María Noel Bullioni (coords.), *El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos*. Simposio en el 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo llevado a cabo en Mar del Plata.
- Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53). <https://doi.org/10.18504/pl2753-008-2019>
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, (32), 3-6. <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/22104147/BIDD-INCHIESTA.pdf>
- Balbo, L. (1991). *Tempi di vita, Studi e proposte per cambiarli*. Feltrinelli.
- Bauman, Z. (1999a). *La globalización: consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bourdieu, P. (dir.) (2010). *La miseria del mundo*. Fondo de Cultura Económica.
- Brugué, J., Alfama, E. y Obradors, A. (2009). Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporáneas. La significación del empleo. *Documentos de Trabajo* (Fundación Carolina), 32, 133-142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3049450.pdf>
- Brunet Icart, I. y Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. <http://culturales.uabc.mx/index.php/Culturales/article/view/307>
- Cambiasso, M., y Yantorno, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, 17, 123-142. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n17.281>
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. Trabajo y empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Celis, J. C. (coord.) (2014). *Reconfiguración entre Estado, sindicatos y partidos políticos en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Escuela Nacional Sindical.

- Chase, S. (2015). Investigación narrativa. Multiplicidad de enfoques, perspectivas y voces. En Norman Denzin y Yvonna Lincoln (coords.), *IV Manual de investigación cualitativa: Métodos de recolección y análisis de datos* (pp. 58-112). Gedisa.
- Cockburn, C. (1995). *Strategies for Gender Democracy: Women and European Social Dialogue*. European Commission.
- Comisión Interamericana de Mujeres - CIM (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical, desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos - SG/OEA.
- Dahlerup, D. y Moreno, H. (1993). De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la «masa crítica» aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava. *Debate feminista*, 8, 165-206. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1993.8.1692>
- Díaz, E. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Durán, M. A. (2018). Las cuentas del cuidado. *Revista española de control externo*, 20(58), 57-89.
- Ezquerro, S., Ginesta, V. y Quesada, J. (2015). Metamorfosis del trabajo. *Monthly Review. Selecciones en castellano*, 3ª época, 1, 15-32. <https://www.doi.org/10.7203/CIRIEC-E.101.16542>
- Federici, S. (2016). *Calibán y la bruja*. Tinta Limón.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Tinta Limón.
- Fernández, L. (2018). Sindicalismo de clase y participación política desde una perspectiva de género. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, 30, 259-272. <https://www.ccoo.es/2625ea1268a86d9d24c7f514cfd68c1000001.pdf>
- Phillips M., Roberts, D. y Marsh, L. (2011). Gender and Trade Union Development: a Situational Analysis of Jamaica. *Social and Economic Studies*, 60(2). <https://www.jstor.org/stable/41635306>
- Fraser, N. (1991). La lucha por las necesidades: esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardío. *Debate Feminista*, 3, 3-40. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1991.3.1493>.
- Fraser, N. (2009). El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia. *New Left Review*, 56, 87-104. <https://newleftreview.es/issues/56/articles/nancy-fraser-el-feminismo-el-capitalismo-y-la-astucia-de-la-historia.pdf>
- Gómez Molla, R. (2017). Profesionalización femenina, entre las esferas pública y privada. Un recorrido bibliográfico por los estudios sobre profesión, género y familia en la Argentina en el siglo XX. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 1(1), <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe010>
- Guillaume, C. (2018). *Syndiquées: Défendre les intérêts des femmes au travail*. Presses de Sciences Po.
- Hartmann, H. (1979). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Papers de la Fundació*, 88, 1-32. <https://archivo.juventudes.org/textos/Miscelanea/Un%20matrimonio%20mal%20avenido.pdf>

- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad.
- Hochschild, A. R. (1995). The Culture of Politics: Traditional, Post-modern, Cold-modern, and Warmmodern Ideals of Care. *Social Politics*, 2(3), 331-346. <https://doi.org/10.1093/sp/2.3.331>
- Longo, R., Lenta, M. M. y Zaldúa, G. (2019). Mujeres trabajadoras y participación social: problemáticas, iteraciones e innovaciones. *Anuario de investigaciones*, 26, 137-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369163433014>
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en Argentina (1869-1960)*. Edhasa.
- Lorente, B. (2000). Género, profesión y cultura. Una aproximación al estudio de la identidad de los trabajadores sociales. *Servicios Sociales y Política Social*, 49, 97-112. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/42359>
- Lorente, B. (2004). Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnologica*, 26, 39-53. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=14802602>
- Martínez Covarrubias, S. G. (2009). Algunos factores que inciden en la participación femenina en organizaciones sindicales del sector educativo en Colima, México. *Géneros, Revista de Investigación sobre los estudios de género*, 16(5), 45-65. [http://bvirtual.uco.mx/descargables/42\\_factores\\_inciden\\_participacion.pdf](http://bvirtual.uco.mx/descargables/42_factores_inciden_participacion.pdf)
- Martínez Lucio, M. (2008). ¿Todavía organizando el descontento? Los retos de las estrategias de renovación sindical en España. *Arxius de Sociologia*, 18, 119-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2698196>
- Moral Martín, J. D. y Brunet i Icart, I. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales. *Sociología del Trabajo*, 93, 307-326. <https://doi.org/10.5209/STRA.61833>
- Natalucci, A. y Vaccari, S. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de las mujeres sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos - REPL*, 3(1), 6-202. <https://doi.org/10.25054/26196077.2579>
- Nuño, L. (2010). *El mito del varón sustentador: orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Icaria.
- Organización de Naciones Unidas - ONU (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. OIT.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE (2019). *El futuro del trabajo. Perspectivas de empleo*. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019\\_bb5fff5a-es](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es)
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Anthropos.
- Queirolo, G. (2008). El mundo de las empleadas administrativas: perfiles laborales y carreras individuales (Buenos Aires, 1920-1940). *Trabajos y Comunicaciones*, vol. 8,

- 34, 129-151. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.3727/pr.3727.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3727/pr.3727.pdf)
- Ramos Palomo, M. D. y Vera Balanza, M. T. (2001). Revisando el canon desde la historia de las mujeres: trabajo, ciudadanía y formas de conciencia. *Baetica Estudios de Arte, Geografía e Historia*, (23), 713-740. <https://doi.org/10.24310/BAETICA.2001.v0i23.453>
- Recio, C., Moreno, S., Borrás, V. y Torns, T. (2015). La profesionalización del sector de los cuidados. *Zerbitzuan*, 60, 179-193. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.60.12>
- Roca Martínez, B. y Bermúdez Figueroa, E. (2018). *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Los libros de la Catarata.
- Rodríguez, A. (1997). Ante las demandas sociales, las mujeres responden. La beneficencia en el territorio pampeano en la primera mitad del siglo XX. En María Herminia Di Liscia y José Maristany (eds.), *Mujeres y Estado en la Argentina. Educación, salud y beneficencia*. Biblos.
- Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño - IEALC*, 4(1), 161-178. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5399/5714>
- Rovetto, F. L. y Millán, C. S. (2019). Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un periodo de demandas y reivindicaciones para la transformación social. *La Manzana de la Discordia*, 14(2), 5-27. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v14i2.8771>
- Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones sociales y laborales. *Gaceta Sindical*, 16, 241-258. <https://www.ccoo.es/3084b7d41dc0f45bcc764205141a8814000001.pdf#page=242>
- Torns, T., Borrás, V., Moreno, Sara y Recio, C. (2014). *Nuevas profesiones para la organización social del cuidado*. PROFESOC. Memoria de investigación. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Vallés, M. S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Síntesis.
- Vandaele, K. (2019). *Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000*. Fundación 1 de Mayo.
- Vega Solís, C. (2019). Reproducción social y cuidados en la reinención de lo común. Aportes conceptuales y analíticos desde los feminismos. *Revista de Estudios Sociales*, 70, 49-63. <https://doi.org/10.7440/res70.2019.05>
- Von Werlhof, C. (2010). *Teoría crítica del patriarcado*. Palapa Editorial.
- Walby, S. (1989). Theorising patriarchy. *Sociology*, vol. 23, 2, 213-234. <http://www.jstor.org/stable/42853921>



