



5.8

12.9

10.7

12

9.7

4.6

1



En las últimas dos décadas, en las centrales sindicales de América Latina y el Caribe creció la presencia de las sindicalistas en los comités directivos, pero se está lejos de la paridad.



La organización de las mujeres se fortaleció, pero las secretarías de mujeres exhiben debilidades en sus condiciones de actuación. Persisten prácticas de marginación de las mujeres en la vida sindical.



Hay avances que destacar y las sindicalistas son el motor de los avances. Pero hay varios déficits que superar y el compromiso de muchos sindicalistas con esta tarea es una asignatura pendiente. Esta investigación muestra los desafíos por enfrentar.

JUSTICIA DE GÉNERO

CENTRALES

Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe

INFORME REGIONAL

Didice Godinho Delgado

Octubre 2022



FES  SINDICAL

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

Índice

Prólogo	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO	6
2.1 Panorama laboral de la región y la situación de las mujeres.....	6
2.2 El impacto de la pandemia en el trabajo y la participación sindical de las mujeres.....	7
2.3 Las centrales sindicales analizadas y la participación de las mujeres.....	8
2.4 Las mujeres en los comités directivos de las centrales sindicales.....	11
2.5 La autoorganización de las mujeres en las centrales sindicales.....	18
2.6 Obstáculos que enfrentan las mujeres para su participación sindical.....	22
2.7 Estrategias, experiencias e iniciativas para superar los obstáculos para la participación de las mujeres.....	26
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	29
3.1 Narrativas y reivindicaciones en las plataformas de las centrales sindicales.....	29
3.2 Experiencias de articulación de las centrales sindicales con organizaciones del movimiento feminista.....	32
3.3 Influencias de grupos y organizaciones antiderechos en el sindicalismo.....	35
4. CONSIDERACIONES FINALES	37
Referencias	39
Anexos	41

Prólogo

Las injusticias del sistema capitalista afectan en especial a las mujeres, que son quienes sufren en mayor medida la informalidad laboral, los bajos salarios, el subempleo y la sobrecarga de horas dedicadas al trabajo productivo y de cuidados. Las múltiples crisis desencadenadas en el plano económico y social a partir de la pandemia por covid-19 profundizaron los nudos estructurales de la desigualdad de género.

Las organizaciones sindicales tienen un rol central en la lucha por la justicia social y la profundización de la democracia. En ese desafío, la incorporación de la perspectiva de la justicia de género en los programas y las acciones sindicales es una tarea central para las organizaciones. La paridad en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales es una cuestión de justicia que no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de justicia de género, justicia social y calidad de la democracia.

En la actualidad, la potencia de la movilización del movimiento feminista interpela a la sociedad y a las organizaciones sindicales con mayores y más claros reclamos de justicia en términos de representación y participación en la vida política. El impulso feminista se expresa también en el campo de las ideas y se fortalecen los fundamentos teórico-políticos que permiten mostrar con más claridad la esencia patriarcal del sistema capitalista y las imbricadas injusticias, que se deben enfrentar desde una perspectiva de interseccionalidad. Las mujeres y las personas con identidad de género feminizada constituyen un universo profundamente heterogéneo, sobre el que recaen múltiples discriminaciones que actúan en forma interseccional y requieren un abordaje complejo a partir del análisis.

Las mujeres sindicalistas han sido la fuerza clave para que las organizaciones sindicales avancen en la comprensión programática de la necesidad de enfrentar las múltiples opresiones del sistema. Su lucha ha sido determinante para avanzar en transformaciones institucionales en los sistemas legales y de negociación colectiva que den cuenta de las múltiples brechas de género a las que se exponen en el mundo del trabajo. A nivel internacional, la adopción, entre otros, de los convenios 156, sobre las/os trabajadoras con responsabilidades familiares, 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y el recientemente vigente C190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, son muestras del esfuerzo también internacionalista de las mujeres organizadas.

Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), a nivel global las mujeres representan el 42% de las personas afiliadas a los sindicatos, pero su participación en los órganos de conducción de las organizaciones sindicales no llega al 30% y es de tan solo 7% en los cargos directivos más altos.¹ A nivel regional, existe disparidad de situaciones, con aisladas definiciones hacia la paridad y un poco más extendidos compromisos hacia la cuotificación de los espacios de decisión.

Recientemente, la Confederación Sindical de las Américas (CSA) aprobó la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical, en la que reconoce a la desigualdad de género como un desafío de primera línea para el sindicalismo y define que «revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan en el mundo del trabajo, requiere de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales».

Esta investigación contó con la colaboración del equipo de la Confederación Sindical de las Américas, a quienes agradecemos.

La fortaleza de las mujeres movilizadas desde el sindicalismo es creciente pero los obstáculos siguen siendo grandes.

El Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES) tiene como tarea central contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical como sujeto regional e internacional para la construcción democrática. Esta investigación busca ser un aporte para la discusión política y la elaboración estratégica de las organizaciones sindicales. En particular, buscamos contribuir al esfuerzo de las mujeres sindicalistas que actúan en diversas estructuras sindicales nacionales, regionales, continentales y globales, en su lucha por la justicia de género para el fortalecimiento del sindicalismo.

Esta es una investigación aplicada a la acción sindical y situada en la realidad latinoamericana y caribeña, que incorpora las variables estructurantes de la historia política y económica de nuestra región, como lo son el histórico desafío de superar la dependencia, construir autonomía regional de los centros capitalistas y superar los vestigios de colonialidad.

¹ Confederación Sindical Internacional (CSI, 2022), *Documento de resultados de la 4.a CMM en 2022*.

Agradecemos y reconocemos el excelente trabajo de Didice Godinho Delgado, en el liderazgo del proceso de investigación y la elaboración del documento regional, y al conjunto de investigadoras/es que condujeron los procesos de investigación a nivel nacional y subregional. La investigación contó con la contribución estratégica del conjunto de colegas de las oficinas FES en América Latina y el Caribe, a quienes agradecemos por su compromiso.

DÖRTE WOLLRAD

Directora del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

VIVIANA BARRETO

Directora de proyectos del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

1

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los resultados de la investigación «Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», realizada por el Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES), en cooperación con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). El proceso de investigación se orientó a la elaboración de un diagnóstico de los avances y los déficits de las centrales sindicales de la región con relación a dos temas:

- la participación de las mujeres en el sindicalismo;
- la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical.

Se consideraron 43 centrales sindicales nacionales de 19 países² (véase la tabla A1, anexo 1). Las centrales fueron agrupadas en subregiones para facilitar el proceso investigativo: América Central, Países Andinos, Caribe, Cono Sur y México.³

Las fuentes de datos fueron:

- dos cuestionarios enviados a las centrales sindicales dirigidos a los comités directivos y a las instancias de mujeres/género;
- entrevistas realizadas con mujeres y hombres dirigentes: la dirigente a cargo de la instancia de mujeres/género, otra dirigente del comité directivo y un dirigente del comité directivo;
- estatutos y resoluciones de las centrales;
- estadísticas oficiales;
- otras fuentes de información.

De las 43 centrales, 24 (55,8%) respondieron el cuestionario a los comités directivos y 28 (65,1%) contestaron el cuestionario a las instancias de mujeres/género. Los cuestionarios se recolectaron entre octubre y diciembre de 2021. Se realizaron 120 entrevistas, 90 con mujeres y 30 con hombres.

Cabe agradecer tanto la disposición de las personas que se interesaron por la investigación, respondieron los cuestionarios, concedieron las entrevistas y facilitaron datos al

equipo como la colaboración de la CSA y las oficinas nacionales de la FES.

Se ha constatado una fuerte precariedad de los datos disponibles sobre la participación sindical de las mujeres tanto en las centrales sindicales como en las estadísticas oficiales. Esta limitación se refleja en el panorama que fue posible construir.

Vale llamar la atención sobre la disparidad y heterogeneidad de las situaciones detectadas, derivadas de los contextos específicos de las subregiones y los países, la configuración, la estructura y las dinámicas de poder de las centrales y el grado de organización e incidencia que las mujeres han logrado construir en las centrales. Esa disparidad expresa la diversidad y complejidad de América Latina y el Caribe.

La investigación se realizó inicialmente por país. Luego, los informes de los países subsidiaron la sistematización y el análisis de datos por subregiones. Las principales referencias de datos para este informe regional son los informes subregionales, los cuestionarios a las centrales y fuentes complementarias. Todas las citas de entrevistas a lo largo del texto se extrajeron de los informes subregionales.⁴

La coordinación institucional del proyecto estuvo a cargo de Viviana Barreto, del Proyecto Sindical Regional de la FES, y la coordinación general de la investigación fue de Didice Godinho Delgado. El equipo de investigación fue integrado por investigadoras e investigadores subregionales y asistentes de investigación nacionales. En América Central las investigadoras subregionales fueron Yadira Minero (Honduras) y Liduvina Escobar (El Salvador). En los Países Andinos, Nadia S. Guevara Ordóñez (Bolivia) y Ana Teresa Vélez Orrego (Colombia), quienes contaron con la asistencia de investigación de Liliana Prado Puga (Perú) y Pedro Gómez Machado (Venezuela). En el Caribe, la investigadora subregional fue Camila Bidó (República Dominicana). En el Cono Sur, las investigadoras subregionales fueron Cora C. Arias (Argentina) y Marilane Oliveira Teixeira (Brasil), quienes contaron con la asistencia de investigación de Claudia Donaire (Chile), Ana Paula García Erramuspe (Uruguay), Myriam González Vera y Patricio Dobreé (Paraguay). En México el equipo de investigación fue integrado por Patricia Ravelo Blancas y Sergio Sánchez.

² De las 43 centrales sindicales relevadas, 40 están afiliadas a la CSA.

³ América Central: Costa Rica, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Panamá; Países andinos: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela; Caribe: Haití y República Dominicana; Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay; México.

⁴ Fue una opción metodológica no mencionar los nombres de las personas entrevistadas. Las centrales son mencionadas específicamente solo en algunos casos.

Este documento está compuesto por dos ejes de análisis. El eje I trata el tema «La participación de las mujeres en el sindicalismo» y consta de siete capítulos. El primer capítulo presenta un breve panorama laboral de la situación de las mujeres en la región; el segundo trata el impacto de la pandemia en la participación sindical de las mujeres; el tercero aborda la participación general de las mujeres en las centrales analizadas; el cuarto, su participación en los comités directivos; el quinto, la autoorganización de las mujeres en las centrales; el sexto, los obstáculos que enfrentan las mujeres para su participación sindical, y el séptimo, las estrategias, experiencias e iniciativas de las centrales para superar los obstáculos.

El eje II corresponde al tema «La incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical» y consta de tres capítulos. El primero trata de las narrativas y reivindicaciones relacionadas con la justicia de género en las plataformas de las centrales sindicales; el segundo aborda las experiencias de articulación de las centrales sindicales con organizaciones del movimiento feminista, y el tercero, las influencias de grupos y organizaciones antiderechos en las centrales.

Por último, en «Consideraciones finales» se destacan los aspectos más relevantes para fortalecer los avances y superar los déficits identificados, con el fin de alcanzar de forma más acelerada y consolidada la participación sindical paritaria de hombres y mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical de las centrales en América Latina y el Caribe.

La investigación incluyó también otros dos puntos. Uno, el relevamiento de experiencias de otras organizaciones sindicales distintas de las centrales, referidas a la participación de las mujeres y la perspectiva de justicia de género. El otro, perfiles de mujeres sindicalistas; se rescata su rol en la historia del sindicalismo y la defensa de los derechos de las trabajadoras. Ellos se incluirán en los informes subregionales y como un documento apartado especial.⁵

Este informe regional, aunque de entera responsabilidad de la coordinadora general de la investigación, es producto del trabajo colectivo del equipo investigador y del compromiso de FES Sindical con el proyecto.



⁵ En ambos casos se utilizaron fuentes secundarias y/o entrevistas.

2

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO

2.1 PANORAMA LABORAL DE LA REGIÓN Y LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES

Aunque en las últimas décadas han ocurrido cambios importantes debidos a la inserción de las mujeres en nuevos tipos de trabajos y ocupaciones y ellas han alcanzado niveles de escolarización más altos que los hombres, las condiciones estructurales de participación de las mujeres y las desigualdades de género en el mercado laboral no se han alterado sustancialmente. Las mujeres siguen predominando en las ocupaciones vinculadas a la prestación de servicios y a los cuidados, ocupan menos puestos de toma de decisiones, predominan en el trabajo informal y reciben ingresos menores que los que perciben los hombres. Además, persisten estereotipos de género y prácticas discriminatorias hacia las trabajadoras. En 2020, en la región, ellas representaban el 72,7% de las personas ocupadas en el sector de salud, el 69,2% en la enseñanza y el 90,9% en el trabajo doméstico remunerado en hogares (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021). En 2018, en promedio, eran el 51,0% de los empleados del sector público (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2020).

Las mujeres que trabajan en la economía informal no gozan de seguridad social y jubilación. En términos generales, la informalidad es muy alta en la región: en 2021, una de cada dos personas ocupadas trabajaba en esta condición (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). En sectores altamente feminizados, como por ejemplo el trabajo doméstico remunerado en hogares, la informalidad supera el 80%, pese a los avances que hubo en varios países en la reglamentación de la actividad (Maurizio, 2021). En las áreas rurales, una parte importante de las trabajadoras se desempeñan en actividades agropecuarias de subsistencia y autoconsumo, sin derechos ni beneficios laborales.

En áreas específicas, como por ejemplo las maquilas y zonas rurales de los países de América Central, las trabajadoras se ven sometidas a condiciones laborales extremadamente desfavorables y altos niveles de violencia. Las mujeres afrodescendientes, indígenas, migrantes y transexuales enfrentan más restricciones y discriminación por la intersección de los prejuicios y discriminaciones por género, raza, etnia, origen e identidad de género u orientación sexual.

Datos relativos a 18 de los 19 países que integran la investigación demuestran que el salario femenino oscila entre el 72% y el 43% del ingreso masculino (brecha salarial por género) (Statista, 2021). Quiere decir que en ninguno de los países considerados las mujeres se acercan al 100% del ingreso de los hombres.

Las mujeres siguen siendo las principales encargadas del trabajo doméstico no remunerado y de los cuidados en la familia, según la división sexual del trabajo aún vigente. Encuestas de medición del uso del tiempo desarrolladas en varios países de la región confirman la desigual dedicación a las labores domésticas entre mujeres y hombres, con más horas de ellas.⁶ Se trata de un trabajo no valorado social y económicamente, aunque representa entre 15,7% y 24,2% del producto interno bruto (PIB) de los países de América Latina y el Caribe, y las mujeres aportan cerca del 75% de este valor (CEPAL, 2022). La carga de responsabilidades domésticas y de cuidados impacta negativamente en la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y su inserción en las ocupaciones. Muchas de ellas desarrollan trayectorias laborales fragmentadas, interrumpidas varias veces, y tienen menores chances de acceder a una calificación profesional, lo que afecta negativamente sus posibilidades de ascenso en la carrera y su futura jubilación.

Las políticas de corte neoliberal que predominan en varios países profundizan el desempleo, la flexibilización y precarización laboral, la pérdida de derechos sociales y laborales, la caída de los salarios, y provocan retrocesos en las políticas públicas de cuidados, lo que agudiza las condiciones desfavorables para las mujeres. Las experiencias de gobiernos progresistas con énfasis en políticas de carácter más distributivo y social fueron mayormente interrumpidas, aunque nuevas perspectivas vienen abriéndose en el periodo reciente.

⁶ Tomando como ejemplo algunos países andinos, se tienen las siguientes disparidades: en Bolivia, las mujeres dedican 23,5 horas semanales al trabajo no remunerado en el hogar (trabajo doméstico y cuidados de la familia), mientras los hombres dedican 12 horas; en Colombia, ellas dedican 7 horas diarias y ellos 3; en Ecuador, son 31 horas semanales de ellas contra 11 de ellos, y en Perú, ellas dedican 39,5 horas semanales y ellos 15 horas. Fuentes: Bolivia: Oxfam, 2018; Colombia: ENUT, 2019; Ecuador: Cuentas Satélites del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH) 2016-2017, INEC; Perú: ENUT, 2010 (Informe de los Países Andinos).



Las desigualdades estructurales tienen un fuerte impacto en la participación sindical de las mujeres. La fragilidad e inestabilidad de su inserción laboral y la acumulación del trabajo remunerado en el mercado laboral y el no remunerado en el hogar alejan a muchas trabajadoras de los sindicatos o llevan a que su participación sea irregular y fragmentaria. El trabajo informal es un obstáculo para la sindicalización femenina, ya que los sindicatos organizan prioritariamente trabajadores/as formales, si bien existen iniciativas de incorporación y representación de las trabajadoras y los trabajadores informales.

Las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras constituyen la base sobre la cual se asienta la necesidad de que el sindicalismo priorice la participación de las mujeres desde la perspectiva de la justicia de género, teniendo en cuenta las intersecciones entre explotación de clase y desigualdades de género que inciden en la vida cotidiana, el trabajo y la participación sindical de las mujeres.

2.2 EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL TRABAJO Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES

Antes de la pandemia, América Latina venía experimentando un crecimiento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral (aunque manteniéndose más bajas que las de los hombres), pero esa tendencia se vio interrumpida. La tasa de participación económica femenina en la región en el segundo trimestre de 2020 bajó a 43,5%, lo que representa una caída de 9 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre de 2019 (OIT, 2021). El empleo femenino ha sufrido una reducción más acentuada que el masculino (18% y 14%, respectivamente) porque las mujeres se concentran en sectores que fueron más afectados por la crisis, como hotelería, alimentación, comercio minorista, turismo y otras ocupaciones de servicios, trabajo doméstico remunerado y trabajo informal. Según la OIT (2021), la región de las Américas fue la que experimentó una mayor reducción del empleo de las mujeres como resultado de la pandemia en todo el mundo. En Brasil, del total de personas que salieron del mercado laboral en 2020, 58% fueron mujeres;⁷ en Chile, la participación laboral de las mujeres retrocedió más de 12 puntos por-

centuales desde enero de 2020.⁸ En América Central, 28% de las mujeres han perdido el empleo contra 23% de los hombres.⁹ En los Países Andinos, en 2020 las tasas de desempleo femenino superaban en promedio en 2,5 puntos porcentuales a las de los hombres, y en Colombia la diferencia fue de casi 8 puntos.¹⁰ En toda la región se ha observado una recuperación del empleo desde 2021, pero más lenta en los sectores de alta concentración femenina; por otro lado, en los sectores de servicios de alta cualificación, donde también se pronostica un aumento, las mujeres están menos representadas que los hombres (CEPAL, 2022). La tasa de desocupación de las mujeres se mantiene elevada en 12,4% desde 2020, sin cambios en 2021 (OIT, 2021).¹¹

Más allá de la pérdida de puestos de trabajo, muchas mujeres salieron del mercado laboral porque tuvieron que asumir una sobrecarga aún mayor de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el hogar por el cierre de los establecimientos de enseñanza y la atención a familiares mayores y enfermos. Las mujeres de entre 20 y 59 años con niños y niñas menores de 5 años ya antes de la pandemia presentaban las menores tasas de ocupación y fueron quienes sufrieron las mayores caídas en su nivel de empleo (CEPAL, 2022). Aquellas con empleos más protegidos por la legislación laboral que pasaron a trabajar en la modalidad de teletrabajo acumularon jornadas laborales desproporcionadas sin separación entre la jornada asalariada y las labores de cuidados en el hogar. Además, las medidas de cuarentena y distanciamiento social y las restricciones en el acceso a servicios de apoyo aumentaron los riesgos y la vulnerabilidad de las mujeres y niñas ante situaciones de violencia doméstica. Según datos de Naciones Unidas relativos a varios países de la región, la violencia doméstica contra las mujeres creció entre 30% y 50% en 2020 (Jaramillo, 2020).

7 Datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) basados en la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) en la comparación entre 2020 y 2019 (Informe del Cono Sur).

8 Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile, 2021 (Informe del Cono Sur).

9 INCAE-CLACDS 2020 (Informe América Central).

10 Informe de los países andinos, con datos del informe de la CSA y la CSI *Condiciones laborales y los derechos de las mujeres trabajadoras de cuatro países andinos frente al covid-19: Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia*, y de la encuesta por muestreo del Instituto Nacional de Estadística (INE) de Venezuela (primer semestre del 2020).

11 Según la OIT (2021), la tasa de desocupación juvenil se mantiene a niveles sin precedentes, alcanzando el 21,4%. Lamentablemente no está disponible desagregada por sexo.

La pandemia profundizó las desigualdades estructurales en América Latina y el Caribe, provocó muchas pérdidas de vidas en poco tiempo y generó asombro, tristeza y desesperanza. El sindicalismo fue fuertemente afectado. La desaceleración económica por las medidas restrictivas y el confinamiento llevó al cierre de empresas y negocios y a una mayor precarización de las condiciones laborales con la pérdida de puestos de trabajo formales a favor de la informalidad. Las organizaciones sindicales se vieron ante la situación de defender a los trabajadores y trabajadoras en condiciones que abruptamente se volvieron muy atípicas, con el cierre de sus sedes, la imposibilidad de realizar reuniones y asambleas presenciales y la necesidad de negociar en condiciones aún más desfavorables la protección del empleo y el mantenimiento de los salarios. Las actividades sindicales tuvieron que reorganizarse rápidamente en formato virtual. Muchas y muchos sindicalistas fallecieron a causa de la covid-19. En algunos sectores altamente feminizados, como salud, educación, servicios y el trabajo informal, ellas y ellos estuvieron muy expuestos a los riesgos sanitarios. Todo esto sumado a los desafíos que ya existían antes de la pandemia.

El contexto general alejó a una parte de las mujeres de la participación sindical.¹² Una de las razones fue la pérdida de empleos tanto formales como informales. «La pandemia nos ha golpeado muy duro a las mujeres, las mujeres han quedado sin empleo, las mujeres estamos de nuevo en la calle», afirmó una dirigente de América Central entrevistada. Además, el aumento del trabajo doméstico y de cuidados redujo la disponibilidad para seguir participando, sobre todo en el caso de las mujeres con personas dependientes a cargo. El 59% de las instancias de mujeres/género que respondieron el cuestionario de la investigación señalaron que el trabajo de cuidados a cargo de las mujeres se incrementó.

Desde la perspectiva del trabajo que desarrollan las instancias de mujeres/género de las centrales sindicales consideradas, el traslado al formato virtual fue una experiencia con distintas facetas. Por un lado, las sindicalistas entrevistadas relataron que se evidenció la «brecha digital»: fue una barrera para las trabajadoras de sectores urbanos y rurales con menor capacidad económica (por ejemplo, mujeres que no tienen teléfono móvil o sin recursos para cargarlo para poder acceder a las reuniones virtuales) y residentes en áreas sin conexión a internet, como ciertas áreas rurales y también zonas urbanas en países con cobertura precaria. Asimismo, el formato virtual enmascara las dificultades que las mujeres con hijos e hijas pequeños siguen encontrando para participar aun con esta herramienta, como por ejemplo la dificultad de concentrarse en la reunión u otra actividad, la necesidad de apagar la cámara para dedicarse a alguna cuestión de cuidado, etcétera: «Esto impacta en el acompañamiento y en la calidad de la intervención; la presencia puede no haber sido comprometida, pero la calidad del acompañamiento sí», resumieron las investigadoras del Cono Sur. Las dirigentas relataron también un conflicto en la distribución del uso de los recursos virtuales cuando hay que coordinar su utilización en las familias, con desventaja para las mujeres. Se suman las

limitaciones de espacio físico en el hogar para participar con relativa privacidad de las actividades. Por otro lado, pese a las limitaciones, el balance es positivo. Las dirigentas de varias instancias de mujeres/género relataron que no interrumpieron las actividades durante la pandemia, sino que migraron al formato virtual, apropiándose de las herramientas disponibles. Agregaron que esta herramienta trajo la enorme ventaja de permitir alcanzar un número bastante más extendido y diversificado de trabajadoras y sindicalistas en un universo geográfico mucho más amplio, a un nivel que hubiera sido imposible en formato presencial, y facilitó la participación de muchas mujeres al no tener que trasladarse de sus lugares de residencia al sindicato u otro sitio.

Se puede afirmar que el teléfono móvil, WhatsApp, internet y las redes sociales se transformaron en las principales herramientas del trabajo sindical durante la pandemia. A través de los recursos virtuales se multiplicaron los debates, las reuniones políticas y las actividades formativas, se organizaron comités de mujeres y encuentros nacionales y locales de sindicalistas, se mantuvieron activas o se crearon redes de sindicalistas de diferentes centrales sindicales, se expandió la red de contactos nacionales e internacionales de las sindicalistas. A partir de esta experiencia, las dirigentas de varios países evaluaron que el formato virtual facilitó la participación de las mujeres, sin desconsiderar los problemas señalados y sin tomarlo como un sustituto de la presencialidad.

2.3 LAS CENTRALES SINDICALES ANALIZADAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES¹³

América Central

Según las investigadoras, el contexto económico y social de América Central probablemente no fue favorable al crecimiento de la sindicalización en el último período, debido a la implementación de políticas económicas de apertura comercial y flexibilización laboral, a partir de la entrada en vigencia del tratado de libre comercio entre Estados Unidos, América Central y República Dominicana (2005), así como a la prevalencia de una cultura antisindical «que oscila desde la discriminación y condena social, pérdida de empleos, ser parte de listas de exclusión hasta al asesinato» (informe de América Central). Sin embargo, no se dispone de datos de sindicalización actualizados.

En la investigación se analizaron 16 centrales (de las cuales 12 aportaron datos) (tabla 1).

¹² Esto fue constatado por un 41% de las instancias de mujeres/género que respondieron el cuestionario de la investigación.

¹³ Aunque desactualizado a 2011, se rescata el relevamiento de Orsatti (2016) sobre la densidad sindical asalariada en América Latina y el Caribe, que alcanzaba un 25% de la ocupación asalariada total (lamentablemente sin desagregación por sexo). Por países se extrajeron solo aquellos considerados en la investigación. Superior a 30%: Argentina y Uruguay; entre 30% y 10%: Brasil, Nicaragua, Panamá, Chile, Venezuela, México, Honduras, República Dominicana, Paraguay y Costa Rica; menos de 10%: Perú, El Salvador, Colombia, Ecuador y Guatemala.

Tabla 1
Centrales analizadas, por países

Costa Rica	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP) Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
El Salvador	Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador (CSTS)
Guatemala	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA)
Honduras	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
Nicaragua	Central Sandinista de Trabajadores (CST) Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN) Confederación de Unificación Sindical (CUS) Frente Nacional de los Trabajadores (FNT)
Panamá	Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) Convergencia Sindical (CS)

Fuente: Elaboración propia.

Según las centrales, la mayoría de las mujeres afiliadas trabajan en los sectores comercio y servicios, como salud, educación y administración pública, seguidos por el sector informal o de la economía autónoma, y en menor medida en otros sectores, entre ellos el industrial de la maquila (que tiene más peso en unos países que en otros). De modo general, las centrales no disponen de información sistematizada sobre la sindicalización y participación de las mujeres.

Países Andinos

La Central Obrera Boliviana (COB), la única del país, informa que está conformada por 71 organizaciones, pero no se tuvo acceso a datos de sindicalización totales ni desagregados por sexo. Las sindicalistas están en mayor medida en las organizaciones campesinas e indígenas y trabajan en los sectores salud y educación, en la economía informal o son trabajadoras del hogar.

De Colombia se analizaron dos de las tres centrales existentes: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). La CUT es la que tiene mayor afiliación, con 62% que corresponde al sector público. Esta central informa que entre 31% y 40% del total de afiliados son mujeres, mientras en la CTC estas representan entre 21% y 30%.¹⁴ La baja tasa de sindicalización en el país —4,6% de los trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato formal

(Ríos, 2021)— se explica, entre otros factores, por las políticas neoliberales, que generaron mayores dificultades para el acceso a empleos con contratos fijos e indefinidos, el aumento del cuentapropismo, la informalidad, la política antisindical y el conflicto armado, que afectó fuertemente al sindicalismo.¹⁵ Las sindicalistas provienen mayormente de los sectores públicos de salud y educación, de los servicios y de la economía informal.

Ecuador tiene seis centrales y se analizó la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT). Esta central informa que está conformada principalmente por organizaciones de trabajadoras y trabajadores campesinos y autónomos y sindicatos públicos y privados, y que las mujeres constituyen entre 31% y 40% de los afiliados.

Perú tiene siete centrales, de las cuales se analizaron tres: Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Central Unitaria de Trabajadores de Perú (CUT) y Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). La CATP informa que tiene paridad de sindicalización entre hombres y mujeres del sector público, pero una fuerte disparidad en el sector privado formal; las mujeres representan entre 31% y 40% de los sindicalizados. Según el dirigente de la CUT entrevistado, la central incorpora también a los autoempleados no inscritos como sindicalizados en el Ministerio de Trabajo, y las mujeres son entre 41% y 50% de los afiliados. La CGTP, según el dirigente entrevistado, reúne a casi 95% de las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados del sector asalariado. La tasa de sindicalización en el país alcanza solo el 8,1% de la población económica activa (PEA) en el sector asalariado formal, porcentaje que baja a 5,2% si se considera el total de la población asalariada (formales e informales); en el sector público alcanza el 16% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2019, cit. en el informe de los Países Andinos). Las sindicalistas provienen mayoritariamente de educación y salud, trabajo en el hogar, telecomunicaciones y sector agrario.

En Venezuela, se analizaron dos de las siete centrales existentes: la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente de Venezuela (ASI) y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Cuando se realizó el relevamiento de datos no fue posible acceder a cifras oficiales de sindicalización. La última cifra disponible apunta 0,2% para el año 2012.¹⁶ Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, cit. en el informe de los Países Andinos), en el primer semestre de 2020 el 56,1% de la población ocupada estaba inserta en el sector formal, sin embargo se desconoce qué porcentaje de ella está sindicalizado. Las trabajadoras sindicalizadas provienen sobre todo del sector público de educación y salud. Según información de ASI, las mujeres representan entre 31% y 40% de sus afiliados.

¹⁴ Los porcentajes de mujeres en el total de afiliados de las centrales presentados en este capítulo fueron extraídos del cuestionario de relevamiento a las directivas.

¹⁵ Según datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), entre 1973 y 2020 se registraron en el ámbito del conflicto armado al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas; de aquellos que han perdido su vida, 2.941 son hombres y 336 son mujeres (Quevedo-Figue, 2021).

¹⁶ ILOSTAT. Estadísticas sobre la afiliación a los sindicatos. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/> [Acceso: 10/02/2022] (Informe de los Países Andinos).

Caribe

En República Dominicana se analizaron las tres centrales sindicales: Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y Confederación Nacional de la Unidad Sindical (CNUS). Según la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT, cit. en el informe del Caribe), en 2020 había más mujeres sindicalizadas (53,72%) que hombres (46,28%). Las trabajadoras afiliadas a algún sindicato se concentran predominantemente en el sector de enseñanza, seguido por salud y asistencia social, y en tercer lugar, las trabajadoras de hoteles, bares y restaurantes, todos ellos sectores de alta concentración de mujeres. Como indicador de la participación femenina en las centrales se toma la proporción estimada de delegadas en los últimos congresos: CASC 43,0%, CNTD 30,0%, CNUS 35,0%.¹⁷

En Haití, de las cuatro centrales existentes se analizaron la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) y la Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP). La tasa de sindicalización del país correspondía en 2019 a 2,5%.¹⁸ El sindicalismo enfrenta dificultades derivadas del largo periodo de inestabilidad política y la grave situación económica y social, la precariedad del mercado laboral, los altos niveles de pobreza, la persecución sindical y la inseguridad. Según la dirigente de la CTH entrevistada, varios/as dirigentes sindicales se han ido del país y el trabajo sindical se ve muy obstaculizado por las dificultades de movilización de los trabajadores y las trabajadoras debido a la violencia e inseguridad en las calles y carreteras. Según las dirigentas entrevistadas, en la CTH están representados varios sectores de fuerte participación femenina, como enseñanza, salud, comercio, turismo, trabajo doméstico asalariado, artesanía y el campo, además de cooperativas, y a la CTSP están afiliadas organizaciones sindicales de los sectores electricidad, bebidas, aseguradoras de vehículos y sindicatos de la economía informal.

Cono Sur

En la Argentina, la sindicalización total correspondía en 2019 a 26% de la población ocupada.¹⁹ En 2018, en el sector privado, del total de hombres ocupados 38% estaban sindicalizados y del total de mujeres, 29%.²⁰ En el país existen tres centrales sindicales, que fueron analizadas por la investigación: Confederación General del Trabajo (CGT), Central de los Trabajadores Argentinos (CTAT) y Central de los Trabajadores Argentinos Autónoma (CTAA). En las tres hay apertura para la sindicalización de sectores de la economía informal y en las dos CTA se acepta la afiliación individual y de movimientos sociales. En el total de afiliados, la CGT informa tener 31-40% de mujeres, la CTAT 41-50% y la CTAA 51-60%.

En Brasil, la tasa total de sindicalización en 2019 era de solo 11,2%, contra 16,1% en 2012;²¹ la tasa de sindicalización en el total de hombres ocupados alcanzaba 11,4% y de mujeres ocupadas, 10,9%; la participación de ellas en el total de las personas sindicalizadas era de 42,5%.²² La representación de los sindicatos está circunscrita a los trabajadores y trabajadoras del mercado formal de trabajo. El país tiene 14 centrales sindicales, de las cuales se analizaron la Central Única dos Trabalhadores (CUT) y la União Geral dos Trabalhadores (UGT). En 2020, la CUT, que es la más representativa del país, representaba a 26,1% de la población sindicalizada y la UGT a 10,9%.²³ La participación de delegadas en los últimos congresos fue de 46,5% en la CUT (2019) y 24,0% en la UGT (2019).²⁴

En Chile hay tres centrales, de las cuales se analizó la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Según datos oficiales, la sindicalización total del país es de 20,9% de la población ocupada y la distribución por sexo indicaba en 2018 57,8% de afiliación masculina y 42,2% femenina, pero entre 2010 y 2019 la tasa de sindicalización de las mujeres saltó de 13,1% a 22,0%.²⁵ La CUT afilia también a trabajadores y trabajadoras de ferias libres y ambulantes que trabajan en la informalidad y a trabajadoras domésticas. La central estima una participación de 43% de mujeres en el total de afiliados.

Paraguay cuenta con cerca de 10 centrales, de las cuales seis constan como activas (Bozzolasco, 2020). Se analizaron cuatro de ellas: Central Nacional de Trabajadores (CNT), Central Sindical de Trabajadores (CESITP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A). La tasa de sindicalización en el país es de 6,6%, según la Encuesta Permanente de Hogares 2020 del Instituto Nacional de Estadística (INE, cit. en el informe del Cono Sur). El 52,9% de las personas asalariadas sindicalizadas son mujeres, porcentaje que aumenta a 56,2% en las áreas urbanas, mientras en las áreas rurales predominan los hombres (58,9%) sobre las mujeres (41,9%).²⁶ La gran mayoría de las personas sindicalizadas provienen del sector público, donde las mujeres son más de la mitad del personal. Según información de la CUT, las mujeres son 31-40% del total de sus afiliados.

En Uruguay hay una única central sindical, el Plenario Inter-sindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). En 2015 se estimaba una tasa de sindicalización

¹⁷ Fuente: Informe del Caribe.

¹⁸ Mapa Sindical CSA 2020 (Sosa, 2020).

¹⁹ Mapa Sindical CSA 2020 (Informe del Cono Sur).

²⁰ Dato extraído del documento *Radiografía de la sindicalización en Argentina*, octubre 2018. www.unsam.edu.ar (Informe del Cono Sur).

²¹ Hubo una caída brusca de la sindicalización luego de la reforma laboral de 2017.

²² Datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE). (Informe del Cono Sur).

²³ Ministério do Trabalho e Previdência – Governo Federal (3/3/2022). *Entidades sindicais cadastradas no ME*. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada> [Acceso: 08/02/2022] (Informe del Cono Sur).

²⁴ Fuentes: CUT. Encuesta aplicada a los delegados y delegadas durante el congreso por el Centro de Estudos Sindicais e Estudos do Trabalho (CESIT) y la Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) de la Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP); UGT (Informe del Cono Sur).

²⁵ Informe del Consejo Superior Laboral de Chile (2020). (Informe del Cono Sur).

²⁶ Informe del Cono Sur.

Tabla 2

Composición de los comités directivos de las centrales que proporcionaron información. América Central

AMÉRICA CENTRAL						
País	Central	Total de cargos	Mujeres	%	Hombres	%
Costa Rica	CTRN	18	9	50,0	9	50,0
EL Salvador	CATS	11	4	36,4	7	63,6
	CSTS	11	4	36,4	7	63,6
Guatemala	CGTG	9	1	11,1	8	88,9
	UNSINTRAGUA	7	1	14,3	6	85,7
Honduras	CUTH	18	5	27,8	13	72,2
Panamá	CTRP	15	3	20,0	12	80,0
	Convergencia Sind.	29	8	27,6	21	72,4

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las directivas e informe de América Central.

de 33% de la población ocupada (Leopold et al., 2016, cit. en el informe del Cono Sur). No hay datos oficiales o del PIT-CNT más actuales. El último congreso del PIT-CNT (2021) contó con 45% de delegadas.²⁷

En todas las centrales de la subregión (con diferencias de peso) se observa una fuerte participación de sectores con predominio femenino, como servicios, salud, educación, comercio, administración pública, seguridad social. También el sector bancario y financiero está bien representado en algunas centrales y tiene creciente presencia de trabajadoras. En varias centrales hay representación de las trabajadoras domésticas.

México

En México hay cuatro centrales, de las cuales se analizaron dos: el Consejo Nacional de Trabajadores (CNT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). En 2020, 12,4% de las trabajadoras y los trabajadores dependientes remunerados reportaron estar afiliados a una central sindical, lo que representa un retroceso frente al 14,5% de 2010.²⁸ En 2007, la UNT aglutinaba a 200 sindicatos en todo el país.²⁹ Entre sus afiliados constan sindicatos importantes como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), que componen la presidencia colegiada de la UNT junto con la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA). Según el dirigente entrevistado, el CNT está conformado principalmente por sindicatos de empresas de

la iniciativa privada, como la industria panadera, la hotelera, los restaurantes, la industria automotriz, y también de zonas federales, como aduanas y aeropuertos.

2.4 LAS MUJERES EN LOS COMITÉS DIRECTIVOS DE LAS CENTRALES SINDICALES

2.4.1 Panorama general

El 62,5% de las centrales sindicales de América Central, el 67% del Caribe y el 71% del Cono Sur que respondieron el cuestionario a las directivas informaron que ha aumentado la participación de las mujeres en sus comités directivos en los últimos tres mandatos, mientras la mitad de las centrales de los Países Andinos informaron que esta no se ha alterado. Son indicadores de un avance importante, que se analiza a continuación en conjunto con los déficits identificados.

De las 33 centrales de las cuales se han conseguido datos se llega a la siguiente configuración actual de sus comités directivos (tablas 2, 3, 4, 5, 6).

²⁷ PIT-CNT, Udelar e ICUDU (2021) (Informe del Cono Sur).

²⁸ Flores, Z. (2021, mayo 3). Cada vez hay menos trabajadores afiliados a un sindicato en México. *El Financiero*. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2021/05/01/cada-vez-hay-menos-trabajadores-afiliados-a-un-sindicato-en-mexico/> [Acceso: 12/12/2021] (Informe de México).

²⁹ López (2007). No fue posible encontrar cifras actualizadas (Informe de México).

Tabla 3

Composición de los comités directivos de las centrales que proporcionaron información. Países andinos

PAÍSES ANDINOS						
País	Central	Total de cargos	Mujeres	%	Hombres	%
Bolivia	COB	40	3	7,5	37	92,5
Colombia	CTC	38	8	21,1	30	78,9
	CUT	21	4	19,0	17	81,0
Ecuador	CEDOCUT	16	4	25,0	12	75,0
Perú	CATP	22	10	45,5	12	54,5
	CUT	21	7	33,3	14	66,7
Venezuela	ASI	33	12	36,4	21	63,6

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las directivas e informe de los Países Andinos.

Tabla 4

Composición de los comités directivos de las centrales que proporcionaron información. Caribe

CARIBE						
País	Central	Total de cargos	Mujeres	%	Hombres	%
Haití	CTSP	23	6	26,1	17	73,9
	CTH	25	6	24,0	19	76,0
República Dominicana	CASC	10	4	40,0	6	60,0
	CNTD	22	4	18,2	18	81,8
	CNUS	27	10	37,0	17	63,0

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las directivas e informe del Caribe.

El promedio de mujeres miembros titulares en la instancia ejecutiva más importante en la toma de decisiones de las centrales no alcanza a 30% en América Central (28,0%), Países Andinos (26,8%), Caribe (29,1%) y México (26,3%). La subregión más avanzada es el Cono Sur, con un promedio de 40,1%. Solo cuatro centrales alcanzan la paridad y, de ellas, una la ultrapasa. Estos datos muestran que, pese a los avances, persiste una evidente diferencia en la proporción de hombres y mujeres en los comités directivos.

Las desigualdades empiezan en el acceso a la postulación. Los mecanismos de acceso a los cargos de los comités directivos de las centrales son distintos, conforme datos de los cuestionarios a las directivas: elección en congreso por lista (50% de respuestas), elección en congreso de la persona/individual (21%), indicación de los sindicatos (17%), elección directa por lista (13%), decisión de las autoridades ejecutivas de la central (8%), otro mecanismo (13%). Algunas centrales utilizan más de un mecanismo. Las chances de las mujeres son más reducidas por diversos factores. Las sindicalistas afirman que es muy común que los grupos que montan las

listas no consideren incluir a las mujeres. Ni aun en centrales donde las listas se forman según criterios más democráticos y amplios se garantiza la inclusión de mujeres, salvo cuando está vigente la exigencia estatutaria de cuota/cupo o paridad y esta es efectivamente respetada.

Hay centrales donde cada sindicato/federación indica su representante en el comité directivo, con lo cual, salvo excepciones, las chances de que se indique a una mujer son restringidas. Las dirigentas consideran que el acceso por voto directo a la persona, en cambio, favorece la indicación de mujeres. En tres países andinos las sindicalistas mencionaron obstáculos provenientes de las formalidades de ingreso a los cargos directivos («declaratorias en comisión»), con procedimientos que son dilatados por las centrales cuando se trata de mujeres, lo que lleva a algunas a desistir de asumir por temor a perder sus empleos mientras se procesa el trámite entre la elección y la asunción al cargo.

Las relaciones de género se cruzan con otros criterios para la conformación de las candidaturas: el peso de los sindica-

Tabla 5

Composición de los comités directivos de las centrales que proporcionaron información. Cono Sur

CONO SUR						
País	Central	Total de cargos	Mujeres	%	Hombres	%
Argentina	CGT	166	78	47,0	88	53,0
	CTAA	39	17	43,6	22	56,4
	CTAT	44	17	38,6	27	61,4
Brasil	CUT	28	14	50,0	14	50,0
	UGT	173	40	23,1	133	76,9
Chile	CUT	9	3	33,3	6	66,7
Paraguay	CNT	26	4	15,0	22	85,0
	CESITP	17	9	53,0	8	47,0
	CUT	19	9	47,0	10	53,0
	CUT-A	40	20	50,0	20	50,0
Uruguay	PIT-CNT	20	8	40,0	12	60,0

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las directivas e informe del Cono Sur.

Tabla 6

Composición de los comités directivos de las centrales que proporcionaron información. México

MÉXICO					
Central	Total de cargos	Mujeres	%	Hombres	%
CNT	13	6	46,2	7	53,8
UNT	32	2	6,3	30	93,8

Fuente: Informe de México.

tos, el sector de donde se viene, los vínculos con las corrientes políticas que disputan poder en las centrales. Si se toman el peso de los sindicatos y el sector de donde se viene, se podría esperar que las mujeres se vieran favorecidas en las centrales donde predominan sectores de mayoría femenina. Pero ser mayoría en la base no les garantiza la inserción en los comités directivos. Además, salvo eventuales excepciones, las mujeres suelen estar excluidas de las negociaciones para definir quiénes van a integrar los comités directivos. Así lo relata una dirigente de los Países Andinos:

—Pero háganlo, nadie les impide ser parte del comité de la Central. —Pero es mentira, nos impiden, porque ¿quiénes van a las reuniones? Quiénes van a las reuniones donde se nombran delegados, son mayoritariamente hombres y, ¿cómo se hacen sus amarres?, a través de farras, a través de encuentros deportivos. Entonces, donde nosotros las mujeres no estamos presentes.

Añade que la poca valoración que tienen el trabajo remunerado de las mujeres y los sectores donde son mayoría contribuye a disminuir la valoración de su actuación sindical.

El discurso de que no hay mujeres para entrar a los comités directivos simplifica la complejidad del problema y es una excusa para no enfrentarlo. Cabe develar las razones que están en la base de las desigualdades de participación de hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones y actuar sobre ellas, si se quiere realmente alcanzar la paridad.

2.4.2. Políticas de cuota/cupo y paridad

La adopción de un porcentaje mínimo de participación de mujeres (cuota/cupo) y de paridad entre hombres y mujeres en espacios de carácter político (partidos, parlamentos, poder ejecutivo, organizaciones sindicales) busca reducir con más rapidez la desigualdad existente y acelerar el alcance de

la participación equitativa en estos ámbitos.³⁰ Estas medidas se han extendido en las últimas décadas, incluso en América Latina. Pueden establecerse por medio de leyes o por deliberación interna de las instituciones. En general son de cumplimiento obligatorio, aunque ello no garantiza que sean siempre puestas en práctica. La cuota/cupo significa un porcentaje mínimo de mujeres dentro del total de personas que integran el espacio de toma de decisiones.³¹ La paridad es un paso adelante, pues corresponde a la participación de 50% de hombres y 50% de mujeres. Es importante recordar que la CSA defiende la paridad como eje de su estrategia de transformación sindical:

Revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan particularmente en el mundo del trabajo, requiere de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales. Persisten aún importantes déficits, tanto en términos de participación, como de contenidos y transversalidad en las definiciones y acciones de las organizaciones; si bien deben destacarse los avances realizados en muchas organizaciones sindicales del continente.

Desde esta realidad y en el marco de los acuerdos realizados en los Congresos de la CSA, de los resultados de la Conferencia de Mujeres de 2019 y de lo aprobado en la Conferencia Continental de autorreforma, surge una primera línea de acción en materia de género: avanzar hacia la paridad (50%) en los diferentes órganos de las estructuras sindicales, en particular los de conducción, y promoviéndolo desde los órganos y ámbitos de base. (CSA, 2021)

Cuáles son las centrales que adoptan cuota/cupo o paridad y cómo es la medida

En 31 centrales de 15 países dentro del universo de la investigación se identificaron normativas para garantizar una mayor participación de las mujeres. Las medidas existentes son muy diferentes entre sí, diversidad que puede observarse en las tablas A2-A6 en el anexo 2, que contienen la información que fue posible relevar.³²

En todas las subregiones hay experiencias de cuota/cupo o paridad. En algunas centrales la medida es producto de una decisión interna, la mayor parte de las veces como resultado de una reivindicación presentada por las mujeres y aprobada en congreso. Está incorporada al estatuto, como en la CUT y

la UGT brasileñas, la CUT y la CATP peruanas, la CTRP de Panamá, la CNUS de República Dominicana, o no, como en el PIT-CNT de Uruguay y la CUTH de Honduras. En algunas centrales la normativa obedece a una ley nacional que obliga a las organizaciones sindicales a aplicar la norma en algún ámbito, incluso a incorporarla a sus estatutos. Es el caso de las centrales argentinas, costarricenses, nicaragüenses, paraguayas, mexicanas y la chilena. No quiere decir que en estos casos no haya habido lucha y reivindicación de las mujeres dentro de las centrales, sino que la medida llegó desde fuera, antes de que las centrales lo deliberaran. Algunas de estas centrales van más allá de la ley, como la CUT y la CNT de Paraguay. En la mayoría de las centrales la medida se aplica a los comités directivos y en algunas también a uno u otro ámbito adicional, como la composición de las delegaciones a los congresos, las comisiones negociadoras, la participación en las actividades de formación y/o en todas las actividades de la central. En otras, como la CUTH de Honduras, no vale para el comité directivo, sino solo para algún otro ámbito. Las experiencias de paridad son minoritarias y se identificaron en la CUT de Brasil y la CGT de Argentina por decisión de congreso, y en las centrales de Costa Rica y Nicaragua por ley nacional. En México, la Ley Federal del Trabajo (2019) obliga la participación de las mujeres proporcional a su presencia en la base sindical, o sea, no está preestablecida la definición de una cuota/cupo.³³ Las centrales de Colombia tienen una decisión interna que no es de cuota/cupo propiamente dicha, sino la obligación de que haya una mujer en el comité directivo y en las listas.

Considerando las 24 centrales que respondieron el cuestionario a las directivas, se llega a los siguientes promedios de centrales que han adoptado alguna medida: América Central 38%, Países Andinos 67%, Caribe 67%, Cono Sur 100%. La mitad de las centrales respondieron que el porcentaje adoptado es de un 30% o 33% de mujeres, 25% de ellas adoptan un porcentaje de 40%, solo 12,5% adoptan un 50%, o sea, la paridad. De 12,5% no se obtuvo el dato. La experiencia de la CUT de Brasil es la más larga y consistente de todas. Se inició con la cuota mínima de 30% en 1993 y en 2012 se aprobó la paridad. Es también la más amplia, ya que abarca varios ámbitos. Es la única donde se ha identificado la existencia de sanciones por no cumplimiento. La resolución de paridad de la CGT de Argentina (2021) preserva la presencia masculina al definir que los cargos sean ocupados por un hombre y una mujer, y establece una excepción para tres cargos, entre ellos el cargo principal (secretaría general), que serán ocupados por una sola persona.

En todas las centrales hay problemas con el cumplimiento de las medidas. Entre las razones están el débil convencimiento de la medida y la consecuente negligencia para ponerla en práctica, la falta de «suficiente institucionalización, lo cual deja librado su ejercicio a criterios arbitrarios» (informe del Cono Sur), resistencias en la «cadena» de cumplimiento, por ejemplo, cuando se aplica también a las afiliadas de las centrales, el rechazo por ser una medida considerada «impuesta». El hecho de que la norma sea estatutaria o legal favorece pero no garantiza su implementación, que puede ser aún

30 Hay marcadas discrepancias regionales, nacionales y según los espacios institucionales y políticos, pero la igualdad plena no ha sido alcanzada hasta ahora en ningún país del planeta. En el mundo político, por ejemplo, la representación femenina se ha duplicado en los últimos 25 años, sin embargo está lejos de ser paritaria. En 2020, solo un 24,09% de quienes integraban los parlamentos en el mundo eran mujeres; en octubre 2019 había solo 10 mujeres jefas de Estado y 13 mujeres jefas de Gobierno en no más que 22 países (ONU Mujeres/Unión Parlamentaria, 2020).

31 El porcentaje mínimo considerado capaz de provocar impacto es 30% de mujeres, pues es a partir de este nivel que su presencia genera una real diferencia en la dinámica de toma de decisiones en los ambientes de mayoría masculina. Para profundizar en el tema, v. Dahlerup (2021).

32 Las fuentes de datos para componer el cuadro fueron los informes subregionales, los cuestionarios a las centrales, las entrevistas y documentos de las centrales.

33 La norma no fue aún implementada en las centrales analizadas.

más precaria si no hay sanciones por no cumplimiento. Asimismo, suelen adoptarse artificios para reducir su impacto negativo en la participación masculina, como bloquear la llegada de las mujeres a los cargos principales, ampliar el número de plazas en los comités directivos para que los hombres no tengan que salir cuando entran más mujeres, entre otros. La mayoría de las centrales que no adoptan cuota/cupo o paridad informaron que el tema fue planteado de alguna manera. En algunas centrales fue discutido pero no sometido a votación, o sometido a votación y no aprobado, y en otras representa una inquietud, pero se sostiene que hay otras formas de promover la participación que no necesariamente impliquen medidas formales.

Evaluación de las políticas de cuota/cupo y paridad por las y los dirigentes

A la pregunta del cuestionario sobre cómo evalúan la implementación de las medidas de cuota/cupo y paridad en las centrales,³⁴ las instancias de mujeres/género hicieron una evaluación positiva al tiempo que subrayaron sus insuficiencias (figura 1).

El efecto más señalado es que trajo más visibilidad a las sindicalistas (69%). Segundo, que la agenda de género ganó más espacio en la central (59%), mientras una minoría (10%) consideró que tiene poco impacto sobre ella. Cabe añadir que en las entrevistas las dirigentas insistieron en que se ha ampliado el espacio para la agenda de género pero hasta ahora no se la ha logrado consolidar en las centrales. El tercer efecto positivo más señalado es que favoreció la construcción de solidaridad entre las mujeres dirigentas (52%). La construcción de solidaridad fue confirmada en las entrevistas. Pero las dirigentas señalaron expresiones de falta de solidaridad, 28% de las instancias de mujeres/género respondieron en el cuestionario que el impacto de la cuota/cupo y paridad se ve reducido por la poca solidaridad entre las dirigentas. La falta de solidaridad deriva mayormente de la desconfianza por la entrada de dirigentas «de cuota/paridad»: el estigma de que hay quienes supuestamente no accedieron al comité directivo por mérito provoca una desvaloración de su trabajo por parte de otros/as sindicalistas, observaron algunas entrevistadas.

En las entrevistas, las dirigentas resaltaron que el aspecto positivo más visible de las medidas es que significaron para las mujeres una posibilidad de acceso a los comités directivos que no tenían antes —o sea, esto no habría ocurrido espontáneamente—. Además, consideran que esta es una política estratégica para mantenerlas en este espacio, pues la ausencia de la norma trae el peligro de retroceso en los avances conquistados. Para 31% de las instancias la medida trajo un cambio real en las relaciones de poder, pero casi la mitad (45%) señala que no es suficiente. Las prácticas informales de excluir a las mujeres siguen existiendo e impidiendo relaciones realmente igualitarias (34%) y las mujeres no llegan a los puestos de dirección más importantes (31%). Además, los obstáculos que enfrentan las mujeres (como las responsabilidades familiares) refuerzan las desigualdades de participación (48%).

Las entrevistadas resaltaron el problema del incumplimiento o cumplimiento a medias de la normativa. Como ejemplifica una dirigente de América Central:

Hay una decisión política que la participación sea mitad hombres y mitad mujeres en los distintos procesos formativos y encuentros. Las organizaciones no cumplen, no está en estatutos, no está por escrito. Cada organización debe elegir a su representante para la Junta directiva [de la central]. Si la federación dice que manda tres hombres los manda y ya.

Cuando hay ley, la estrategia para cumplir la medida debería ser sencillamente exigir que esta se implemente, plantearon dirigentas de los países de América Central donde hay ley nacional de paridad.

La ampliación de los espacios para las mujeres se da en un contexto ambivalente, que busca preservar los privilegios masculinos. Según algunas entrevistadas, hay dirigentas que apoyan las medidas, pero a la vez se sienten amenazados por la posibilidad de ser excluidos. Además, como ya fue mencionado, los sindicalistas buscan artificios para minimizar el impacto de la norma en su propia participación.

Las sindicalistas evalúan las medidas de cuota/cupo y paridad como un avance muy importante pero que no garantiza su participación sustantiva, o sea, en igualdad de condiciones con los dirigentes. «Tenemos paridad de números, pero falta trabajo para la participación real», sintetiza una dirigente. A la vez, subrayan que las mujeres siguen siendo minoría tras la adopción de la cuota/cupo, por lo cual defienden la paridad como principal alternativa para lograr igualdad de participación.

Muchos sindicalistas son favorables a las medidas y las han votado en los congresos (cuando fue decisión de la central), aportando para que se lograra la mayoría, ya que los hombres en general predominan en el total de los delegados. Muchos de los dirigentes entrevistados, entre ellos algunos que ocupan la secretaría general o la presidencia, se manifestaron de acuerdo con ellas y comparten la evaluación de que representan una apertura y un incentivo a la participación de las mujeres. No obstante, la mayoría hace hincapié en las dificultades para cumplir la exigencia. La más repetida es que las mujeres no tienen tiempo y llegan a abandonar los cargos antes del final del mandato. Las responsabilidades familiares aparecen como el obstáculo principal, pero con un tono de que se trata de un problema de las mujeres que no atañe al sindicalismo:

Yo creo que no hay, de manera institucional, ninguna limitación para que la mujer se incorpore. Puedo hablar por mi organización y pienso que ninguna de las demás. Pero me imagino que las compañeras también tienen a veces limitaciones por tener doble responsabilidad: trabajar y cuidar de los hijos, el jugar un papel que todavía sigue primando en la sociedad [...], que la mujer es responsable del hogar y que el hombre no tiene esa responsabilidad. Todavía esto sigue siendo un obstáculo para asegurar la participación de la mujer. (Dirigente del Caribe)

34 La pregunta habilitó la respuesta múltiple.

Figura 1

Evaluación de la implementación del cupo/cuotas o paridad en la central. 2021

Fuente: Elaboración propia con base en el cuestionario de relevamiento de las instancias de mujeres/género.

Hay dirigentes que argumentan que la cuota no se cumple porque las mujeres no quieren, no tienen motivación para entrar a los comités directivos. No reconocen la división sexual del trabajo ni tampoco los obstáculos derivados de la estructura, la forma de funcionamiento y las relaciones de poder internas del sindicalismo, entre ellas las actitudes de hostilidad hacia las mujeres. Al no sentirse acogidas, defendidas y respetadas, muchas trabajadoras se resisten a «enfrentarse a una estructura sindical poco amigable y empática con las realidades de las mujeres», como concluyó uno de los informes subregionales.

Varios dirigentes admitieron que no es fácil cumplir la medida también por otros motivos: los hombres no quieren dejar sus cargos, algunas federaciones y sindicatos afiliados se resisten a aceptarla porque la consideran una imposición, las mujeres no tienen formación para ocupar este lugar, lo que dificulta seleccionarlas para acceder a los comités directivos. En una central de los Países Andinos donde no existe ninguna medida, el dirigente se opone a ella con el argumento de que aporta a debilitar la lucha de clases, la cual abarca todas las demandas «específicas», y constituye un favorecimiento y una sobreprotec-

ción a las mujeres que contribuye a la división de la clase trabajadora. El dirigente de otra central de la misma subregión, donde tampoco existe la medida, argumentó que es innecesaria porque la composición del comité directivo se basa en el criterio del mérito, sin diferenciación por género. Su posición es compartida por el dirigente de una central del Cono Sur:

Las mujeres son electas por sus cualidades, no por imposición estatutaria [...], los hombres tampoco tienen cupos [...] se participa por capacidad y calidad, no por padrazgo, ni por amistad, aquí se elige y se rota la gente, y ya no se tiene en cuenta si es hombre o mujer.

No obstante, en las dinámicas políticas de conformación de los comités directivos intervienen factores de exclusión de las sindicalistas que no tienen nada que ver con la evaluación de sus méritos, cualidades y capacidades para integrarlas.

En una central de los Países Andinos que tiene cuota, el dirigente entrevistado relató que su adopción fue impulsada por las resoluciones de la CSA; la dirigente de una central del

Caribe defiende que se pase de la cuota a la paridad, en consonancia con el proyecto de autorreforma sindical de la CSA. El empuje de la CSA muestra su efecto, aunque pueda ser desigual a nivel regional.

2.4.3. La ocupación de los cargos: quiénes ocupan cuáles

En todas las subregiones las dirigentas de los comités directivos ocupan mayoritariamente cargos que replican las labores feminizadas de cuidados, servicios, secretariales y en ámbitos sociales, aparte de la instancia de mujeres/género, cuyo poder de decisión y jerarquización es menor. Se reproduce en el sindicalismo el patrón de los roles de género que prevalece en la sociedad. Según las respuestas del cuestionario a los comités directivos a la pregunta sobre los cargos y secretarías temáticas ocupados por mujeres (en responsabilidad titular o alterna) en la actual gestión en cada central,³⁵ solo en 25% de los casos el cargo principal (presidencia o secretaría general, según la central) y no más que 13% de las vicepresidencias son ocupados por mujeres.³⁶ Mientras tanto, 63% de las instancias referidas al funcionamiento y desarrollo organizacional, así como el mismo porcentaje de aquellas a cargo de los asuntos sociales y 42% de las dedicadas a la juventud son ocupadas por ellas. El 25% de las secretarías dedicadas a la formación y el mismo porcentaje de aquellas que tratan de seguridad social están a cargo de las dirigentas, mientras solo 21% de las instancias dedicadas a asuntos laborales y un ínfimo 4% de las dedicadas a conflictos, acciones de lucha y movilización son ocupadas por ellas.

Los métodos utilizados para definir los cargos son diversos,³⁷ pero así como en la postulación a la candidatura, en cualquiera de los escenarios las chances de las mujeres de acceder a los puestos de mayor prestigio son menores. Lo que dijo una dirigente del Cono Sur puede aplicarse a toda la región, con pocas excepciones: «... en la cabeza siempre está un varón [...] En la actualidad sí participan más las mujeres, pero les cuesta a los varones ceder el lugar a una mujer». El aumento de la participación de las mujeres «no significa necesariamente que pasó a existir una voluntad de los hombres de ceder cargos», complementaron las investigadoras de los Países Andinos. Muchos hombres ven el ejercicio del poder como una prerrogativa suya y la entrada de las mujeres como su acto de benevolencia: «las mujeres no participan porque no quieren, los espacios ahí están, se los damos y no los quieren», evaluó un dirigente de América Central.

Las mujeres no tienen todavía el mismo peso que los hombres en la definición de la agenda sindical, sea en el ámbito formal o en los espacios informales de discusión y toma de decisiones. Ello deriva, entre otros factores, del hecho de que ocupan mayormente cargos de menor relevancia política. Como resumió una dirigente del Caribe, «nosotras las mujeres hemos

avanzado y tenemos un nivel de participación, pero no tenemos el poder».

Las sindicalistas ven imprescindible la discusión sobre la desigualdad en la ocupación de los cargos para avanzar hacia niveles más amplios de democratización del poder sindical.

2.4.4. Dinámica de funcionamiento del comité directivo y la participación de las mujeres

Los comités directivos de las centrales sindicales tienen una dinámica de funcionamiento bastante similar en toda la región, con reuniones regulares de periodicidad semanal, quincenal o mensual, que pasaron a realizarse en forma virtual o en forma híbrida (virtuales y presenciales) durante la pandemia. De manera general, las dirigentas de todas las subregiones consideran que la modalidad virtual facilitó su participación en las reuniones, al permitirles sortear algunas de las trabas que enfrentan. Entre las entrevistadas y los entrevistados hay evaluaciones discrepantes sobre quién domina y se expresa más en las actividades y reuniones virtuales mixtas, si las dirigentas o los dirigentes. Algunas consideran que el formato virtual favorece a los hombres y las inhibe, otras al revés, que favorece a las mujeres; hay dirigentes que consideran que las mujeres muestran más habilidad y familiaridad con las herramientas virtuales que ellos.

Las dirigentas de América Central relatan que las reuniones presenciales se realizan generalmente en horario laboral, lo que dificulta sobremanera su participación, pues suelen no tener licencia sindical. Esta es una limitación que afecta más a las mujeres que a los hombres y, entre otros aspectos, remite a las diferencias de inserción social y laboral. Las mujeres realizan trabajos menos valorados, mientras ellos están en ocupaciones de mayor jerarquía, donde es más fácil negociar la licencia; las dirigentas del sector informal no pueden permitirse interrumpir su trabajo para participar de las reuniones, pues dejar de vender implica «no comer ese día», como sintetizó una de ellas. Asimismo, muchas viven en otra ciudad, provincia o departamento, y participar presencialmente conlleva tiempo, dinero y la necesidad de permiso sindical.

En la mayoría de las centrales las dirigentas cuentan con derecho a voz y voto, de la misma manera que los dirigentes. No obstante, pese a la igualdad formal, ellas caracterizan los espacios de dirección como ambientes masculinizados no solo por el predominio de los hombres, sino también por su forma de funcionamiento, las prácticas vigentes y el lenguaje usualmente utilizado. Los dirigentes están acostumbrados a participar de estos ambientes y son quienes han construido las dinámicas de discusión y negociación adoptadas, las cuales incluyen no solo lo que ocurre directamente durante las reuniones, sino también la utilización de medios y canales informales de los cuales las mujeres están excluidas. El resultado es que la incorporación y aceptación de las mujeres implica esfuerzos de adaptación de ellas y de los hombres, como una reconfiguración de este espacio, proceso que puede ser largo, estresante y atravesado por situaciones conflictivas explícitas e implícitas. Para las mujeres, entrar a los comités directivos implica un proceso de «construcción de un lugar para sí» dentro de este ambiente, en palabras de una dirigente del Cono Sur.

³⁵ Esta pregunta habilitó la respuesta múltiple.

³⁶ Sería interesante saber el porcentual de mujeres que ocupan el cargo principal en el total de 43 centrales que componen el universo de la investigación, que posiblemente es más bajo que este. Lamentablemente no fue posible conseguir el dato.

³⁷ Entre ellos, ser negociados entre los sindicatos más fuertes y las corrientes políticas, ser prerrogativa de quien ocupa el cargo principal o ser indicación de los sindicatos.

2.4.5 Participación de las mujeres en espacios de negociación y diálogo social

La participación de las mujeres como representantes de las centrales sindicales en los ámbitos de negociación y diálogo con el gobierno y otros actores sociales es otro indicador de qué lugar ocupan en la toma de decisiones. En el cuestionario a las directivas, solo la mitad de las centrales informaron que en sus delegaciones participa siempre por lo menos una mujer. Un 33,3% informó que no hay una regla, sino que depende de qué espacio y tema se trate. Aquí cabe subrayar la advertencia de las investigadoras de América Central de que, en este caso, la inclusión de las mujeres queda al azar o en manos «de quienes decidan o consideren que el tema que se aborda “necesita” la presencia de una mujer». Solo un 8,3% de las centrales expresaron que las delegaciones se componen según la regla de cuota/cupo o paridad eventualmente existente para el comité directivo, e igualmente un 8,3% respondió que utiliza otro criterio. Por lo menos, ninguna central señaló la opción de que las delegaciones suelen no tener ninguna mujer.

La participación en estos espacios genera conflictos entre las y los dirigentes. En una central del Cono Sur, por ejemplo, la instancia de mujeres/género desarrollaba un conjunto de cláusulas de género para aportar a las negociaciones, pero los negociadores eran todos hombres. La central no incorporaba mujeres en las rondas tripartitas y salariales con el argumento de que «no estaban entrenadas» para negociar. La respuesta de la instancia de mujeres/género fue ofrecer capacitación específica a las sindicalistas, forzando así su incorporación a las comisiones negociadoras.

Las representaciones internacionales suelen estar a cargo de mujeres solo cuando el tema está relacionado con la agenda de género o si la central tiene una secretaria general o presidenta. Cuando hay limitación de cupos se prioriza la participación de la presidencia o secretaria general, mayormente masculinas. La participación de las mujeres se ha ampliado en foros de la CSA y la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el caso de las centrales afiliadas, porque las confederaciones lo exigen. La presión internacional viene también de organizaciones de cooperación que apoyan al sindicalismo. La dirigente de una central de los Países Andinos relata el caso de su central, invitada a enviar una delegación al exterior, en la cual propuso inicialmente solo hombres:

Fuimos a pedir apoyo, entonces la jefa de la organización le decía: «debe ir una mujer» y le dio todo un rato una charla de género, volvimos al ejecutivo y nada que va una mujer [...] Y si no es porque en esta organización se dice a todos los que fueron a pedir apoyo: «si va una mujer los apoyamos, sino, no». Fue porque el mundo internacional les dijo, entonces ya los pusieron a escoger, va una mujer.

En las delegaciones a las conferencias de la OIT, 54% de las centrales que respondieron el cuestionario informaron que siempre se garantiza la participación de mujeres, pero un cuarto de ellas respondieron que la composición por género no es un criterio.³⁸

La situación es más favorable cuando hay una ley que obliga la representación femenina en las comisiones de negociaciones sindicales, como en Chile. En Brasil, la ausencia de mujeres en el cargo principal las excluye del Foro de Centrales Sindicales, que reúne a las centrales del país para articular su intervención en los temas de interés de la clase trabajadora y definir estrategias de acción conjunta: la representación en el Foro está a cargo de los presidentes de las centrales, que son todos hombres.

La participación de las sindicalistas en las delegaciones y representaciones es un elemento de la construcción de más igualdad entre hombres y mujeres, a la vez que contribuye a asegurar que la perspectiva de género está presente en esos espacios. Los hombres deben ser capaces de defender la agenda de justicia de género, pero la experiencia demuestra que, si no están las mujeres, esas demandas son invisibilizadas o descartadas ante la primera señal de problemas en las negociaciones. Lo confirma el relato de un dirigente del Caribe sobre un evento de alto nivel para revisar el Código de Trabajo de su país:

Una de las observaciones que yo le hacía a ese código es que en la mesa sindical no había mujeres, todos éramos hombres. En la mesa empresarial tampoco había mujeres, y en la mesa gubernamental tampoco. Muchas de las falencias que tiene el código con relación a temas que atañen a las mujeres, debe ser atribuido a esa no presencia femenina durante las discusiones. ¿Por qué no había mujeres en un evento tan importante?

2.5 LA AUTOORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

2.5.1. Instancias de mujeres/género. Ubicación en la estructura. Formas de organización

Las centrales sindicales tienen estructuras diferenciadas, pero en general cuentan con un comité directivo (que puede tener nombres distintos según la central) integrado por los cargos principales y con secretarías temáticas variables según la central. El 95% de las centrales cuyos datos estuvieron disponibles cuentan con lo que se denomina aquí instancia de mujeres/género. Esta instancia tiene nombres diferentes conforme la central: secretaria, departamento, presidencia, vicepresidencia, dirección, comisión, mesa, entre otros, y se refiere a mujeres, género, equidad de género, igualdad de oportunidades, género y diversidad y otras formulaciones (véanse las tablas A7-A11 en el anexo 3). La mayoría de ellas son estatutarias, integran la estructura del comité directivo y la dirigente a cargo participa en este con derecho a voz y voto.

En los Países Andinos, la COB de Bolivia no tiene tal instancia. En la CUT de Perú hay dos instancias: Secretaría de la Mujer Asalariada y Secretaría de la Mujer Autoempleada. En el Cono Sur, la CGT de Argentina tiene igualmente dos instancias: Secretaría de Género y Secretaría de Igualdad de Oportunidades. La instancia de la UGT de Brasil cuenta con una dirigente titular y dos subsecretarias. En la subregión, solo en el PIT-CNT de Uruguay la instancia no es estatutaria y

³⁸ De 21% de las centrales no se obtuvo el dato.

su dirigente en principio no tiene derecho a voto en el comité directivo (la sindicalista actualmente a cargo lo tiene porque a la vez representa a su sindicato en este espacio). En México, es obligatorio por ley que las organizaciones sindicales (y otras) tengan una instancia de mujeres/género; en la UNT la instancia existente no es estatutaria. En términos generales, entre las atribuciones de esta instancia están la organización de las mujeres, la formulación de propuestas para la política de igualdad de género, la implementación de medidas correspondientes y la representación de la central sindical en ámbitos gubernamentales o de la sociedad civil que se ocupan de cuestiones relativas a los derechos de las mujeres y en particular de las trabajadoras. A veces se espera de las instancias que cumplan funciones que en cierto modo reproducen roles tradicionales y estereotipos de género, como brindar asistencia a grupos vulnerables, articularse con las instancias que se ocupan de educación y de jóvenes, entre otros ejemplos, lo que refuerza papeles vinculados con la asistencia y el cuidado como tareas femeninas y no políticas en general.

Las instancias tienen formas diferentes de organizarse y funcionar. En algunas centrales cuentan con una estructura que se extiende por el país. A la instancia nacional se suman sus correspondientes a nivel de filiales estatales, provinciales o regionales, y funcionan de forma articulada. Además, se involucran las instancias existentes en las federaciones y confederaciones afiliadas, con lo que se constituye una coordinación o colectivo nacional. En otras centrales, la instancia se compone con representantes que participan por indicación de los sindicatos y federaciones afiliados. También existe la experiencia de formar comités de mujeres por provincias con orientación de la instancia nacional, aunque las instancias provinciales no sean estatutarias. Otra experiencia es la formación de un comité de mujeres con representantes sindicales para apoyar a la dirigente nacional a cargo. De modo general, las instancias de las centrales estimulan y apoyan la creación de instancias similares en las organizaciones afiliadas. Un hilo común identificado en toda la región es que estas instancias buscan construir una forma de organización democrática y representativa, ampliada más allá de la sede nacional y de la figura de la dirigente a cargo, así como constituir espacios y dinámicas colectivos de funcionamiento.

2.5.2. Recursos para su funcionamiento. Licencia sindical para las dirigentas a cargo

Según los datos del cuestionario a las instancias de mujeres/género, en América Central 54% de ellas reciben recursos previstos en el presupuesto de la central contra 31% que dijeron no recibirlos (15% de las centrales de la subregión no contestaron); en el Caribe, 67% de las instancias informaron recibir estos recursos contra 33% que dijeron que no.³⁹ Mientras tanto, en los Países Andinos 83% de las instancias informaron no recibir recursos presupuestarios y solo 17% dijeron que sí; en el Cono Sur 86% de ellas informaron no recibirlos contra 14% que dijeron que sí. En las entrevistas, las dirigentas de algunas instancias que no cuentan con pre-

supuesto relataron que es una situación análoga a la de otras secretarías. Sin embargo, una entrevistada del Cono Sur observó que «el dinero circula por las secretarías que manejan los varones». Las sindicalistas señalaron que existen tensiones con las áreas que manejan las finanzas —que suelen estar a cargo de hombres— cuando se trata de solicitar recursos.

Como fuentes de recursos, las dirigentas mencionaron aportes puntuales de las centrales para campañas y actividades, apoyos de organizaciones sindicales internacionales, recursos específicos para la implementación del plan de trabajo a través de proyectos de instituciones externas nacionales e internacionales, articulación con otras áreas de la central y la inserción de la agenda de género en proyectos que cuentan con financiación. En un caso, la instancia ya llegó a financiarse con los honorarios que sus integrantes recibieron como docentes en el instituto de formación de la central. Hay instancias que se financian solo a través de apoyos externos. En términos de personal, algunas refirieron contar con una persona de apoyo técnico, administrativo o asesoría. No queda ninguna duda de la insuficiencia de los recursos disponibles: 90% de las instancias de mujeres/género informaron que los recursos de que disponen no son suficientes. Solo 7% dijeron que son suficientes y de 3% no se obtuvo respuesta.

Las dirigentas afirmaron ser conscientes de las dificultades económicas que atraviesa el sindicalismo debido a la reducción del empleo asalariado, con la consecuente retracción de las afiliaciones y otros factores que afectan la recaudación de fondos.⁴⁰ No obstante, en su conjunto ellas son críticas con relación a cómo se ven afectadas las instancias de mujeres/género. Una dirigente de América Central lo resumió así: «Para la organización sindical son escasos los recursos, no digamos para las mujeres». Otra, del Cono Sur, señaló que hay una ambigüedad, pues mientras las instancias se están institucionalizando y las políticas de igualdad de género dentro del movimiento sindical se están fortaleciendo, en los momentos de crisis son las primeras que pierden recursos para funcionar.

Otro déficit importante es la falta de licencia sindical para las dirigentas a cargo. Más de la mitad de las instancias informaron que la dirigente no goza de licencia sindical (figura 2).

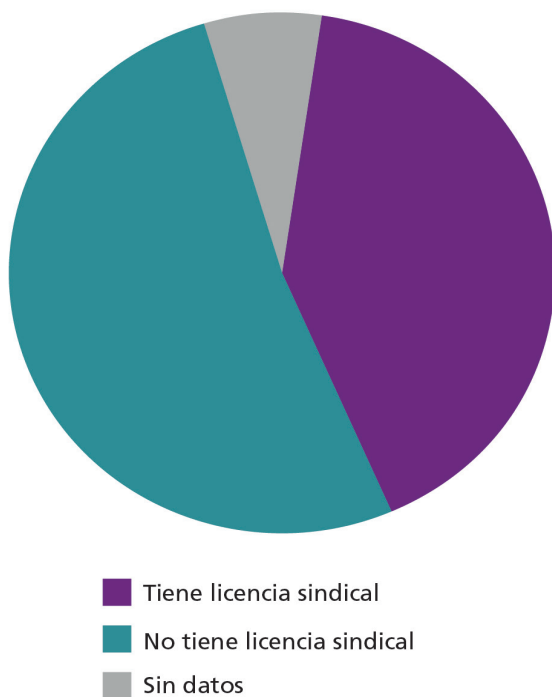
La falta de licencia sindical es una fuerte limitación a la tarea de coordinar la organización de las trabajadoras y la puesta en marcha de la política de igualdad de género en la central. Además, tiene un efecto político relevante, que es hacer aún más precaria la integración de la dirigente a la dinámica de las relaciones de poder que se desarrollan en la central, la cual ya es en sí misma más difícil para las sindicalistas. Si se agregan las responsabilidades familiares y de cuidados que pueden tener las dirigentas, se llega a un panorama muy desfavorable. En América Central, se reportaron casos de centrales en las que las instancias han podido funcionar porque las dirigentas a cargo son mujeres jubiladas o pensiona-

³⁹ En ninguno de los casos se tuvo información de cuál es la proporción de los recursos recibidos.

⁴⁰ En Brasil, la reforma laboral y sindical de 2017 redujo drásticamente los recursos de las organizaciones sindicales. En Haití, la dirigente de una de las centrales afirma que la carencia financiera de la central es dramática por efecto de la situación del país y que faltan recursos para financiar todas las actividades.

das, que pueden dedicar más tiempo a las actividades sindicales. Habría que evaluar en cada caso por qué la dirigente no tiene licencia sindical, si se trata de una situación común al conjunto de dirigentes titulares de las diferentes áreas temáticas o es específica de la instancia de mujeres/género, si hay o no un esfuerzo de la central y el sindicato a que pertenece la dirigente para negociar su licencia y qué se puede hacer para superar ese déficit.

Figura 2
Licencia sindical de la sindicalista a cargo de la instancia de mujeres/género en cada central. 2021



Fuente: Elaboración propia con base en el cuestionario de relevamiento a las instancias de mujeres/género.

2.5.3. Ejes de su propuesta de actuación

Las instancias de mujeres/género desarrollan una agenda interna en las centrales y de manera general se involucran en las luchas por los derechos de las mujeres que se llevan adelante en sus países. Se mencionaron diversos ejes de sus propuestas de actuación:

- Violencia de género en todas sus expresiones.
- Derechos de maternidad, repartir las responsabilidades familiares, los cuidados y el uso del tiempo de las mujeres; la visibilización de la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado; reivindicaciones como guarderías y jardines infantiles. El tema de los cuidados ganó mucha visibilidad durante la pandemia y fue abordado de forma intensa por las instancias de mujeres/género de varias centrales a través de actividades virtuales.
- Formación.

- Igualdad salarial entre hombres y mujeres/salario igual por trabajo de igual valor.
- Derechos y organización de las trabajadoras domésticas asalariadas.
- Lucha contra el racismo y la discriminación étnica y racial.
- Incidencia para incorporar las demandas de género a las resoluciones de las centrales.
- Sistematización de cláusulas de género para negociaciones colectivas u otros ámbitos de negociación.
- Promoción de encuentros y foros para definir la agenda de las mujeres en la preparación de los congresos de las centrales.

Un eje muy valorado por las instancias de las centrales de aquellos países que tienen más de una central sindical es el trabajo en red. La existencia de esta red se mencionó en Argentina, Brasil, Costa Rica, Haití, Perú, República Dominicana y Venezuela y se encuentra en proceso de formación en Paraguay. Las instancias actúan de forma unificada para impulsar y defender la agenda de derechos de las mujeres trabajadoras en los diversos ámbitos donde esta esté en debate y lucha, concentrándose en las plataformas comunes para actuar juntas y fortalecer su incidencia más allá de sus centrales. Las dirigentes señalan que es una articulación que puede ser compleja por las diferencias de concepción sindical y perspectiva política entre ellas, pero aporta a fortalecerlas y empoderarlas, así como amplía su capacidad de acción e incidencia.

Las interacciones con los movimientos de mujeres y feministas, que ocurren desde experiencias muy heterogéneas, se analizan en el capítulo 2 de la parte II.

El abordaje de la diversidad sexual y los derechos del colectivo LGBTIQ+ fue mencionado por algunas instancias. Los derechos sexuales y reproductivos y el derecho al aborto son tematizados en las instancias de algunas centrales del Cono Sur y una del Caribe.

Varios ejes se incorporaron como resoluciones de las centrales (véase la parte II).

La mayoría de las instancias de los Países Andinos informaron tener fuerte influencia de los lineamientos de la CSA y la CSI en la definición de sus agendas.

2.5.4. Incidencia política en las decisiones de la central e impacto en el fortalecimiento de las mujeres

Las dirigentes son unánimes al afirmar la importancia de las instancias de mujeres/género. En respuesta a la pregunta del cuestionario sobre los cambios en la forma de organización de las mujeres en la central en los últimos años,⁴¹ se señalaron tres logros principales. El 59% respondió que la instancia logró incorporar temas de la agenda de género a las resoluciones de la central; 55% que ganó más visibilidad en la central, y 45% que ganó la participación de más mujeres. No obstante, solo 24% señaló que cambió para mejor su ubicación en la estructura. Para 14% no hubo alteraciones.

⁴¹ La pregunta habilitó la respuesta múltiple.

La actuación de las instancias impulsa el fortalecimiento y la participación de las mujeres y aporta a su autorreconocimiento como actoras válidas para hacer demandas y propuestas concretas. Así lo expresó una dirigente de América Central:

Para las mujeres sindicalistas son sumamente importantes estos espacios, porque les generan relación entre ellas, más sólidas y sororas, pero además les permite empoderarse y tomar fuerza para participar en los espacios de toma de decisiones.

En el Cono Sur, este «es un espacio que cuenta con amplia legitimidad», constataron las investigadoras. Además, destacaron que «una cuestión que sobresale en todas las centrales de los países de la subregión es la capacidad de las mujeres para generar actividades, instalar debates y tensionar ciertos posicionamientos al interior de los sindicatos».

La evaluación positiva vino también de algunos dirigentes, como este de México:

Ayuda para que las compañeras conozcan sus derechos e influyan en sus compañeros para que las respeten. Antes participaban menos, pero ahora ya vienen preparadas con sus propuestas. Y ellos, aunque a veces todavía no las toman en serio, cada vez las respetan más. Por lo que empiezan a participar más.

Las dirigentas mencionaron como un factor importante para el fortalecimiento de las mujeres la búsqueda de construir unidad de acción dentro de la instancia, sin negar las divergencias entre las mujeres. Esta apuesta fue así sintetizada por una dirigente del Cono Sur: «a la hora de salir como Secretaría, somos Secretaría».

Asimismo, ellas reconocen las limitaciones que acompañan la actuación de las instancias. A las mencionadas anteriormente, agregaron que su incidencia no siempre llega a traducirse en poder de decisión suficiente dentro de la central. En algunas centrales del Cono Sur y de los Países Andinos, las sindicalistas evalúan que la incidencia política de la instancia hasta ahora ha sido más fuerte en asuntos externos, como aportes a leyes y políticas públicas, en actuación con otras organizaciones para presionar al poder ejecutivo y al legislativo; o que consiguen más fácilmente el respaldo del secretario general o presidente para las demandas externas sobre las cuales ellos se ven obligados a expresarse públicamente a nivel institucional. Sin embargo, también hay instancias del Cono Sur que lograron éxitos relevantes en sus demandas de cambios internos en la estructura y las relaciones de poder.

La existencia de las instancias de mujeres/género y su inserción en los estatutos y en los comités directivos en la inmensa mayoría de las centrales demuestran que en las últimas décadas las sindicalistas han construido fuerza organizativa y capacidad de incidencia, en medio de muchos obstáculos en un ámbito donde la correlación de fuerzas suele ser desfavorable a ellas. En definitiva, es a través de la actuación de las mujeres que las centrales pasan a incorporar la agenda de justicia de género.

2.5.5 Las redes de mujeres sindicalistas y trabajadoras

En algunos países existen redes de mujeres sindicalistas constituidas de forma autónoma de las centrales sindicales. Suelen formarse para compensar la falta de espacios de participación que las sindicalistas encuentran en las organizaciones sindicales y para fortalecer a las mujeres que actúan en los sindicatos y centrales. Las relaciones que establecen con las centrales varían según el caso.

En Argentina existen varias redes de mujeres sindicalistas que son exitosas y tienen gravitación en la dinámica sindical nacional. El ejemplo más significativo es la Intersindical de Mujeres Sindicalistas Argentinas, que es un espacio integrado por dirigentas de los comités directivos y de las instancias de mujeres/género de las tres centrales existentes, pero a la vez ampliado a sindicalistas que no ocupan estos lugares. Las acciones de la Intersindical se remontan al año 2016 cuando tuvo lugar el primer paro de mujeres en el país. Las tres centrales acompañaron el paro, y la mayoría de los sindicatos de las dos CTA llamaron a un cese de actividades desde el mediodía para que las afiliadas pudieran participar de la movilización. A partir de este hito fundacional, la Intersindical continuó realizando acciones coordinadas. Si bien todas las dirigentas entrevistadas refirieron que esta articulación no es sencilla dadas las diferencias políticas e ideológicas que existen entre las distintas corrientes, coinciden en priorizar las causas comunes y destacaron la potencia que tiene la unión de todas las mujeres sindicalistas, así como la importancia de ese espacio para formarse, empoderarse y ganar seguridad. Además, recalcaron el impacto que tiene la Intersindical para construir solidaridad entre las centrales y las sindicalistas en general frente a algunas situaciones conflictivas.

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia se formó por iniciativa de mujeres sindicalistas justamente ante la falta de un espacio estatutario para la organización de las trabajadoras dentro de la estructura de la COB. Creada en 2004, constituye una articulación de trabajadoras asalariadas y no asalariadas donde se debaten cuestiones en torno a la situación laboral de las mujeres y su inserción en el mundo sindical, entre otras. Uno de sus principales objetivos es lograr el trabajo digno para las trabajadoras y promover el empoderamiento y la participación plena de las mujeres en entornos sindicales. Para alcanzar este fin, uno de los mecanismos utilizados es la formación sindical bajo el principio de *aprender haciendo*. La Red edita desde 2008 un boletín semestral llamado *Germinal*, con contenido referido a la lucha de las trabajadoras bolivianas en sus sindicatos y en el entorno social, que estimula la reflexión y el debate y visibiliza estas luchas, además de abordar otros temas de interés de las mujeres. Entre sus colaboradoras están las mujeres miembros de la Red e invitadas.

En El Salvador se identificaron dos iniciativas creadas con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres en los sindicatos que no son parte de las centrales sindicales analizadas: la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas, creada aproximadamente por el año 2009, y la Asociación de Mujeres Sindicalistas Febe Elizabeth Velásquez («las Febes»), fundada en 2015. Las principales apuestas de ambas organiza-

ciones, cada una según su contexto, carácter y estilo, han sido promover la organización de las mujeres en los sindicatos, principalmente en los sectores mayoritariamente femeninos (sector informal, trabajadoras domésticas, trabajadoras sexuales y sector público), dotar a las sindicalistas de herramientas que les faciliten el acceso a espacios de dirección y generar alianzas entre mujeres sindicalistas y entre ellas y los movimientos feministas.

La Red de Mujeres Sindicalistas de México fue creada en 1997 por sindicalistas que pretendían trabajar para erradicar las desigualdades de género mediante la promoción del liderazgo de las mujeres sindicalistas.⁴² Uno de sus objetivos es ayudar a las mujeres en la organización de sus sindicatos. La Red trabaja con mujeres organizadoras de sindicatos en regiones específicas, como las maquiladoras, al igual que con otros sindicatos del medio rural. Provee información y capacitación en materia laboral, sindical y feminista a las mujeres, por lo que incide en cambios favorables para ellas. Los conocimientos transmitidos las ayudan a desarrollar sus liderazgos, promover mejores prácticas y elaborar mejores estrategias para la resolución de conflictos, con el fin de ganar demandas de género, lo que tiene como resultado el fortalecimiento de las mujeres. La Red tiene otras cuatro redes regionales que han logrado mantenerse a lo largo de 20 años. Mantiene una relación fraterna con la UNT.

2.6. OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA SU PARTICIPACIÓN SINDICAL

En términos generales, la participación sindical de muchas trabajadoras se ve dificultada por la fragilidad e intermitencia de su inserción laboral, el riesgo de despidos en medio de la cultura antisindical presente en varios países y su alta proporción en el trabajo informal, que no es aún suficientemente abordado por el sindicalismo. Por cierto hay situaciones que afectan igualmente a los trabajadores, pero se agravan para las mujeres por su mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral y las discriminaciones de género. El sindicalismo está inserto en un orden social que se estructura sobre las desigualdades de género, clase, raza, etnia y otras en contextos patriarcales:

Uno de los principales obstáculos ha sido el machismo y el patriarcado que a veces de manera directa y a veces indirecta inhibe la participación de las mujeres en el movimiento sindical, que es un movimiento básicamente de hombres, liderado por hombres y creado por hombres. (Dirigenta del Caribe)

Obstáculos para la plena participación sindical de las mujeres se encuentran en todas las subregiones, incluso en los países donde ha habido más avances en la participación de las mujeres en general y en la institucionalización de sus derechos, así como en centrales que cuentan con un nivel más consistente que otras de inserción de las trabajadoras y construcción de una política de justicia de género. De la misma forma que en otros aspectos, se observan disparidades entre

subregiones y centrales. Los obstáculos relevados en el cuestionario a las instancias de mujeres/género y en las entrevistas fueron sistematizados en tres aspectos: derivados de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres; derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder dentro del sindicalismo, y aquellos específicos que enfrentan las sindicalistas que integran los comités directivos.

2.6.1. Obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres

El principal obstáculo para la participación sindical de las mujeres es la división sexual del trabajo, constatación que atraviesa toda la región. A la pregunta del cuestionario sobre los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en general y en los ámbitos de toma de decisiones de las centrales y de los sindicatos afiliados,⁴³ 90% de las instancias de mujeres/género señalaron la falta de tiempo de las mujeres debido a las responsabilidades familiares/de cuidados y la falta de apoyo en la atención a ellos. En las entrevistas, las sindicalistas de todas las subregiones enfatizaron la primacía de este factor sobre otros que también dificultan la participación de las mujeres. Se trata de una intersección entre la cultura capitalista y la cultura patriarcal que perjudica y violenta doblemente a las sindicalistas, definió una dirigente.

Así se expresaron las sindicalistas:

Las mujeres no tienen tiempo, ¿y cómo lo tendrían si están llenas de tareas del cuidado de hijos e hijas o de personas enfermas y/o adultos mayores? (Dirigenta de América Central)

Es muy difícil, porque tenés que ser mamá, tenés que ser esposa, tenés que ser abuela, tenés que ser trabajadora, y tenés que cumplir con el horario que te da el patrón Estado, el patrón privado [...] la mujer es la que hace todo en la casa, tiene que lavar, cocinar, cuidar a los hijos, llevar a los hijos a la escuela, el varón solamente trabaja y viene y alza los pies, no tiene esas obligaciones, es decir, tiene también esas obligaciones, pero no las hace. (Dirigenta del Cono Sur)

Las restricciones se agravan en el caso de las mujeres con hijos e hijas pequeños, lo que se suma a que son las más perjudicadas en el mercado laboral por la carencia de servicios de cuidados infantiles. Los recursos de apoyo familiar, servicios públicos y medidas conquistadas a través de negociaciones colectivas son insuficientes. Las investigadoras de los Países Andinos analizan que:

... se crea un círculo vicioso en el que las mujeres no participan por no contar con apoyo en el cuidado de los hijos, hijas y el hogar, y, al no participar, los temas que podrían ser factibles de cambio no son puestos siquiera en agenda, asegurando que las condiciones de las mujeres no se alteren, y por lo tanto, sigan sin participar.

⁴² López, 2007 (Informe de México).

⁴³ Esta pregunta habilitó la respuesta múltiple.

La participación sindical suele provocar la culpabilización explícita o velada de las mujeres por supuestamente «abandonar» a su familia; esta presión social se observa en todas las subregiones. Como reflexionó una entrevistada, al identificarse a las mujeres como «pilar fundamental de la familia», se les asigna la responsabilidad de la existencia misma de la familia. Las sindicalistas experimentan rupturas en sus vidas personales y familiares por celos de sus parejas y resistencias de sus padres, madres, hijos e hijas cuando rompen con su rol tradicional y buscan insertarse en un espacio ajeno al familiar. Pero la presión no proviene solo de la familia, sino también del sindicalismo, lo que desestimula la participación de las mujeres, que no se sienten apoyadas por sus pares:

... también las y los compañeros, les van infundiendo miedo y culpa a las compañeras que se quieran postular para algún cargo: «Vas a dejar tu casa, tu familia, los hijos. ¿Estás preparada? ¿Estás dispuesta?». Y con esto a las compañeras les mueve el miedo, la culpa, y muchas dejan de participar por eso. (Dirigenta de México)

Como ya fue mencionado, los sindicalistas encaran la división sexual del trabajo como una cuestión individual de las mujeres, ajena a los hombres y a la política sindical:

A veces, con toda sinceridad, queremos nombrar una mujer y muchas veces, las compañeras tienen que trabajar, tienen que irse para su casa para realizar las actividades de su casa. (Dirigente de América Central)

Las mujeres tienen muchas responsabilidades, ellas no se sienten seducidas por la política sindical. (Dirigente del Cono Sur)

Las sindicalistas del Caribe observan en el ambiente sindical la reproducción de prácticas patronales de discriminación de las mujeres debido a la maternidad:

Esas mismas limitaciones [que se presentan en el mundo laboral] de que [por ejemplo] a ti no te pueden emplear porque vas a parir, o no te pueden emplear porque estás en edad reproductiva, esas mismas limitaciones se presentan en los sindicatos. (Dirigenta del Caribe)

El conflicto entre las responsabilidades familiares y la participación sindical pone en debate las prioridades de las mujeres en el uso del tiempo:

Habría que discutir cómo nosotras queremos usar el tiempo, cuánto tiempo de nuestra vida le queremos dedicar a la actividad sindical, porque si no todo parece que tiene que ver con el conflicto con los varones y con cuestiones que tienen que ver con el orden del género y esto también tiene que ver con la política de cuidados, por ejemplo, ¿nosotras la verdad queremos dejar de cuidar a nuestras familias? ¿O nosotras entendemos que el cuidado de la vida es lo más importante? Que el conflicto no es entre el capital y el trabajo sino entre el capital y la vida. La verdad ¿nosotras queremos dejar los pibes a la noche, a nuestras familias para dedicarnos a la actividad sindical? O sea ¿cuáles son nuestras prioridades? (Dirigenta del Cono Sur)

El planteo cuestiona la dedicación a la tarea militante, debate que no suele hacerse en el sindicalismo. ¿Cuál es el tiempo considerado «legítimo» de dedicación a la actividad sindical? ¿Es un tiempo sin límites, donde no hay espacio para la vida personal y familiar, el derecho al goce de tiempo para sí? Si es así, la militancia y la vida personal y familiar se vuelven por principio inconciliables cuando no deberían serlo, sino que todas las personas deberían poder vivir con equilibrio esos dos mundos. Cualquiera sea la perspectiva desde donde se mire el problema, el orden de género o las relaciones de género están presentes como telón de fondo, porque es desde donde se puede aclarar por qué hay un uso del tiempo distinto para las mujeres y para los hombres.

2.6.2. Obstáculos derivados de la estructura, el funcionamiento y las relaciones de poder dentro del sindicalismo

El equipo investigador constató que «las estructuras sindicales son marcadas por la masculinidad, el machismo» (América Central); «todavía es dominante la figura masculina, el machismo y la tradición de que los hombres han ostentado el poder y muchas siguen en la actitud de subordinación» (México); existen «formas patriarcales de establecimiento de poder» (Países Andinos); «las estructuras y dinámicas sindicales fueron construidas y aún siguen dominadas por varones que imponen su propia concepción acerca de cómo se accede, se ejerce y se acumula el poder» (Cono Sur); «es importante [...] responder a la necesidad de deconstrucción de los patrones machistas que se hacen presentes en el accionar sindical» (Caribe).

La visión de las sindicalistas de que la estructura «está hecha por y para varones» es transversal a toda la región. La mayoría de las entrevistadas de América Central relataron que les resultó muy difícil incorporarse a una dinámica sindical que ignora la situación de las mujeres, como ocurre, por ejemplo, con los horarios de reuniones y el tiempo que se espera que se destine a la actividad sindical. En el Cono Sur, muchas dirigentas plantearon que las reuniones son definidas sin consulta previa, y que las mujeres deben adaptarse a los horarios, independientemente de su situación familiar. En el cuestionario a las instancias de mujeres/género, la respuesta de que no hay medidas concretas para facilitar la participación de las mujeres que son madres, como cuidados de niños y niñas durante eventos/reuniones/congresos, etcétera, fue señalada como un obstáculo por casi la mitad (45%).

Las mujeres se sienten presionadas a comprobar permanentemente que son capaces de estar en ese lugar, su representación y participación es siempre de algún modo cuestionada y de forma explícita o encubierta se les exige a diario un «atestado de capacidad». En el cuestionario, 38% de las instancias estuvieron de acuerdo con la afirmación de que muchas de las trabajadoras y militantes no se disponen a asumir responsabilidades de dirección porque no son apoyadas e incentivadas y sus compañeros las hacen sentir que no están preparadas. Se repitieron en las entrevistas testimonios como estos:

Me ha tocado hacer un gran esfuerzo para poder adaptarme, demostrar que soy capaz, porque las mujeres sí debemos demostrar que podemos para que no nos saquen. (Dirigenta de América Central)

Nosotras las mujeres somos vistas aún como seres que no piensan, tenemos pocas oportunidades y somos muy cobradas. (Dirigenta del Cono Sur)

Algunos dirigentes reconocen la existencia de estas prácticas:

[...] en general, [las mujeres] no tienen confianza en los líderes sindicales, porque ellos luego se burlan cuando hablan porque las tratan como ineptas, entonces ellas se cohiben y se vuelven apáticas. (Dirigente de México)

Las mujeres son poco escuchadas o no son para nada escuchadas: sus opiniones no son debidamente tomadas en cuenta en las reuniones del comité directivo, las asambleas y otros espacios de la vida sindical. Esta respuesta fue señalada por 28% de las instancias de mujeres/género, pero fue intensamente reiterada por las entrevistadas de todas las subregiones. Para ser escuchadas, las mujeres suelen tener que asumir actitudes radicalizadas, como relata una sindicalista de los Países Andinos:

Cuando yo hablaba no me daban nada, cuando trataba de hablar no me daban la palabra. Me costaba para que me dieran la palabra. Yo me tenía que montar sobre los escritorios y las ventanas. Les decía mira, yo te pido la palabra y si no me la dan yo de aquí no me bajo, entonces claro, eran manifestaciones.

En el cuestionario, 17% de las instancias informaron que hay/hubo casos de violencia de género en la central y en los sindicatos afiliados (por ejemplo, acoso sexual, acoso moral, acoso político, agresiones físicas, entre otros). Una dirigente de los Países Andinos expresó cómo impacta la violencia del lenguaje sexista:

Esto del lenguaje sexista, que hacen mofa del cuerpo de las mujeres, de la sexualidad de las mujeres, es terrible. Porque tienen que vivirlo en lo cotidiano, cada día tener que reírse, pero por dentro estar llorando o sufriendo de la mofa que les hacen.

Una entrevistada de América Central resumió de forma poco optimista el efecto en las mujeres de las actitudes de muchos sindicalistas en el cotidiano sindical: «... no puedes dedicar tu tiempo y tus energías al movimiento sindical, sino que a defenderte de los compañeros».

La poca respuesta sindical a las necesidades de las trabajadoras en los lugares de trabajo es otro factor que aleja a las mujeres de la participación y se suma a los demás en una espiral que va desde las organizaciones de base hasta las centrales. Las dirigentas se confrontan con la desmotivación de las trabajadoras de base:

Es como que no tiene razón mi presencia allí, si no logro tener un avance para las compañeras. Las compañeras también ven que igual, mejor lucha el que está luchando por el salario, que es justo, en principio justo, pero también hay las otras demandas. Entonces esa ausencia de incluir las demandas de las mujeres también ha debilitado la participación. (Dirigenta de los Países Andinos)

La falta de renovación de los liderazgos fue mencionada por entrevistadas de centrales de los Países Andinos y del Cono Sur como un factor que provoca distanciamiento de las trabajadoras jóvenes, que no siempre se sienten identificadas con el estilo y discurso de las generaciones más viejas.

2.6.3. Obstáculos específicos que enfrentan las sindicalistas que integran los comités directivos

Las sindicalistas que ocupan cargos de dirigencia enfrentan los obstáculos mencionados y otros específicos de este lugar. Un primer desafío es acceder a la postulación, como ya fue abordado. Luego, vale reiterar la división sexual del trabajo. La tendencia es que lleguen a los comités directivos mayormente mujeres sin hijos e hijas pequeños, aunque estas pueden tener a su cargo hijos e hijas adolescentes o adultos y adultas mayores y familiares enfermos. En algunos países, la forma de establecer liderazgo es recorrer las regiones, lo que les resulta más difícil a las mujeres por las responsabilidades familiares y la falta de recursos. Hay un punto de partida desigual:

No hay igualdad de condiciones, porque mujeres y varones ocupan posiciones sociales desiguales. La carga que traen las mujeres, desde su rol en la sociedad patriarcal de responsables de la sostenibilidad de la vida, y del propio mundo productivo, genera que las mujeres dirigentes estén en otra posición para su desempeño en un espacio de decisión. (Dirigenta del Cono Sur)

Muchas compañeras que son dirigentes ahora dicen, sí, pero es que tengo que estar pendiente de los niños, es que son jornadas muy largas y extenuantes, eso no le pasa a los señores, los señores pueden darse el lujo de llegar y su esposa está en función de los niños y los hombres no tienen que estar pensando en eso. (Dirigenta de los Países Andinos)

La conclusión del informe del Cono Sur puede ser extendida a toda la región:

Cumplir con las exigencias en términos de tiempo, energía y entereza mental y emocional que requiere ser dirigente sindical, es algo muy difícil de compatibilizar con las expectativas sociales en relación con el cumplimiento de responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados.

Como resultado, las mujeres tienen más dificultades que los hombres para desarrollar una carrera sindical de larga duración, muchas veces hasta para llegar al final de un mandato.

Los dirigentes suelen criticar a sus compañeras de comité directivo por «descuidar» sus responsabilidades familiares. Además, se espera que cumplan funciones de servir y cuidar. Una dirigente lo vivió combinado con la discriminación por ser joven, aún menos tomada en serio:

Se me discriminaba por ser mujer y joven [...] No teníamos secretaria en la oficina, entonces, ¿y por qué tú no asumes las actividades de la secretaría administrativa de la central?, entonces yo los volteaba a mirar cómo no, pero es que esa no es mi tarea. (Dirigenta de los Países Andinos)

Como ya se vio, algunos dirigentes entrevistados consideran la falta de formación como un obstáculo para la incorporación de las mujeres a los comités directivos. La práctica explícita o sutil de descalificarlas por no estar capacitadas persiste cuando están en el cargo. En el cuestionario, 45% de las instancias de mujeres/género señalaron que las trabajadoras y militantes que asumen responsabilidades sienten que tienen que probar todo el tiempo que son capaces para la función, algo que no pasa con los hombres, lo que provoca estrés y frustración, y algunas desisten de presentarse nuevamente. Las dirigentes se sienten permanentemente cuestionadas, observadas con lupa: el más mínimo error les cuesta muy caro, sintetizó una entrevistada del Cono Sur. Para una dirigente de los Países Andinos se trata de una estrategia masculina para resistir la entrada de las mujeres: «Cuando las mujeres exigen mayores espacios o que se las escuche, la reacción de los hombres es decirles que primero se formen o aprendan».

No obstante, algunas sindicalistas expresaron que sí les falta formación política y se sienten inseguras. Pero lo ven desde el reconocimiento de las condiciones desiguales de partida que tienen las mujeres con relación a los hombres, que son generadoras de desventajas para ellas en el ejercicio del rol dirigente. Así lo sintetizaron las dirigentes del Cono Sur:

Esa formación sindical la vas adquiriendo en la relación con el otro, en la discusión y el debate, más allá de los talleres que puedas hacer, también hay una parte en la conversación, el intercambio, la experiencia. El hecho de estar te da un montón de elementos a la hora de debatir. Y muchas veces las compañeras no lo tenemos, porque históricamente no hemos estado en esto, históricamente somos las que hacemos otras cosas, entonces nos cuesta muchísimo.

... porque tú llegas a tu casa y capaz que tienes que cocinar, y capaz que hay otro compañero que está leyendo un documento, que está estudiando o está aprendiendo. Eso también nos dificulta a la hora de la participación.

En todas las subregiones se constató la persistencia de prácticas informales de exclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, de micromachismos, que son formas de violencia de género y de acoso político. Ellas no se sienten bienvenidas y acogidas, son vistas con desconfianza, como si no fuera su derecho ocupar estos espacios, y ello se refleja en la dinámica de toma de decisiones. En el cuestionario, 41% de las instancias de mujeres/género con-

cordaron con que los hombres se articulan y deciden previamente en espacios informales de los cuales las mujeres no participan (en algunos países denominados «mesa chica»). Esta situación fue reiterada con insistencia por las entrevistadas. Muchas decisiones llegan «masticadas» a las reuniones sin que las dirigentes hayan tenido acceso a información que atañe al proceso decisorio. Y quien (no) tiene información (no) tiene poder, advierten las sindicalistas.

No solo las mujeres en general, sino también las dirigentes son poco o nada escuchadas. Ellas se posicionan, pero ello no quiere decir que sus opiniones sean tomadas en consideración. Una dirigente del Cono Sur interpreta que esto no sucede solo por la forma de expresarse diferente de la oratoria masculina, sino que es más grave: «la falta de escucha también es causada por el desinterés que tienen los compañeros varones en los aportes u opiniones de las compañeras». El formato virtual no impide ignorar a las dirigentes:

En estos últimos días, como ha sido por Zoom, dicen que no nos ven la mano levantada, entonces cuando empezamos a decir «vea, yo hace media hora levanté la mano, ¿qué pasa?», entonces dicen que no nos ven. (Dirigenta de los Países Andinos)

Es más difícil para las dirigentes imponer sus propuestas: «... si un hombre plantea su plan de trabajo, nadie cuestiona lo que plantea, pero si una mujer plantea el plan de trabajo de las mujeres hay muchas preguntas, muchas observaciones» (dirigenta del Caribe).

Algunas dirigentes señalaron maniobras sutiles de los hombres para impedir por medios financieros la realización de reuniones y actividades propuestas por ellas, alegando falta de recursos. También se refirieron a que en los ámbitos de toma de decisiones se practican formas de acoso y se utiliza lenguaje sexista.

Las mujeres suelen no cuadrar en el «modelo ideal» de sindicalista, que se basa en la figura masculina. Las investigadoras del Cono Sur constataron que «actitudes masculinizadas de poder y de negociación siguen siendo vistas como prerrequisito para el ejercicio de la dirigencia sindical». Una dirigente de la subregión relató que en su central «si una mujer pide la palabra, para lograr acaparar la atención de los dirigentes, ella tiene que actuar como un hombre». Otra, de los Países Andinos, agregó desde su experiencia que «aquel dirigente sindical que más peleaba, que más confrontaba a la violencia, o que más golpes dé en alguna mesa, era como como que lo veían con más respeto, era como que lo veían como con más ánimo de lucha». Las dirigentes de varias subregiones mencionaron el riesgo de masculinizarse para ser aceptadas:

A mí muchas veces me han dicho: «a vos se te masculinizó el discurso». El tema es que cuando vos estás en ámbitos que son todos hombres, si no te ponés dura, si no te ponés de verdad exigente, si no tenés una impronta de apropiación de los lugares, tampoco sos tenida en cuenta. (Dirigenta del Cono Sur)

No obstante, el desafío es deconstruir el predominio de un perfil único y homogeneizado de sindicalista y no incorporar a las mujeres al poder masculino, argumentaron otras entrevistadas.

Algunas dirigentas se refirieron críticamente a aquellas que no incorporan la perspectiva de género y se distancian del tema porque no están de acuerdo con él o porque lo ven como un obstáculo para su aceptación en el ambiente sindical. Pero coincidieron en que es necesario acercarse a ellas y buscar involucrarlas en el debate y la comprensión de esa perspectiva.

Las dirigentas resaltaron la importancia y necesidad de solidaridad entre ellas para poder estar en ese lugar donde les deparan varias hostilidades y prejuicios. «Sola es imposible», resumió una de las entrevistadas.

2.7 ESTRATEGIAS, EXPERIENCIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR LOS OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

Luego de identificar los obstáculos para la participación de las mujeres, el paso siguiente fue analizar de qué modo las centrales y sus instancias de mujeres/género actúan para superarlos. El compromiso y apoyo de los comités directivos y demás instancias de la estructura suele ser limitado, lo que reduce el impacto de las iniciativas, que son propuestas y llevadas a la práctica casi exclusivamente por las instancias de mujeres/género. El capítulo está organizado a partir de los puntos comunes entre las centrales y subregiones, recuperando también sus particularidades.

Formación

La formación es la estrategia más extendida. El temario indicado por las subregiones abarca asuntos de la agenda sindical en general y de la agenda de género,⁴⁴ el desarrollo de habilidades como oratoria, negociación, liderazgo y estrategias de articulación, así como el empoderamiento y fortalecimiento de las mujeres, que tiene un lugar destacado. Las actividades de formación ofrecen a las mujeres un espacio de encuentro donde se construyen narrativas comunes y se fortalece la unidad y solidaridad entre ellas, señalaron las investigadoras de los Países Andinos y lo confirmó una dirigente de México: «... conoces a compañeras, y aprendes, entonces pues ya ahí enriqueces tu visión, definitivamente la parte de la formación es muy importante para cómo una puede desempeñarse en lo interno...». Según una dirigente del Caribe, la formación cumple la función de captar nuevas trabajadoras. A partir de reunir todos los elementos se trata de lo que las sindicalistas de los Países Andinos llamaron formación multidimensional e integral, que es lo que parece buscar construirse en todas las subregiones.

⁴⁴ Entre ellos: concepto de género, derechos y necesidades de las mujeres, legislación nacional, sindicalización, violencia contra las mujeres y herramientas para que las trabajadoras se defiendan de las distintas formas de violencia, temas económicos, economía del cuidado, feminismo, historia del movimiento sindical, cuestiones de salud y trabajo, etc. La CUT de Brasil aborda específicamente la intersección entre las desigualdades de género, clase y raza. La CTH de Haití incluye orientaciones sobre VIH-sida y durante la pandemia ha realizado actividades formativas sobre la covid-19.

Las dirigentas del Caribe realizan también formación profesional. Si bien no es una tarea sindical *stricto sensu*, la incluyen para brindar a las trabajadoras habilidades que incrementen su empleabilidad en contextos de desempleo, precariedad, informalidad y dificultad de inserción laboral para las mujeres, sobre todo para las más jóvenes.

Se utilizan diferentes tipos de actividades y recursos metodológicos: talleres, charlas, seminarios, foros y debates internos y públicos, cursos, círculos de estudio, acciones de sensibilización y comunicación, etcétera. En la CEDOCUT de Ecuador las dirigentas más experimentadas realizan acompañamiento y formación de las mujeres elegidas para cargos dirigenciales. Varias centrales realizan actividades en su sede y en forma descentralizada en sus filiales.⁴⁵ Hay centrales que prevén una cuota mínima de mujeres en las actividades, otras negocian permisos sindicales en los contratos colectivos para que ellas puedan participar de la formación y otros eventos.

Las dirigentas de las instancias de todas las subregiones entienden que la formación en género debe alcanzar a los hombres, sin embargo, la respuesta de los sindicalistas es mayormente inexpressiva. Los dirigentes entrevistados de un país de América Central expresaron que las actividades de formación en género son sumamente importantes para el fortalecimiento de las centrales, pero, según las investigadoras, «consideran que a veces estas acciones pueden generar división en la central y es lo que creen debe saberse controlar». Se trata de un temor y rechazo que ciertamente se repite en otros países. En el PIT-CNT de Uruguay la instancia busca acceder a los hombres —y también a las mujeres que no comparten la perspectiva feminista de análisis de las desigualdades de género— mediante la organización cotidiana de una conversación o acción sobre un determinado asunto como, por ejemplo, la problematización de los chistes sexistas y cargados de prejuicios comunes en el sindicalismo. Las sindicalistas de las centrales de Argentina buscan aplicar en el sindicalismo una estrategia similar a la Ley Micaela (ley 27.499/2018), que obliga a todas las personas que trabajan en los tres poderes del Estado nacional a recibir capacitaciones en temas de género y de violencia contra las mujeres. La «Micaela sindical» obligaría a los dirigentes de todos los cargos a pasar por formación en la perspectiva de género.

En todas las subregiones las instancias cuentan con el apoyo de organizaciones aliadas nacionales e internacionales (sindicales, de cooperación internacional, ONG y otras) para realizar actividades formativas. Pero no solo los recursos financieros son un déficit, sino también los estructurales e institucionales. En el Cono Sur, por ejemplo, al lado de centrales que cuentan con una estructura o red de formación más establecida que favorece el desarrollo de un proceso de formación a largo plazo, hay otras donde falta una estructura que permita pasar de las actividades aisladas y poco articuladas a un pro-

⁴⁵ La posibilidad de concretar actividades descentralizadas está subordinada a las condiciones y los recursos disponibles en cada caso. Las dirigentas de Haití destacaron que lo hacen en el contexto de muchas limitaciones derivadas de las condiciones de inseguridad y violencia del país, que les ponen dificultades para desplazarse con frecuencia al interior, así como a las trabajadoras para acceder a las actividades.

ceso más consistente y sostenido en el tiempo. Las dirigentas alertan que sin cierto nivel de continuidad y profundidad los procesos formativos pierden potencial para ser más efectivos y duraderos, lo que vale para toda la región.

A pesar de las limitaciones, se mencionan resultados positivos de los procesos de formación en todas las subregiones, dentro de un marco de heterogeneidad y disparidad en el alcance de los éxitos. No obstante, dirigentas de América Central advierten que la formación no es suficiente, sino que «se necesita un abordaje más integral de las problemáticas laborales, sociales y económicas que limitan la participación de las mujeres», lo que tiene validez para toda la región.

Aumento de la participación de las mujeres en la vida sindical. Transformación de las estructuras y formas de funcionamiento sindical

Incrementar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida sindical fue mencionado como una estrategia crucial a fin de enfrentar los obstáculos para su participación: en los comités directivos de las centrales y los sindicatos, en ámbitos de negociación colectiva y diálogo social, en procesos formativos, en espacios colectivos de decisión y acción como congresos, asambleas y manifestaciones de calle, en la militancia sindical cotidiana, como delegadas en los lugares de trabajo. El avance de las mujeres no es solo individual, sino colectivo, señalaron dirigentas del Cono Sur. Para lograrlo hay que transformar las estructuras, las formas de funcionamiento y las prácticas sindicales que las marginan. Una herramienta para ello es la adopción de la política de cuota/cupo y paridad, ya analizada. En México, luego de actuar para conquistar por ley la obligatoriedad de la ampliación del número de mujeres en los comités directivos, las sindicalistas invierten en el diseño de estrategias para que las trabajadoras puedan apropiarse de la ley: postularse en procesos electorales, proponer reformas estatutarias y promover cambios en los contratos colectivos. Otras herramientas adoptadas en las subregiones son la negociación de permisos sindicales en los contratos colectivos para que las mujeres participen de actividades sindicales, la promoción de la participación de las trabajadoras jóvenes, la instalación de espacios de atención a niños y niñas durante las actividades y de cambiadores de pañales en los baños de los locales sindicales, así como la definición de horarios de actividades más accesibles para las mujeres.

En el Cono Sur las investigadoras subrayaron el rol que cumplen las instancias de mujeres/género: «la posibilidad de contar con un lugar de referencia al que las mujeres puedan acceder y desde el que pueden plantear sus demandas fue una estrategia muy fructífera para sortear algunos obstáculos». Pese a las dificultades que encuentran para actuar, las instancias son fundamentales para construir poder para las mujeres e impulsar su participación.

Una estrategia crucial de las instancias es incidir para lograr que se implementen las resoluciones sobre igualdad de género y participación de las mujeres.

Para aumentar la sindicalización de las trabajadoras se mencionaron el trabajo con los sindicatos para que desarrollen

iniciativas en este sentido y la promoción de la organización sindical en sectores económicos feminizados, incluida la economía informal, apuntando a ganar afiliación femenina y nuevos apoyos a la agenda de género.

Las sindicalistas del Cono Sur insisten en la necesidad de diseñar estrategias para construir una forma distinta de ejercer el liderazgo, reivindicando la valoración de vínculos establecidos mediante la empatía y el respeto a los tiempos y circunstancias vividas por las personas, que en el ambiente sindical suelen ser vistos como debilidades.

Lucha contra el acoso y la violencia de género

El eje de la lucha contra el acoso y la violencia de género es abordado desde varios frentes: formación, campañas de sensibilización, participación en las luchas por medidas legislativas y políticas públicas de enfrentamiento a la violencia doméstica y el feminicidio, incidencia y manifestación pública en casos concretos de violencia contra las mujeres, etcétera. La lucha contra el acoso laboral y sindical fue impulsada por la conquista del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019) y luego por la incidencia de las centrales para que los países lo ratificaran, en cuyo proceso las sindicalistas se involucraron (y siguen involucrándose) fuertemente. El abordaje de la violencia de género en el ambiente sindical es crucial para crear condiciones favorables para la participación de las mujeres. El Cono Sur ha avanzado en estrategias para lidiar con el problema mediante la aprobación en varias centrales de protocolos internos de abordaje de situaciones de violencia. No obstante, una dirigente de la subregión alerta que ellos no son suficientes, que es necesario seguir invirtiendo en la formación sobre el tema y, más allá, que sobre todo las dirigencias, pero también la militancia, asuman la responsabilidad de abordar la cuestión de la violencia en las centrales y los sindicatos.

Construcción de redes y alianzas

La construcción de redes y alianzas con otras organizaciones es una estrategia muy valorada por las sindicalistas de todas las subregiones. Además de las ya mencionadas redes de las instancias de mujeres/género de las centrales y de las redes de sindicalistas y trabajadoras autónomas de las centrales, se establecen otras articulaciones en un cuadro de mucha diversidad. Por ejemplo, con los dirigentes y otras áreas de actuación de la central en la búsqueda de apoyo, con organizaciones nacionales e internacionales en el marco del sindicalismo y fuera de él, con otros movimientos sociales, con los movimientos de mujeres y feministas. Estas articulaciones y alianzas no se limitan a la búsqueda de recursos para las instancias de mujeres/género, sino que se dan en el marco del fortalecimiento de las luchas por justicia de género a nivel nacional e internacional. Si bien es relevante en todas las subregiones, esta estrategia es especialmente celebrada por las dirigentas de algunas de las centrales del Cono Sur.

Búsqueda de unidad

La búsqueda de construir unidad entre las sindicalistas es una estrategia muy valorada por las dirigentas. Sus fines son el fortalecimiento de las mujeres para hacer frente a los obstáculos que enfrentan y la potenciación de las posibilidades

de avanzar con sus propuestas. Es un proceso complejo que implica respetar las divergencias entre las mujeres y buscar definir intereses comunes. Significa optar por una dinámica de convivencia política distinta de la disputa ríspida de posiciones que suele verificarse en la interna de las centrales.

Otras estrategias, experiencias e iniciativas

- Visibilización de las luchas de las mujeres trabajadoras por medio de la conmemoración de las fechas clave del calendario, como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Otras fechas se incorporan en forma variable según las centrales.
- Difusión de los movimientos y las acciones de protesta por los derechos de las mujeres y las trabajadoras impulsados desde todos los ámbitos (sindical, feminista, movimientos sociales, otros actores de la sociedad civil, etc.) y apoyo a las iniciativas en marcha.
- Estrategia de comunicación: uso de las redes sociales y de medios de comunicación propios y externos para visibilización, difusión y debate de temas y luchas; participación en debates externos a las centrales.
- Estímulo a la participación de las sindicalistas como negociadoras; inclusión y ampliación de reivindicaciones favorables a las mujeres y a la igualdad de género en negociaciones colectivas y ámbitos de diálogo social.
- Campañas de sensibilización y divulgación de distintos temas (sindicalización, violencia contra las mujeres, convenios de la OIT, entre otros).
- Estrategias individuales para lograr espacios y visibilidad dentro del sindicalismo, independientemente de ocupar un cargo.⁴⁶

Las estrategias, experiencias e iniciativas presentadas se implementan en un marco de gran diversidad y disparidad de condiciones conforme las centrales. En América Central, por ejemplo, las investigadoras observaron un panorama general de fragilidad, que incluye entre las centrales una que informó no contar con ninguna iniciativa, otra en la cual el trabajo se estancó con la pandemia y no había sido retomado hasta el momento de la investigación y dos que informaron no contar con recursos para impulsar programas. En algunas centrales las dirigentas cuentan con apoyo político y material para realizar las acciones, pero en general el respaldo de los comités directivos es débil. Según las investigadoras, los resultados hasta ahora alcanzados a partir de las estrategias, experiencias e iniciativas realizadas son reducidos: hay baja participación de las mujeres en las acciones sindicales y en los comités directivos, la mayoría de las centrales no cuentan con resoluciones sobre cuota/cupo o paridad ni con una plataforma reivindicativa de las sindicalistas.

Las investigadoras de los Países Andinos observaron que, pese al trabajo desarrollado por las instancias de mujeres/género, parecería que las acciones propuestas por ellas más tolerables por los dirigentes son aquellas referidas a la conmemoración de las fechas del calendario de las mujeres: «cuando las muje-

res plantean ir más allá de estas conmemoraciones se evidencia la incomodidad por parte de los hombres».

En el Cono Sur, las sindicalistas han logrado superar algunos de los obstáculos que limitan su participación en la vida sindical y conquistar una presencia y actuación significativa en las centrales, pero no es una situación homogénea en todos los países ni en todas las centrales. Las investigadoras señalaron como factor de presión para los avances el contexto sociopolítico favorable de la última década, en el cual en varios países se discutieron y conquistaron derechos vinculados al área sexual y reproductiva, se incorporaron políticas públicas referidas a los cuidados y se verificó la expansión y visibilidad del movimiento feminista.⁴⁷ Otro factor favorable es el grado de organización e incidencia logrado por las sindicalistas, que en varios casos es resultado de una larga historia de participación y construcción de estrategias para ampliar el lugar de las mujeres en el sindicalismo. Las investigadoras consideran que se puede tener una mirada optimista sobre la subregión, mientras las dirigentas reconocen que han logrado muchos avances, pero a la vez tienen conciencia de que necesitan seguir luchando para ampliarlos y consolidarlos. En términos comparativos, es la subregión donde se observan más éxitos tanto en la implementación de las estrategias e iniciativas propuestas por las instancias de mujeres/género como en el nivel de consolidación de las experiencias realizadas.

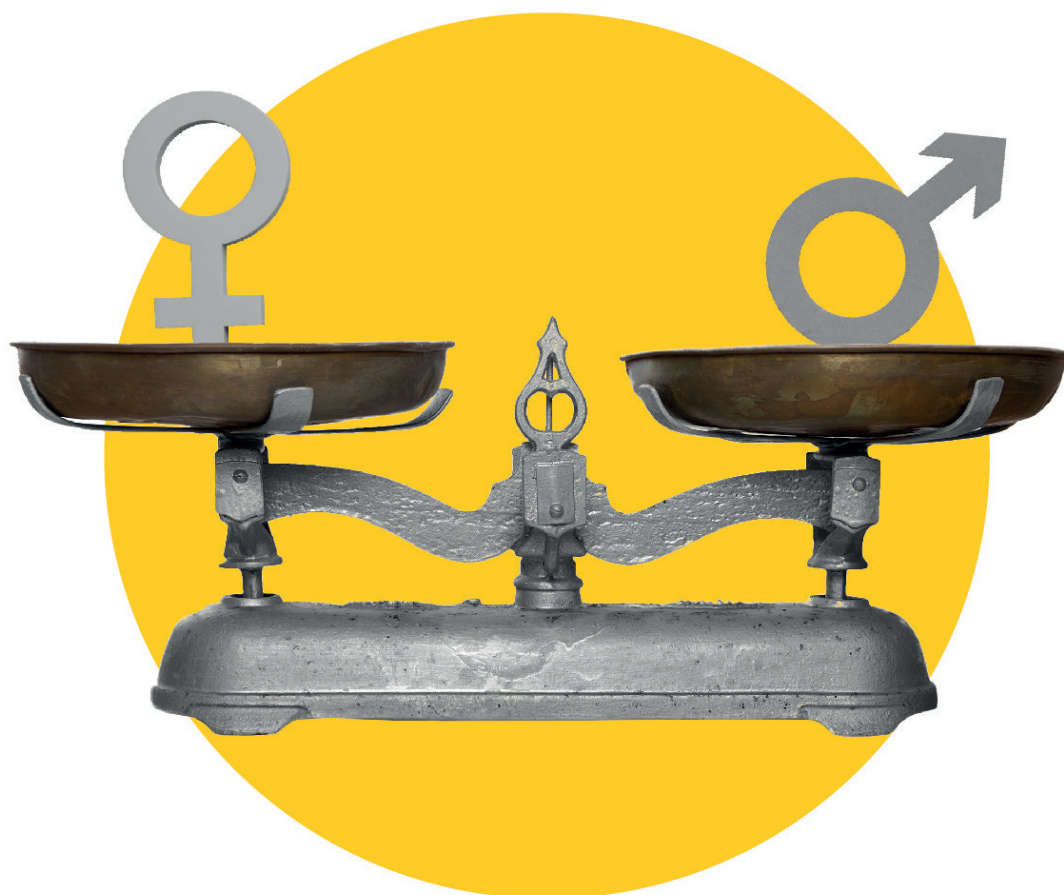
En México el equipo investigador constató que las sindicalistas han logrado apoyos importantes de algunos dirigentes para poner en práctica las iniciativas propuestas.

⁴⁶ Las sindicalistas de los países andinos resaltan las capacidades de flexibilización, adaptación y respuesta que tienen las mujeres como ventaja en comparación con los hombres.

⁴⁷ No obstante, hubo retrocesos como en Brasil, donde se instaló en 2018 un gobierno nacional hostil a las reivindicaciones feministas y la igualdad de género, los derechos de las personas LGBTQI+ y la igualdad racial.

3

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL



3.1 NARRATIVAS Y REIVINDICACIONES EN LAS PLATAFORMAS DE LAS CENTRALES SINDICALES

3.1.1. Resoluciones sobre temas de la agenda de justicia de género y reivindicaciones de las mujeres

En los cuestionarios a las instancias de mujeres/género se relevaron las resoluciones de las centrales sobre temas de la agenda de justicia de género y las reivindicaciones de las mujeres.⁴⁸ A continuación se presentan estas resoluciones, siguiendo los temas que fueron propuestos en el cuestionario. Vale observar que 7% de las centrales informaron no tener ninguna resolución sobre asuntos relacionados con la justicia de género.⁴⁹

⁴⁸ La pregunta habilitó la respuesta múltiple.

⁴⁹ De 3% de ellas no se obtuvo el dato.

Violencia contra las mujeres (acoso en el trabajo y en el sindicato, violencia doméstica, etc.)

Es el tema más incorporado por las centrales: 86%. El acoso laboral y sindical ya constaba en las resoluciones, pero ganó destaque en el último periodo gracias al Convenio 190 de la OIT (ratificado hasta la fecha por Argentina, Ecuador, El Salvador, México, Perú y Uruguay). En cuanto a la violencia de género en el ambiente sindical, en el Cono Sur cinco de las 11 centrales analizadas aprobaron protocolos internos de abordaje de estas situaciones: las tres de Argentina, la CUT de Brasil y el PIT-CNT de Uruguay. La CUT de Chile lo tiene en proceso de discusión. En Argentina, el protocolo de la CTAT incluye la discriminación de personas LGBTIQ+. El protocolo del PIT-CNT de Uruguay, aprobado ya en 2010, aborda situaciones de violencia de género en el hogar y en la vida sindical y recientemente fue reformulado para incorporar cuestiones vinculadas con la violencia digital. En América Central el protocolo está en proceso de discusión en la CTRP de Panamá.

Salario igual para trabajo de igual valor

Esta reivindicación es clásica en la agenda de las mujeres, y las sindicalistas lograron transformarla en resolución en 83% de las centrales. La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste, como se vio en el capítulo inicial, por lo cual la reivindicación no pierde actualidad y relevancia, aunque no se conozcan muchas conquistas concretas de reducción de la brecha.

Protección a la maternidad y medidas contra la discriminación a las mujeres por razón de maternidad. Responsabilidades familiares compartidas; derecho a guarderías y jardines infantiles

La protección a la maternidad y medidas contra la discriminación a las mujeres por razón de maternidad están incorporadas como resoluciones por 69% de las centrales, mientras las responsabilidades familiares compartidas/derecho a guarderías y jardines infantiles por 55%. Las reivindicaciones vinculadas a la maternidad, paternidad y al cuidado son las que predominan en los pliegos de reclamos y convenios colectivos en los países de América Latina (Abramo y Rangel, 2005). Una de las referencias principales de las centrales en el tema de las responsabilidades familiares compartidas es el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Defensa de políticas públicas volcadas a la igualdad de género en la sociedad

Más allá de ser una resolución incorporada por 76% de las centrales, el involucramiento de estas en la lucha por políticas públicas volcadas a la igualdad de género es desigual según las centrales, los países y los temas. Hay una larga lista de temas como aquellos de la agenda laboral específicamente (salario mínimo, igualdad de oportunidades, formación profesional y otros) o de otras áreas (violencia contra las mujeres, políticas de cuidados, derechos sexuales y reproductivos y otros). En general, esas luchas se realizan en conjunto con otros actores sociales, como organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales, en particular los movimientos de mujeres y feministas.

Combate al racismo y a la discriminación étnica y racial

El tema fue incorporado por 59% de las centrales. El combate al racismo gana destaque en los países donde este se destaca como uno de los ejes estructurantes de las desigualdades sociales. A la vez, el crecimiento de las migraciones dentro de América Latina en el último período ha generado un incremento de situaciones discriminatorias contra trabajadores y trabajadoras migrantes. Algunas centrales tienen una instancia en el comité directivo (secretaría, departamento u otro, según la denominación adoptada) dedicada a la lucha contra el racismo y/o al tema de las migraciones.

Acceso de las trabajadoras a la formación profesional

El tema fue incorporado por 59% de las centrales. Queda por investigar cómo inciden las centrales para ampliar este acceso, más allá de las actividades de formación

profesional para las mujeres desarrolladas por algunas instancias de mujeres/género.

Defensa de las y los trabajadores LGBTIQ+ y de la diversidad sexual y medidas contra las discriminaciones por orientación sexual

El tema ha sido incorporado a las resoluciones de menos de la mitad (45%) de las centrales. La CTAT de Argentina incluye esas discriminaciones en el protocolo de abordaje de la violencia de género en el ambiente sindical, en tanto la CUT de Brasil y la ASI de Venezuela han producido manuales educativos sobre diversidad sexual para favorecer el abordaje de situaciones laborales discriminatorias y la inclusión de reivindicaciones en las negociaciones colectivas.

Derecho al aborto

La defensa de la despenalización del aborto ha sido incorporada por solo 24% de las centrales. Ellas son la CTAA y la CTAT de Argentina, la CUT de Brasil, el PIT-CNT de Uruguay y la CNUS de República Dominicana.

Otras resoluciones incorporadas por las centrales⁵⁰

- Defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas asalariadas

El tema está muy extendido entre las centrales. En varios países las organizaciones de trabajadoras domésticas están afiliadas a alguna central sindical o son apoyadas por ellas. En gran parte de la región, el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) es la referencia principal de las centrales.

- Defensa de los derechos de las trabajadoras rurales y de la agricultura familiar

En las centrales que cuentan con la afiliación de organizaciones de trabajadoras y trabajadores rurales se encuentran, de manera general, resoluciones que refieren específicamente a los derechos de las trabajadoras rurales.

- Conmemoración de fechas emblemáticas del calendario de las mujeres

El 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional de Eliminación de la Violencia Contra la Mujer) están incorporados por las centrales. Hay centrales que incluyen también otras fechas.

- Incorporación del lenguaje inclusivo en cuanto a género

En algunas centrales se verifica la incorporación del lenguaje inclusivo en cuanto a género, plasmada en sus documentos oficiales, como estatutos y resoluciones.

⁵⁰ Se refiere a resoluciones que no constaron en las opciones del cuestionario y fueron rescatadas de las entrevistas y los documentos de las centrales.

- Campañas sobre temas de la agenda de género

En algunos casos, campañas propuestas e impulsadas por las instancias de mujeres/género se han transformado en resoluciones de las centrales, más allá de ser iniciativas de las instancias.⁵¹

3.1.2 Elementos centrales de la narrativa sobre género

De manera general, las centrales defienden la igualdad de género, los derechos de las mujeres y las reivindicaciones de las trabajadoras y se posicionan contra las discriminaciones. Son pocas las que no tienen ninguna resolución o principio correspondiente. No obstante, hay una disparidad en el nivel de incorporación de estos temas que se puede percibir, entre otros indicadores, por la cantidad de resoluciones aprobadas, por el número de temas que se han transformado en resoluciones y por la formulación misma de esas resoluciones (si son más desarrolladas en su argumentación y justificación o más sucintas). Siguen existiendo narrativas muy desactualizadas en algunas centrales. Hay dirigentes —y también dirigentas— que consideran innecesarias medidas como la cuota/cupo/paridad y hasta la instalación de las instancias de mujeres/género por considerar que hombres y mujeres están en condiciones de igualdad garantizadas por las leyes nacionales existentes. También se encontró el argumento de la jerarquía entre contradicción principal (clase) y contradicción secundaria (género), por la cual la inclusión de la perspectiva de género y el tratamiento diferenciado a hombres y mujeres a través de las medidas mencionadas contribuirían a dividir al movimiento sindical y a alejarlo de su fin superior, la igualdad de clase, que solucionaría todas las demás opresiones.

El conflicto de visiones, perspectivas y narrativas sobre la justicia de género está presente en todas las centrales, pero con muchos matices según el contexto de cada una. Está influenciado por varios factores, entre ellos las características más abiertas o más conservadoras de las sociedades donde se insertan las centrales; el histórico y la constitución de cada central (algunas se formaron a partir de fuerzas más progresistas, otras a partir de trayectorias sindicales más tradicionales); el nivel de organización de las sindicalistas y su capacidad de presión para reivindicar y provocar cambios en la central; la apertura de los sindicalistas a las demandas y presiones de las mujeres organizadas; la influencia de actores sociales externos como los movimientos de mujeres y feministas y otros movimientos sociales e iniciativas de la sociedad civil; la influencia de organizaciones sindicales internacionales como la CSA y la CSI, organismos como la OIT y organizaciones aliadas del sindicalismo como la FES y otras. Las dirigentas y los dirigentes de algunas centrales señalaron que la presión internacional juega un rol importante para la incorporación de la narrativa y de los temas de la justicia de género.

3.1.3 Transversalidad de género en el abordaje y la implementación de las resoluciones

Transversalizar la perspectiva de género a toda la política sindical es necesario porque las desigualdades de género son un eje estructurante de la organización social y permean todos sus ámbitos. Significa incorporar esta perspectiva al análisis de los contextos sociopolíticos y del mundo laboral, así como a la definición de estrategias de política sindical, buscando conseguir resultados más efectivos en la superación de las desigualdades. Además, como subrayaron dirigentes del Caribe, la transversalidad es necesaria porque los elementos que alejan a las mujeres de la participación sindical están presentes en todo el accionar cotidiano del movimiento sindical. Toda la estructura sindical debería comprometerse con la implementación de la política de igualdad y justicia de género. Sin embargo, no es lo que ocurre. En todas las subregiones esta política es tratada como atribución exclusiva de las mujeres y de las instancias de mujeres/género: «casi como una responsabilidad individual», sintetizó una dirigente del Cono Sur.

Existen experiencias de transversalidad, pero en su mayoría son puntuales y suelen darse en un área en particular, como por ejemplo, las instancias que se ocupan de la formación sindical. El debate del Convenio 190 de la OIT tuvo impacto transversal en algunas centrales del Cono Sur, según las dirigentas entrevistadas. En México, el tema de la violencia laboral favorece algún avance; según el equipo investigador: «No hay elementos para identificar cabalmente la transversalidad, pero se puede intuir por las entrevistas que se la está trazando desde el tema de la violencia y el hostigamiento laboral».

El interés de los sindicalistas por la agenda de género es escaso o nulo. Una dirigente del Cono Sur lo demostró a través de una experiencia reciente en su central:

Hace dos días hicimos un taller muy básico para tratar de abrir la discusión sobre lo que implica el trabajo y los cuidados en el conjunto de la Central, para sacarla de la secretaría de género, a ver si los compañeros empiezan a entender también esto como un problema de la clase trabajadora, no de las mujeres trabajadoras. El taller tuvo setenta personas y había cuatro varones, aunque invitamos a todos. Esa es la situación en la que estamos.

Los hombres predominan en los comités directivos y retienen los cargos de más rango político en la inmensa mayoría de las centrales. Su no compromiso tiene impacto decisivo sobre las posibilidades de transversalizar la perspectiva de género en la política sindical.

3.1.4 Interseccionalidad en el abordaje y la implementación de las resoluciones

Según análisis del equipo investigador de México:

Tanto la clase, el género, la etnia, la raza, la edad, la diversidad sexual, etc., son elementos de una compleja encrucijada, sobre todo en un país como el nuestro, con tantas culturas, lenguas, etnias, etc. A esto se enfrentan estas cen-

⁵¹ Pueden citarse como ejemplos las campañas de ASI de Venezuela denominada «Mujer, organízate, sindicalízate y afíliate para conquistar trabajo decente» y de la CUT de Brasil denominada «Igualdade de oportunidade na vida, no trabalho e no movimento sindical».

trales, a una diversidad cultural, laboral y sindical que va desde el sur hasta el norte, con costumbres, hábitos y creencias propias. Sus sistemas de valores cambian por región y por zona.

La interseccionalidad implica reconocer que la clase trabajadora es heterogénea y que diversas formas de exclusión y discriminación ocurren simultáneamente en las situaciones vividas por las trabajadoras y los trabajadores. La inmensa mayoría de las dirigentas de las instancias de mujeres/género entienden que la intersección entre clase y género es imprescindible para la mirada del mercado laboral y para la definición de las estrategias sindicales. La raza y la etnia están más integradas al debate laboral en aquellas centrales ubicadas en sociedades donde estas son ejes estructurantes de las desigualdades. Menor referencia tiene la intersección entre la explotación del trabajo y la diversidad sexual. En las centrales que tienen instancias de juventud se hace más fluida la intersección con la cuestión generacional. A nivel general, salvo excepciones puntuales, no parece existir aún un abordaje sistemático de las problemáticas concebidas desde una perspectiva interseccional.

3.1.5 Implementación de las resoluciones. Coherencia entre discurso y práctica

Se hace cada vez más difícil negar legitimidad a la denuncia de las desigualdades de género y a la lucha por superarlas, pero la transposición de esta aceptación y este reconocimiento a la práctica sindical, no solo de las mujeres, sino también de los hombres y toda la estructura sindical, está lejos de ser una realidad. Es lo que muestran las respuestas de las instancias de mujeres/género a la pregunta del cuestionario sobre cómo evalúan la incorporación y puesta en práctica de las resoluciones sobre igualdad de género y participación de las mujeres en la central (figura 3).⁵²

Menos de la mitad de las instancias (45%) consideraron que hay aceptación y puesta en práctica, 34% señalaron que la puesta en práctica es insatisfactoria, aunque las resoluciones no sean cuestionadas abiertamente, y para 31% hay una aceptación teórica pero no se las implementa. Para 21% la incorporación es muy variable y 7% señaló que hay resoluciones que son menos aceptadas e implementadas que otras. Definitivamente hay un problema de implementación de las resoluciones.

En América Central se constató que las centrales carecen de estrategias, agendas o planes para impulsar la equidad de género, que actúan en general de forma más bien espontánea y no a través de procesos permanentes. En los Países Andinos, las investigadoras destacaron las dificultades para implementar las resoluciones sobre género en algunas centrales. Según una dirigente del Caribe, «muchos compañeros nuestros, aun diciendo que asumen la política de género de las centrales, no es así, no asumen la política de género en su totalidad, aceptan lo que dicen los papeles, pero en la práctica no es así». En el Cono Sur, salvadas las diferencias entre las centrales, las sindicalistas identifican que el discurso sindical relacionado con la justicia de género ha pasado a tener un

⁵² Esta pregunta habilitó la respuesta múltiple.

carácter «políticamente correcto», que no necesariamente se traduce en acciones del conjunto de las estructuras de sustancial impacto para las problemáticas que vienen formulando las sindicalistas. En una de las centrales de la subregión, las sindicalistas mayores sostienen que se tiene en cuenta el tema de las mujeres en las actividades, negociaciones, delegaciones y discusiones políticas —«no de la forma que quisiéramos quizá, pero sí se plantea»—, mientras las más jóvenes definen como «hipocresía» la diferencia entre discurso y práctica, que redundan en avances formales que no garantizan la participación en condiciones igualitarias ni la incidencia política efectiva de las mujeres. En México, el equipo investigador observó en las entrevistas realizadas que «entre el discurso y la práctica sigue habiendo un gran trecho».

3.2 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN DE LAS CENTRALES SINDICALES CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

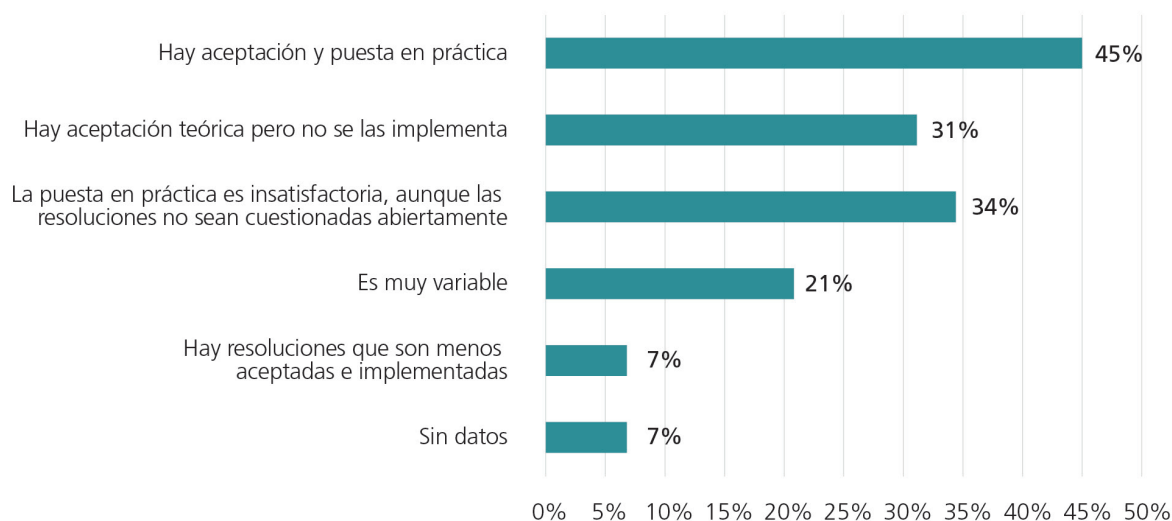
En lo que va del siglo XXI, los movimientos de mujeres y feministas de América Latina y el Caribe han adquirido mucha visibilidad y se han vuelto actores sociales con gran capacidad de movilización e incidencia política. Es un fenómeno más potente en algunos países que en otros, pero se reproduce en toda la región. Existen una enorme cantidad y diversidad de grupos y organizaciones de mujeres y la perspectiva feminista va extendiéndose por todo el tejido social.

La investigación buscó identificar en qué medida las centrales sindicales de la región se articulan con organizaciones feministas, qué experiencias existen y qué potencialidades hay para la construcción de interacciones entre sindicalismo y feminismo.⁵³ A la pregunta del cuestionario a las instancias de mujeres/género sobre si hay participación de la central en acciones conjuntas con los movimientos de mujeres y feministas, un sorprendente porcentaje de 76% respondió que sí y solo 10% que no. En 7% de los casos las sindicalistas participan individualmente, sin respaldo de la central, mientras de 7% no se obtuvo el dato. A la pregunta sobre el nivel de aceptación del feminismo dentro de la central,⁵⁴ poco más de la mitad (52%) de las instancias respondieron que es

⁵³ El acercamiento entre algunas centrales y los movimientos feministas en el periodo contemporáneo es anterior a la actual ola feminista. La experiencia de las centrales de República Dominicana, la CUT de Brasil y el PIT-CNT de Uruguay se remonta a la década de los 80. En los dos primeros casos, militantes y académicas feministas han colaborado con las sindicalistas y aportado a su fortalecimiento dentro del movimiento sindical. Así relata una dirigente de República Dominicana: «... Digamos que antes una se consideraba trabajadora sindicalizada, pero la conciencia de mi papel como mujer trabajadora, comenzó a partir de que comenzamos a tener apoyo del movimiento feminista». Ello vale también para las sindicalistas de la CUT de Brasil. Una pionera de la organización de las mujeres en el PIT-CNT reivindica la instancia entonces creada «como un proceso y un espacio que sembró la posibilidad de un sindicalismo feminista» (perfil de Moriana Hernández Valentini, editado por Ana Paula García Erramuspe para esta investigación). La CTA de Argentina fue fundada en 1992 con la participación de militantes del movimiento feminista, desarrollándose una articulación orgánica que se mantuvo cuando la central se dividió en CTA A y CTA T (2011). Las sindicalistas de México pertenecientes a sindicatos que se unieron para fundar la UNT (1997) reportan venir de experiencias feministas adquiridas en seminarios y por su cercanía a académicas feministas.

⁵⁴ Esta pregunta habilitó la respuesta múltiple.

Figura 3

Evaluación de la incorporación y puesta en práctica de las resoluciones sobre igualdad de género y participación de las mujeres en la central y sus sindicatos. 2021

Fuente: Elaboración propia con base en el cuestionario de relevamiento a las instancias de mujeres/género.

aceptado, mientras 24% señalaron que hay sindicalistas que lo aceptan, pero la mayoría no, y el mismo porcentaje indicó que la visión cargada de prejuicios sobre el feminismo viene también de algunas sindicalistas. No obstante, los datos positivos deben ser tomados con cautela. Según el cuestionario, solo en 21% de las centrales lentamente se está imponiendo la visión del feminismo como una corriente legítima de defensa de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género. Además, como se verá a continuación, las acciones conjuntas entre las centrales y los movimientos de mujeres y feministas en la mayoría de las centrales son puntuales, en varias no cuentan con el apoyo o compromiso de los comités directivos y en las entrevistas se relataron muchas expresiones de resistencia al movimiento feminista.

En casi todos los países de América Central las centrales han coincidido en algún momento en actividades puntuales con las organizaciones feministas a través de las instancias de mujeres/género, pero no se verifican alianzas políticas y estratégicas asumidas por las centrales. Las entrevistadas de diferentes centrales mencionan como razones para ello la falta de tiempo e interés debido al exceso de trabajo interno en la central, la debilidad del trabajo organizativo con las mujeres, la discordancia con relación a temas como el derecho al aborto, la dispersión del movimiento feminista y su rechazo a trabajar con los sindicatos. Algunos dirigentes entrevistados manifestaron su desacuerdo con el movimiento feminista por atacar sus creencias religiosas y las de sus confederaciones. En algunos países, como Nicaragua, las relaciones están muy polarizadas. Las investigadoras han concluido que en la subregión hay una distancia entre ambos movimientos: el movimiento sindical considera a las feministas muy radicales y el movimiento feminista considera al sindicalismo altamente patriarcal e incapaz de resolver los problemas de las mujeres.

De la misma forma, la mayoría de las centrales de los Países Andinos establecen alguna forma de relacionamiento con los movimientos de mujeres y feministas, pero no como un posicionamiento y apoyo explícito de los comités directivos. La excepción parece ser la ASI de Venezuela, que desarrolla un eje estratégico de trabajo con colectivos feministas y movimientos de mujeres (salvo en el tema del derecho al aborto, que no comparte), en el marco de lo que denomina *ciudadanía sindical* o *sindicalismo de servicios*. Según las investigadoras, las centrales reciben una presión que viene de las sindicalistas identificadas con el feminismo y de los movimientos feministas y los movimientos sociales de mujeres, que pone en evidencia sus lagunas frente a la lucha por los derechos de las mujeres, a la vez que respalda a quienes intentan incorporar esta perspectiva en las centrales. En las centrales se encuentran resistencias al movimiento feminista, que vienen también de algunas sindicalistas. Los motivos mencionados fueron: discrepancias en la comprensión del rol de cada movimiento en las transformaciones sociales, prejuicios con respecto al feminismo, radicalidad del movimiento feminista, su carácter burgués que no consideraría las cuestiones de clase ni los intereses de las mujeres trabajadoras, porque provoca disputas y división entre hombres y mujeres, porque se trata de «ideologías foráneas». En una de las centrales hay una tensión entre las sindicalistas más jóvenes y más cercanas al feminismo y las dirigentas mayores que conducen la actuación de las mujeres.

En el Caribe, las articulaciones entre las centrales y las organizaciones del movimiento de mujeres y feministas son también de modo general puntuales, salvo en la central CNUS de República Dominicana, donde se constata la existencia de una relación más desarrollada y sistemática, que incluye la participación de la central en la lucha por la despenalización

del aborto en el país.⁵⁵ No obstante, hay cierta distancia entre los dos movimientos, así expresada por una dirigente: «Nos conectamos, somos solidarias, pero las feministas aquí todavía no han asumido el discurso de defensa de los derechos laborales de las mujeres».

El Cono Sur es la subregión con niveles más consolidados de articulación entre las centrales y los movimientos feministas, sobre todo en Argentina, Brasil y Uruguay, sin desconsiderar las disparidades entre las centrales.

En Argentina esta alianza se amplió en la última década, en la cual la lucha feminista tuvo un importante despliegue que repercutió en toda la región. Sus marcos son la protesta masiva realizada bajo la consigna «Ni una Menos» (2015) contra los feminicidios y la desigualdad estructural sufrida por las mujeres, y el Primer Paro Internacional de las Mujeres (2016), bajo la consigna «Si nuestra vida no vale nada, produzcan sin nosotras», hecho contra el gobierno nacional neoliberal (2015-2019) y que tuvo a las sindicalistas como sus principales protagonistas. En Brasil hay disparidad entre las dos centrales consideradas. Mientras la CUT se involucra activamente en acciones conjuntas con los movimientos feministas desde mediados de los años 80, las sindicalistas de la UGT participan en clave individual, pues, según sus dirigentas, aunque la mayoría de la central acepta sin resistencia las luchas por derechos iguales y contra la violencia hacia las mujeres, entienden que algunas reivindicaciones son contrarias a la familia y los valores religiosos.

En Paraguay las reivindicaciones feministas tienen gran visibilidad en casi todas las áreas de la sociedad, incluso en el movimiento sindical, que en general apoya la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha por los derechos de las mujeres, pero resiste cuestiones como el derecho al aborto y la diversidad sexual.

En Uruguay, las sindicalistas del PIT-CNT participaron de la fundación de la Intersocial Feminista (ISF), que constituye una amplia alianza de organizaciones y movimientos en torno a la lucha feminista y es la referencia del PIT-CNT dentro del movimiento feminista. Según sus dirigentas, las relaciones entre los dos movimientos están atravesadas por tensiones y divergencias entre hombres y mujeres y entre mujeres de diferentes generaciones en torno a la comprensión del rol social de cada uno, sus formas de organización y funcionamiento, las posibilidades de combinar sus prácticas y la jerarquización entre sindicalismo y feminismo y, en definitiva, entre las categorías de clase y género.

En México, la articulación entre los dos movimientos se da principalmente en torno a las luchas contra la violencia de género, principalmente en el lugar de trabajo. Una de las sindicalistas entrevistadas relató las movilizaciones contra la violencia sexual en la UNAM, donde se articularon los movimientos estudiantil, sindical y feminista. Además, la UNT participa de foros, redes y coaliciones nacionales e internacionales

sobre temas de la agenda de género a partir de los convenios internacionales ratificados por México.

Entre todas las subregiones, las acciones conjuntas entre los dos movimientos incluyen seminarios, debates, talleres de formación, marchas, conmemoraciones del 8 de marzo y el 25 de noviembre, encuentros de mujeres en general y de mujeres trabajadoras, incidencia para conquistar políticas públicas, entre otras. Entre los temas sobre los cuales hay interacciones, los más citados fueron violencia contra las mujeres, feminismo, economía feminista, cuidados, derechos de las mujeres en general y de grupos específicos (campesinas, indígenas, trabajadoras domésticas, mujeres afrodescendientes), políticas públicas. Hay temas específicos según las realidades subregionales y nacionales. La demanda más polémica es el derecho al aborto. En América Central es un tema que aleja a las centrales de las organizaciones feministas. En la subregión andina es poco o nada tematizado.⁵⁶ En el Caribe, solo la CNUS de República Dominicana participa de la lucha por la despenalización del aborto. En el Cono Sur, en Argentina la CTAA y la CTAT se posicionaron a favor de la reivindicación que culminó con la promulgación de la Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (2020), mientras la CGT no manifestó apoyo formal, por lo cual sus sindicalistas participaron de la campaña en clave personal. En Brasil, la CUT apoya la despenalización del aborto desde su congreso de 1991 e integra el Frente Nacional Contra la Criminalización de las Mujeres y por la Despenalización del Aborto, creado por organizaciones feministas (2008), mientras la UGT no aborda el tema. En Chile, las sindicalistas han apoyado la demanda que resultó en la ley 21.030 (2017), que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, pero no hubo un posicionamiento formal de la CUT. En Paraguay, según las dirigentas, la demanda del derecho al aborto no es aceptada incluso por muchas mujeres. En Uruguay, el PIT-CNT apoyó la lucha por la despenalización del aborto que resultó en la Ley sobre Interrupción Voluntaria del Embarazo (2012).

3.3. INFLUENCIAS DE GRUPOS Y ORGANIZACIONES ANTIDERECHOS EN EL SINDICALISMO

En América Latina y el Caribe se ha observado en las últimas décadas un fuerte crecimiento de corrientes conservadoras y fundamentalistas mayormente vinculadas a las iglesias evangélicas pentecostales y a la Iglesia católica, amén de otros sectores sociales, que contestan los avances culturales y legislativos en términos de los roles de género y la sexualidad y se adentran en la política para poner en práctica un proyecto de sociedad conservadora y retrógrada. No es un fenómeno localizado, sino una estrategia más amplia, por la cual se «han creado alianzas y coaliciones transnacionales con ideología

⁵⁵ El aborto está prohibido en cualquier circunstancia y hay una lucha por su despenalización en casos de peligro de vida para la mujer, embarazo por violación o incesto e inviabilidad fetal.

⁵⁶ En Colombia, hubo participación de sindicalistas de manera personal en la lucha por el derecho al aborto, que resultó en la decisión de la Corte Constitucional de despenalizarlo hasta las 24 semanas de gestación (2022). En Ecuador el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), que congrega a las centrales sindicales del país, ha apoyado la lucha por ampliar la despenalización del aborto para casos de violación, aprobada por la Corte Constitucional (2021) luego de una fuerte movilización feminista.

religiosa ultraconservadora, y con una fuerte voluntad de influencia directa en la política» (Morán y Peñas, 2020, p. 224, cit. en el informe de México). Estas corrientes se oponen a los derechos de las mujeres desde la perspectiva feminista, la diversidad sexual, el matrimonio igualitario, los derechos sexuales y reproductivos, en particular el derecho al aborto, la educación sexual en las escuelas, la despatologización de las identidades transexuales y los derechos para las personas transexuales. Combaten lo que denominan «ideología de género», supuestamente volcada a destruir a la familia cristiana y discriminar a la población heterosexual. En su estrategia de poder, han alcanzado una fuerte presencia en la política gubernamental de algunos países de América Central, como Honduras,⁵⁷ El Salvador, Nicaragua y Guatemala, donde los gobiernos han implementado duras políticas contra los derechos de las mujeres, y en Brasil, donde se eligió (2018) un presidente de extrema derecha con el apoyo de estos grupos. Por otro lado, en otros países, como Argentina y Uruguay, aunque estos grupos están presentes y actuantes, no han logrado hasta ahora impedir los avances en los derechos de las mujeres y las diversidades sexuales ni hacer retroceder las conquistas existentes.

La investigación buscó relevar si estos grupos y corrientes tienen influencia en las centrales e inciden negativamente en la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical.

Según las investigadoras de América Central, los factores estructurales de desigualdad y violencia que caracterizan a la subregión influyen en que estos grupos sean exitosos. El país cuenta con altas tasas de violencia contra las mujeres y prevalece en la sociedad, aunque con distintos niveles y matices, la imagen tradicional de la mujer como pilar de la familia y del hombre como cabeza del hogar. De modo general, aunque las centrales han señalado que no existen prácticas antiderechos, las investigadoras constataron que, al abordar temas como los derechos de los colectivos LGBTIQ+, sobre todo los dirigentes fueron explícitos en decir que es de los temas que los sindicatos tienen que analizar mejor y que no todos sus miembros lo ven con «buenos ojos».⁵⁸ Evalúan que a la larga las dificultades de participación de las mujeres, los jóvenes y las personas LGBTIQ+ en las centrales se deben en gran medida al pensamiento y las prácticas antiderechos, por ejemplo, de los grupos *Provida*,⁵⁹ que son una expresión de la Iglesia católica y las distintas vertientes de cultos o sectas evangélicas. Sus mensajes y prácticas no tienen controles de ningún tipo, ya que los mismos Estados y gobernantes los asumen como parte de su discurso y formas de gobierno.

En los Países Andinos las investigadoras constataron que no se siente la presión de grupos antiderechos dentro de las centrales. No obstante, en algunos países el contexto general de

sociedades muy conservadoras, con fuerte influencia de la Iglesia católica y las iglesias evangélicas, dificulta el debate de temas como el aborto, el rol de la familia y las mujeres y los derechos LGBTIQ+.

En el Caribe, las y los dirigentes entrevistados de una de las centrales consideraron que hay manifestaciones de pensamiento y prácticas antiderechos referidas a las mujeres y la igualdad de género, las personas LGBTIQ+, así como discriminaciones a las poblaciones afrodescendientes e indígenas. Se expresan a través de comentarios prejuiciosos, emisión de juicios, actitudes de rechazo, así como críticas a quienes promueven estos temas. En algunos casos, ello tiene impacto en las resoluciones y prácticas referidas a las mujeres y su organización y se observan retrocesos. Esta central busca contrarrestar esas manifestaciones por medio de reuniones de sensibilización con los dirigentes, pero informó que no tiene capacidad para hacer un seguimiento continuo al respecto. En otra central se planteó que, aunque no se registren prácticas antiderechos, la cultura machista promueve una manera de pensar tradicional que refuerza los roles convencionales de género, lo que puede crear escenarios y discursos que de manera indirecta rechazan la inclusión de las personas LGBTIQ+.

En el Cono Sur, como se mencionó, el mayor éxito político de estas fuerzas retrógradas fue en Brasil. Sin embargo, las dirigentes brasileñas indicaron que no hay evidencias de la influencia de grupos o movimientos antiderechos en las centrales, sino que más bien se manifiesta resistencia a los retrocesos verificados en la sociedad, aunque en una de las centrales existe rechazo a demandas que confrontan valores religiosos. En el sindicalismo argentino se encuentran algunos posicionamientos personales basados en el discurso conservador en cuestiones como el derecho al aborto. El dirigente entrevistado de la CTAA describe cómo ello se expresó en la campaña por el aborto legal:

Lo del aborto también fue, sobre todo a nivel de algunas provincias, bastante controvertido. Nosotros lo decidimos como Central y desde ahí nos plantamos, pero no quiere decir que toda nuestra Central militara y estaba de acuerdo. Había compañeros que no, compañeras que no, pero no como movimiento anti derechos.

Mientras tanto, la dirigente de la instancia de mujeres/género de la CTAT señaló que el surgimiento de expresiones antiderechos en la sociedad ha generado internamente más solidaridad y empatía con las causas feministas. En Uruguay, las sindicalistas no reconocen dentro del sindicalismo expresiones de estos grupos. Al contrario, plantean que el movimiento sindical poco a poco ha ido incorporando la agenda feminista y la lucha por la diversidad, en la comprensión de que son causas populares que cualquier movimiento social debe acompañar. El PIT-CNT apoyó la Ley Integral para Personas Trans (2018).⁶⁰ La persistencia de cierto discurso homofóbico o transfóbico en los ámbitos masculinos, sobre todo en forma de chiste, es vista por las dirigentes como una práctica

⁵⁷ En noviembre de 2021 Honduras eligió a una presidenta de orientación izquierdista, lo que abrió expectativas de cambios para mejor en las políticas hacia las mujeres.

⁵⁸ Costa Rica es el único país de la subregión que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo.

⁵⁹ *Provida* se utiliza con referencia a quienes defienden el derecho a la vida desde la fecundación, oponiéndose a la legalización de la interrupción voluntaria del embarazo en cualquier circunstancia.

⁶⁰ La ley establece políticas para garantizar los derechos humanos de la población transexual y reducir su discriminación estructural.

cultural a deconstruir. La instancia de mujeres/género del PIT-CNT se denomina Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, lo que indica que se toma el tema de la diversidad sexual a nivel de la estructura. En Paraguay, según el equipo investigador, se puede interpretar que algunas ideas y abordajes característicos de los grupos antiderechos están presentes en el imaginario y las prácticas del sindicalismo con mayor o menor fuerza. Sin embargo, no se trata necesaria o exclusivamente del resultado de la presión de estos grupos, sino de la persistencia de elementos conservadores en innúmeros sectores de la sociedad paraguaya, incluido el sindicalismo.

En México, el equipo investigador señaló que el pensamiento conservador y neoconservador permea toda la sociedad, incluidos obviamente los sindicatos. No hay evidencias formales de su influencia en las centrales analizadas, pero a través de las entrevistas fue posible observar las formas de relacionarse, convivir y conceptualizar a las mujeres y lo femenino para mantener el sistema sexo-género dominante. No obstante, según el equipo, las personas entrevistadas estuvieron a favor de los derechos iguales para las personas LGBTIQ+ en el trabajo, como por ejemplo las licencias de maternidad, la contratación, los salarios y otras prestaciones.

4

CONSIDERACIONES FINALES



El panorama de la situación de las centrales sindicales en cuanto a la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical trazado por la investigación no es exhaustivo, pero al incluir a 43 centrales, en general las más representativas, provenientes de 19 países, puede considerarse representativo del sindicalismo regional. Como se señaló al inicio, se constataron avances y déficits. Los avances hay que consolidarlos, a la vez que hay que superar los déficits. Asimismo, se constataron disparidades entre las subregiones y también situaciones comunes con diferencias de grado. Cabe problematizar este panorama heterogéneo para poder diseñar estrategias volcadas a avanzar en un proceso de transformación sindical que integre debidamente a las trabajadoras y acelere el camino hacia la justicia de género.

En primer plano está la necesidad de incorporar el análisis de la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo y las intersecciones entre explotación de clase y desigualdades de gé-

nero como una de las referencias básicas para la definición de toda la política sindical.

Luego es imprescindible recopilar datos sistematizados sobre la sindicalización y participación de las mujeres para visibilizar a las representadas y componer su perfil, así como es importante identificar quiénes son y dónde están las trabajadoras no sindicalizadas para intentar acercarlas a la vida sindical. Hay un evidente déficit de información en el sindicalismo regional sobre estos aspectos.

Hay una fuerte diferencia de participación entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones. Ha habido importantes avances en las últimas dos décadas impulsados por las políticas de cuota/cupo y paridad, aunque las experiencias de paridad son aún muy minoritarias. Sin embargo, las insuficiencias en la implementación de esas medidas y la asimetría en la ocupación de los cargos inciden negativamente en sus impactos positivos.

La existencia de las instancias de mujeres/género insertas en el comité directivo y estatutarias en la mayoría de las centrales es un potente resultado de la organización y las demandas de las sindicalistas. Pero las debilidades existentes limitan su potencial e incidencia política. Uno de los déficits más graves es la falta de licencia sindical para las dirigentas a cargo, que abarca a más de la mitad de las instancias.

Asimismo, la política de igualdad de género es entendida como responsabilidad solo de estas instancias, en definitiva, solo de las mujeres, y la incorporación de la perspectiva de justicia de género como eje transversal a todas las áreas de la política sindical es débil, casi ausente. Muchas centrales incorporan resoluciones sobre derechos de las trabajadoras e igualdad de género en sus resoluciones y plataformas, lo que es un avance. No obstante, no son implementadas satisfactoriamente ni asumidas por el conjunto de la central, por lo que se verifica una distancia entre discurso y práctica.

La doble jornada que tienen que hacer las mujeres es el principal obstáculo para su participación sindical. Luego están los obstáculos derivados de la estructura, el funcionamiento y las relaciones de poder en las centrales, así como las prácticas sutiles o explícitas de marginación de las dirigentas de la toma de decisiones. El abordaje de los sindicalistas de los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres apunta a una no responsabilización del sindicalismo como tal: la solución para la división sexual del trabajo parecería depender solo de la voluntad de las mujeres, la superación de las prácticas internas poco amigables con ellas no es una prioridad y las dirigentas suelen ser tratadas como si estuvieran fuera de lugar. Ello dificulta la construcción de un ambiente sindical favorable a las mujeres y agudiza las tensiones en las relaciones de género.

Las instancias de mujeres/género desarrollan múltiples estrategias, experiencias e iniciativas para enfrentar estos obstáculos y sus dirigentas señalan resultados positivos dentro de sus posibilidades de actuación. Sin embargo, las debilidades constatadas comprometen la implementación, continuidad y sostenibilidad de las acciones, que en muchos casos terminan siendo solo puntuales, no orientadas por un plan de acción estructurado y de larga duración. Sin apoyos externos nacionales e internacionales sería casi imposible para algunas instancias realizar actividades.

Las articulaciones entre las centrales sindicales y las organizaciones feministas muestran las fuertes tensiones entre los dos movimientos. A la vez, una confluencia de sindicalismo y feminismo se va desarrollando a través de las instancias de mujeres/género y de las sindicalistas individualmente. Las centra-

les donde existen experiencias más dinámicas de esas alianzas ven crecer el reconocimiento de otros actores sociales y ganan más legitimidad. Aquellas que se resisten son vistas como retrógradas por rechazar a un actor social que adquiere cada vez más visibilidad y relevancia política y a una agenda que atañe también a las mujeres trabajadoras.

Las corrientes antiderechos no actúan en las centrales en tanto grupos organizados que disputan el poder para definir la política sindical, lo que es muy positivo. Pero dentro de muchas centrales existe el pensamiento conservador derivado del carácter conservador de las sociedades donde están insertas, que influye en la aceptación de la agenda de derechos de las mujeres y de la diversidad sexual.

Las mujeres son sin ninguna duda el motor de los avances. Las sindicalistas son el sostén de la política de género que es posible hacer en las centrales de acuerdo a las condiciones existentes. Ellas no desisten ante los obstáculos. Se orientan por la estrategia de *insistir para incidir cada vez más*, formulada por una dirigente del Cono Sur y que se aplica en definitiva a todas las dirigentas de la región. Demandan el compromiso de los sindicalistas con la política de género, que es hasta ahora, en términos generales, un grave déficit.

Los avances encontrados no pueden considerarse un punto de llegada. Primero, porque no están consolidados. El 31% de las instancias de mujeres/género señalaron en el cuestionario de la investigación que el hecho de que la central no tenga una política de género consolidada desestimula la participación de las mujeres. Segundo, porque los avances parten de una situación de mucha precariedad en la mayoría de las centrales. Hay muchos déficits y algunos son muy básicos. La conclusión es que falta mucho para que la política sindical orientada por la perspectiva de justicia de género adquiera la relevancia que necesita tener. La fuerte disparidad entre los contextos y las experiencias de las subregiones y las centrales señala la conveniencia de pensar estrategias específicas para sortear los déficits que tomen en cuenta las particularidades subregionales y nacionales. Pero los puntos comunes, aunque tengan niveles diferenciados de desarrollo, sugieren la necesidad de estrategias de nivel regional que cada central pueda adaptar a su realidad.

La investigación se realizó con el cometido de constituir una herramienta para el trabajo sindical. Lo habrá alcanzado cuando las centrales sindicales y la CSA se apropien de ella como un aporte al diseño de estrategias que conduzcan a una efectiva transformación del sindicalismo latinoamericano y caribeño en un espacio paritario.

REFERENCIAS

- Abramo, L., y Rangel, M.** (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_107_span.pdf
- Banco Mundial.** (2019). *Diagnóstico de género en México*. Banco Mundial, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento [Versión PDF].
- Bozzolasco, I. G. (2020). *Las organizaciones sindicales en Paraguay*. Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17281.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2021). *Panorama social de América Latina 2020*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2022). *Panorama social de América Latina 2021*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.pdf
- Confederación Sindical de las Américas.** (2021). *Hoja de ruta para el fortalecimiento y la transformación sindical de las Américas 2021-2025*. Montevideo: CSA-FES. Recuperado de <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2021/11/HOJA-DE-RUTA-Autorreforma-Sindical-1.pdf>
- Dahlerup, D.** (2021). Género, democracia y cuotas: ¿Cuándo funcionan las cuotas de género? *Conferencias Magistrales*, 36. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral. Recuperado de <https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2021/08/Deceyec-CM36.pdf>
- Infosegura.** (2020). *La cara escondida de la inseguridad: Violencia contra las mujeres en Centroamérica y República Dominicana*. RBLAC, PNUD. Recuperado de <https://infosegura.org/la-cara-escondida/assets/VCM.pdf>
- Jaramillo, C. F.** (2020). *La violencia de género, la otra pandemia que debemos combatir en América Latina y el Caribe*. Banco Mundial. Recuperado de <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-violencia-de-genero-la-otra-pandemia-que-debemos-combatir-en-america-latina-y-el>
- Leopold, L., Buffa, C., García, A., Pelocche, J., y Seco, H.** (2016). *Organización y movimiento, central y convención: Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Instituto Cuesta-Duarte, PIT-CNT.
- López, M.** (2007). Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano. En *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*. México: Fundación Friedrich Ebert [Versión PDF].
- Maurizio, R.** (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: Una recuperación insuficiente y desigual*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- Morán, J. M., y Peñas, M. A.** (2020). Una mirada regional de las articulaciones neoconservadoras. En Torres Santana, A. (ed.). *Derechos en riesgo en América Latina: 11 estudios sobre grupos neoconservadores*, pp. 241-270. México: Fundación Rosa Luxemburg/Ediciones Desde Abajo.
- ONU Mujeres** (2020, febrero 2). *Visualizar los datos: La representación de las mujeres en la sociedad*. Recuperado de www.unwomen.org/es/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation
- Organización Internacional del Trabajo.** (2021). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.** (2020). Igualdad de género en el empleo del sector público. *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe 2020*. Recuperado de <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3d816cf8-es/index.html?itemId=/content/component/3d816cf8-es>
- Orsatti, Á.** (2016). Densidad asalariada, sindical y negocial en las Américas. En CSA-OIT, *Panorama laboral normativo en materia de libertad sindical y negociación colectiva en América Latina y Caribe*. San Pablo: CSA. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_537018.pdf
- Quevedo-Fique, R. M. (coord.)**. (2021). *¿Crisis del covid-19 o ausencia del Estado? Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2020*. Ensayos Laborales 33. Medellín: ENS.
- Ravelo, P. (2011). Miradas etnológicas. Violencia sexual y de género en Ciudad Juárez, Chihuahua: Estructura Política, cultura y subjetividad. *Nueva Antropología*, 27(80). México: UNAM.
- Ríos, N. M.** (2021). Sindicatos en América Latina. *Nodal. Noticias de América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.nodal.am/2021/06/sindicatos-en-america-latina-por-nahuel-march-rios/>
- Sosa, H. S.** (2020). *Situación y perspectivas de las organizaciones sindicales de Antigua y Barbuda, Barbados, Curazao, Haití, Jamaica y Trinidad y Tobago*. Manuscrito inédito. Montevideo: CSA.

Statista. (2021). *Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2021*. Statista Research Department. Recuperado de <https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/>

Universidad de la República e Instituto Cuesta Duarte. (2021). *Informe preliminar. XIV Congreso del PIT-CNT. Noviembre 2021*. Manuscrito inédito. Montevideo: Observatorio de Vida Sindical.

Vega-Ruiz, M.-L. (2004). *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina*. OIT. Recuperado de http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_22_sp.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

Centrales sindicales seleccionadas para la investigación

Tabla A1

Centrales sindicales analizadas

AMÉRICA CENTRAL	
Costa Rica	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP) Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
El Salvador	Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador (CSTS)
Guatemala	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)
Honduras	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
Nicaragua	Central Sandinista de Trabajadores (CST) Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN) Confederación de Unificación Sindical (CUS) Frente Nacional de los Trabajadores (FNT)
Panamá	Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) Convergencia Sindical (CS)
PAÍSES ANDINOS	
Bolivia	Central Obrera Boliviana (COB)
Colombia	Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
Ecuador	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT)
Perú	Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
Venezuela	Central de Trabajadores/as (Alianza Sindical Independiente [ASII]) Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)
CARIBE	
Haití	Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP)
República Dominicana	Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) Confederación de Unidad Sindical (CNUS)

CONO SUR	
Argentina	Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) Central de Trabajadores de Argentina (CTAT) Confederación General del Trabajo (CGT)
Brasil	Central Única dos Trabalhadores (CUT) União Geral dos Trabalhadores (UGT)
Chile	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
Paraguay	Central Nacional de Trabajadores (CNT) Central Sindical de Trabajadores (CESITP) Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT A)
Uruguay	Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)
MÉXICO	
México	Consejo Nacional de Trabajadores (CNT) Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

ANEXO 2

Centrales que adoptan cuota/cupo o paridad y cómo es la medida

Tabla A2

Modalidades de medida cuota/cupo y paridad

País	Cuota/cupo por ley nacional	
	Ley de cuota/cupo	Centrales sindicales
Argentina	Ley de Cupo Sindical Femenino 25.674 (2002): establece que las organizaciones sindicales tienen que incorporar un mínimo de 30% de mujeres si el porcentaje de mujeres en la base sobrepasa 30%; si menos, es proporcional.	La CTAA y la CTAT han puesto la normativa legal en el estatuto en 2010, cuando eran aún una central unificada. El cupo vale tanto en listas como en cargos. La CGT aprobó la paridad en 2021 (v. abajo).
Chile	Ley 20.940 (2016): establece que los estatutos de las organizaciones sindicales deben incluir una cuota mínima de 33,3% para sindicatos de base, federaciones y confederaciones, y 30% para las centrales. Los sindicatos que no tengan mujeres en el comité directivo, pero mujeres afiliadas, deben elegir a una de ellas para la comisión negociadora sindical con el único propósito de participar de la negociación colectiva del sindicato. También se obliga a la participación de mujeres en las comisiones negociadoras. La ley no estableció sanciones por no cumplimiento, en nombre de la autonomía sindical.	En la CUT, las listas para la elección del Consejo Directivo Nacional (CDN), que es el organismo colegiado permanente de dirección, deben presentar un mínimo de 30% de mujeres candidatas. El Comité Ejecutivo, órgano directivo encargado de implementar y ejecutar las decisiones del CDN, se compone por un mínimo de 30% de mujeres.
Paraguay	Código Electoral de (1996): establece una cuota mínima de 20% para la selección de candidaturas a cargos electivos, se aplica también a los sindicatos y centrales y debe ser incluida en los estatutos. La norma exige postular una candidata por cada cinco lugares en la lista.	La CUT informa aplicar una cuota de 30% de mujeres en el comité directivo. La CNT tiene en el estatuto un 33%.
México	Reforma laboral (2019): establece que los sindicatos tienen que incluir en sus estatutos la representación proporcional de hombres y mujeres en los comités directivos.	El CNT y la UNT no han aplicado la norma aún.

Tabla A3
Paridad por ley nacional

Paridad por ley nacional		
País	Ley de paridad	Centrales sindicales
Costa Rica	Ley 8.901 (2010): obliga a la paridad en los comités directivos de las organizaciones sindicales. Su reglamentación incluye no solo paridad vertical sino también horizontal. ⁶¹ El Ministerio del Trabajo no puede registrar y entregar personería jurídica a las organizaciones sindicales que no cumplan el requisito, salvo casos excepcionales.	La CTRN aplica la paridad en el comité directivo actual (titulares y suplentes).
Nicaragua	Ley 648 de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008): obliga a las centrales sindicales a implementar la paridad.	

61 «Paridad horizontal: Mecanismo por el cual se busca no solo la paridad numérica y de alternancia en la postulación de las personas candidatas, sino la paridad por género en los resultados de la elección, exigiendo que las mujeres accedan también a los primeros lugares de las listas, que son los que presentan oportunidades reales de resultar elegidas. Se mide mediante el resultado final o la composición paritaria del órgano para el cual se realizó la elección, y no únicamente por la composición de las listas de personas candidatas en la elección» (Reglamentación de la ley). (Informe de América Central).

Tabla A4
Cuota/cupo por decisión de la central

Cuota/cupo por decisión de la central		
País	Central	Cómo es la medida
Brasil	UGT	Cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo. Estatutaria. Aprobada en 2007.
Haití	CTH	Cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo; de 40% de mujeres y 30% de jóvenes en todas las actividades. Aprobada en 2019.
	CTSP	Cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo. Aprobada en 2008.
Panamá	CTRP	Cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo y las actividades de formación. Estatutaria. Aprobada en 2009.
Paraguay	CNT	Cuota mínima de 33% de mujeres en el comité directivo. Estatutaria.
	CUT	Cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo.
Perú	CATP	Cuota mínima de 30% en el comité directivo. Estatutaria. Aprobada en 2016.
	CUT	Cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo. Estatutaria. Aprobada en 2012.
República Dominicana	CASC	Cuota mínima de 35% de mujeres en los congresos. Estatutaria. Aprobada en 2014.
	CNUS	Cuota mínima de 40% de mujeres en todas las instancias de decisión. Estatutaria. Aprobada en 2005.
Uruguay	PIT-CNT	Cuota mínima de 30% de mujeres en la Secretaría Ejecutiva, que es nombrada por la Mesa Representativa elegida en el congreso, compuesta esta por representantes de organizaciones sindicales. No es estatutaria, sino subordinada a la decisión de cada congreso. Implementada desde el congreso de 2018 y reafirmada en el congreso de 2021.
Venezuela	CTV	Cuota mínima de 30% en el comité directivo. Estatutaria. En la revisión de su último directorio (2001), de los 70 cargos que aparecen como componentes directivos solo 12 eran ocupados por mujeres (17,1%). A la fecha no se dispone de información sobre cómo está constituido el directorio.

Tabla A5

Paridad por decisión de la central

Paridad por decisión de la central		
País	Central	Cómo es la medida
Argentina	CGT	Paridad en los cargos del consejo directivo, con excepción de tres secretarías explicitadas en el estatuto: «Los cincuenta (50) cargos del Consejo Directivo, con excepción de las Secretarías General, Adjunta y de Finanzas, serán integradas por dos personas de distinto género». Estatutaria. Aprobada en 2021.
Brasil	CUT	Paridad en las listas y cargos en los comités directivos nacional y de las 27 filiales, en el comité ejecutivo nacional (encargado de implementar y ejecutar las decisiones de congreso), en las delegaciones a los congresos y plenarias (instancias decisorias entre los congresos). Las federaciones y confederaciones deben cumplir un mínimo de 30% de mujeres. Sanciones: si la instancia no cumple, la directiva electa no puede asumir el mandato; si las delegaciones a congresos/plenarias no cumplen, no son inscriptas. Cuota mínima de 30% también para las actividades de formación, representación y delegaciones. Estatutaria. Aprobada en 2012 e implementada en 2015. Antes hubo una cuota mínima de 30% de mujeres, aprobada en 1993.
Honduras	CUTH	Paridad en la representación de delegaciones y comisiones, los procesos formativos, el consejo consultivo y las asambleas. Adoptada a partir de un acuerdo del Comité Ejecutivo. No es estatutaria. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000): establece para los partidos políticos una cuota del 30%, que irá aumentando de forma progresiva hasta alcanzar la paridad; sin embargo, no incluye a las organizaciones sindicales.

Tabla A6

Otras situaciones

Otra situación		
País	Central	Cómo es la medida
Colombia	CUT	Estatuto: «las tarjetas o listas electorales que se presenten a consideración en el debate electoral deberán contener la postulación de una mujer en uno de sus tres primeros renglones, procedimiento que será optado para los procesos electorales de Comité Ejecutivo Nacional y de las Subdirectivas».
	CTC	Una de las vicepresidencias del comité ejecutivo es sobre la mujer trabajadora y debe ser ocupada por una mujer. Estatutario. Cuota mínima de 40% de mujeres en espacios de formación/capacitación. No es estatutaria.

ANEXO 3

Instancias de mujeres/género en las centrales sindicales

Tabla A7:

Instancias de mujeres/género en las centrales sindicales. América Central

País	Central	Denominación
Costa Rica	CMTC	Secretaría de Equidad de Género
	CSJMP-ANEP	Dirección de Equidad de Género
	CTRN	Secretaría de Género
El Salvador	CATS	Secretaría de Género
	CSTS	Secretaría de la Mujer y la Juventud
Guatemala	CGTG	Comisión de la Mujer y Equidad de Género
	UNSI TRAGUA	Mesa de Mujeres
Honduras	CUTH	Secretaría de la Mujer
Nicaragua	CST	Secretaría de la Mujer
	CTN	Secretaría de la Mujer
	CUS	Secretaría de la Mujer
	FNT	Comité de Mujeres
Panamá	CONUSI	Secretaría de la Mujer
	CTRP	Secretaría de Género
	Convergencia Sindical	Comité de Mujeres

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las instancias de mujeres/género e informe de América Central.

Tabla A8

Instancias de mujeres/género en las centrales sindicales. Países Andinos

País	Central	Denominación
Perú	CAPT	Secretaría de Género y Poblaciones Vulnerables
	CGTP	Departamento de la Mujer Trabajadora
	CUT	Secretaría de Mujer Asalariada Secretaría de Mujer Autoempleada
Venezuela	ASI	Derechos de la Mujer Trabajadora, Equidad de Género y Familia
	CTV	Departamento de la Mujer Trabajadora y Familia
Colombia	CTC	Departamento de la Mujer
	CUT	Departamento de la Mujer
Ecuador	CEDOCUT	Vicepresidencia de Género

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las instancias de mujeres/género e informe de la subregión Andina.

Tabla A9

Instancias de mujeres/género en las centrales sindicales. Caribe

País	Central	Denominación
Haití	CTH	Comisión Nacional de Mujeres Trabajadoras
	CTSP	Comisión de Mujeres/Mujeres Valientes
República Dominicana	CASC	Secretaría de Género
	CNTD	Secretaría de Género
	CNUS	Secretaría de Género

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las instancias de mujeres/género e informe del Caribe.

Tabla A10

Instancias de mujeres/género en las centrales sindicales. Cono Sur

País	Central	Denominación
Argentina	CGT	Secretaría de Género
		Secretaría de Igualdad de Oportunidades
	CTAA	Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades
	CTAT	Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades
Brasil	CUT	Secretaría Nacional de la Mujer Trabajadora (SNMT)
	UGT	Secretaría de la Mujer
Chile	CUT	Vicepresidencia de la Mujer y de la Igualdad de Género
Paraguay	CNT	Secretaría de Género
	CESITP	Secretaría de la Mujer
	CUT	Secretaría de la Mujer
	CUT-A	Secretaría de la Mujer
Uruguay	PIT-CNT	Secretaría de Género, Equidad y Diversidad

Fuente: Cuestionario de relevamiento a las instancias de mujeres/género e informe del Cono Sur.

Tabla A11

Instancias de mujeres/género en las centrales sindicales. México

Central	Denominación
CNT	Presidencia de Mujeres
UNT	Vicepresidencia de Equidad y Género

ACERCA DE LA AUTORA

Didice Godinho Delgado. Trabajadora social con maestría en Trabajo Social. Desde hace casi 30 años es consultora en sindicalismo y género. Ha coordinado proyectos de formación en sindicatos y otras organizaciones y ha publicado artículos en el área. Fue dirigente sindical en Brasil, donde coordinó el inicio de la organización de las mujeres en la CUT. Integra el directorio del Foro de América Latina de Berlín (LAF), donde vive.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

El Proyecto FES Sindical Regional (FSR) tiene como objetivo principal trabajar junto al movimiento sindical en América Latina y el Caribe y, de esa forma, contribuir a fortalecer su capacidad de diseñar propuestas y estrategias para enfrentar los múltiples desafíos a nivel nacional, regional y global.

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 las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Proyecto Sindical Regional para América Latina y el Caribe

Plaza Cagancha 1145 Piso 8 • Montevideo • Uruguay

Responsable:
Dörte Wollrad | Directora FES Sindical
Viviana Barreto | Directora de Proyectos

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Edición y corrección de estilo | María Lila Ltaif
Arte y diagramación | SUBTE

Más información:
fes-sindical.org

Contacto:
sindical@fesur.org.uy
didicegd@gmail.com

ISBN
978-9915-9431-7-6

CENTRALES

Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe



En las centrales sindicales de América Latina y el Caribe hay una gran disparidad y heterogeneidad de situaciones en cuanto a la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género a la acción sindical. Deriva de los contextos socioeconómicos y políticos de cada país, la estructura y dinámica de poder de las centrales y el grado de organización e incidencia de las mujeres. La disparidad expresa la diversidad y complejidad de la región. La participación sindical de las mujeres es afectada por la fragilidad y precariedad de su inserción laboral, la doble carga de trabajo —el asalariado y los cuidados en la familia—, el alto porcentaje de trabajadoras en la economía informal, entre otros factores. Al mismo tiempo, muchos sectores donde se concentran las trabajadoras en el mercado laboral (educación, salud, administración pública, etc.) tienen cada vez más representatividad en las centrales.



La presencia femenina en los comités directivos de las centrales creció en el último periodo, impulsada sobre todo por la adopción en varias centrales de una cuota mínima de mujeres y la paridad. Con ello, las sindicalistas ganaron visibilidad, la agenda de género ganó más espacio y se fortaleció la solidaridad entre las dirigentas. No obstante, las mujeres siguen siendo minoritarias en los puestos de toma de decisiones. Además, muy pocas ocupan los cargos de más poder, la mayoría se concentran en las áreas sociales y administrativas de la política sindical, lo que reproduce los roles convencionales de género.



Creció la organización de las mujeres a través de las secretarías de mujeres y las centrales han incorporado temas de la agenda de género a sus plataformas. Pero la política de igualdad de género sigue siendo vista como atribución solo de las sindicalistas y no de toda la central. Hay una distancia entre el discurso de la igualdad de género y su real implementación. Los avances alcanzados necesitan ser consolidados y hay muchos déficits por superar. Las sindicalistas no desisten. Se orientan por la estrategia de insistir para incidir cada vez más, con la meta de alcanzar un sindicalismo con paridad plena.

Para más información: sindical.fes.de | sindical@fesur.org.uy

 @fes_sindical  @fes_sindical  @FESSindicalALyC  @fes_sindical