

MAIS MULHERES NA DIREÇÃO DA CUT

MARIA BERENICE GODINHO DELGADO

É bastante reconhecida e debatida a constituição do sindicalismo historicamente como um espaço **masculino** conforme os demais espaços do mundo público com as disponibilidades códigos valores linguagem e práticas que se tornaram características dos homens no quadro das relações de gênero que predominam na sociedade¹ Essa marca foi drástica no impedimento a filiação de mulheres em sindicatos de países europeus e nos Estados Unidos nos primórdios do sindicalismo durante o século XIX e começo deste século Persistiu até recentemente para as trabalhadoras rurais brasileiras que em meados dos anos 80 ainda lutavam pelo direito a sindicalização

Mantêm-se no entanto outras formas de marginalização feminina expressas no movimento sindical contemporâneo através da ausência ou debilidade de políticas sindicais dirigidas às trabalhadoras O desconhecimento que a maioria dos sindicatos tem dos problemas vividos pelas mulheres que representam a secundarização das reivindicações que dizem respeito às mulheres nas negociações coletivas as imagens predominantes sobre o que é ser bom sindicalista (o domínio do discurso a fala dura impessoal o distanciamento das questões da vida familiar e doméstica) as condições desfavoráveis a maior participação das trabalhadoras levando em conta seu cotidiano (ausência de creches em eventos sindicais horários de atividades não compatíveis com as exigências da persistente dupla jornada de trabalho das mulheres são exemplos)

É pequena a presença feminina nas direções sindicais em muitos países No Brasil em 1989 as mulheres constituíam apenas 15% dos membros das diretorias nos sindicatos de empregados/as urbanos 25% nos de profissionais liberais 12% nos

¹ Ver entre outros NEVES Magda *Trabalho e Cidadania As trabalhadoras de Contagem* Petropolis Vozes 1995 CAPPELLIN Paola *Viver o Sindicalismo no Feminino* Revista Estudos Feministas numero especial Rio de Janeiro CIEC/UFRJ out 1994 p 271 290 FALCON Lidia *Mujer y Poder Politico* Barcelona Vindicacion Feminista 1992 SOUZA LOBO Elisabeth *A Classe Operaria tem Dois Sexos Trabalho dominación e resistencia* Sao Paulo Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura 1991 RIGAT PFLAUM Maria (org) *Sindicatos un espacio para hombres y mujeres?* Montevideo FESUR 1991 DELGADO Ma Berenice G *Sindicalismo cosa de varones? Nueva Sociedad* 110 Caracas nov dez 1990 p 119 127 HUMPHREY John *Sindicato um mundo masculino* Novos Estudos Cebrap 1 v 2 São Paulo CEBRAP abril 1983 p 47 52

de trabalhadores/as autônomos e 7% dos trabalhadores/as rurais. Muitas entidades sindicais possuíam diretorias compostas exclusivamente por homens. 43% dos sindicatos de empregados/as urbanos, 54% dos de trabalhadores/as autônomos e 60% dos de trabalhadores/as rurais².

Apesar disso, sabe-se que as mulheres trabalhadoras sempre participaram das lutas operárias e sindicais e das lutas no campo, desmentindo as interpretações correntes de que não se interessam por política e são apáticas frente à exploração e opressão. Desde o começo do sindicalismo, elas têm tido presença diminuta como dirigentes, mas envolvem-se junto com os homens em inúmeros conflitos fabris e rurais, em greves e manifestações e por estarem majoritariamente fora dos espaços institucionais de organização, muitas vezes desenvolveram formas autônomas de mobilização e luta³.

Nas últimas décadas, em âmbito internacional, os sindicatos têm mudado seu relacionamento com as trabalhadoras. A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho assalariado, fenômeno mundial, forçou-os a tomar iniciativas para atrair o público feminino e aumentar os índices de sindicalização. Simultaneamente, o crescimento acelerado do movimento de mulheres e da luta por igualdade de direitos e representação entre os sexos, desde os anos 60, resultou na pressão das trabalhadoras para ampliar sua participação sindical e ver atendidas suas reivindicações no mundo do trabalho. Assim, em muitos países, a **questão da mulher** entrou na pauta de sindicatos e centrais sindicais e a presença feminina cresceu, ao lado da persistência de mecanismos discriminatórios e do descompasso da representação dos gêneros⁴.

Vale observar que o movimento sindical é um espaço primordial de luta das mulheres, pois atinge direta ou indiretamente milhões de mulheres ao redor do mundo. Ainda que represente prioritariamente o setor formal de emprego e através dele, no momento, imensas dificuldades no contexto de globalização da economia e de mudanças no mundo do trabalho, este movimento historicamente é um instrumento fundamental de organização e de luta, no qual as trabalhadoras buscam impor-se como sujeito.

Estratégia para ampliar a representação sindical das mulheres

As ações afirmativas são parte do conjunto de medidas que têm sido colocadas em prática pelas entidades sindicais com o objetivo de transformar

² Dados do IBGE/PNAD 1989, cit. por BALCAO Nilde, *Discriminação de Gênero e Omissão Sindical: Espaço de Mulheres e de Homens*, São Paulo: CUT/CNMT, abril 1993, p. 9-16.

³ M. Perrot, situando as lutas das mulheres na França do século XIX, aponta que não raro os sindicalistas criticavam as formas de manifestação das mulheres, alegres e irreverentes, tidas como pouco sérias. Para a autora, os conflitos entre homens e mulheres no sindicalismo revelavam a inserção distinta dos gêneros na sociedade: entre o sindicalismo e as mulheres, há mais do que um problema de falta de organização, um conflito sobre os modos de intervenção e expressão, recobrimdo uma diferença de cultura e de vida. PERROT, Michelle, *Os Excluídos da História*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2ª ed., 1992, p. 212.

⁴ Há obviamente diferenças entre países. A integração das mulheres aos sindicatos é maior nos países escandinavos do que nos latino-americanos, por exemplo. Sobre as iniciativas destinadas a ampliar a participação sindical feminina nas décadas recentes, em âmbito mundial, ver CONFEDERAÇÃO Internacional de Organizações Sindicais Livres, *Igualdad: el Desafío Constante: estrategias para el éxito*, Bruxelas: CIOSL, 1991.

positivamente a realidade desfavorável a participação sindical feminina Surgiram como estratégia que visa corrigir as desigualdades de acesso e participação existentes entre homens e mulheres (e entre raças/etnias) nos espaços públicos Apareceram no começo da década de 80 nos Estados Unidos sendo assumidas em seguida por países europeus e hoje penetram lentamente na América Latina Inicialmente dirigidas a superar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho estenderam-se ao campo político Nas instituições políticas tem havido muitas iniciativas para reduzir o desequilíbrio da participação e representação dos gêneros mas nenhuma com o impacto provocado pela adoção de uma **cota mínima** de mulheres nas instâncias decisórias de partidos e sindicatos como uma das modalidades de ações afirmativas

A adoção de um percentual mínimo de representação feminina nas direções de organismos políticos provoca uma mudança efetiva na sua composição de tradição majoritária ou exclusivamente masculina Contribui para estabelecer um equilíbrio na participação de homens e mulheres levando em conta a necessidade de acelerar a superação das desvantagens que historicamente as mulheres têm em relação aos homens na ocupação de funções políticas no âmbito público A proposta parte de uma análise crítica das relações de gênero predominantes na sociedade sendo contestadora de uma suposta **naturalidade** na ocupação primordial do espaço público (da política) pelo gênero masculino e do espaço privado (da família/doméstico) pelo gênero feminino

Ha uma desigualdade na representação das mulheres nas instituições do mundo público expressa pelo seu número reduzido e/ou pela sua forte presença em condições subordinadas e nas suas possibilidades de acesso ao exercício de funções políticas representativas A mudança dessa realidade desigual e hierárquica passa pela revisão das imagens socialmente construídas sobre o que são as capacidades atributos e papéis masculinos e femininos e pela implementação de medidas de efeito prático que alterem efetivamente essas situações Foi com esta perspectiva que se introduziu na CUT a discussão da *cota mínima de participação* das mulheres nos órgãos diretivos

Por que a cota na CUT?

Sem dúvida e uma ousadia já que há séculos esses espaços são tidos como naturalmente masculinos Mas não foi uma ousadia fundar a CUT? Subvertamos portanto mais esta ordem estabelecida a de que lugar de mulher e a margem da História Cota já!⁵

Em agosto de 1993 dirigentes e militantes da CUT aprovaram a adoção de um percentual mínimo de 30% e máximo de 70% de cada sexo nas instâncias de

⁵ Sandra Rodrigues Cabral Secretária Nacional de Políticas Sociais COMISSÃO Nacional sobre a Mulher Trabalhadora/CUT *Precisamos de Representação Real Sim a Quota!* São Paulo CNMT/CUT 1993 junho (boletim)

direção da Central em âmbito nacional estadual e regional () como medida inicial para construir relações políticas igualitárias⁶ Aos sindicatos e demais entidades filiadas a resolução recomenda que respeitem a porcentagem de trabalhadoras sindicalizadas na base ao compor as direções A primeira direção nacional formada segundo o critério eleita no 5º Congresso Nacional da CUT (CONCUT) em maio de 1994 com mandato até 1997 teve nove mulheres entre 25 membros efetivos e sete suplentes sendo mulheres as Secretárias Nacionais de Formação e de Políticas Sociais⁷ Três são integrantes da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (CNMT) entre elas sua coordenadora geral Na evolução da participação feminina na direção nacional da CUT vê-se a evidente mudança provocada pela cota

Ano	Total de delegados/as	%	Direção Nacional (total)		Mulheres		Executiva Nacional (total)		Mulheres	
			Efet	Supl	Efet	Supl	Efet	Supl	Efet	Supl
1983* (Fundação)	5 054		77	66	08	08	07	15	0	01
1984* (1º CONCUT)	5 260		78	74	05	07	14	03	01	0
1986** (2º CONCUT)	5 564	24	82	82	12	07	15	05	01	01
1988*** (3º CONCUT)	6 218	24,1	83	41	05	09	15	05	01	0
1991*** (4º CONCUT)	1 546	18,37					25	07	02	0
1994*** (5º CONCUT)	1 918	25,6					25	07	08	01

Fontes: CASTRO M. Sílvia Portella et alii *Retrato da CUT* São Paulo: CUT, 1991, p. 12 e CUT *Resoluções do 1º CONCUT* 1984

* CUT *Resoluções do 2º CONCUT* 1986 (exceto porcentagem feminina no Congresso dado da CUT Estadual-São Paulo)

* CUT *Resoluções do 3º, 4º e 5º CONCUTs* (1988, 1991, 1994). A partir de 1991 a Direção Nacional passou a ter composição variável a cada reunião (número e pessoas) prevalecendo no entanto o percentual mínimo e máximo de cada sexo por reunião

⁶ CENTRAL Unica dos Trabalhadores *Resumo das Resoluções da Plenária* São Paulo: CUT, 1993, agosto (documento não publicado)

⁷ A Direção Executiva Nacional é composta pelo presidente, secretário geral, secretário tesoureiro, 1º tesoureiro, secretários de Política Sindical, Organização, Imprensa, Relações Internacionais, secretárias de Formação, Políticas Sociais e demais diretores e diretoras executivos

A Central Única dos Trabalhadores foi criada em 1983 como um dos desdobramentos das diferentes formas de mobilização e organização das classes trabalhadoras dos setores populares e da sociedade civil em geral que eclodiram no Brasil desde meados da década de 70 e conformaram a luta contra a ditadura militar instalada em 1964 por democracia, direitos sociais e cidadania. O movimento operário e sindical teve papel destacado nesse processo e o chamado **novo sindicalismo** concentrou as expectativas de liberdade de organização sindical, autonomia dos sindicatos frente ao Estado, mobilização e organização dos trabalhadores e trabalhadoras na base. A CUT fundada a partir desses valores tornou-se a central sindical brasileira mais representativa e organizada⁸.

Nela desenvolveu-se um intenso processo de organização das mulheres como expressão e resultado da emergência do movimento de mulheres e do feminismo no Brasil contemporâneo, que chegaram as trabalhadoras urbanas e rurais do enorme crescimento da presença feminina no mercado de trabalho nas décadas recentes, interpelando os sindicatos e do novo sindicalismo orientado por princípios democráticos, mais aberto a temas até então pouco relevantes no movimento sindical.

A ação das sindicalistas objetivava dar visibilidade às discriminações vividas pelas mulheres no trabalho e construir uma política sindical que enfrentasse essa realidade e fortalecesse a organização das trabalhadoras. Enriquecida pelo intercâmbio - às vezes tenso mas muito produtivo - com o movimento de mulheres e o feminismo, essa ação trouxe novas abordagens para a discussão e as práticas sobre o mundo do trabalho, pensando o mercado, as relações de trabalho e a vida cotidiana de trabalhadores e trabalhadoras. Temas como produção e reprodução público e privado, trabalho doméstico, saúde da mulher trabalhadora, violência no trabalho, aborto etc. entraram na agenda da CUT⁹.

Mas foi uma atuação atenta também às relações de gênero internas, buscando modificar as práticas e as representações tradicionais sobre homens e mulheres que persistiam no sindicalismo renovado da CUT. As sindicalistas queriam ampliar a concepção de democracia e de igualdade proposta nos estatutos da CUT, democracia e igualdade também quanto ao gênero. Assim, decidiram lutar pela maior participação das mulheres também nas instâncias diretivas da Central.

O II Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, organizado pela Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora¹⁰, em junho de 1991, aprovou a luta pela cota mínima de mulheres nas direções, mas a decisão sobre o assunto caberia a instância máxima de deliberação da CUT, o congresso nacional. Em setembro do mesmo ano, o 4º CONCUR abriu oficialmente o debate do tema, remetendo a decisão para a 5ª Plenária Nacional, a realizar-se em 1992. Nessa plenária, o tema

⁸ Em 1994, a CUT contava com 2.242 sindicatos filiados, aos quais eram associados 5.287.238 trabalhadores e trabalhadoras nas negociações coletivas; o número de trabalhadores/as representados alcançava então 18.229.357. *Informacut* 248, São Paulo, CUT, dez. 1994.

⁹ Sobre a organização das trabalhadoras na CUT até 1991, ver *A Organização das Mulheres na Central Única dos Trabalhadores: A Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora*, dissertação de mestrado que apresentei ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da PUC, São Paulo, maio de 1996.

¹⁰ A CNMT foi aprovada no 2º CONCUR em 1986, no Rio de Janeiro. Completa este ano uma década de existência ininterrupta. É o polo aglutinador das iniciativas de organização das trabalhadoras na CUT e de onde emergem propostas de políticas e de ação sindical referidas às mulheres e às relações de gênero.

foi debatido como ponto de pauta mas postergou-se a decisão para a 6ª Plenária Nacional em 1993 quando então a cota foi aprovada¹¹

Para as sindicalistas da CNMT aprovar a cota na CUT significava

- reconhecer que existe uma desigualdade de oportunidades de participação política das mulheres resultante de um processo histórico que é preciso superar e que não corresponde a real participação e contribuição social das mulheres

- reconhecer que esta desigualdade ao se expressar em todas as esferas sociais também é reproduzida na CUT contraditoriamente ao compromisso democrático e igualitário firmado nos seus princípios e práticas. Portanto é preciso desenvolver políticas que construam a igualdade entre homens e mulheres na CUT

- avançar na construção de uma maior representatividade da CUT que contemple a diversidade de sujeitos políticos que compõem a base trabalhadora homens e mulheres

- comprometida com a participação democrática e com a transformação da sociedade a CUT tem que adotar medidas energéticas que levem a superação de todas as formas internas de discriminação¹²

A maior participação feminina nos órgãos diretivos era condição para a) ampliar a capacidade de intervenção das mulheres nas deliberações da Central tanto aquelas diretamente referidas a seus interesses de gênero como as demais que igualmente as afetavam. Sujeitos do movimento sindical e construtoras da CUT as mulheres deveriam também decidir e assumir maiores responsabilidades na definição dos rumos e das ações da entidade. b) aumentar a capacidade de pressão das mulheres em torno das questões de gênero forçando uma discussão mais qualificada e permanente e em decorrência obtendo compromissos mais efetivos das direções com as políticas sindicais referidas as trabalhadoras e com a construção de relações de gênero igualitárias.

A proposta da cota unificou as mulheres da CNMT urbanas e rurais possibilitando uma atuação organizada que incluiu a divulgação e esclarecimento da medida a produção de uma argumentação consistente destinada ao debate interno a confrontação de opiniões favoráveis e contrárias a montagem de um plano de ação nacional para estimular o debate e buscar conquistar adeptos e adeptas¹³

Desencadeou-se um amplo processo de discussão de abrangência nacional sobre a participação sindical de homens e mulheres e seus condicionantes. As correntes político-sindicais que atuam na Central mobilizaram-se e poucas conseguiram manter a posição unitária que em geral apresentam frente aos pontos de pauta em questão. Contrários a favor ou divididos os/as militantes das correntes

¹¹ Os congressos nacionais são a instância máxima de decisão da CUT. Ocorrem de três em três anos. Entre eles realiza-se anualmente a Plenária Nacional, instância máxima de decisão entre os congressos. Estes podem encaminhar tópicos para deliberação nas Plenárias, como aconteceu com a cota. Ambos compõem-se de representantes eleitos/as nos estados e nas entidades sindicais nacionais por ramos de atividade econômica e de serviços.

¹² COMISSÃO Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT. *Uma Central de Homens e Mulheres*. Jai São Paulo: CNMT/CUT, 1992, julho (boletim).

¹³ Além disso, as dirigentes da CNMT de diferentes correntes político-sindicais que atuam na CUT escreveram artigos assinados em defesa da proposta e as sindicalistas rurais elaboraram documento destinado à militância rural.

debateram e se posicionaram a respeito. Pela primeira vez desde a criação da CUT e da CNMT, o tema das relações de gênero tornou-se alvo de interesse intenso e apaixonado porque apresentado na ótica das relações de poder. O então presidente da CUT, Jair Meneguelli, defensor de primeira hora da proposta, colocou o dedo na ferida ao afirmar, na época, que as muitas resoluções congressuais da CUT sobre as trabalhadoras haviam sido, até aquele momento, pouco incorporadas à ação sindical e vieram à tona com a discussão das cotas, que explicitou o predomínio de dirigentes homens nos espaços de poder da nossa Central. Daí, a grande dificuldade de aceitação de uma proposta como esta, trata-se de dividir com as mulheres este poder.¹⁴

Essa ótica fez aflorar valores tradicionais arraigados, revelou enormes resistências na divisão do poder, fez emergir a hostilidade de muitos homens frente ao desejo das mulheres de se colocarem em igualdade de condições, trouxe à tona a convivência entre discursos democráticos e práticas autoritárias, mostrou, em muitas mulheres, que se opuseram à cota, o receio ou desconforto por um suposto radicalismo no enfrentamento dos conflitos de gênero e uma temida desqualificação das dirigentes impostas pela cota.

Porém, o processo explicitou também, de maneira surpreendente, o desejo de mudança numa grande parcela de dirigentes e militantes. A proposta de aumentar o número de mulheres nas direções através do mecanismo da cota foi assumida espontaneamente por muitas sindicalistas, mas também por muitos homens, que se abriram à reflexão crítica sobre as relações de gênero, reconheceram as limitações da CUT nesse campo e entenderam a necessidade de atuar de maneira mais efetiva para superá-las. Ao mesmo tempo, muitas mulheres e muitos homens convenceram-se do acerto da iniciativa ao longo do debate, revendo posições inicialmente contrárias.

Nas plenárias nacionais (1992/1993) em que foi ponto de pauta, o tema concentrou a atenção de representantes sindicais e do público convidado e observador. As posições favoráveis e contrárias à cota foram apresentadas por dirigentes de ambos os sexos com níveis importantes de representatividade. A votação na 6ª Plenária Nacional foi a seguinte: 171 votos a favor, 36 votos contra, 92 votos na proposta de aprovação da cota como princípio, sem percentual predefinido, mas determinado de acordo com a presença feminina nos congressos estaduais e nacionais da Central, sete abstenções.¹⁵

Idéias equivocadas em relação a cota

A adoção de cotas mínima e máxima de participação de cada sexo nas direções nacional, estaduais e regionais da CUT traz uma mudança significativa na cultura sindical e na participação de homens e mulheres nesse espaço. Foi uma

¹⁴ Jair Meneguelli, CNMT/CUT, 1993, op. cit.

¹⁵ *Ibidem*. O assunto, entretanto, despertou também o interesse da imprensa, que destacou a polémica na CUT, sendo a primeira vez que os jornais noticiaram resoluções sobre as mulheres em eventos da Central desde sua criação.

decisão importante e corajosa dos/das dirigentes e militantes da Central além de inédita no sindicalismo latino americano. Há no entanto argumentos contrários a cota surgidos ao longo do debate vivido na CUT que a experiência da Central embora muito recente contribui para elucidar. Aqui são abordados os mais recorrentes

a) 30% de participação das mulheres não resolvem a desigualdade a luta dever ser por 50%

É preciso estabelecer uma fronteira entre o desejo e a realidade ou entre o mais justo e o possível. Ao proporem a cota de 30% as sindicalistas tinham claro que se tratava da conquista política de uma representação **minima** abaixo da qual tornava-se inaceitável para a CUT dizer-se representativa do conjunto das classes trabalhadoras. De menos de 10% de participação feminina pulou-se para um mínimo obrigatório de 30% e não há impedimento (formal pelo menos) a que se ultrapasse este patamar. Reivindicar a metade dos cargos da diretoria seria impossível de obter no momento. A composição da direção da CUT mudou efetivamente e mais mulheres exercitam esse papel. É um avanço fantástico que abre caminho para novas conquistas.

b) A cota não garante que as mulheres tenham real acesso ao poder

A cota de participação feminina nas direções nunca foi apresentada como solução mágica para a mudança das relações de poder. Embora eficaz não é suficiente para que todos os canais do poder principalmente os informais abram-se às mulheres. Mas é um elemento que altera a composição dos órgãos diretivos traz novos pontos de vista para debate e favorece um novo aprendizado sobre o exercício do poder para as mulheres que passam a ocupar um *locus* onde até então eram exceções e não parte constitutiva do ambiente e para os homens que começam a aprender a conviver com as mulheres como iguais no espaço político. É óbvio que persistem resistências e atitudes de oposição a cota e as mulheres (às vezes sutis às vezes abertas) mas que são previsíveis face ao profundo significado prático e simbólico da medida.

c) A cota sozinha não resolve

A cota é uma medida transitória que incide sobre uma situação injusta até que ela se corrija extinguindo-se então a necessidade de um recurso estatutário que impeça - ou pelo menos reduza - a desigualdade de gênero na representação política. Não elimina a necessidade de outras ações afirmativas valendo lembrar que nas instituições mistas como os sindicatos existem muitas outras iniciativas com o objetivo de corrigir o desequilíbrio da participação entre os gêneros. A cota é a mais radical e seguramente a de efeito mais imediato e contundente. Ao apresentar sua proposta as sindicalistas da CUT afirmaram: A quota não é uma proposta isolada. É parte de um conjunto de medidas que juntas contribuirão para alterar positivamente a dinâmica das relações sindicais no interior da CUT pois viabilizarão uma presença maior e mais efetiva das trabalhadoras.¹⁶ Entre essas medidas várias

¹⁶ Ib

aprovadas anteriormente pela Central e algumas já implementadas incluem-se fortalecer a luta pela creche organizar creches nos eventos sindicais incluir a questão de gênero nas atividades de formação da CUT e das escolas sindicais fazer formação sobre o tema para militantes/dirigentes de ambos os sexos estabelecer participação proporcional segundo o sexo nas atividades formativas contemplar a diversidade de gênero nos conteúdos e materiais de campanhas de sindicalização realizar sindicalização dirigida às trabalhadoras criar nas instâncias da CUT as comissões sobre a mulher trabalhadora etc. A adoção da cota tende a criar condições mais favoráveis ao atendimento dessas outras reivindicações uma vez que as situações do cotidiano das mulheres e dos obstáculos à sua integração à vida sindical ficam mais evidentes onde há maior número delas do que onde são apenas uma ou duas heroínas brigando para serem levadas em conta.

d) Com a cota mulheres sem qualificação assumem postos diretivos

Este argumento sugere que todas as direções majoritariamente ou exclusivamente masculinas são compostas apenas por pessoas que desempenham magistralmente o papel o que evidentemente não corresponde à realidade. Com maior participação feminina a chance é similar à atual tanto quanto os homens haverá mulheres competentes e outras não. Por outro lado a cota permite a expressão da potencialidade de muitas mulheres que têm assim a possibilidade de revelar-se como dirigentes. São muitos os casos no movimento sindical de excelentes militantes que nunca chegaram a dirigentes em função dos mais diversos mecanismos de exclusão das mulheres que vigoram no momento de se comporem as diretorias.

e) Não adianta colocar mulheres descomprometidas com os interesses das mulheres

A proposta da cota como ação afirmativa contribui para corrigir uma desigualdade nas relações de gênero significando portanto a ampliação da presença feminina em organismos dirigentes. Não supõe o estabelecimento prévio de um critério de seleção das mulheres segundo seu compromisso feminista. Conseguir que o maior número possível das dirigentes seja comprometida com os interesses de gênero é resultado de uma ação organizada das mulheres inclusive no sentido de conquistar novas aliadas entre aquelas que assumem os postos diretivos. É preciso também entender o exercício do poder como uma relação dinâmica que desperta novos interesses demandas e motivações em quem o exerce. Estar num espaço predominantemente masculino provoca reações diversas nas mulheres como a dirigente que assume o perfil masculino para impor-se e ser aceita no ambiente ou aquela que percebe-se como gênero a partir da vivência de situações discriminatórias. As diferentes possibilidades são observadas entre dirigentes cutistas.

Ações afirmativas e gênero a coragem de inovar

O debate sobre as ações afirmativas tem crescido rapidamente no Brasil impulsionado pelas experiências da cota mínima de participação das mulheres nas direções do Partido dos Trabalhadores (1991) e da CUT (1993). Em 1995 ampliou-se

o rol de conquistas com a adoção da cota mínima de 20% de candidatas nas listas dos partidos políticos as eleições. Começa a tomar corpo também a reflexão do tema em relação ao mercado de trabalho. Aprofundar a discussão fortalecer as iniciativas existentes apoiar as mulheres que assumem as tarefas de direção estimular novas experiências pressionar as instituições do mundo político sindical e do mercado de trabalho a adotarem modalidades de ações afirmativas são desafios que temos pela frente para acelerar as mudanças que queremos nas relações de gênero na sociedade. As ações afirmativas são mais uma ousadia no esforço para que a desigualdade saia um dia do nosso cotidiano.



LUA NOVA

revista de cultura e política

A revista Lua Nova publicada pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea - CEDEC - dedica-se a discussão dos aspectos teóricos, políticos e culturais das questões controversas do mundo contemporâneo.

Lua Nova preocupa-se sobretudo em alimentar e renovar o debate teórico nas ciências sociais, filosofia direito e economia e também em trazer contribuições originais aos debates políticos e culturais em andamento no Brasil.

Últimos números publicados

- Nº 30 - Direito e Direitos
- Nº 31 - Qualidade de Vida
- Nº 32 - Desenvolvimento Social
- Nº 33 - Cidadania
- Nº 34 - Fronteiras
- Nº 35 - Desigualdades
- Nº 36 - Democracia

cedec

Centro
de Estudos
de Cultura Contemporânea

Rua Anissa Galvão 64 - Água Branca
Cep 05002-070 - São Paulo -SP- Brasil
Tel (5511) 871 2966 - Fax (5511) 871 2123
E-mail cedec@eu.ansp.br