

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SINDICALISMO PARAGUAYO Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES

Avances y Desafíos

Raquel Rojas Scheffer – Paola Ferraro
Diciembre 2020



Optar por la militancia sindical no es camino fácil. Quienes se deciden por esta senda deben congeniar vida laboral y activismo.



En el caso de mujeres, todo esto debe además conciliarse con obligaciones familiares, haciendo frente a una sociedad que aún considera que las tareas del hogar son su responsabilidad de manera casi exclusiva.



Este texto presenta las dificultades que ellas han tenido que sortear, las acciones que el movimiento sindical paraguayo ha emprendido para facilitar su inclusión, y los desafíos que aún persisten.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SINDICALISMO PARAGUAYO Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES

El presente trabajo forma parte del proyecto "Sindicalismo en Debate" promovido por la Fundación Friedrich Ebert (FES) y el Centro Interdisciplinario de Investigación Social (CIIS), que tiene como objetivo principal contribuir a la reflexión y el conocimiento sobre el campo sindical en el Paraguay, a través de la promoción del desarrollo de investigaciones, análisis y debates sobre los desafíos del sindicalismo paraguayo en la actualidad. Con este fin, fue llevada adelante la producción de una serie de estudios que buscan componer un diagnóstico amplio sobre la situación del campo sindical en la actualidad, para así contribuir al debate y la discusión en el seno del sindicalismo paraguayo.

Además del presente trabajo, forman parte de esta serie: "Las Organizaciones Sindicales en Paraguay" de Ignacio González Bozzolasco, "La relación Estado-sindicatos del sector público en Paraguay" de Charles Quevedo y "Los cambios en el mercado de trabajo y los desafíos en el campo sindical bajo las nuevas formas de empleo" de Fernando Ovando.

En cooperación con



Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MUJERES Y MILITANCIA SOCIOPOLÍTICA EN PARAGUAY	3
3. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL ACTUAL	4
4. BARRERAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES	5
5. ACCIONES EMPRENDIDAS PARA ENFRENTAR LA PROBLEMÁTICA	7
6. CONVERGENCIAS ENTRE SINDICALISMO Y FEMINISMO	9
7. AVANCES, DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS	11
BIBLIOGRAFÍA	13
OTRAS FUENTES	14

1

INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, cada vez más mujeres se adhieren a sindicatos. Pero su mayor participación no se traduce automáticamente en la inclusión de demandas que atienden sus necesidades específicas en la agenda sindical, ni en su mayor acceso a puestos directivos. Según un estudio reciente de la Confederación Sindical Internacional (CSI),¹ mientras que las mujeres constituyen alrededor del 42% de los miembros de sus sindicatos, puestos en las estructuras de toma de decisiones están ocupados por mujeres en solo el 28% de los casos, proporción que se reduce a 7% al considerar posiciones de liderazgo más elevadas (King 2018, 3). Esto ha sido reconocido como un problema en tanto que, si los sindicatos quieren erigirse y mantenerse como organizaciones democráticas y representativas, deben emprender acciones para promover la inclusión plena de toda la clase trabajadora.

Existen varios ejemplos de estrategias para revertir la subrepresentación de mujeres en el mundo sindical, tales como: la creación de secretarías con el mandato específico de atender sus demandas; la incorporación de temas de igualdad de género en la formación; o la implementación de cuotas de participación para asegurar la representación de ambos sexos en posiciones de liderazgo. El alcance de estas medidas, empero, varía ampliamente dependiendo del contexto analizado. Casos paradigmáticos en nuestra región son el de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil, la cual ya en 1993 aprobó una cuota de 30% de representación de mujeres en los consejos ejecutivos estatales y federales, cuota que en 2015 fue elevada al 50% (Gausi 2018; Godinho Delgado 2007, 2009); y el de Argentina, que en 2002 sancionó la Ley N° 25674, del Cupo Sindical Femenino (Aspiazu 2019).

El objetivo del presente trabajo es ubicar al sindicalismo paraguayo en este contexto, ofreciendo una primera aproximación sobre la temática. Apoyándonos en datos estadísticos e información brindada por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social (MTESS), presentamos un diagnóstico de la situación actual, describiendo la participación de mujeres como afiliadas y dirigentes sindicales. Más allá de los números, nos interesa identificar si se reconoce la necesidad de intervenir para superar desigualdades que limitan la participación de mujeres y, en dado caso, qué acciones concretas se han implementado para potenciar la voz de las trabajadoras. Para abordar estas interrogantes recurrimos a entrevistas llevadas a cabo con dirigentes de centrales sindicales, así como con mujeres sindicalistas de distintos sectores y centrales de afiliación.² Es a partir de las experiencias de estas activistas que identificamos los logros que se han alcanzado y los desafíos que aún persisten, señalando además algunas alternativas para seguir avanzando hacia un sindicalismo inclusivo.³

1 La Encuesta sobre Igualdad de Género de la CSI fue implementada en 2017, y contó con la participación de 86 organizaciones afiliadas que representan el 81,5% de la membresía de la CSI (véase King 2018).

2 En total fueron llevadas a cabo 19 entrevistas semi estructuradas: diez con dirigentes de centrales sindicales nacionales (nueve hombres y una mujer) y nueve con mujeres sindicalistas de perfiles variados. Para mayor detalle sobre las entrevistas, véase el listado al final del texto.

3 Aunque un abordaje inclusivo debería también tener en consideración a otros colectivos que experimentan discriminación sobre la base de regímenes de género (por ejemplo, comunidades LGBTQ+), el foco de este texto recae sobre mujeres cis. Esto se debe, por un lado, a que los datos sobre participación en el mercado laboral y en el movimiento sindical no ofrecen más que una distinción por sexo como categoría binaria; y, por otro, a las características del contexto analizado, en el cual, la sola mención de la palabra género encuentra una importante resistencia y rechazo, y donde las problemáticas que afectan a mujeres en forma desproporcionada aún no son abordadas de manera sistemática.

2

MUJERES Y MILITANCIA SOCIOPOLÍTICA EN PARAGUAY

La menor presencia de mujeres en puestos dirigenciales no es un problema exclusivo del movimiento sindical. Distintos estudios se han ocupado de analizar las brechas de género en el ámbito del liderazgo y la participación sociopolítica en Paraguay, evidenciando que las mujeres son identificadas dentro de sus organizaciones de base como menos aptas para liderar, además de que las cualidades mencionadas como requisito para sobresalir como dirigente están fuertemente ligadas a lo masculino (Soto, Bareiro y Soto 2003, 115-116). Los efectos de esta concepción se hacen evidentes al considerar la composición de los cargos electivos en el país: según datos de las elecciones generales de 2018, para los 408 cargos titulares que estuvieron en juego, fueron electas solamente 62 mujeres. Esto significa que tan solo 15% de los cargos electivos en Paraguay, a nivel nacional y departamental, son ocupados por ellas (Soto 2019, 23).

A pesar de estas dificultades, las mujeres han sido partícipes de organizaciones sociales y políticas en Paraguay a través de la historia, y el movimiento sindical no es la excepción (Bareiro, Soto y Monte 1993). Ellas estuvieron presentes en la resistencia sindical contra el régimen stronista, conformando espacios de lucha. Un caso paradigmático es el del Movimiento Intersindical de Trabajadores (MIT), el cual incorporó la Secretaría de la Mujer en su organigrama desde sus inicios. Dicha secretaria nació a iniciativa de las propias trabajadoras adheridas al MIT, y tuvo por finalidad ser una plataforma de discusión de las relaciones de disparidad entre hombres y mujeres al interior de la militancia sindical.

La importancia de contar con una instancia que se encargue específicamente de las necesidades de las trabajadoras responde, además, al hecho de que problemáticas ligadas al mundo del trabajo tienen un efecto diferente sobre hombres y mujeres. Por ejemplo, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2019, la tasa de ocupación⁴ de mujeres (56%) es marcadamente inferior a la de los hombres (81%), y son ellas quienes se encuentran afectadas en mayor medida por el desempleo —que alcanza al 7,7% de las mujeres

y al 4,1% de los hombres— y el subempleo, que afecta al 9,3% de las mujeres y al 5,3% de los hombres. A su vez, si desagregamos los datos por grupos de edad, se observa que las mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años) son el grupo más golpeado por el desempleo, con una tasa de desocupación de 14,9%, es decir, más del doble que la tasa de desocupación a nivel país (5,6%).⁵ Finalmente, es sabido que las mujeres son mayoría en las ocupaciones peor remuneradas y más desprotegidas en términos de derechos laborales, como en el caso del empleo doméstico, sector compuesto por mujeres en un 93%.

Si bien la preocupación por visibilizar las problemáticas que afectan a las mujeres trabajadoras no es algo nuevo, esta ha alcanzado mayor prominencia de la mano del movimiento feminista que se ha fortalecido significativamente en los últimos años, y que ha anclado sus demandas con cada vez mayor claridad en la cuestión del trabajo (Díaz y Socolovsky 2020, 130). Apoyándose en debates surgidos en la década de 1970 que argumentan que el trabajo realizado en el hogar es parte integral (aunque invisibilizada) del trabajo asalariado (Dalla Costa y James 1975; Federici 1975, 2004), una de las principales reivindicaciones del movimiento feminista latinoamericano en la actualidad es el reconocimiento de las tareas de cuidado y reproducción social como trabajo que produce valor y merece ser considerado como tal (Gago 2019, 201).

El movimiento sindical y el de mujeres, presentados en el pasado como “actores diametralmente opuestos” (Palau 1997, 6), convergen hoy en muchas de sus demandas, encuentro que puede dinamizar las acciones y potenciar el alcance de ambos. En este contexto, nos preguntamos en qué medida esta convergencia ha repercutido en el sindicalismo paraguayo.

4 La tasa de ocupación se obtiene al dividir el número total de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar (población de 15 años y más).

5 Para un análisis en profundidad de las características actuales del mercado laboral paraguayo, véase Ovando Rivarola (2020) publicado en la serie *Sindicalismo en debate en Paraguay*, de la cual este texto forma parte.

3

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL ACTUAL

Contradiendo estereotipos, la mayoría de las afiliaciones a sindicatos en Paraguay corresponden hoy a mujeres. Así, al desagregar los datos de sindicalización de la EPH 2019 según sexo, se observa que ellas constituyen el 53% de sus miembros. Esto se relaciona con la gran preponderancia del sector público en el sindicalismo paraguayo, sector donde se concentra más del 90% de las afiliaciones y las mujeres son mayoría.⁶ Ahora bien, el funcionariado público corresponde a alrededor del 18% de la población asalariada, lo que significa que, en la práctica, un gran porcentaje de la clase trabajadora no tiene inserción en el sindicalismo. Es más, existen condicionantes estructurales que dificultan la sindicalización en el sector privado⁷ y que se ven agravados en ocupaciones ligadas al comercio, la maquila, o la economía informal, donde la participación de mujeres es preponderante.

Al consultar con la dirigencia de las centrales sindicales sobre la incidencia de mujeres en sus organizaciones, ninguna pudo brindar un número concreto, por carecer de un registro actualizado de sus miembros. Las estimaciones de la participación de mujeres en términos de afiliación rondan entre el 40 y 50%, porcentaje que se eleva en sectores altamente feminizados como salud o educación. En cuanto a la composición de los órganos colegiados de conducción, de las siete centrales sindicales que dieron información al respecto (sobre un total de 11), cuatro mencionan entre 30 y 33% de participa-

ción de mujeres en el comité ejecutivo, mientras que dos refieren contar con 40% y una con 60% de mujeres. A su vez, al considerar los últimos datos consignados en el MTESS sobre las centrales sindicales y sus principales cargos directivos —Presidencia y Secretaría General— se observa que solo tres de los 20 cargos están ocupados por mujeres (MTESS 2020). De este modo, a medida que el análisis se aleja de las bases y se enfoca en posiciones de liderazgo, la incidencia de mujeres se va reduciendo.

Las entrevistas con la dirigencia también han permitido identificar que, si bien todas las centrales sindicales cuentan con una Secretaría de la Mujer o espacios afines, entre quienes lideran las centrales es opinión común que no hay diferencias entre hombres y mujeres en la actividad sindical, afirmando, por ejemplo, que “no existe ninguna discriminación en ese sentido” y que “las compañeras tienen el mismo derecho que cualquier dirigente”. Pero, aunque formalmente las mujeres tengan los mismos derechos de participación y representación que los hombres, existen barreras que limitan su involucramiento y que deben ser reconocidas y abordadas para avanzar hacia un sindicalismo realmente inclusivo. En lo que sigue, profundizamos en las experiencias de trabajadoras sindicalizadas, buscando conocer más a fondo las dificultades que han tenido que sortear y las acciones que el movimiento sindical paraguayo ha emprendido para facilitar su inclusión.

6 Para un análisis del sindicalismo del sector público en Paraguay, véase Quevedo (2020), publicado en la serie Sindicalismo en debate en Paraguay, de la cual este texto forma parte.

7 Al respecto, véase Gozález Bozzolasco (2020), publicado en la serie Sindicalismo en debate en Paraguay, de la cual este texto forma parte.

4

BARRERAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES

Tres son las principales barreras identificadas por las entrevistadas: las responsabilidades familiares, la discriminación que sufren las mujeres en el seno del sindicato, y la falta de confianza de las trabajadoras en sus propias capacidades para ejercer posiciones de liderazgo. En este apartado profundizamos en cada una de estas dificultades, demostrando además que, aunque se listen por separado, un análisis detallado pone en evidencia que las mismas están estrechamente interrelacionadas.

La dificultad de conciliar la militancia sindical, el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares ha sido identificada, de manera unánime, como el principal obstáculo para la participación protagónica de mujeres. Esto descansa en concepciones culturales instituidas de manera histórica, como la división entre esfera pública (masculina) y esfera privada (femenina), consideradas como mundos separados y contrapuestos. Desde esta perspectiva se asume que el involucramiento de mujeres en actividades fuera del hogar se traduce en el descuido de su familia, por lo que su participación es más frecuente en momentos particularmente críticos y se dificulta en el caso de organizaciones formales o de posiciones de responsabilidad que requieren un compromiso de más larga duración (Jelin 1990, 8). Tal es la coalición de roles, decía una entrevistada, que para convertirse en dirigente sindical ella tuvo que renunciar a formar una familia. En una línea similar, otras referían que solo pudieron hacer carrera sindical una vez que sus hijos fueron mayores, o que luego de estar al frente de su organización decidieron no volver a competir por un cargo directivo, por el desgaste que ello implicó.

Sin duda, los hombres también deben lidiar con tensiones al desempeñar diferentes roles como trabajador, como militante y como padre de familia. Pero este último no es tan demandante como en el caso de las mujeres, sobre quienes recae la mayor parte de las responsabilidades del hogar.⁸ Esta sobrecarga de obligaciones no solo afecta su disponibilidad para participar, sino que, si no es reconocida, termina justificando prácticas de discriminación en el sindicalismo. Como explica

una entrevistada, la desigual distribución de responsabilidades familiares y la discriminación que las mujeres enfrentan en los espacios de decisión – la primera y la segunda barrera – se encuentran estrechamente interrelacionadas:

Las mujeres generalmente tienen muchos problemas por ser mujeres. Son madres, son amas de casa, eso también forma un poco parte del debilitamiento en la formación, en la capacitación, en la participación, en el empoderamiento, porque ella no puede. No puede dejar su casa, y es ahí cuando los varones empiezan a ponerle en un segundo lugar: “No, porque ella luego tiene problemas, no puede luego participar”. (Trabajadora 2)⁹

Además, como esta cita señala, las obligaciones familiares no solo repercuten en la posibilidad de ejercer posiciones de liderazgo, sino también en la disponibilidad para asistir a cursos de formación o participar de reuniones. Este menor involucramiento en la práctica sindical cotidiana se traduce en menor experiencia, por lo que muchas veces las propias mujeres carecen de confianza en sus capacidades de liderazgo.

Las mujeres, cuando vamos a decidir quién va a estar en la comisión, dicen “mejor fulano, yo me quedo nomás acá para apoyarle” y le envía a su marido, le invita a otro compañero. (Trabajadora 3)

Estos procesos se interrelacionan y retroalimentan, poniendo de manifiesto, al a vez, como la tercera barrera también se entrelaza con las dos primeras. Pocas muje-

⁸ Según la Encuesta sobre Uso del Tiempo (DGEEC 2016), el tiempo que las mujeres dedican a las actividades domésticas no remuneradas (18,3 horas a la semana en promedio) es más del triple del tiempo que los hombres reportan (5,3 horas semanales).

⁹ La numeración que se otorga a las citas en el texto no se corresponde con el orden del listado de entrevistas que se presenta al final, que sigue un orden cronológico.

res se sienten capacitadas para competir por puestos directivos, a la par que su acceso es dificultado por una práctica sindical atravesada —como la sociedad paraguaya en general— por una cultura en la cual las mujeres no son vistas como aptas para liderar. Estas prácticas —identificadas bajo el rótulo de *machismo* por muchas de las entrevistadas— se manifiestan a través de la subvaloración de las mujeres.

Con el machismo vienen todos los pretextos que los hombres hacen, que la mujer no puede luego participar, que la mujer tiene problema, que la mujer no dispone, que la mujer no tiene criterio, que la mujer no toma decisiones, todo lo que está en el libreto del machismo paraguayo para no ceder el espacio. (Trabajadora 4)

La propia lógica organizativa —que prevé reuniones extensas y en horarios que difícilmente se pueden conciliar con la vida familiar— desnuda una práctica sindical que no considera la situación de las mujeres. Se crea entonces un círculo vicioso en el que, al no lograr una mayor inclusión de mujeres en espacios de toma de decisiones, el sindicalismo tiene dificultades para reconocer y encarar problemas que afectan a las trabajadoras, reproduciendo una estructura que, citando a otra entrevistada, “no es atrayente para las mujeres”. En algunos casos, esto ha llevado a la formación de sindicatos exclusivamente de mujeres, espacios donde, además, pueden ser abordados temas sensibles como la violencia de género, tal como pudo observarse en un caso que alcanzó relevancia pública a mediados de octubre de este año (ABC Color 2020a).¹⁰ Los sindicatos de base y

centrales sindicales no cuentan con protocolos para contener a las mujeres que denuncian estos hechos y, muchas veces, tampoco con la sensibilidad necesaria. Por ello, las víctimas solo se animan a buscar apoyo en grupos de mujeres, donde saben que encontrarán comprensión y contención. Al respecto, compartía una de las entrevistadas:

En nuestro caso, solamente dentro del sindicato de mujeres las compañeras tienen esa garantía y esa seguridad de acercarse y hacer denuncias. Yo todos los días recibo llamadas de mis compañeras que con llantos acuden a mí. Ese tipo de hechos no se va a dar con los varones. Falta mucho para que ellos estén preparados como para recepcionar (sic.) ese tipo de denuncias y canalizar como corresponde. (Trabajadora 8)

Las experiencias de las trabajadoras tienen rasgos propios, derivados de construcciones culturales del sistema género que otorga roles, responsabilidades y expectativas diferenciadas a hombres y mujeres. En última instancia es la falta de reconocimiento de estas diferencias lo que dificulta la participación protagónica de mujeres en espacios de toma de decisiones en el movimiento sindical. Por ello, organizaciones de conformación exclusivamente femenina aparecen como una opción. Pero la creación de sindicatos sexados no es la única solución. Como mencionamos antes, existen diversas herramientas ampliamente utilizadas para remover las barreras que restringen la participación de mujeres en el sindicalismo, haciendo estos espacios más receptivos a los problemas de las trabajadoras.

¹⁰ Se trata de una denuncia pública que contó con importante cobertura de prensa, en la cual representantes del Sindicato de Mujeres del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) señalaron que recibían constantemente a víctimas de todo tipo de acoso y violencia de género por parte de sus superiores en la Patrulla Caminera. El Sindicato de Mujeres denunció también la carencia de un protocolo institucional para abordar esta problemática, señalando además un caso reciente donde la víctima fue repuesta en el mismo espacio de trabajo donde sufrió el abuso.

5

ACCIONES EMPRENDIDAS PARA ENFRENTAR LA PROBLEMÁTICA

La creación de Secretarías de la Mujer es la principal estrategia que el sindicalismo paraguayo ha adoptado para promover la inclusión de las trabajadoras. Con esta instancia se busca no solo aumentar la proporción de mujeres en el movimiento, sino también abordar problemáticas que las afectan de manera desproporcionada.

Una de las principales actividades llevadas adelante por la Secretaría de la Mujer son los cursos de formación. En ellos, la igualdad de género aparece como tema principal, junto con talleres para fortalecer la capacidad de liderazgo de las trabajadoras. Algunas entrevistadas refieren que estos encuentros son exclusivamente para mujeres, a fin de que ellas “puedan acumular fortalezas”, mientras que otras manifiestan que siempre se invita también a los hombres. Pero, aunque la invitación se extienda a todos los miembros —refiere otra más— participan siempre las mismas personas. En este sentido, la falta de replicación de lo aprendido aparece como el principal cuello de botella para lograr una mayor comprensión de las desigualdades entre hombres y mujeres por las bases sindicales. Además, parecería que aún persiste una cierta división sexual según el tema tratado.

Cuando hay talleres así de “análisis coyuntural del país”, o “del sindicalismo”, hay más hombres participando que mujeres. Y cuando se hacen talleres así “liderazgo de las mujeres”, hay más mujeres ahí. Al final siempre estamos en cosas que netamente se tratan de mujeres, pero no estamos liderando espacios importantes como el debate, el cuestionamiento, o dar postura en la situación política. (Trabajadora 5)

Esta segregación según tema de formación es nociva en dos sentidos: no solo menos mujeres acceden a discusiones cruciales para formarse como dirigentes, sino también pocos hombres alcanzan a entender la importancia de acciones reivindicativas que buscan visibilizar a las trabajadoras y sus problemáticas. Relata una entrevistada que estuvo al frente de su sindicato de base:

Había dentro de los propios colegas muchísima resistencia. Cuestionaban muchísimo que en todos los posicionamientos incluíamos lo del lenguaje de género, que quitábamos informaciones para las marchas y siempre iba dirigido a “compañero, compañera”, y que entonces el sindicato ya era así como que de las feminazis nomás. (Trabajadora 6)

Tal es el rechazo de gran parte del movimiento sindical hacia demandas del movimiento de mujeres, al punto que la palabra *género* es fuertemente resistida. Es por ello que las secretarías adoptan siempre la denominación “de la Mujer” y, en ningún caso, “de Género”. Sobre esto volveremos en la siguiente sección.

Otra estrategia internacionalmente reconocida para superar la subrepresentación de trabajadoras en espacios de decisión es la instalación de cuotas que aseguren un mínimo de participación de mujeres. Pero esta no es muy utilizada en Paraguay. Si bien las entrevistadas refieren que existe la intención de asegurar que al menos el 30% de los cargos directivos sean ocupados por mujeres, en concordancia con las exigencias de organismos y federaciones internacionales a las que muchas de las organizaciones sindicales pertenecen, esto no ha sido incluido en los estatutos de sus centrales o sindicatos, lo que supedita su cumplimiento a la voluntad política de quienes encabezan la organización. Además, algunas afirman que instancias superiores, como las centrales sindicales, no tienen la potestad de implementar cuotas de representación, en cuanto que los miembros de las delegaciones son elegidos por los sindicatos de base, y la central no puede *imponerles* a quienes elegir. Inclusive, una de ellas manifestó su rechazo hacia esta medida, sugiriendo que las cuotas pueden ser nocivas para un sindicalismo de clase.

Nos importa más la calidad que cantidad, de qué nos vale tener 300 mujeres, si no saben dónde están paradas. (Trabajadora 4)

Sin embargo, contradiciendo estas expresiones, las mis-

mas entrevistadas refieren que en eventos internacionales la paridad entre hombres y mujeres es respetada. Esto implica que los sindicatos pueden adaptarse cuando existe una exigencia real. Es más, los vínculos internacionales aparecen como un elemento primordial para promover temas de igualdad de género en el sindicalismo, en cuanto es en espacios internacionales donde muchas de las entrevistadas han tenido un primer acercamiento a políticas de inclusión.

Por otro lado, si la coalición con responsabilidades de cuidados es una de las principales barreras para la participación de mujeres, habilitar guarderías para que las trabajadoras puedan asistir a reuniones o cursos de formación es otra estrategia que puede demostrarse útil a corto plazo. Pero, según la información brindada por las entrevistadas, existen muy pocas experiencias al respecto. No solo han sido contadas las ocasiones en que el servicio ha estado disponible, sino que lograr un espacio de estas características requiere del constante trabajo de las propias mujeres.

Es toda una lucha. Nosotros implementábamos espacios de cuidado para los niños y niñas. Pero apenas nos descuidamos, y no somos las mujeres las que impulsamos esa orientación, eso deja de hacerse. Siempre que nosotras estamos suficientemente organizadas y con fuerza para proponer, exigir u organizar inclusive, eso está. Pero después si se relaja un poco más y vuelve nomás a la normalidad, eso deja de hacerse. (Trabajadora 7)

Mientras las tareas de cuidado sigan siendo consideradas responsabilidad exclusiva de las mujeres, se torna en extremo difícil implementar espacios de guardería de manera institucionalizada, puesto que quienes dirigen los sindicatos no lo ven como una prioridad. Dar el paso hacia una distribución de trabajo del hogar más equitativa requiere reconocer y desnaturalizar inequidades entre hombres y mujeres. Es aquí donde el puente con el movimiento feminista podría tenderse.

6

CONVERGENCIAS ENTRE SINDICALISMO Y FEMINISMO

El 8 de marzo de 2020 alrededor de 5.000 mujeres marcharon por las calles de Asunción en el marco del Día internacional de la Mujer Trabajadora (ABC Color 2020b). También en Encarnación y Ciudad del Este, mujeres independientes y de distintas organizaciones sociales se unieron al reclamo por trabajo y vida digna para todas. Desde 2017 las marchas del 8M han ido creciendo. Y si bien siempre han incluido reclamos de trabajadoras y sindicalistas, fue en 2020 que la presencia de estas últimas alcanzó mayor proporción.

Este año fue la primera vez que participamos como una columna importante. Porque antes eran como algunas representantes que se iban. Pero este año fuimos como 100, y fue la primera vez que conseguimos eso. Nosotras mismas solíamos participar entre 10, entre 15. Eran más las que estaban a nivel dirigenal, pero no la base de los sindicatos. (Trabajadora 7)

Como la cita indica, el mayor nivel de participación no es relevante sólo en términos numéricos, sino también porque significó un acercamiento de las bases a los reclamos por igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Si bien esto indica un avance en términos de las relaciones entre el movimiento feminista y sindical, aún no se puede hablar de una articulación institucional entre ambos. Uno de los factores que ha contribuido a truncar el proceso de acercamiento ha sido la pandemia de COVID-19, que llevó al gobierno a establecer una estricta cuarentena social tan solo un par de días después del 8M 2020.

Pero esta no ha sido la única causa. Para muchas de las entrevistadas, el 8M es considerado como una organización particular, es decir, se pierde de vista que se trata de una articulación donde participan distintos colectivos de mujeres. En este marco, prevalece la estrategia de esperar que sea “el 8M” quien invite a participar de movilizaciones o a reuniones que den continuidad a estas. A su vez, en más de una ocasión, dirigentes sindicales manifestaron sentirse discriminadas en tanto

grupo organizado, ya que recibieron la indicación de marchar al final.

En las marchas no hay que discriminar, yo creo. No “el sindicalismo acá y las mujeres 8M allá”, así fue, “ustedes vayan hacia acá, y ellos se van todos hacia allá”. Ahí ya hubo una discriminación. (Trabajadora 2)

A pesar de los intereses comunes del movimiento sindical y feminista en torno al trabajo, a muchas aún les cuesta ver las coincidencias. Decía una dirigente, justificando la decisión de su organización de no participar de la marcha:

El 8M te lleva mucho tiempo, tenés que participar, tenés que reunirse, tenés que estar y, aparte, hacer un trabajo interno fuerte [...] El 8M no reivindica el tema laboral, a no ser que entren algunas centrales. Después siempre están las reivindicaciones del aborto [...] el 8M no es luego primordial para nosotros, es un acontecimiento que es mundial, y por eso participamos. (Trabajadora 4)

Aunque reivindicaciones sobre el valor del trabajo de las mujeres han sido centrales en las marchas del 8M desde sus inicios,¹¹ otras demandas históricas del feminismo como el derecho al aborto legal o a la diversidad sexual parecen ser predominantes en el imaginario de la población paraguaya. Estos temas dificultan el acercamiento más decidido de algunas sindicalistas que, aunque reconozcan simpatizar con el movimiento feminista, temen asumir esta identidad por miedo a romper con las bases.

11 El manifiesto del 8M de 2017 presentaba como una de sus reivindicaciones principales “Si nuestro trabajo no vale, ¡produzcan sin nosotras!”; en 2019 fue “¡Nuestro trabajo vale!”, y en 2020 “¡Nuestro trabajo y nuestras vidas valen!”, incluyendo además la demanda “¡Basta a la precarización laboral y persecución sindical!”

Esta imposibilidad de llevar a los sindicatos discusiones que se dan en espacios feministas refuerza la idea de un *desfasaje* entre ambos movimientos. Se percibe al feminismo como un espacio mayoritariamente urbano, juvenil y estudiantil, que contrasta con un movimiento sindical de personas mayores y, en líneas generales, más conservadoras. La necesidad de abordar una discusión en torno al recambio generacional en el movimiento sindical —tema constantemente presente en el discurso de la dirigencia sindical— adquiere relevancia también a la luz de la inclusión de una perspectiva de género.

Hasta a nuestras compañeras mujeres que son adultas también les choca un poco escuchar la palabra género. Es como si fuera que es algo diabólico para nuestros compañeros y compañeras adultas. (Trabajadora 5)

La cuestión generacional aparece entonces como uno de los grandes desafíos del sindicalismo paraguayo de manera transversal, demostrándose importante también para avanzar en la mayor inclusión de mujeres y sus reivindicaciones en la agenda sindical. Las prácticas sindicales, las estrategias de difusión y hasta la estética del movimiento, dice una entrevistada, necesitan renovarse.

[Los dirigentes sindicales] no tienen incidencia por ejemplo en redes sociales. El sindicalismo tiene como una imagen muy desgastada y muy del viejazo. En-

tonces obviamente eso no atrae. Por eso para nosotras también era super importante cambiar toda la imagen visual del sindicato, y todos los flyers y todo lo que hacíamos tratábamos de que sea más atractivo y acorde a lo que se usa ahora. [...] Pero se perdió todo ahora. (Trabajadora 6)

Resulta difícil instalar vínculos institucionales con el movimiento feminista, en tanto que lineamientos conservadores y tradicionales dentro del sindicalismo se oponen a incluir demandas de género en sus agendas de trabajo. Según refieren quienes participan de espacios como el 8M, la mayoría aún lo hace porque tiene un vínculo personal con el movimiento feminista y, desde allí, intenta ir invitando a otras compañeras. Aún queda mucho trecho por recorrer para que exista un diálogo fructífero y que ambos movimientos forjen alianzas. Pensar en la potencia que una articulación de estas características podría tener, sin embargo, resulta esperanzador para algunas dirigentes:

El movimiento que se hizo ese día [8M 2020] es para derrocar un gobierno, ¿entendés lo que te digo? No es para salir a caminar nomás. Yo creo que se puede lograr algo impresionante. Esto es algo que hay que trabajar, no sé cómo hacer, pero hay que articular, porque acá tenemos una fuerza absoluta para fortalecer y para renacer al movimiento sindical. Yo estoy segura que el 8M es el camino. (Trabajadora 2)

7

AVANCES, DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS

En las últimas décadas ha aumentado la participación de mujeres en diversas organizaciones sociales, y los sindicatos no han sido la excepción. Paulatinamente, las trabajadoras han ido ganando acceso a espacios de toma de decisiones. Y aunque todavía no se pueda hablar de una representación paritaria, la existencia casi universal de Secretarías de la Mujer, los esfuerzos en garantizar al menos un 30% de participación de trabajadoras en los órganos colegiados, y la inclusión de temas sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la formación sindical demuestran avances significativos. Por otro lado, la sindicalización de sectores altamente feminizados como el trabajo doméstico remunerado señala pasos adelante en la creación de un movimiento sindical que mira hacia colectivos de mujeres trabajadoras. De manera similar, la inclusión de sindicatos de trabajadoras sexuales en algunas centrales sindicales y el acercamiento a colectivos de personas travestis, transexuales y transgénero demuestran una apertura hacia de nuevos actores sociales, aunque su presencia todavía sea resistida por parte importante de la militancia sindical tradicional.

Pero, a pesar de estos importantes avances, persisten algunas dificultades. Por ejemplo, aunque exista un mayor reconocimiento de la sobrecarga de responsabilidades que sufren las trabajadoras, prevalece la inercia de ver a las tareas de cuidado como cuestión de mujeres. Además, los arreglos familiares siguen siendo muchas veces considerados como un problema *personal*, desdibujándose así las causas estructurales y justificando la no intervención del sindicalismo para revertir desigualdades. La habilitación de espacios de guarderías se erige como una medida que puede hacer frente a esta problemática en el corto plazo. Si bien las entrevistadas han referido algunas experiencias al respecto, queda claro que no se trata de una práctica institucionalizada. Es más, la misma aparece como otra tarea más para las mujeres, ya que son ellas las que tienen que organizarse cada vez que necesitan un espacio de estas características.

Según el relato de las entrevistadas, también otros avances registrados —por ejemplo, la elección de una comi-

sión directiva de composición paritaria o la utilización del lenguaje inclusivo— se pierden cuando no hay un grupo fuerte de mujeres luchando por sostenerlos. Esto significa que los temas de igualdad entre hombres y mujeres están aún lejos de ser transversales a la organización sindical, y pone de manifiesto la necesidad de institucionalizar cambios para evitar retrocesos.

Dicha problemática también se aplica a las medidas de cuoteo. Aunque exista la intención de reservar una cierta proporción de cargos a mujeres, mientras que no se incluya una cláusula formal en los estatutos, es difícil que la misma sea respetada. La existencia de casos exitosos en la región, en los cuales sindicalistas que al principio se oponían a la medida terminaron cambiando de opinión y apoyándola (Godinho Delgado 2009, 19), señala la pertinencia de discutir la inclusión de cuotas de participación en Paraguay.

Por otro lado, todavía se observan prácticas de segregación en cursos de formación que terminan reproduciendo desigualdades entre las y los sindicalistas. A su vez, la falta de estrategias para que las discusiones sobre problemáticas que afectan a las mujeres trabajadoras lleguen a las bases imposibilita una mejor comprensión de temas relevantes a todos los niveles.

El sindicalismo paraguayo se enfrenta al desafío —como han mencionado todas las personas entrevistadas para este trabajo— de atraer e incluir a más jóvenes en sus filas. Y esto, como hemos señalado, se relaciona también con la inclusión de políticas de género en la agenda sindical. Muchas trabajadoras han referido que deben adaptar su abordaje feminista a un discurso sindical tradicional y hasta conservador, que aleja a jóvenes y no permite adecuar el accionar del sindicato a los desafíos actuales. Habilitar un diálogo entre el sindicalismo y el feminismo, como viene ocurriendo en países vecinos, podría demostrarse altamente productivo para ambos movimientos. Por un lado, se ha visto que cuando el movimiento feminista toma la huelga, herramienta clásica del sindicalismo, y la hace propia, consigue erigirse

como un movimiento de masas. Por el otro, el movimiento sindical podría verse revitalizado a través de una perspectiva feminista que atraiga a más mujeres a sus filas, llegando a colectivos precarizados y feminizados que nunca han podido sindicalizarse. Pero, para construir

una verdadera articulación, debe trabajarse desde ambos lados, reconociendo la diversidad existente en ambos grupos y enfocándose en las coincidencias antes que en las divergencias.

BIBLIOGRAFÍA

- ABC Color. 2020a.** "Denuncian acosos contra mujeres en la Patrulla Caminera." 14 de octubre. <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/10/14/denuncian-acosos-contra-mujeres-en-la-patrulla-caminera/> (1 de Noviembre 2020)
- ABC Color. 2020b.** "Multitudinaria marcha por el 8M." 9 de marzo. <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/locales/2020/03/09/multitudinaria-marcha-por-el-8m/> (1 de Noviembre 2020)
- Aspiazu, Eliana Laura.** 2019. "Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud." *Perfiles Latinoamericanos* 27 (53): 1-24.
- Bareiro, Line, Clyde Soto, y Mary Monte.** 1993. *Alquimistas. Documentos para otra historia de las mujeres*. Asunción: CDE.
- Dalla Costa, Mariarosa, y Selma James.** 1975. *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Díaz, Estela, y Yamile Socolovsky.** 2020. "Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino." En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, eds. Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto. Buenos Aires: CLACSO.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, DGEEC.** 2016. *Principales Resultados. Encuesta sobre Uso del Tiempo. Encuesta sobre actividades remuneradas y no remuneradas*. Asunción: DGEEC.
- Federici, Silvia.** 1975. *Wages against housework*. Londres: Power of Women Collective.
- Federici, Silvia.** 2004. *Caliban and the Witch*. Nueva York: Autonomedia.
- Gago, Verónica.** 2019. *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Madrid: Traficante de sueños.
- Gausi, Tamara.** 2018. "Aplicación de la hoja de ruta: fortalecer la democracia en nuestros sindicatos." *Reportaje especial: ¡Cuente con nosotras! Equal Times* 11: 4-8.
- Godinho Delgado, Didice.** 2007. *Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil*. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Godinho Delgado, Didice.** 2009. *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Jelin, Elizabeth.** 1990. "Introduction." En *Women and Social Change in Latin America*, ed. Elizabeth Jelin. Nueva Jersey: Zed Books.
- King, Chidi.** 2018. "Introducción: Por qué es importante el liderazgo de las mujeres." *Reportaje especial: ¡Cuente con nosotras! Equal Times* 11: 2-3.
- Palau, Marielle.** 1997. *Movimientos sociales: sus demandas en la transición. El caso de los movimientos de trabajadores y de mujeres. Documento de Trabajo* 89. Asunción: BASE Investigaciones Sociales.
- Soto, Lilian.** 2019. *Estudio sobre la participación político electoral de las mujeres en las elecciones de 2018*. Asunción: ONU Mujeres.
- Soto, Clyde, Line Bareiro, y Lilian Soto.** 2003. *Mujeres y Hombres Líderes. Vivencias y opiniones de la población*. Asunción: CDE.

OTRAS FUENTES

Entrevista a Secretaria de la Mujer en central sindical, 3 de agosto 2020.

Entrevista a ex Secretaria General en sindicato de base del sector Comunicación, 6 de agosto 2020.

Entrevista a Secretaria General en sindicato de base sector Comercio, 13 de agosto 2020.

Entrevista a miembro de Secretaría de Juventud en central sindical, 15 de agosto 2020.

Entrevista a Secretaria de Educación en central sindical, 17 de agosto 2020.

Entrevista a ex Secretaria General en sindicato de base de una Entidad Pública de Seguridad Social, 3 de septiembre 2020.

Entrevista a Secretaria de la Mujer en central sindical, 8 de septiembre 2020.

Entrevista a ex Presidenta de sindicato de base del sector Educación, 16 de septiembre 2020.

Entrevista a Presidenta en sindicato de base de institución del Poder Ejecutivo, 19 de octubre de 2020.

Entrevista a representante de la Confederación de la Clase Trabajadora (CCT), 27 de agosto de 2020.

Entrevista a representante de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), 27 de agosto de 2020.

Entrevista a representante de la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), 28 de agosto de 2020.

Entrevista a representante de la Confederación General de Trabajadores (CGT), 31 de agosto de 2020.

Entrevista a representante de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), 9 de setiembre de 2020.

Entrevista a representante de la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), 9 de setiembre de 2020.

Entrevista a representante de la Confederación Nacional de Trabajadores (CONAT), 10 de septiembre de 2020.

Entrevista a representante de la Central Obrera y Transporte del Paraguay (COTP), 21 de septiembre 2020.

Entrevista a representante de la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP), 23 de setiembre de 2020.

Entrevista a representante de la Central Nacional de Trabajadores Legítima (CNT-L), 16 de octubre de 2020.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). 2020. Registro de Centrales Sindicales.

AUTORAS

Raquel Rojas Scheffer es Doctora en Sociología por la Universidad Libre de Berlín y Magíster en Ciencias Sociales por la Universidad Humboldt de Berlín. Obtuvo la Licenciatura en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Asunción y una Especialización en Desarrollo Social por FLACSO-Paraguay. Investigadora categorizada nivel 1 por el PRONII-Paraguay. Contacto: raquelrojasscheffer@gmail.com

Paola Ferraro es Maestranda en el Programa de Ciencias Sociales con énfasis en Desarrollo Social e Investigación de FLACSO-Paraguay y docente en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Artes de la Universidad Nacional de Asunción (FADA/UNA). Licenciada en Sociología por la Universidad Nacional de Asunción.

EDITOR

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK)
Buenos Aires – Argentina
www.fes-paraguay.org

Responsable
Constantin Groll
Director FES Proyecto Paraguay
en-contacto@fes.org.ar

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296
www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-47-5

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-47-5



SINDICALISMO PARAGUAYO Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES AVANCES Y DESAFÍOS



Optar por la militancia sindical no es camino fácil. Quienes se deciden por esta senda deben congeniar vida laboral y activismo. Se necesita formación, capacidad de liderazgo y dedicación.



En el caso de mujeres, todo esto debe además conciliarse con obligaciones familiares, haciendo frente a una sociedad que aún considera que las tareas del hogar son su responsabilidad de manera casi exclusiva.



A partir de entrevistas con trabajadoras sindicalizadas de diversos sectores, este texto presenta las dificultades que ellas han tenido que sortear, las acciones que el movimiento sindical paraguayo ha emprendido para facilitar su inclusión, y los desafíos que aún persisten.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:
www.fes-paraguay.org