

MAYO 2024 - Nº 23

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECÓNOMICA Y SOCIAL

MUJERES Y SINDICALISMO

LA ETERNA PUGNA

EVA BERMÚDEZ FIGUEROA E IRENE LÓPEZ



Mujeres y sindicalismo: la eterna pugna

EVA BERMÚDEZ FIGUEROA

Profesora de Sociología de la Universidad de Cádiz

IRENE LÓPEZ GARCÍA

Profesora de Trabajo Social de la Universidad de Cádiz

La posición de las mujeres en las organizaciones sindicales es inseparable de la que ocupan en el mercado laboral del que se nutre, de ahí que su presencia en el sindicalismo haya ido evolucionando al ritmo de los cambios producidos en el mundo del trabajo. Asimismo, dada la extensión del feminismo como movimiento social, el activismo sindical de las mujeres desde el tardofranquismo, y sus ímprobos esfuerzos por la consecución de los derechos en pro de la igualdad, así como la conciliación de la vida familiar y laboral, (casi) todas las organizaciones sindicales asumen como propias las reivindicaciones del feminismo aplicadas al trabajo.

Es innegable que ha habido grandes avances y numerosos logros gracias a la incorporación de las mujeres en las mesas de negociación, posibilitando la defensa directa en los asuntos que les han sido vitales en, y desde, su integración plena al mundo laboral. Ante tal situación, las organizaciones sindicales suelen optar por la paridad en sus estructuras y, con mayor o menor intensidad, en su mayoría promocionan objetivos feministas relativos a la mejora de las condiciones laborales.

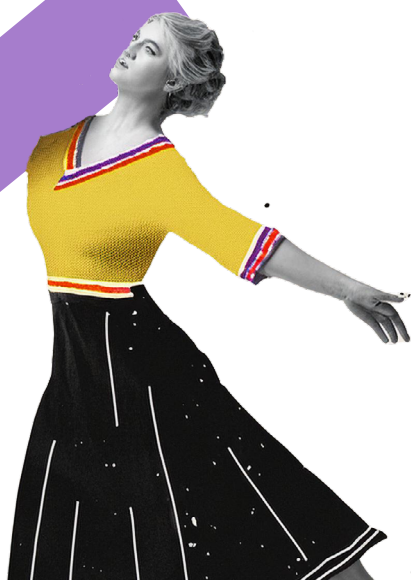


Según los datos disponibles acerca de las directivas de las entidades sindicales, se están consiguiendo unos niveles de igualdad de representación notables. A pesar de no poder calificar este proceso de imparable, ya que la historia ha demostrado cuán fácil es retroceder en los derechos conseguidos, sí suponen un gran avance, fundamentalmente en la visibilización de las mujeres en las bases de las organizaciones sindicales y en la toma de decisiones. Según Muñoz Ruiz et al. (2023), en las tres últimas décadas ha crecido gradualmente la participación de las mujeres en los sindicatos, como afiliadas, como delegadas y como responsables sindicales. Así, son los sindicatos de clase los que reúnen a un mayor número de mujeres, tanto de afiliadas como de activistas. A modo de ejemplo, CC.OO. en 2022, contaba con 515.000 mujeres afiliadas, es decir, el 47,1% del total de afiliación, y en 2023 tenían 100.759 delegados y delegadas sindicales, de los cuales el 42% son mujeres. En UGT ocurre algo similar, en el año 2021, la afiliación se distribuía entre el 41,6% de mujeres y el 58,4% de

hombres (Muñoz Ruiz, et al., 2023). Sin duda, este incremento de la afiliación sindical femenina en los últimos años está ligado a su inserción laboral, permitiendo incluir, gracias a las recientes reformas laborales, a amplios sectores más precarizados, y en numerosas ocasiones también feminizados, como es el de las trabajadoras del hogar.

Al mismo tiempo, los datos que reflejan la representación de mujeres en las directivas de las organizaciones sindicales son, cuando menos, esperanzadores: la Comisión Ejecutiva de CC.OO. (46,5%), la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (50%), el Comité Confederal de CGT (55,5%), la Comisión Ejecutiva Confederal de la USO (66,7%), o en el Directorio Nacional en caso de CSIF (41,6%). No obstante, y a pesar de la mejoría, persiste una subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo y decisión, si se tiene en consideración el número de mujeres afiliadas y los cargos que representan, especialmente en profesiones muy feminizadas. Además, sigue siendo notoria la ausencia de mujeres en las secretarías generales de los grandes sindicatos. Queda por indagar en profundidad y por territorios cuáles son los cargos específicos en función de la temática que asumen, y si siguen estando marcados por los roles de género. Es más probable que tomen secretarías asociadas a *lo femenino*, como suelen ser la de igualdad o la de acción social, o juventud.

Por ello, frente a ese techo de cristal, se encuentra el suelo pegajoso donde las mujeres proporcionalmente ocupan menos cargos que los que les corresponde por su peso como delegadas sindicales, por lo que también pierden las ventajas que estos liderazgos generan. Por consiguiente, siguen sin tener voz directa en la toma de decisiones en última instancia, por muy asamblearios (en algunos casos) que puedan llegar a ser los



procesos. Más aún cuando las decisiones que se toman en ciertos niveles son las que definen las directrices básicas de la acción colectiva. Si bien el feminismo liberal a nivel laboral tradicionalmente se ha preocupado por el techo de cristal, no se debe olvidar que la irrupción de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos organizativos genera presencia, visibilidad y, sobre todo, son un modelo para otras y otros, en especial para la juventud.

Seguimos en la brecha

A pesar de los esfuerzos institucionales a nivel sindical y político, el panorama del empleo sigue dibujando persistentes desigualdades para las mujeres. En este sentido, la posición en el entramado laboral y, por ende, en el sindical, sigue estando caracterizada por el suelo pegajoso, donde las mujeres estamos en la mayoría de las profesiones más precarizadas, peor pagadas y con menor nivel de valoración social. En el informe de febrero de 2024 [*Con más avances: sin brechas. Corresponsables para ganar más*](#) de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CC.OO., los datos son claros: las condiciones laborales de las mujeres son peores. Tienen una mayor tasa de temporalidad, una inferior inserción laboral y de menor duración, además de mayores dificultades para promocionar. La tasa de actividad femenina supone un 54,7%, lejos aún de la masculina, en un 64,4%, y las elevadas tasas de desempleo femenino siempre están por encima del masculino. Al mismo tiempo, los contratos a tiempo parcial están todavía copados por las mujeres en un 75%, fenómeno que se relaciona directamente con la consideración de subsidiariedad o complementariedad del trabajo femenino, y con la expresa renuncia a un trabajo a tiempo completo, mínimamente garante de la suficiencia económica, que en muchos casos se explica con la necesidad (de las mujeres, los hombres solo representan el 25% a tiempo parcial) de compatibilizar el trabajo con la crianza y los cuidados. Por otra parte, la proporción de mujeres en puestos directivos en 2023 era del 34,8%. A pesar de que la brecha de salarios se ha reducido en los últimos 15 años, a lo que han contribuido las mejoras en el salario mínimo interprofesional, sigue alcanzando un 18,6% de media. Es más, según el informe de

«No se debe olvidar que la irrupción de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos organizativos genera presencia, visibilidad y, sobre todo, son un modelo para otras y otros, en especial para la juventud».

GESTHA (2024)¹, las mujeres precisarían ganar casi un 25% más para igualar su sueldo al de los hombres. Además, la brecha salarial se concentra principalmente en el grupo de mujeres en un rango de edad en el que más se dedican a los cuidados. De tal manera, se intensifica en el periodo de crianza de hijos/as y de mayores, se dobla entre los 36 y los 45 años, y nuevamente se duplica entre las mayores de 65 años. En otros términos, una garantía de desigualdad no solo actual para las mujeres, sino futura, en el momento más vulnerable, en la vejez.

Como vemos, la brecha de género en el empleo está ligada a la brecha de cuidados, al igual que las desigualdades en el mundo productivo son consecuencia de las existentes en el reproductivo. Volviendo al informe de CC.OO. (2024) el trabajo no remunerado de cuidados a menores, mayores, personas dependientes o con discapacidad lo realizan

principalmente las mujeres y además es la primera causa de inactividad entre ellas. El 20% de las mujeres inactivas no buscan empleo por este motivo, frente a un 5% de los hombres. De hecho, esta brecha se ensancha tras las 16 semanas de permiso después del parto. En concreto, tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirman que han solicitado o van a solicitar una reducción de la jornada, frente a solo un 12% de los hombres. En este sentido, los cuidados constituyen la segunda causa de la parcialidad entre ellas (la primera es no haber encontrado un empleo a jornada completa, es decir, una parcialidad involuntaria, sufrida por casi el 50% de las mujeres). Y un último dato: el 88% de las excedencias por cuidados de hijos en 2022 correspondía a mujeres. Esto, como sabemos, penaliza la promoción dejando a las mujeres fuera del juego de la asunción de cualquier tipo de responsabilidad laboral, asociada a mayor salario y mejores condiciones laborales.

¹ VIII Informe *Brecha salarial, suelo pegajoso y techo de cristal* (2024) elaborado por personal técnico del Ministerio de Hacienda (GESTHA)





Los sindicatos, espejo del mundo laboral

Ante tales perspectivas parece seguir vigente el contrato social de género y la adscripción sexual del espacio privado-público en el que la identidad femenina es construida socialmente en torno a la maternidad, la domesticidad y los cuidados. Esta identidad no sólo persiste cuando las mujeres dan el salto al mundo productivo, sino que paradójicamente es la que favorece que ejerzan en sus inicios una actividad pública, desarrollando profesiones feminizadas en el contexto de los cuidados y la ayuda como una extensión de esos saberes y prácticas «naturales» (López-García, 2022). Esta [condición asimétrica](#) se extiende al espacio sindical. Los cuidados en todas sus vertientes siguen teniendo rostro de mujer y, sin embargo, en numerosas ocasiones nos encontramos que los (en masculino) representantes sindicales de profesiones eminentemente feminizadas como la enfermería, auxiliares sanitarias, educadoras infantiles, ayuda a domicilio, o las PTIS (Per-

sonal técnico de integración social, en los colegios) siguen siendo hombres.

Este fenómeno no es otro que el resultado en las relaciones laborales del patriarcado estructural imperante. Efectivamente, no es una cuestión que se solucione en el mercado laboral, o en políticas económicas o en transversalidad de género, sino que afecta a todos los ámbitos e impregna todas las prácticas y relaciones sociales. Las organizaciones sindicales no escapan a ello, y este fenómeno es explicado por numerosas teorías de la sociología del trabajo, de las organizaciones, y de la ciencia política. Conviene subrayar que la presencia femenina en los sindicatos es desigual y, a pesar de que las afiliadas en general se acercan a las cifras de los afiliados, la existencia de las mujeres en los sindicatos refleja los mismos sesgos de género que presenta el mercado laboral y la mayoría de las organizaciones.

A nivel teórico-práctico, esto se puede explicar a través de dos conceptos fundamentales que son aplicables a todas las orga-



nizaciones: regímenes de desigualdad (Acker, 2006) y masculinidad hegemónica (Connell, 2016). El primero se basa en la existencia de fuertes jerarquías y desigualdades hacia las mujeres debido a la estructura a la que pertenecen, que se manifiestan en las relaciones formales e informales de las organizaciones, reproduciendo relaciones de poder; en ellas, los modelos relacionados con la masculinidad hegemónica frente a otras identidades subordinadas. Estas incluyen las mujeres y cualquier otra forma identitaria no coincidente con la forma hegemónica de ser hombre, que se identifica con el varón, blanco, heterosexual, y sus características estereotipadas de género. En la lucha sindical, la fotografía sería la imagen del obrero industrial, presente en el imaginario colectivo. Esto no significa que esa forma de ser hombre o de masculinidad sea la más frecuente desde el punto de vista estadístico, pero sí lo es en el *ideal* compartido estereotipado de hombre que las organizaciones perciben como apropiado para el liderazgo sindical. Y en ese imagina-

rio, ese tipo ideal, no está relacionado con las características asociadas a *lo femenino*, en el que ocupa un lugar primordial la reproductividad y los cuidados como extensión natural de las mujeres, y, por lo tanto, socialmente minusvalorado. Estos rasgos son atribuibles a todas las organizaciones, especialmente a aquellas vinculadas al mercado de trabajo. De esta manera, la valoración social y del trabajo se hace en función de unos parámetros pretendidamente neutros, pero que están imbuidos de los valores de una sociedad patriarcal, que prioriza la identidad masculina. Y a pesar de que la acción sindical incluye de manera firme eliminar o aminorar las brechas de género en el mercado de trabajo, persisten en sus propias estructuras elementos de mercado laboral, como la segregación horizontal y vertical, que deja ver una realidad sindical desigual en la que aún predomina los modos de hacer y pensar masculinos.

Con todo ello, se hace necesario profundizar en la investigación cualitativa del sindicalismo, ya que son escasos los estu-

dios que revelan la realidad que esconden los datos estadísticos. Es necesario preguntar a las sindicalistas, tenemos que profundizar en sus interpretaciones, vivencias y experiencias, para complementar la fría información numérica. En este sentido, algunas de las investigaciones al respecto manifiestan que la mayor parte de los avances se han hecho desde perspectivas formales en cuanto al número de mujeres y su inclusión en las estructuras organizacionales, pero no así en el [ejercicio cotidiano del activismo sindical](#). En la investigación que llevamos a cabo desde la Universidad de Cádiz, algunas de las conclusiones de las historias de vida de las mujeres sindicalistas que participaron se aglutinaban en torno a la falta de corresponsabilidad, la infravaloración del trabajo de las mujeres y la triple jornada laboral, entre otras (Bermúdez Figueroa y Roca, 2018, 2019).

La necesidad de conciliación de la vida familiar, laboral y sindical, se traduce en la triple jornada laboral, por lo que el desempeño de cargos relevantes por parte de las mujeres en muchos de los casos acaba en renuncia debido a la falta de tiempo para el desempeño de todas sus facetas vitales. Se planteaba que, dadas las restricciones del modelo masculino de liderazgo, y específicamente el sindical, las mujeres se adaptan poco a estos cánones y no son percibidas como buenas líderes, en términos generales. En los casos de una posición de mayor poder de decisión, las mujeres no tenían cargas familiares de mayores o hijos a los que atender; además, se agrupan en temáticas o sectores sindicales relacionados con la juventud, la formación, la enseñanza, mujeres/igualdad, migrantes o temáticas sociales, así como sectores feminizados (limpieza, ayuda a domicilio, sanitarias, teleoperadoras, etc.). Igualmente, percibían el liderazgo femenino como más eficaz

y en relación con características que asocian a las mujeres: mayor capacidad de empatía, de escucha activa y de negociación y diálogo sin choque de egos, que asocian a la masculinidad. Así mismo, asocian la participación de las mujeres tanto en reuniones como en la vida sindical en general como más eficaces debido a su gestión del tiempo; dinamizan las reuniones, fomentando la toma de decisiones, que relacionan con su escasa disponibilidad de tiempo, dadas sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.



En definitiva, las centrales sindicales llevan tiempo realizando grandes esfuerzos por establecer estrategias igualitarias que reduzcan las dualidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En el mismo sentido, en el orden interno, hay una apuesta decidida por integrar a las mujeres tanto en sus bases como en sus estructuras orgánicas. Sin embargo, como se ha visto a lo largo de este texto, y a pesar de la capacidad de agencia de las mujeres y el manejo de los distintos recursos y estrategias a su disposición, hay un largo camino por recorrer para corregir unas asimetrías que son estructurales, y están relacionadas con la socialización diferencial de género y un sistema social patriarcal que reproduce y perpetúa las desigualdades.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (2006). *Inequality Regimes*. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Bermúdez Figueroa, E.; Roca Martínez, B. (2019) *Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder*. *Sociología del Trabajo*, nº95, 53-72.

Connell, R. (2016). *Masculinities in global perspective: hegemony, contestation, and changing structures of power*. *Theory and Society*, 45(4), 303-318. <https://doi.org/10.1007/s11186-016-9275-x>

López García, I. (2022). *Asimetrías pendientes de resolver: mujeres sindicalistas en el sistema de bienestar social en España*. *Debates en Sociología*, 55, pp.131-153

Muñoz Ruíz, M. et al. (2023) *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres.

Roca, B. y Bermúdez Figueroa, E. (2018) *Historias silenciadas: las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Los Libros de la Catarata, Madrid.

<<hay un largo camino por recorrer para corregir unas asimetrías que son estructurales, y están relacionadas con la socialización diferencial de género y un sistema social patriarcal que reproduce y perpetúa las desigualdades>>.

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual del Gabinete Económico confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

Puedes seguir todas nuestras comunicaciones a través del canal de difusión de Telegram.

