



5.8
12.9
10.7
12
9.7
4.6
1



Nas últimas duas décadas, nas centrais sindicais da América Latina e do Caribe, a presença de mulheres sindicalistas nas direções executivas cresceu, mas está longe de ser paritária.



A organização das mulheres fortaleceu-se, mas as secretarias de mulheres apresentam fragilidades em suas condições de funcionamento. Persistem práticas de marginalização das mulheres na vida sindical.



Há avanços que precisam ser destacados, e as sindicalistas são a força motriz que os impulsiona. Porém, há vários déficits a serem superados, e o compromisso de muitos sindicalistas com essa tarefa é uma questão em aberto. Esta pesquisa apresenta os desafios a serem enfrentados.

JUSTIÇA DE GÊNERO

CENTRAIS

As mulheres e a agenda de justiça de gênero no sindicalismo na América Latina e no Caribe

RELATÓRIO REGIONAL

Didice Godinho Delgado

Fevereiro de 2023



Índice

	Prefácio	2
1.	INTRODUÇÃO	4
2.	PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SINDICALISMO	6
2.1	Panorama do trabalho na região e a situação das mulheres	6
2.2	O impacto da pandemia no trabalho e na participação sindical das mulheres	7
2.3	As centrais sindicais analisadas e a participação das mulheres	8
2.4	As mulheres nas direções executivas das centrais sindicais.....	11
2.5	A auto-organização das mulheres nas centrais sindicais	18
2.6	Obstáculos que as mulheres enfrentam à sua participação sindical	22
2.7	Estratégias, experiências e iniciativas para superar os obstáculos à participação das mulheres.....	26
3.	INCORPORAÇÃO DA PERSPECTIVA DE JUSTIÇA DE GÊNERO À AÇÃO SINDICAL	29
3.1	Narrativas e reivindicações nas plataformas das centrais sindicais	29
3.2	Experiências de articulação das centrais sindicais com organizações do movimento feminista	32
3.3	Influência de grupos e organizações antidireitos no sindicalismo	34
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	Referencias.....	39
	Anexos.....	40

Prefácio

As injustiças do sistema capitalista atingem as mulheres em especial, que são as que mais sofrem com a informalidade, os baixos salários, o subemprego e a sobrecarga de horas dedicadas ao trabalho produtivo e de cuidados. As múltiplas crises desencadeadas nas áreas econômica e social em decorrência da pandemia da covid-19 aprofundaram os nós estruturais da desigualdade de gênero.

As organizações sindicais têm um papel central na luta pela justiça social e pelo aprofundamento da democracia. Nesse desafio, a incorporação da perspectiva de justiça de gênero nos programas e ações sindicais é tarefa central. A paridade na participação das mulheres nas organizações sindicais é uma questão de justiça que, além de beneficiar as mulheres, também enriquece e contribui para a sociedade como um todo, em termos de justiça de gênero, justiça social e qualidade da democracia.

Atualmente, a força da mobilização do movimento feminista desafia a sociedade e as organizações sindicais com reivindicações maiores e mais claras por justiça nas áreas de representação e participação na vida política. O impulso feminista também se expressa no campo das ideias, fortalecendo os fundamentos teórico-políticos que permitem mostrar com mais clareza a essência patriarcal do sistema capitalista e as injustiças interconectadas, que devem ser enfrentadas a partir de uma perspectiva interseccional. As mulheres e as pessoas com identidade de gênero feminizada constituem um universo profundamente heterogêneo, no qual incidem múltiplas discriminações que atuam de forma interseccional e requerem uma abordagem complexa baseada em análises.

As mulheres sindicalistas têm sido a força motriz para que as organizações sindicais avancem no entendimento programático da necessidade de enfrentar as múltiplas opressões do sistema. Sua luta tem sido decisiva para o avanço das transformações institucionais no ordenamento jurídico e das negociações coletivas que respondam pelas múltiplas lacunas de gênero às quais são expostas no mundo do trabalho. Internacionalmente, a adoção, entre outras, das convenções 156, sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 189, sobre trabalhadores e trabalhadoras domésticos, e a C190, que entrou em vigor recentemente, sobre violência e assédio, da Organização Internacional do Trabalho, são sinais do esforço também internacionalista das mulheres organizadas.

De acordo com a Confederação Sindical Internacional (CSI), em termos globais, as mulheres representam 42% das pessoas filiadas aos sindicatos, mas sua participação nos órgãos de direção das organizações sindicais não chega a 30%, atingindo apenas 7% nos cargos mais altos.¹ Na região, há uma disparidade de situações, com definições isoladas pela paridade e compromissos um pouco mais estendidos com a adoção de uma cota para mulheres nos espaços de decisão.

Recentemente, a Confederação Sindical das Américas (CSA) aprovou o Roteiro para o Fortalecimento e a Transformação Sindical, no qual reconhece a desigualdade de gênero como um desafio prioritário para o sindicalismo e define que “reverter as desigualdades históricas entre mulheres e homens, que se expressam particularmente no mundo do trabalho, requer avançar na direção da paridade na condução e na representação das organizações sindicais” (CSA, 2021, p. 20).

Esta pesquisa contou com a colaboração da equipe da CSA, a quem agradecemos.

A força das mulheres mobilizadas no sindicalismo está crescendo, mas os obstáculos ainda são grandes.

O Projeto Sindical Regional da Fundação Friedrich Ebert (FES) tem como tarefa central contribuir para o fortalecimento do movimento sindical como sujeito regional e internacional para a construção da democracia. Esta pesquisa visa a ser uma contribuição para a discussão política e o desenvolvimento estratégico das organizações sindicais. Em particular, procuramos contribuir para os esforços das mulheres sindicalistas que trabalham em várias estruturas sindicais nacionais, regionais, continentais e globais, em sua luta pela justiça de gênero para fortalecer o sindicalismo.

Trata-se de uma pesquisa aplicada à ação sindical baseada na realidade latino-americana e caribenha que incorpora as variáveis estruturantes da história política e econômica da nossa região, como o desafio histórico de superar a dependência, construir a autonomia regional dos centros capitalistas e superar os vestígios do colonialismo.

¹ Confederação Sindical Internacional (CSI, 2022), Documento de resultados da 4.ª CMM em 2022.

Agradecemos e reconhecemos o excelente trabalho de Didi-
ce Godinho Delgado na liderança do processo de pesquisa e
elaboração do documento regional, e da equipe de pesqui-
sadoras e pesquisadores que conduziu os processos de pes-
quisa nos âmbitos nacional e sub-regional. A pesquisa con-
tou com a contribuição estratégica do conjunto de colegas
dos escritórios da FES na América Latina e no Caribe, por cujo
compromisso somos gratas.

DÖRTE WOLLRAD

Diretora do Projeto Sindical para a América Latina e o Caribe

VIVIANA BARRETO

Diretora de Projetos do Projeto Sindical para a América Latina
e o Caribe

1

INTRODUÇÃO

Este documento apresenta os resultados da pesquisa “As mulheres e a agenda de justiça de gênero no sindicalismo na América Latina e no Caribe”, realizada pelo Projeto Sindical Regional da Fundação Friedrich Ebert (FES), em cooperação com a Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA). O processo de pesquisa teve como objetivo a elaboração de um diagnóstico dos avanços e dos déficits das centrais sindicais da região em relação a dois tópicos:

- a participação das mulheres no sindicalismo;
- a incorporação da perspectiva de justiça de gênero à ação sindical.

Foram consideradas 43 centrais sindicais nacionais de 19 países² (ver tabela, Anexo 1). As centrais foram agrupadas em sub-regiões para facilitar o processo de pesquisa: América Central, Países Andinos, Caribe, Cone Sul e México.³

As fontes de dados foram:

- dois questionários enviados às centrais sindicais, dirigidos à direção executiva e às instâncias (secretarias, comissões etc.) de mulheres/gênero;
- entrevistas realizadas com mulheres e homens dirigentes: a dirigente responsável pela instância de mulheres/gênero, outra dirigente da direção executiva e um dirigente da direção executiva;
- estatutos e resoluções das centrais;
- estatísticas oficiais;
- outras fontes de informação.

Das 43 centrais, 24 (55,8%) das direções executivas e 28 (65,1%) das instâncias de mulheres/gênero responderam ao questionário. Os questionários foram coletados entre outubro e dezembro de 2021. Foram realizadas 120 entrevistas, com 90 mulheres e 30 homens.

Cabe agradecer tanto pela disponibilidade das pessoas que se interessaram pela pesquisa, responderam aos questionários, concederam as entrevistas e forneceram dados à

equipe, quanto pela colaboração da CSA e dos escritórios nacionais da FES.

Constatou-se uma forte precariedade de dados disponíveis sobre a participação sindical das mulheres, tanto nas centrais sindicais quanto nas estatísticas oficiais. Essa limitação refletiu-se no panorama que foi possível construir.

Vale chamar a atenção para a disparidade e heterogeneidade das situações detectadas, derivadas dos contextos específicos das sub-regiões e dos países, da configuração, estrutura e dinâmica de poder das centrais, e do grau de organização e influência que as mulheres conseguiram construir nas centrais. Essa disparidade expressa a diversidade e complexidade da América Latina e do Caribe.

A pesquisa foi realizada inicialmente por país. Em seguida, os relatórios dos países serviram de corroboração para a sistematização e análise dos dados por sub-região. As principais referências de dados para este relatório regional são os relatórios sub-regionais, os questionários às centrais e fontes complementares. Todas as citações das entrevistas ao longo do texto foram retiradas dos relatórios sub-regionais e nacionais.⁴

A coordenação institucional do projeto foi de Viviana Barreto, do Projeto Sindical Regional da FES, e a coordenação geral da pesquisa foi feita por Didice Godinho Delgado. A equipe de pesquisa foi composta por pesquisadoras e pesquisadores sub-regionais e assistentes de pesquisa nacionais. Na América Central, as pesquisadoras sub-regionais foram Yadirra Minero (Honduras) e Liduvina Escobar (El Salvador); nos Países Andinos, Nadia S. Guevara Ordóñez (Bolívia) e Ana Teresa Vélez Orrego (Colômbia), que contaram com a assistência de Liliana Prado Puga (Peru) e Pedro Gómez Machado (Venezuela) na pesquisa; no Caribe, a pesquisadora sub-regional foi Camila Bidó (República Dominicana); no Cone Sul, as pesquisadoras sub-regionais foram Cora C. Arias (Argentina) e Marilane Oliveira Teixeira (Brasil), que contaram com a colaboração de Claudia Donaire (Chile), Ana Paula García Erramuspe (Uruguai), Myriam González Vera e Patricio Dobré (Paraguai); e, no México, a equipe de pesquisa foi composta por Patricia Ravelo Blancas e Sergio Sánchez.

² Das 43 centrais sindicais pesquisadas, 40 são filiadas à CSA.

³ América Central: Costa Rica, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicarágua e Panamá; Países Andinos: Bolívia, Colômbia, Equador, Peru e Venezuela; Caribe: Haiti e República Dominicana; Cone Sul: Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai; México.

⁴ Foi uma opção metodológica não citar os nomes das pessoas entrevistadas. As centrais são mencionadas especificamente apenas em alguns casos.

Este documento contém duas partes. A Parte I trata do tema “A participação das mulheres no sindicalismo” e é composta por sete capítulos. O primeiro capítulo apresenta um breve panorama do trabalho das mulheres na região; o segundo trata do impacto da pandemia na participação sindical das mulheres; o terceiro trata da participação geral das mulheres nas centrais analisadas; o quarto, de sua participação nas direções executivas; o quinto, da auto-organização das mulheres nas centrais; o sexto, dos obstáculos enfrentados pelas mulheres à sua participação sindical; e o sétimo, das estratégias, experiências e iniciativas das centrais para superar os obstáculos.

A Parte II corresponde ao tema “Incorporação da perspectiva de justiça de gênero à ação sindical” e é composta por três capítulos. O primeiro trata das narrativas e reivindicações relacionadas à justiça de gênero nas plataformas das centrais sindicais; o segundo aborda as experiências de articulação das centrais sindicais com organizações do movimento feminista; e o terceiro, as influências de grupos e organizações antidireitos nas centrais.

Por fim, as “Considerações finais” destacam os aspectos mais relevantes para fortalecer os avanços e superar os déficits identificados, a fim de alcançar de forma mais acelerada e consolidada a participação sindical paritária de homens e mulheres, bem como a incorporação da perspectiva de justiça de gênero à ação sindical das centrais na América Latina e no Caribe.

A pesquisa também incluiu dois outros tópicos. O primeiro reúne experiências de outras organizações sindicais diferentes das centrais relativas à participação das mulheres e à perspectiva de justiça de gênero. O segundo, sobre perfis de mulheres sindicalistas, resgata seu papel na história do sindicalismo e na defesa dos direitos das trabalhadoras. Eles serão incluídos nos relatórios sub-regionais, e os perfis também constarão de um documento especial separado.⁵

Este relatório regional, embora de inteira responsabilidade da coordenadora-geral da pesquisa, é produto do trabalho coletivo da equipe de pesquisa e do compromisso da FES Sindical com o projeto.



⁵ Em ambos os casos, foram utilizadas fontes secundárias e/ou entrevistas.

2

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SINDICALISMO

2.1 PANORAMA DO TRABALHO NA REGIÃO E A SITUAÇÃO DAS MULHERES

Embora tenham ocorrido importantes mudanças nas últimas décadas devido à inserção das mulheres em novos tipos de emprego e ocupação, e elas tenham alcançado níveis de escolaridade mais elevados que os dos homens, as condições estruturais de participação das mulheres e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho não mudaram substancialmente. As mulheres continuam a predominar em ocupações ligadas à prestação de serviços e cuidados, ocupam menos cargos de tomada de decisões, predominam no trabalho informal e auferem rendimentos inferiores aos dos homens. Além disso, persistem estereótipos de gênero e práticas discriminatórias em relação às trabalhadoras. Em 2020, na região, elas representavam 72,7% das pessoas empregadas no setor da saúde, 69,2% no ensino e 90,9% no trabalho doméstico remunerado (CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, 2021). Em 2018, em média, eram 51,0% no setor público (OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2020).

As mulheres que trabalham na economia informal não usufruem da previdência social e da aposentadoria. Em termos gerais, a informalidade é muito alta na região: em 2021, uma em cada duas pessoas empregadas trabalhava nessa condição (OIT - Organização Internacional do Trabalho, 2021). Em setores altamente feminizados, como o trabalho doméstico remunerado em residências, a informalidade ultrapassa 80%, apesar dos avanços em vários países no sentido de regulamentar essa atividade (Maurizio, 2021). No meio rural, uma parte importante das trabalhadoras desempenha atividades agrícolas de subsistência e autoconsumo sem direitos ou benefícios trabalhistas.

Em áreas específicas, como maquilas e áreas rurais em países da América Central, as trabalhadoras são submetidas a condições de trabalho extremamente desfavoráveis, bem como altos níveis de violência. As mulheres negras, indígenas, migrantes e transexuais enfrentam mais restrições devido à intersecção de preconceitos e discriminações com base em gênero, raça, etnia, origem e identidade de gênero ou orientação sexual.

Dados relativos a 18 dos 19 países que compõem a pesquisa mostram que o salário feminino varia de 43% a 72% do masculino (diferença salarial por gênero) (Statista, 2021). Isso significa que as mulheres não se aproximam de 100% da renda dos homens em nenhum dos países considerados.

As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico não remunerado e pelo cuidado da família, de acordo com a divisão sexual do trabalho ainda vigente. Pesquisas para medir o uso do tempo realizadas em vários países da região confirmam a dedicação desigual ao trabalho doméstico entre mulheres e homens, com o maior tempo sendo dedicado por elas.⁶ É um trabalho que não é valorizado, embora represente entre 15,7% e 24,2% do Produto Interno Bruto (PIB) dos países da América Latina e do Caribe, e as mulheres contribuam com cerca de 75% desse valor (CEPAL, 2022). A sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado afeta negativamente a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho, bem como sua inserção em carreiras profissionais. Muitas delas desenvolvem trajetórias de trabalho fragmentadas, muitas vezes interrompidas, e têm menos chances de acesso a uma qualificação profissional, o que afeta negativamente suas chances de ascensão na carreira e sua futura aposentadoria.

As políticas neoliberais que predominam em vários países aprofundam o desemprego, a flexibilização e a precarização dos empregos, a perda de direitos sociais e trabalhistas, e a queda dos salários, além de provocar retrocessos nas políticas públicas de cuidados, o que agrava as condições desfavoráveis para as mulheres. As experiências de governos progressistas com ênfase em políticas de cunho mais distributivo e social foram, em sua maioria, interrompidas, embora novas perspectivas tenham se aberto no período recente.

⁶ Tomando como exemplo alguns países andinos, observam-se as seguintes disparidades: na Bolívia, as mulheres dedicam 23,5 horas semanais ao trabalho doméstico não remunerado (trabalho doméstico e cuidado familiar), enquanto os homens dedicam 12 horas; na Colômbia, as mulheres dedicam 7 horas por dia, e os homens, 3; no Equador, elas dedicam 31 horas semanais contra 11 deles, e no Peru, dedicam 39,5 horas semanais, e os homens, 15 horas. Fonte: Bolívia: Oxfam, 2018; Colômbia: ENUT, 2019; Equador: Contas Satélites de Trabalho Não Remunerado em Domicílios (CSTNRH) 2016-2017, INEC; Peru: ENUT, 2010 (Relatório dos Países Andinos).



As desigualdades estruturais têm um forte impacto na participação sindical das mulheres. A fragilidade e instabilidade de seus empregos e o acúmulo de trabalho remunerado e não remunerado afastam muitas trabalhadoras dos sindicatos ou levam à sua participação irregular e fragmentada. O trabalho informal é um entrave à sindicalização feminina, uma vez que os sindicatos organizam prioritariamente o trabalho formal, embora existam iniciativas de incorporação e representação de trabalhadoras e trabalhadores informais.

As condições de trabalho e de vida das trabalhadoras constituem a base sobre a qual se fundamenta a necessidade do sindicalismo de priorizar a participação das mulheres com base na perspectiva da justiça de gênero, levando-se em conta as intersecções entre exploração de classe e desigualdades de gênero que afetam o cotidiano, o trabalho e a participação sindical das mulheres.

2.2 O IMPACTO DA PANDEMIA NO TRABALHO E NA PARTICIPAÇÃO SINDICAL DAS MULHERES

Antes da pandemia, a América Latina vivia um crescimento nas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho (embora permanecessem inferiores às dos homens), mas essa tendência foi interrompida. A taxa de participação econômica feminina na região, no segundo trimestre de 2020, caiu para 43,5%, o que representa uma queda de 9 pontos percentuais em relação ao mesmo trimestre de 2019 (OIT, 2021). O emprego feminino sofreu uma redução mais acentuada que o masculino (18% e 14%, respectivamente) porque as mulheres estão concentradas em setores mais afetados pela crise, como hotelaria, alimentação, varejo, turismo e outras áreas de serviço, trabalho doméstico remunerado e trabalho informal. De acordo com a OIT (2021), a região das Américas foi a que apresentou a maior redução no emprego feminino como resultado da pandemia em todo o mundo. No Brasil, do total de pessoas que deixaram o mercado de trabalho em 2020, 58% eram mulheres;⁷ no Chile, a participação das mulheres no mercado de trabalho caiu mais de 12 pontos percentuais desde janeiro de 2020;⁸ na América Cen-

tral, 28% das mulheres perderam seus empregos, contra 23% dos homens;⁹ nos Países Andinos, em 2020, as taxas de desemprego feminino foram, em média, 2,5% superiores às dos homens; e, na Colômbia, a diferença foi de quase 8%.¹⁰ Em toda a região, observa-se uma recuperação do emprego a partir de 2021, mas mais lenta em setores com alta concentração feminina; por outro lado, nos setores de serviços de alta qualificação, onde também se prevê um aumento, as mulheres estão menos representadas que os homens (CEPAL, 2022). A taxa de desemprego para as mulheres permaneceu alta, em 12,4% desde 2020, inalterada em 2021 (OIT, 2021).¹¹

Além da perda de empregos, muitas mulheres deixaram o mercado de trabalho porque precisaram assumir uma carga ainda maior de cuidados não remunerados e trabalho doméstico devido ao fechamento de estabelecimentos de ensino e de atendimento a parentes idosos e doentes. As mulheres entre 20 e 59 anos com filhos(as) menores de 5 anos que, já antes da pandemia, apresentavam as menores taxas de emprego foram as que sofreram maiores quedas em seu nível de emprego (CEPAL, 2022). Aquelas com empregos mais protegidos pela legislação trabalhista que passaram a trabalhar na modalidade de teletrabalho acumularam jornadas de trabalho desproporcionais sem separação entre a jornada assalariada e o trabalho de casa. Além disso, medidas de quarentena e distanciamento social, juntamente com as restrições ao acesso a serviços de apoio, aumentaram os riscos e a vulnerabilidade de mulheres e meninas em situação de violência doméstica. Segundo dados das Nações Unidas para vários países da região, a violência doméstica contra as mulheres cresceu entre 30% e 50% em 2020 (Jaramillo, 2020).

A pandemia aprofundou as desigualdades estruturais na América Latina e no Caribe, fez com que muitas vidas fossem perdidas em pouco tempo e gerou espanto, tristeza e desesperança. O sindicalismo foi fortemente afetado. A desaceleração da economia, por conta das medidas restritivas e do isolamento social, levou ao fechamento de empresas e

⁷ Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) na comparação entre 2020 e 2019 (Relatório do Cone Sul).

⁸ Instituto Nacional de Estadística (INE) do Chile, 2021 (Relatório do Cone Sul).

⁹ INCAE-CLACD 2020 (Relatório da América Central).

¹⁰ Relatório dos Países Andinos, com dados do relatório da CSA e da CSI Condições de trabalho e direitos das mulheres trabalhadoras em quatro países andinos contra a covid-19: Colômbia, Peru, Equador e Bolívia, e da pesquisa por amostragem do Instituto Nacional de Estadística (INE) da Venezuela (primeiro semestre de 2020).

¹¹ De acordo com a OIT (2021), a taxa de desemprego juvenil mantém-se em níveis sem precedentes, atingindo 21,4%. Infelizmente, não está disponível separada por sexo.

comércios, e a uma maior precarização das condições de trabalho, com a perda de empregos formais em favor da informalidade. As organizações sindicais depararam-se com a situação de defender os trabalhadores e as trabalhadoras em condições que abruptamente se tornaram muito atípicas, com o fechamento de suas sedes, a impossibilidade de realizar reuniões e assembleias presenciais, e a necessidade de negociar a proteção do emprego e a manutenção dos salários em condições ainda mais desfavoráveis. As atividades sindicais tiveram que ser rapidamente reorganizadas em formato virtual. Um grande número de sindicalistas morreu de covid-19. Em alguns setores altamente feminizados, como saúde, educação, serviços e trabalho informal, as sindicalistas e os sindicalistas ficaram altamente expostos aos riscos à saúde. Tudo isso somado aos desafios que já existiam antes da pandemia.

O contexto geral distanciou parte das mulheres da participação sindical.¹² Uma das razões foi a perda de empregos formais e informais. “A pandemia atingiu muito as mulheres, que ficaram desempregadas e estão de volta às ruas”, disse uma dirigente centro-americana entrevistada. Além disso, o aumento do trabalho doméstico e de cuidado reduziu a disponibilidade para continuar participando, principalmente no caso de mulheres com dependentes. Cinquenta e nove por cento das instâncias de mulheres/gênero que responderam ao questionário da pesquisa indicaram que houve um aumento no trabalho de cuidado realizado pelas mulheres.

Na perspectiva do trabalho desenvolvido pelas instâncias de mulheres/gênero das centrais sindicais consideradas, a transição para o formato virtual foi uma experiência multifacetada. Por um lado, as sindicalistas entrevistadas relataram que a “exclusão digital” ficou evidente: foi uma barreira para as trabalhadoras de setores urbanos e rurais com menor capacidade econômica (por exemplo, mulheres que não possuem telefone celular ou recursos para recarregá-lo a fim de ter acesso a reuniões virtuais) e residentes em áreas sem conexão com a internet, como certas áreas rurais e também urbanas em países com cobertura precária. Da mesma forma, o formato virtual mascara as dificuldades que as mulheres com filhos(as) pequenos continuam a ter para participar mesmo com essa ferramenta, como a dificuldade de concentrar-se na reunião ou qualquer outra atividade, a necessidade de desligar a câmera para dedicar-se a alguma questão de cuidado etc. “Isto tem um impacto no acompanhamento e na qualidade da intervenção; a presença pode não ter sido comprometida, mas a qualidade do acompanhamento, sim”, resumiram as pesquisadoras do Cone Sul. As dirigentes também relataram um conflito na distribuição do uso de recursos virtuais quando é necessário coordenar seu uso nas famílias, com desvantagem para as mulheres. A isso somam-se limitações de espaço físico no domicílio para participar com relativa privacidade das atividades. Apesar de tudo, o saldo é positivo. As dirigentes de diversas instâncias de mulheres/gênero relataram que não interromperam as atividades durante a pandemia, mas migraram para o formato virtual, apropriando-se das ferramentas disponíveis. Acrescentaram que essa

ferramenta trouxe a enorme vantagem de possibilitar atingir um número muito maior e mais diversificado de mulheres trabalhadoras e sindicalistas em um universo geográfico muito mais amplo, a um nível que seria impossível no formato presencial, e facilitou a participação de muitas mulheres, por não terem que se deslocar de seus locais de residência até o sindicato ou outro lugar.

Pode-se dizer que o celular, o WhatsApp, a internet e as redes sociais tornaram-se as principais ferramentas de trabalho sindical durante a pandemia. Por meio de recursos virtuais, multiplicaram-se debates, reuniões políticas e atividades de formação, organizaram-se comitês de mulheres e encontros nacionais e locais de sindicalistas, mantiveram-se ou criaram-se redes de sindicalistas de diferentes centrais sindicais, e ampliou-se a rede de contatos nacionais e internacionais das sindicalistas. Com base nessa experiência, as dirigentes de vários países avaliaram que o formato virtual facilitou a participação das mulheres, sem desconsiderar os problemas mencionados e sem tomá-lo como substituto das atividades presenciais.

2.3 AS CENTRAIS SINDICAIS ANALISADAS E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES¹³

América Central

Segundo as pesquisadoras, o contexto socioeconômico da América Central provavelmente não foi favorável ao crescimento da sindicalização no último período, devido à implementação de políticas econômicas de abertura comercial e flexibilização trabalhista, a partir da entrada em vigor do tratado de livre comércio entre Estados Unidos, América Central e República Dominicana (2005), bem como a prevalência de uma cultura antissindical “que vai de discriminação, condenação social, perda de empregos, inclusão em listas de exclusão até mesmo assassinato” (Relatório da América Central). No entanto, dados de sindicalização atualizados não estão disponíveis.

Na pesquisa, foram analisadas 16 centrais (das quais 12 forneceram dados) (Tabela 1).

De acordo com as centrais, a maioria das mulheres sindicalizadas trabalha nos setores de comércio e serviços como saúde, educação e administração pública, seguidos pelo setor informal ou economia autônoma e, em menor grau, em outros setores, inclusive o industrial de maquiagem (que tem mais peso em alguns países que em outros). Em geral, as centrais não possuem informações sistematizadas sobre a sindicalização e participação das mulheres.

¹² Isso foi indicado por 41% das instâncias de mulheres/gênero que responderam ao questionário da pesquisa.

¹³ Embora com dados de 2011, resgata-se a pesquisa de Orsatti (2016) sobre a densidade sindical assalariada na América Latina e no Caribe, que atingiu 25% do emprego assalariado total (infelizmente, sem separação por sexo). Foram extraídos apenas os países considerados na pesquisa. Acima de 30%: Argentina e Uruguai; entre 30% e 10%: Brasil, Nicarágua, Panamá, Chile, Venezuela, México, Honduras, República Dominicana, Paraguai e Costa Rica; abaixo de 10%: Peru, El Salvador, Colômbia, Equador e Guatemala.

Tabela 1:
Centrais analisadas, por país

COSTA RICA	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP-ANEP) 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 Nacional de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA)
HONDURAS	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
NICARÁGUA	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)

Fonte: elaboração própria.

Países Andinos

A Central Obrera Boliviana (COB), a única do país, informa que é composta por 71 organizações, mas não se teve acesso aos dados de sindicalização totais ou separados por sexo. As sindicalistas estão, em maior medida em, organizações camponesas e indígenas, e trabalham nos setores de saúde e educação, na economia informal ou são trabalhadoras domésticas.

Na Colômbia, foram analisadas duas das três centrais existentes: a Central Unitaria de Trabajadores (CUT) e a Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). A CUT conta com a maior filiação, com 62% correspondendo ao setor público. Esta central informa que entre 31% e 40% de seus filiados são mulheres, enquanto na CTC estas representam entre 21% e 30%.¹⁴ O baixo índice de sindicalização no país, de 4,6% de trabalhadores e trabalhadoras com contrato formal (Ríos, 2021), é explicado, entre outros fatores, pelas políticas neoliberais, que geraram maiores dificuldades de acesso a empregos, aumento do trabalho autônomo e informal, política antissindical e o conflito armado, que afetou fortemente o sin-

dicalismo.¹⁵ As sindicalistas vêm principalmente dos setores de saúde pública e educação, serviços e economia informal.

O Equador tem seis centrais, tendo sido analisada a Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT). Esta central informa que é composta principalmente por organizações de trabalhadores e trabalhadoras rurais e autônomos e sindicatos dos setores público e privado, e as mulheres representam entre 31% e 40% dos filiados.

O Peru possui sete centrais, das quais três foram analisadas: Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) e Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). A CATP relata que há paridade na sindicalização entre homens e mulheres no setor público, mas uma forte disparidade no setor privado formal; as mulheres representam entre 31% e 40% dos sindicalizados. Segundo o dirigente da CUT entrevistado, a central também incorpora os autônomos não registrados como sindicalizados no Ministério do Trabalho, e as mulheres representam entre 41% e 50% dos filiados. A CGTP, segundo o dirigente entrevistado, reúne quase 95% dos trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados do setor assalariado. A taxa de sindicalização no país atinge apenas 8,1% da População Economicamente Ativa (PEA) no setor assalariado formal, percentual que cai para 5,2%, se considerada a população assalariada total (formais e informais); no setor público, chega a 16% (MTPE - Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego, 2019, cit. no Relatório dos Países Andinos). As sindicalistas vêm principalmente da educação e da saúde, do trabalho doméstico, das telecomunicações e do setor agrícola.

Na Venezuela, foram analisadas duas das sete centrais existentes: a Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente de Venezuela (ASI) e a Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Quando os dados foram coletados, não foi possível acessar os números oficiais de sindicalização; o último dado disponível aponta 0,2% para o ano de 2012.¹⁶ De acordo com o Instituto Nacional de Estadística (INE, cit. no Relatório dos Países Andinos), no primeiro semestre de 2020, 56,1% da população empregada estava inserida no setor formal, porém, não se sabe qual é o percentual sindicalizado. As trabalhadoras sindicalizadas provêm principalmente dos setores públicos de educação e saúde. De acordo com informações da ASI, as mulheres representam entre 31% e 40% de seus membros.

Caribe

Na República Dominicana, foram analisadas as três centrais sindicais do país: Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) e Confederación Nacional de la Unidad Sindical

¹⁴ As porcentagens de mulheres no total de filiados das centrais apresentadas neste capítulo foram extraídas do questionário da pesquisa enviado às direções executivas.

¹⁵ Segundo dados da Escola Sindical Nacional (ENS), entre 1973 e 2020, foram registradas pelo menos 15.317 violações à vida, liberdade e integridade cometidas contra sindicalistas no contexto do conflito armado; dos que perderam a vida, 2.941 são homens e 336 são mulheres (Quevedo-Fique, 2021).

¹⁶ ILOSTAT. Estadísticas sobre filiação sindical. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/en/topics/union-membership/> [Acesso: 10/02/2022] (Relatório dos Países Andinos).

(CNUS). De acordo com a Pesquisa Nacional Contínua da Força de Trabalho (ENCFT, cit. no Relatório do Caribe), em 2020, havia mais mulheres sindicalizadas (53,72%) que homens (46,28%). As trabalhadoras sindicalizadas concentram-se predominantemente no setor de educação, seguido por saúde e assistência social, e, em terceiro lugar, trabalhadoras de hotéis, bares e restaurantes, sendo todos esses setores com alta concentração de mulheres. Segundo a pesquisadora responsável, as trabalhadoras domésticas representam uma porcentagem muito significativa da participação sindical das mulheres no país, entretanto, é difícil medir sua inserção no mercado de trabalho com precisão “devido ao fato de que a ENCFT não coleta de forma apropriada a ocupação de trabalho doméstico” (Relatório do Caribe). Como indicador da participação feminina nas centrais, toma-se a proporção estimada de delegadas nos últimos congressos: CASC 43,0%, CNTD 30,0%, CNUS 35,0%.¹⁷

No Haiti, das quatro centrais existentes, foram analisadas a Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) e a Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP). A taxa de sindicalização do país correspondia a 2,5% em 2019.¹⁸ O sindicalismo enfrenta dificuldades decorrentes do longo período de instabilidade política e da grave situação socioeconômica, da precariedade do mercado de trabalho, dos altos níveis de pobreza, da perseguição sindical e da insegurança. Segundo a dirigente da CTH entrevistada, vários e várias dirigentes sindicais deixaram o país, e o trabalho sindical foi fortemente prejudicado pelas dificuldades de mobilização de trabalhadores e trabalhadoras devido à violência e insegurança nas ruas das cidades e nas estradas. De acordo com as dirigentes entrevistadas, na CTH, vários setores com forte participação feminina estão representados, como educação, saúde, comércio, turismo, trabalho doméstico remunerado, artesanato e trabalho no campo, além de cooperativas, e à CTSP estão filiadas organizações sindicais dos setores de eletricidade, bebidas, seguradoras de veículos e economia informal.

Cone Sul

Na Argentina, em 2019, a sindicalização total correspondia a 26% da população empregada.¹⁹ Em 2018, no setor privado, do total de homens empregados, 38% eram sindicalizados e, do total de mulheres, 29%.²⁰ Existem três centrais sindicais no país, e todas foram analisadas pela pesquisa: Confederación General del Trabajo (CGT), Central de los Trabajadores Argentinos (CTA-T) e Central de los Trabajadores Argentinos Autónoma (CTA-A). Nas três, há uma abertura para a sindicalização de setores da economia informal e, nas duas CTAs, é aceita a filiação individual e de movimentos sociais. No total de filiados, a CGT informa ter 31-40% do sexo feminino, a CTA-T, 41-50%, e a CTA-A, 51-60%.

No Brasil, a taxa total de sindicalização em 2019 era de ape-

nas 11,2%, contra 16,1% em 2012;²¹ a taxa de sindicalização entre o total de homens empregados atingiu 11,4% e, entre as mulheres empregadas, 10,9%; a participação delas no total de sindicalizados era de 42,5%.²² A representação sindical é limitada aos trabalhadores e trabalhadoras do mercado de trabalho formal. O país possui 14 centrais sindicais, das quais foram analisadas a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Em 2020, a CUT, que é a mais representativa, chegava a 26,1% da população sindicalizada, e a UGT, 10,9%.²³ A participação de delegadas nos últimos congressos foi de 46,5% na CUT (2019) e 24,0% na UGT (2019).²⁴

No Chile, existem três centrais, das quais foi analisada a Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Segundo dados oficiais, a sindicalização total do país é de 20,9% da população empregada, e a distribuição por sexo indicou, em 2018, 57,8% de filiação masculina e 42,2% feminina; entre 2010 e 2019, a taxa de sindicalização das mulheres saltou de 13,1% para 22,0%.²⁵ A CUT também filia trabalhadores e trabalhadoras de feiras livres e ambulantes que trabalham na informalidade, bem como trabalhadoras domésticas. A central estima uma participação de 43% de mulheres no total de filiados.

O Paraguai possui cerca de 10 centrais, das quais seis estão listadas como ativas (Bozzolasco, 2020). Foram analisadas quatro delas: Central Nacional de Trabajadores (CNT), Central Sindical de Trabajadores (CESITP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) e Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A). A taxa de sindicalização no país é de 6,6%, segundo a Pesquisa Permanente de Domicílios 2020 do Instituto Nacional de Estadística (INE, cit. no Relatório do Cone Sul). As mulheres representam 52,9% dos assalariados sindicalizados, porcentagem que aumenta para 56,2% nas áreas urbanas, enquanto, nas áreas rurais, os homens (58,9%) predominam sobre as mulheres (41,9%).²⁶ A grande maioria das pessoas sindicalizadas vem do setor público, onde as mulheres compõem mais da metade do quadro de funcionários. Segundo informações da CUT, as mulheres constituem 31-40% do seu total de filiados.

No Uruguai, só existe uma central sindical, o Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). Em 2015, estimou-se uma taxa de sindicalização de

¹⁷ Relatório do Caribe.

¹⁸ Mapa Sindical CSA 2020 (Sosa, 2020).

¹⁹ Mapa Sindical CSA 2020 (Relatório do Cone Sul).

²⁰ Dados extraídos do documento Radiografía da sindicalização na Argentina, outubro de 2018. www.unsam.edu.ar (Relatório do Cone Sul).

²¹ Houve uma queda acentuada da sindicalização após a reforma trabalhista de 2017.

²² Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (Relatório do Cone Sul).

²³ Ministério do Trabalho e Previdência Social – 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> [Acesso: 08/02/2022] (Relatório do Cone Sul).

²⁴ Fontes: CUT. Pesquisa aplicada aos delegados e delegadas pelo Centro de Estudos Sindicais e Estudos do Trabalho (CESIT) e pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) da Universidade Estadual de Campinas (unicamp) durante o congresso; UGT. (Relatório do Cone Sul).

²⁵ Relatório do Conselho Superior do Trabalho do Chile (2020). (Relatório do Cone Sul).

²⁶ Relatório do Cone Sul.

Tabela 2

Composição das direções executivas das centrais que forneceram informações. América Central

AMÉRICA CENTRAL						
PAÍS	CENTRAL	TOTAL DE CARGOS	MULHERES	%	HOMENS	%
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
	UNSTRAGUA	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
	Convergência Sindical	29	8	27,6	21	72,4

Fonte: questionário enviado às direções executivas e Relatório da América Central.

33% da população empregada (Leopold et. al, 2016, cit. no Relatório do Cone Sul). Não há dados oficiais nem do PIT-CTN mais atuais. O último congresso do PIT-CNT (2021) contou com 45% de delegadas.²⁷

Em todas as centrais da sub-região (com diferenças de peso), observa-se uma forte participação de setores com predominância feminina, como serviços, saúde, educação, comércio, administração pública e previdência social. O setor bancário e financeiro também está bem representado em algumas centrais e conta com uma presença crescente de trabalhadoras. Em várias centrais, há representação de trabalhadoras domésticas.

México

No México, existem quatro centrais, das quais duas foram analisadas: Consejo Nacional de Trabajadores (CNT) e Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Em 2020, 12,4% das trabalhadoras e trabalhadores dependentes remunerados declararam estar filiados a um sindicato, o que representa um retrocesso em relação aos 14,5% de 2010.²⁸ Em 2007, a UNT reunia 200 sindicatos em todo o país.²⁹ Seus filiados incluem sindicatos importantes, como o Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) e o Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), que compõem a presidência colegiada da UNT juntamente com a Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA). De acordo com o dirigente entrevistado, a CNT é formada principalmente por sindicatos de empresas da iniciativa privada, como a indústria de panificação, hotelaria, restaurantes e in-

dústria automobilística, bem como de zonas federais, como alfândegas e aeroportos.

2.4 AS MULHERES NAS DIREÇÕES EXECUTIVAS DAS CENTRAIS SINDICAIS

2.4.1 Panorama geral

Segundo as respostas dos questionários às direções executivas, 62,5% das centrais sindicais da América Central, 67% do Caribe, 71% do Cone Sul e 50% dos Países Andinos informaram que a participação das mulheres nas direções executivas aumentou nos últimos três mandatos. São indicadores de avanços significativos, que são analisados a seguir em conjunto com os déficits identificados.

Das 33 centrais cujos dados estavam disponíveis, chegou-se à seguinte configuração atual das direções executivas (Tabelas 2, 3, 4, 5, 6).

27 PIT-CNT, Udelar e ICUDU (2021) (Relatório do Cone Sul).

28 Flores, Z. (2021, 3 de maio). Há cada vez menos trabalhadores filiados a um sindicato no México. El Financiero. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2021/05/01/cada-vez-hay-menos-trabajos-afiliados-a-un-sindicato-en-mexico/> [Acesso: 12/12/2021] (Relatório do México).

29 Lopes (2007). Não foi possível encontrar números atualizados (Relatório do México).

Tabela 3

**Composição das direções executivas das centrais que forneceram informações.
Países Andinos**

PAÍSES ANDINOS						
PAÍS	CENTRAL	TOTAL DE CARGOS	MULHERES	%	HOMENS	%
Bolívia	COB	40	3	7,5	37	92,5
Colômbia	CTC	38	8	21,1	30	78,9
	CUT	21	4	19,0	17	81,0
Equador	CEDOCUT	16	4	25,0	12	75,0
Peru	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

Fonte: questionário enviado às direções executivas e Relatório dos Países Andinos.

Tabela 4

**Composição das direções executivas das centrais que forneceram informações.
Caribe**

CARIBE						
	CENTRAL	TOTAL DE CARGOS	MULHERES	%	HOMENS	%
Haiti	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

Fonte: questionário enviado às direções executivas e Relatório do Caribe.

O número médio de mulheres que são membros titulares do órgão executivo mais importante das centrais não chega a 30% na América Central (28,0%), Países Andinos (26,8%), Caribe (29,1%) e México (26,3%). A sub-região mais avançada é o Cone Sul, com uma média de 40,1%. Apenas quatro centrais atingem a paridade, e, delas, uma a supera. Esses dados mostram que, apesar dos avanços, ainda há uma clara discrepância na proporção entre homens e mulheres nas direções executivas.

As desigualdades começam no acesso à candidatura. Os mecanismos de acesso aos cargos das direções executivas das centrais são diferentes, conforme dados dos questionários às direções: eleição em congresso por lista (50% das respostas), eleição em congresso da pessoa/indivíduo (21%), indicação dos sindicatos (17%), eleição direta por lista (13%), decisão dos dirigentes executivos da central (8%), outro mecanismo (13%). Algumas centrais usam mais de um mecanismo. As chances das mulheres são menores devido a vários fatores. As sindicalistas afirmam que é muito comum que os

grupos que montam as listas não considerem a inclusão de mulheres. Mesmo nas centrais onde as listas são formadas segundo critérios mais democráticos e amplos, a inclusão das mulheres não é garantida, exceto quando vigora a exigência estatutária de cota ou paridade, e esta é efetivamente respeitada. Há centrais onde cada sindicato/federação indica seu representante para a direção executiva, e isso faz com que, salvo raras exceções, as chances de indicação de uma mulher sejam restritas. As dirigentes consideram que o acesso por voto direto na pessoa, por outro lado, favorece a indicação das mulheres. Em três dos Países Andinos, as sindicalistas mencionaram obstáculos decorrentes das formalidades para ingressar em cargos de direção ("declarações em comissão"), com procedimentos que são alongados pelas centrais quando se trata de mulheres, o que leva algumas a desistirem de assumir por medo de perder seus empregos durante o processo entre a eleição e a posse.

As relações de gênero cruzam-se com outros critérios para a formação das candidaturas: o peso dos sindicatos, o setor de

Tabela 5
Composição das direções executivas das centrais que forneceram informações. Cone Sul

CONE SUL						
PAÍS	CENTRAL	TOTAL DE CARGOS	MULHERES	%	HOMENS	%
Argentina	CGT	166	78	47,0	88	53,0
	CTA A	39	17	43,6	22	56,4
	CTA T	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
Paraguai	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
Uruguai	PIT-CNT	20	8	40,0	12	60,0

Fonte: questionário enviado às direções executivas e Relatório do Cone Sul.

Tabela 6
Composição das direções executivas das centrais que forneceram informações. México

MÉXICO					
CENTRAL	TOTAL DE CARGOS	MULHERES	%	HOMENS	%
CNT	13	6	46,2	7	53,8
UNT	32	2	6,3	30	93,8

Fonte: Relatório do México.

origem e os vínculos com as correntes políticas que disputam o poder nas centrais. Tomando-se o peso dos sindicatos e o setor de origem, o esperado seria que as mulheres fossem favorecidas nas centrais onde predominam setores de maioria feminina. No entanto, ser maioria na base não garante sua inclusão na direção executiva. Além disso, com exceções pontuais, as mulheres geralmente são excluídas das negociações para definir quem fará parte das direções executivas. Assim relata uma dirigente dos Países Andinos:

— Mas façam, ninguém as impede de fazer parte da direção da central. — Mas é mentira, eles nos impedem, porque quem vai às reuniões? Quem vai às reuniões nas quais são indicados os delegados são em sua maioria homens, e como fazem seus acordos? Por meio de festas, por meio de eventos esportivos. Portanto, onde nós, mulheres, não estamos presentes.

Acrescenta-se que a baixa valorização do trabalho remunerado das mulheres e dos setores em que são maioria contribui para desvalorizar sua ação sindical.

O discurso de que não há mulheres para entrar na direção executiva simplifica a complexidade do problema e é uma desculpa para não o enfrentar. É necessário revelar as razões que estão na base das desigualdades de participação de homens e mulheres nas esferas decisórias e tomar medidas a respeito para que a paridade seja realmente alcançada.

2.4.2 Políticas de cota e paridade

A adoção de um percentual mínimo de participação feminina (cota) e paridade entre homens e mulheres nos espaços políticos (partidos, parlamentos, poder executivo, sindicatos) busca reduzir mais rapidamente a desigualdade existente e acelerar o alcance da participação equitativa

nessas áreas.³⁰ Essas medidas difundiram-se nas últimas décadas, inclusive na América Latina. Podem ser estabelecidas por meio de leis ou por deliberação interna das instituições. Em geral, são obrigatórias, embora isso não garanta que sejam sempre implementadas. A cota significa um percentual mínimo de mulheres dentro do total de pessoas que compõem o espaço de tomada de decisões.³¹ A paridade é um avanço, pois corresponde à participação de 50% de homens e 50% de mulheres. É importante lembrar que a CSA defende a paridade como eixo de sua estratégia de transformação sindical:

Reverter as desigualdades históricas entre mulheres e homens, que se expressam particularmente no mundo do trabalho, requer avançar na direção da paridade na condução e na representação das organizações sindicais.

Ainda persistem grandes déficits, tanto em termos de participação como de conteúdo e transversalidade nas definições e ações das organizações, mas merecem ser destacados os avanços realizados em muitas organizações sindicais do continente.

Partindo desta realidade e no âmbito dos acordos realizados nos Congressos da CSA, dos resultados da Conferência de Mulheres de 2019 e do aprovado na Conferência Continental de Autorreforma, surge uma primeira linha de ação em matéria de gênero: avançar para a paridade (50%) nos diversos órgãos das estruturas sindicais, especialmente nos de condução, promovendo esse avanço a partir dos órgãos e âmbitos de base. (CSA, 2021, p. 20)

Quais centrais adotam cota ou paridade, e como funciona a medida?

Em 31 centrais de 15 países do universo amostral, foram identificadas normas para garantir uma maior participação das mulheres. As medidas existentes são muito diferentes entre si, diversidade que pode ser observada nas Tabelas A2-A6 do Anexo 2, que contêm as informações que foi possível coletar.³²

Em todas as sub-regiões, existem experiências de cota ou paridade. Em algumas centrais, essa medida é fruto de uma decisão interna, na maioria das vezes resultado de uma reivindicação apresentada pelas mulheres e aprovada em congresso. Está incorporada ao estatuto, como na CUT e na UGT

brasileiras, na CUT e na CATP peruanas, na CTRP do Panamá, na CNUS da República Dominicana, ou não, como é o caso do PIT-CNT do Uruguai e da CUTH de Honduras. Em algumas centrais, as normas obedecem a uma lei nacional que obriga as organizações sindicais a aplicarem-na em algum âmbito e, inclusive, incorporarem-na em seus estatutos. É o caso das centrais argentinas, costarriquenhas, nicaraguenses, paraguaias, mexicanas e chilena. Não quer dizer que, nesses casos, não tenha havido luta e reivindicação das mulheres dentro das centrais, mas, sim, que a medida veio de fora antes que as centrais a deliberassem. Algumas dessas centrais vão além da lei, como a CUT e a CNT do Paraguai. Na maioria das centrais, a medida é aplicada à direção executiva e, em algumas, também a uma ou outra instância adicional, como a composição das delegações aos congressos, as comissões de negociação, a participação nas atividades de formação e/ou em todas as atividades da central. Em outras, como na CUTH de Honduras, a medida não é válida para a direção executiva, mas apenas para alguma outra área. As experiências de paridade são minoria e foram identificadas na CUT do Brasil e na CGT da Argentina por decisão de congresso, e nas centrais da Costa Rica e Nicarágua, por lei nacional. No México, a Lei Federal do Trabalho (2019) exige uma participação das mulheres proporcional à sua presença na base sindical, ou seja, a definição de cota não é pré-estabelecida.³³ As centrais da Colômbia têm uma decisão interna que não é uma cota propriamente dita, mas a obrigação de que haja uma mulher na direção executiva e nas listas.

Considerando-se as 24 centrais que responderam ao questionário às direções executivas, chega-se às seguintes médias de centrais que adotam alguma medida: América Central 38%, Países Andinos 67%, Caribe 67%, Cone Sul 100%. Metade das centrais respondeu que a porcentagem adotada é de 30% ou 33% de mulheres, 25% delas adotam uma porcentagem de 40%, e apenas 12,5% adotam 50%, ou seja, paridade. Os dados de 12,5% não foram obtidos. A experiência da cut do Brasil é a mais longa e consistente de todas. Começou com a cota mínima de 30% em 1993 até que, em 2012, foi aprovada a paridade. É também a mais ampla, pois abrange várias áreas. É a única em que foi identificada a existência de sanções por descumprimento. A resolução de paridade da cgt da Argentina (2021) preserva a presença masculina ao definir que os cargos sejam ocupados por um homem e uma mulher, e estabelece uma exceção para três cargos, inclusive o cargo principal (secretaria geral), que será exercido por uma única pessoa.

Em todas as centrais, há problemas de cumprimento das medidas. Entre os motivos, estão o pouco convencimento a respeito das medidas e a consequente negligência para colocá-las em prática, a falta de “institucionalização suficiente, que deixa seu exercício subordinado a critérios arbitrários” (Relatório do Cone Sul), resistências na “cadeia” de cumprimento, por exemplo, quando também se aplicam às filiadas às centrais, e a rejeição, por serem medidas consideradas “impostas”. O fato de ser uma norma estatutária ou legal favorece, mas não garante sua implementação, que pode ser ainda mais precária se não houver sanções em caso de descumprimento.

30 Há acentuadas discrepâncias regionais e nacionais, bem como de acordo com os espaços institucionais e políticos, mas a igualdade plena ainda não foi alcançada em nenhum país do planeta. No mundo político, por exemplo, a representação feminina dobrou nos últimos 25 anos, mas está longe de ser paritária. Em 2020, apenas 24,09% dos parlamentares do mundo eram mulheres; em outubro de 2019, havia apenas 10 mulheres chefes de estado e 13 mulheres chefes de governo em não mais de 22 países (ONU Mulheres/União Interparlamentar, 2020).

31 O mínimo considerado capaz de causar impacto é de 30% de mulheres, pois é a partir dessa porcentagem que sua presença gera uma diferença real na dinâmica de tomada de decisões em ambientes majoritariamente masculinos. Para aprofundar-se no tema, confira Dahlerup (2021).

32 As fontes de dados para compor o quadro foram os relatórios sub-regionais, os questionários às centrais, as entrevistas e documentos das centrais.

33 A norma ainda não foi implantada nas centrais analisadas.

mento. Da mesma forma, muitas vezes são adotados artifícios para reduzir seu impacto negativo na participação masculina, como bloquear a chegada de mulheres aos cargos principais, ampliar o número de vagas na direção executiva, para que os homens não precisem sair quando entrarem mais mulheres, entre outros. A maioria das centrais que não adotam cota ou paridade informa que a questão foi levantada de alguma forma. Em algumas centrais, a questão foi debatida, mas não foi posta em votação ou foi posta em votação, mas não foi aprovada. Em outras, isso representa uma preocupação, mas argumenta-se que existem outras formas de promover a participação das mulheres que não necessariamente implicam medidas formais.

Avaliação das políticas de cota e paridade

Em relação à pergunta do questionário sobre como avaliam a implementação das medidas de cota e paridade nas centrais,³⁴ as instâncias (secretarias, comissões etc.) de mulheres/gênero fizeram uma avaliação positiva, mas também destacaram suas deficiências (Figura 1).

O efeito mais apontado é que trouxe mais visibilidade às sindicalistas (69%). Segundo, que a agenda de gênero ganhou mais espaço na central (59%), enquanto uma minoria (10%) considerou que tem pouco impacto sobre ela. Vale acrescentar que, nas entrevistas, as dirigentes insistiram que o espaço para a agenda de gênero foi ampliado, mas até o momento não foi possível consolidá-la nas centrais. O terceiro efeito positivo mais apontado é que favoreceu a construção da solidariedade entre as mulheres dirigentes (52%). A construção da solidariedade foi confirmada nas entrevistas. Porém, as dirigentes apontaram expressões de falta de solidariedade: 28% das instâncias de mulheres/gênero responderam no questionário que o impacto da cota e da paridade é reduzido pela pouca solidariedade entre as dirigentes. A falta de solidariedade decorre principalmente da desconfiança devido à entrada de “dirigentes de cota/paridade”: o estigma de que existe quem supostamente não entrou na direção executiva por mérito causa uma desvalorização de seu trabalho por outros(as) sindicalistas, observaram algumas entrevistadas.

Nas entrevistas, as dirigentes destacaram que o aspecto positivo mais visível das medidas é que elas significaram para as mulheres uma possibilidade de acesso às direções executivas que antes não tinham, ou seja, isso não teria acontecido de forma espontânea. Além disso, consideram que se trata de uma política estratégica para mantê-las nesse espaço, pois a ausência da norma representa um risco de retrocesso nos avanços alcançados. Para 31% das instâncias de mulheres/gênero, as medidas trouxeram uma mudança real nas relações de poder, mas quase metade (45%) indica que não são suficientes. As práticas informais de exclusão das mulheres continuam a existir e impedem relações verdadeiramente igualitárias (34%), e as mulheres não alcançam os cargos de direção mais importantes (31%). Além disso, os obstáculos enfrentados pelas mulheres (como as responsabilidades familiares) reforçam as desigualdades de participação (48%).

As entrevistadas destacaram o problema do descumprimento ou cumprimento parcial das normas. Como exemplificado por uma dirigente da América Central:

Há uma decisão política de que a participação é metade de homens e metade de mulheres nos diferentes processos de formação e encontros. As organizações não cumprem, não está nos estatutos, não está escrito. Cada organização deve eleger seu representante para a Direção Executiva [da central]. Se a federação diz que manda três homens, manda e pronto.

Quando existe uma lei, a estratégia para cumprir a medida deve ser simplesmente exigir que a lei seja implementada, segundo as dirigentes dos países centro-americanos nos quais existe uma lei de paridade nacional.

A ampliação dos espaços para as mulheres ocorre em um contexto ambivalente que busca preservar os privilégios masculinos. Segundo algumas entrevistadas, há dirigentes que apoiam as medidas, mas, ao mesmo tempo, sentem-se ameaçados pela possibilidade de ser excluídos. Além disso, como já mencionado, os sindicalistas buscam dispositivos para minimizar o impacto das medidas em sua própria participação.

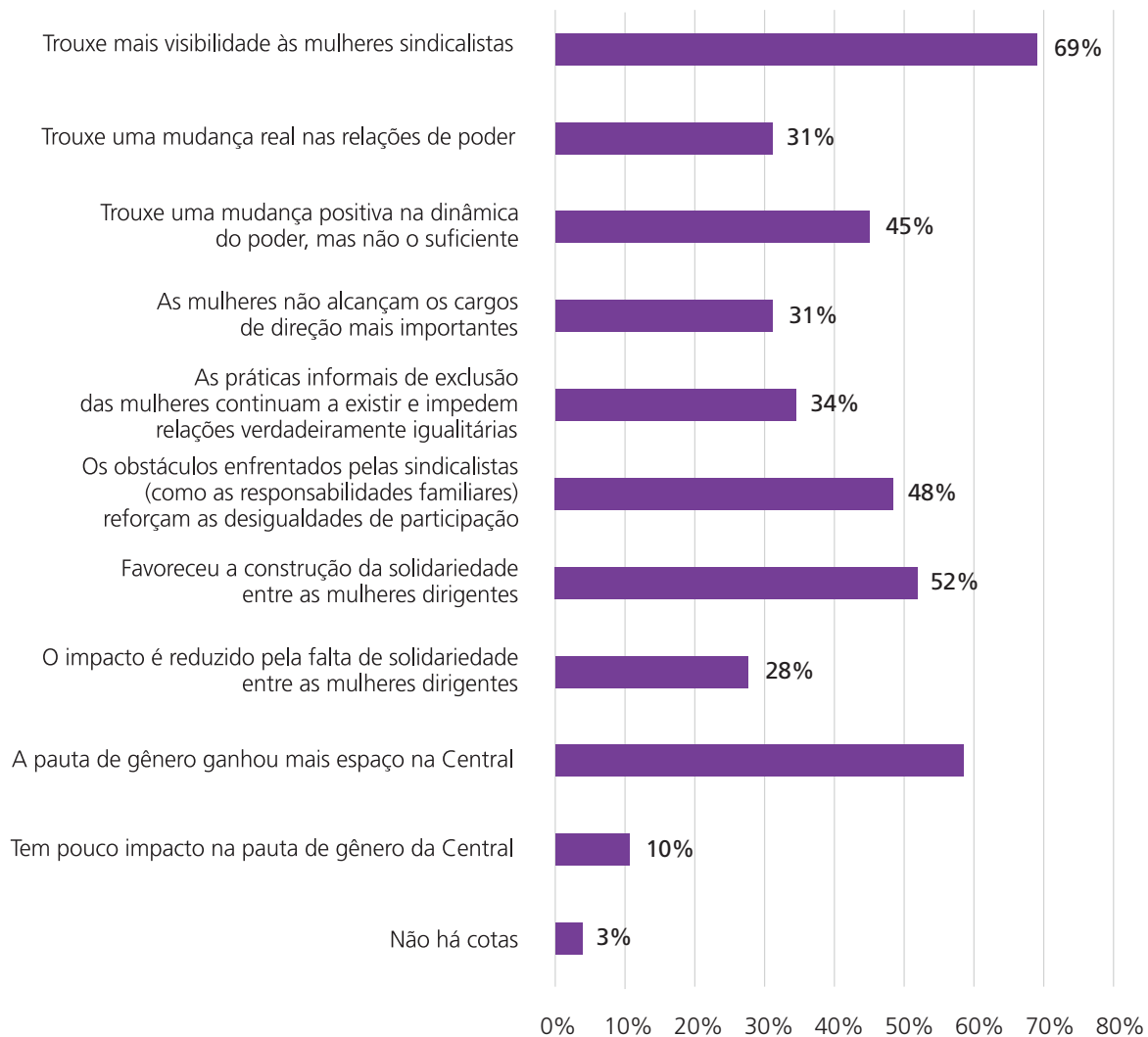
As sindicalistas avaliam as medidas de cota e paridade como um avanço muito importante, mas que não garantem sua participação substantiva, ou seja, em igualdade de condições com os dirigentes. “Temos paridade em números, mas falta trabalho para uma participação real”, sintetiza uma dirigente. Ao mesmo tempo, ressaltam que as mulheres continuam sendo minoria após a adoção da cota, razão pela qual defendem a paridade como principal alternativa para alcançar a igualdade de participação.

Muitos sindicalistas são a favor das medidas e votaram nelas nos congressos (quando foi uma decisão da central), contribuindo para alcançar a maioria, já que os homens em geral predominam no total de delegados. Muitos dos dirigentes entrevistados, inclusive alguns que ocupam o cargo mais alto na direção executiva de sua central, concordaram com elas e compartilham a avaliação de que representam uma abertura e um incentivo à participação das mulheres. No entanto, a maioria deles enfatiza as dificuldades para cumprir a exigência. A mais repetida é que as mulheres não têm tempo e chegam a abandonar seus cargos antes do término do mandato. As responsabilidades familiares aparecem como o principal obstáculo, mas com um tom de que são um problema das mulheres que não diz respeito ao sindicalismo:

Acredito que não há, institucionalmente, nenhuma limitação para a incorporação das mulheres. Posso falar pela minha organização e acho que em nenhuma outra. Mas imagino que as companheiras às vezes também tenham limitações por ter jornada dupla: trabalhar e cuidar dos filhos, desempenhar um papel que ainda prevalece na sociedade [...], que a mulher é responsável pelo lar e que o homem não tem essa responsabilidade. Isto continua a ser um obstáculo à garantia da participação das mulheres. (Dirigente do Caribe)

34 A pergunta permitia múltiplas respostas.

Figura 1

Avaliação da implementação de cota ou paridade na central. 2021.

Fonte: elaboração própria com base no questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero.

Há dirigentes que defendem que a cota não é cumprida porque as mulheres não querem, não têm motivação para entrar nas direções executivas. Não reconhecem a divisão sexual do trabalho nem os obstáculos derivados da estrutura, da forma de funcionamento e das relações internas de poder do sindicalismo, entre eles, atitudes hostis em relação às mulheres. Não se sentindo acolhidas, defendidas e respeitadas, muitas trabalhadoras relutam em “enfrentar uma estrutura sindical hostil e pouco empática com a realidade das mulheres”, concluiu um dos relatórios sub-regionais.

Vários dirigentes admitiram que não é fácil cumprir as medidas por outros motivos: os homens não querem deixar seus cargos, algumas federações e sindicatos filiados relutam em aceitá-las por considerá-las uma imposição, as mulheres não têm formação para ocupar o cargo em questão, o que dificulta sua seleção para entrar na direção executiva. Em uma central dos Países Andinos onde não existe nenhuma medida, o dirigente opõe-se a ela, alegando que contribui para enfraquecer a luta de classes, que engloba

todas as reivindicações “específicas”, e constitui um favorecimento e uma superproteção das mulheres que colaboraram para a divisão da classe trabalhadora. O dirigente de outra central da mesma sub-região, onde a medida também não existe, argumentou que ela é desnecessária, porque a composição da direção executiva é baseada no critério de mérito, sem diferenciação por gênero. Sua posição é compartilhada pelo dirigente de uma central do Cone Sul:

As mulheres são eleitas por suas qualidades, não por imposição estatutária [...]. Os homens também não têm cota [...]. Participa-se por capacidade e qualidade, não por apadrinhamento ou amizade. Aqui se elege e se faz rodízio de pessoas, não se levando em consideração se você é homem ou mulher.

No entanto, na dinâmica política de formação das direções executivas, intervêm fatores de exclusão das sindicalistas que nada têm a ver com a avaliação de seus méritos, qualidades e capacidades de integrá-la.

Em uma central dos Países Andinos que possui cota, o dirigente entrevistado relatou que sua adoção foi impulsionada pelas resoluções da CSA; a dirigente de uma central caribenha defende que se passe da cota à paridade, de acordo com o projeto de autorreforma sindical da CSA. O impulso da CSA mostra seu efeito, embora possa ser desigual na região.

2.4.3 A ocupação dos cargos: quem ocupa qual

Em todas as sub-regiões, as dirigentes das direções executivas ocupam majoritariamente cargos que replicam as tarefas feminizadas de cuidado, serviços, secretariado e áreas sociais, além da instância de mulheres/gênero, os quais têm um menor poder hierárquico e de decisão. O padrão de papéis de gênero que prevalece na sociedade é reproduzido no sindicalismo. De acordo com as respostas das direções executivas à pergunta do questionário sobre os cargos e secretarias temáticas ocupados por mulheres (como titulares ou adjuntas ou suplentes) na atual gestão de cada central,³⁵ apenas em 25% dos casos, o cargo principal (presidência ou secretaria geral, dependendo da central) e não mais de 13% das vice-presidências são ocupados por mulheres.³⁶ Por outro lado, 63% das secretarias relacionadas ao funcionamento e desenvolvimento organizacionais, a mesma porcentagem das responsáveis pelos assuntos sociais e 42% das dedicadas à juventude são ocupadas por mulheres; 25% das secretarias dedicadas à formação e o mesmo percentual das que tratam da previdência social estão sob a responsabilidade de dirigentes mulheres, enquanto apenas 21% das dedicadas a questões trabalhistas e ínfimos 4% das dedicadas a conflitos, ações de luta e mobilização são ocupadas por mulheres.

Os métodos usados para definir os cargos são diversos,³⁷ mas, assim como na candidatura, em qualquer um dos cenários, as chances das mulheres de ocuparem cargos de maior prestígio são menores. O que disse uma dirigente do Cone Sul pode ser aplicado a toda a região, com poucas exceções: "...um homem está sempre à frente. [...] Atualmente, as mulheres participam mais, mas é difícil para os homens cederem o lugar a uma mulher". O aumento da participação das mulheres "não significa necessariamente que houve disposição dos homens de cederem cargos", acrescentaram as pesquisadoras dos Países Andinos. Muitos homens veem o exercício do poder como uma prerrogativa sua e a entrada de mulheres como um ato seu de benevolência: "as mulheres não participam porque não querem, os espaços estão aí, nós os damos a elas, mas elas não querem", avaliou um dirigente da América Central.

As mulheres ainda não têm o mesmo peso que os homens na definição da agenda sindical, seja na esfera formal, seja nos espaços informais de discussão e tomada de decisões. Isso decorre, dentre outros fatores, do fato de ocuparem, em sua maioria, cargos de menor relevância política. Como resumiu

³⁵ A pergunta permitia múltiplas respostas.

³⁶ Seria interessante conhecer a porcentagem de mulheres que ocupam o cargo principal no total de 43 centrais que compõem o universo da pesquisa, que é possivelmente inferior a isso. Infelizmente, não foi possível obter os dados.

³⁷ Entre eles, serem negociados entre os sindicatos mais fortes e as correntes políticas, serem prerrogativa de quem ocupa o cargo principal ou serem indicados pelos sindicatos.

uma dirigente do Caribe, "nós, mulheres, avançamos e temos um nível de participação, mas não temos o poder".

As sindicalistas veem a discussão sobre a desigualdade na ocupação de cargos como essencial para avançar rumo a patamares mais amplos de democratização do poder sindical.

2.4.4 Dinâmica de funcionamento da direção executiva e a participação das mulheres

As direções executivas das centrais sindicais têm uma dinâmica de funcionamento bastante semelhante em toda a região, com reuniões regulares semanais, quinzenais ou mensais, que passaram a ser realizadas de forma virtual ou híbrida (virtual e presencial) durante a pandemia. Em geral, as dirigentes de todas as sub-regiões consideram que a modalidade virtual facilitou sua participação nas reuniões, permitindo-lhes superar alguns dos entraves que enfrentam. Entre as entrevistadas e os entrevistados, há avaliações discrepantes sobre quem domina e se expressa mais nas atividades e reuniões virtuais mistas, elas ou eles. Algumas consideram que o formato virtual favorece os homens e inibe as mulheres; outras, ao contrário, que favorece as mulheres; e há homens dirigentes que consideram que as mulheres demonstram mais habilidade e familiaridade com as ferramentas virtuais que eles.

As dirigentes da América Central relataram que as reuniões presenciais geralmente são realizadas durante o horário de trabalho, o que torna sua participação extremamente difícil, pois geralmente não têm liberação sindical. Essa é uma limitação que atinge mais as mulheres que os homens e, entre outros aspectos, remete às diferenças de inserção social e laboral. As mulheres realizam trabalhos menos valorizados, enquanto os homens ocupam cargos hierarquicamente superiores, nos quais é mais fácil negociar a liberação; as dirigentes do setor informal não podem interromper o trabalho para participar das reuniões, pois parar de vender implica "não comer naquele dia", como resumiu uma delas. Além disso, muitas moram em outra cidade, província ou departamento, e participar pessoalmente exige tempo, dinheiro e a necessidade de liberação sindical.

Na maioria das centrais, as dirigentes têm direito a voz e voto da mesma forma que os dirigentes. No entanto, apesar da igualdade formal, os espaços de direção são caracterizados como ambientes masculinizados não apenas pela predominância dos homens, mas também pela forma de funcionamento, pelas práticas vigentes e pela linguagem utilizada normalmente. Os dirigentes estão acostumados a participar desses ambientes, tendo sido eles que construíram as dinâmicas de discussão e negociação adotadas, que incluem não apenas o que acontece diretamente durante as reuniões, mas também o uso de meios informais e canais dos quais as mulheres são excluídas. O resultado é que a incorporação e aceitação das mulheres implica esforços de adaptação de ambos os lados como uma reconfiguração desse espaço, processo que pode ser longo, estressante e atravessado por situações de conflito explícitas e implícitas. Para as mulheres, entrar nas direções executivas implica um processo de "construção de um lugar para si" dentro desse ambiente, nas palavras de uma dirigente do Cone Sul.

2.4.5 Participação das mulheres em espaços de negociação e diálogo social

A participação das mulheres como representantes das centrais sindicais nas esferas de negociação e diálogo com o governo e outros atores sociais é outro indicador de seu lugar na tomada de decisões. No questionário enviado às direções executivas, apenas metade das centrais informou que pelo menos uma mulher sempre participa de suas delegações. Em 33,3% delas, não há regra, dependendo do espaço e do tema em questão. Aqui vale ressaltar o alerta das pesquisadoras da América Central de que, nesse caso, a inclusão das mulheres fica ao acaso ou nas mãos “de quem decide ou considera que o tema abordado ‘precisa’ da presença de uma mulher”. Apenas 8,3% das centrais expressaram que as delegações são constituídas de acordo com a cota ou paridade válida para a direção executiva, e 8,3% também responderam que utilizam outro critério. Pelo menos, nenhuma central marcou a opção de que as delegações geralmente não têm mulheres.

A participação nesses espaços gera conflitos entre os dirigentes e as dirigentes. Em uma central do Cone Sul, por exemplo, a instância de mulheres/gênero desenvolveu um conjunto de cláusulas de gênero para contribuir para as negociações, mas os negociadores eram todos homens. A central não incorporava mulheres nas rodadas tripartites e salariais com o argumento de que “não foram treinadas” para negociar. A resposta da instância foi oferecer treinamento específico às sindicalistas, forçando, assim, sua incorporação às comissões de negociação.

As representações internacionais costumam ser lideradas por mulheres apenas quando o assunto está relacionado à pauta de gênero ou se a central tiver uma dirigente no cargo principal (secretaria geral ou presidência, segundo a central). Quando há limitação de vagas, é priorizada a participação de quem ocupa o cargo principal, que são majoritariamente homens. A participação das mulheres aumentou nos fóruns da csa e da Confederação Sindical Internacional (csi), no caso de centrais filiadas, porque as confederações assim o exigem. A pressão internacional também vem de organizações de cooperação que apoiam o sindicalismo. A dirigente de uma central dos Países Andinos relatou o caso de sua central, convidada a enviar uma delegação ao exterior, na qual inicialmente propôs apenas homens:

Fomos pedir apoio, aí a chefe da organização falou: “tem que ir uma mulher” e toda uma fala sobre gênero; voltamos para a executiva e, então, vai uma mulher. [...] E se não fosse por esta organização que disse a todos que foram pedir apoio: “se uma mulher vai a gente apoia, se não, não”. Foi porque o mundo internacional lhes disse, então eles tiveram que escolher, vai uma mulher.

Nas delegações para as conferências da OIT, 54% das centrais que responderam ao questionário informaram que a participação das mulheres é sempre garantida, mas um quarto delas respondeu que a composição de gênero não é critério.³⁸

A situação é mais favorável quando há uma lei que exige a representação feminina nas comissões de negociação sindical, como no Chile. No Brasil, a ausência de mulheres no cargo principal exclui-as do Fórum das Centrais Sindicais, que reúne as centrais do país para articular sua intervenção em questões de interesse da classe trabalhadora e definir estratégias de atuação conjunta. A representação no Fórum é feita por quem ocupa o cargo de presidente nas centrais, que são até agora todos homens.

A participação das sindicalistas nas delegações e representações é um elemento da construção de maior igualdade entre homens e mulheres, ao mesmo tempo em que contribui para que a perspectiva de gênero esteja presente nesses espaços. Os homens devem ser capazes de defender a pauta de justiça de gênero, mas a experiência mostra que, se as mulheres não estiverem presentes, essas reivindicações são invisibilizadas ou descartadas ao primeiro sinal de problemas nas negociações. Isso é confirmado pelo relato de um dirigente caribenhino sobre um evento de alto nível para revisar o Código do Trabalho de seu país:

Uma das observações que fiz a esse código é que não havia mulheres na mesa do sindicato, éramos todos homens. Também não havia mulheres na mesa empresarial, nem na mesa do governo. Muitas das falhas que o código apresenta em relação às questões que dizem respeito às mulheres devem ser atribuídas a essa ausência das mulheres durante as discussões. Por que não havia mulheres em um evento tão importante?

2.5 A AUTO-ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES NAS CENTRAIS SINDICAIS

2.5.1 Instâncias de mulheres/gênero. Localização na estrutura. Formas de organização

As centrais sindicais têm estruturas diferenciadas, mas, em geral, contam com uma direção executiva (que pode ter nomes diferentes, dependendo da central), formada pelos cargos principais, e com secretarias temáticas, que variam de acordo com a central. Em 95% das centrais cujos dados estavam disponíveis, havia o que aqui chamamos de instância de mulheres/gênero. Essa instância tem nomes diferentes segundo a central: secretaria, comissão, comitê, departamento, presidência, vice-presidência, direção, mesa, entre outros, e refere-se a mulheres, gênero, equidade de gênero, igualdade de oportunidades, gênero e diversidade, e outras formas (ver Tabelas A7-A11 no Anexo 3). A maioria delas são estatutárias, compõem a estrutura da direção executiva, e a dirigente responsável participa dela com direito a voz e voto.

Nos Países Andinos, a COB da Bolívia não possui essa instância. Na CUT do Peru, há duas instâncias: a Secretaria da Mulher Assalariada e a Secretaria da Mulher Autônoma. No Cone Sul, a CGT da Argentina também tem duas instâncias: a Secretaria de Gênero e a Secretaria de Igualdade de Oportunidades. A instância da UGT do Brasil tem uma dirigente titular e duas subsecretárias. Na sub-região, somente no PIT-CNT do Uruguai a instância não é estatutária, e sua dirigente, em princípio, não tem direito a voto na direção executiva (a sin-

³⁸ Não foram obtidos dados de 21% das centrais.

dicalista atualmente responsável tem esse direito porque também representa seu sindicato nesse espaço). No México, é obrigatório por lei que as organizações sindicais (e outras) tenham uma instância de mulheres/gênero; na UNT, a instância existente não é estatutária. Em linhas gerais, entre as atribuições desta instância, estão a organização das mulheres, a formulação de propostas para a política de igualdade de gênero, a implementação das medidas correspondentes e a representação da central sindical nas esferas governamentais ou da sociedade civil que tratam de assuntos relativos aos direitos das mulheres e, em particular, das mulheres trabalhadoras. Por vezes, espera-se que as instâncias cumpram funções que, de certa forma, reproduzem papéis tradicionais e estereótipos de gênero, como prestar assistência a grupos vulneráveis, articular-se com as instâncias que tratam da educação e da juventude, entre outros exemplos, o que reforça a vinculação à assistência e ao cuidado como tarefas femininas, não políticas em geral.

As instâncias têm diferentes formas de organização e funcionamento. Algumas centrais têm uma estrutura que se estende por todo o país: a instância nacional é complementada por suas correspondentes nos âmbitos estadual, provincial ou regional, e funcionam de forma articulada; além disso, estão envolvidas as instâncias existentes nas federações e confederações filiadas, constituindo-se uma coordenação ou coletivo nacional. Nas demais centrais, a instância é formada por representantes indicadas(os) pelos sindicatos e federações filiadas. Há, também, a experiência de formação de comitês de mulheres nas províncias sob orientação da instância nacional, embora as instâncias provinciais não sejam estatutárias. Outra experiência é a formação de um comitê de mulheres com representantes sindicais para apoiar a dirigente nacional responsável. Em geral, as instâncias das centrais estimulam e apoiam a criação de instâncias semelhantes nas organizações filiadas. Um traço comum identificado em toda a região é que essas instâncias buscam construir uma forma de organização democrática e representativa, expandida além da sede nacional e da figura da dirigente responsável, bem como constituir espaços e dinâmicas coletivas de atuação.

2.5.2 Recursos para seu funcionamento. Liberação sindical para as dirigentes responsáveis

De acordo com os dados do questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero, na América Central, 54% delas recebem recursos previstos no orçamento da central, contra os 31% que alegaram não os receber (15% das centrais da sub-região não responderam); no Caribe, 67% das instâncias informaram receber esses recursos, contra os 33% que disseram que não.³⁹ Enquanto isso, nos Países Andinos, 83% das instâncias informaram não receber recursos orçamentários, e apenas 17% afirmaram recebê-los; no Cone Sul, 86% delas relataram não recebê-los, contra 14% que afirmaram receber. Nas entrevistas, as dirigentes de algumas instâncias que não possuem orçamento relataram que é uma situação análoga à de outras secretarias. No entanto, uma entrevistada

do Cone Sul observou que “o dinheiro circula pelas secretarias que são geridas por homens”. As sindicalistas destacaram que há tensões com as áreas que lidam com as finanças (que geralmente ficam a cargo dos homens) na hora de solicitar recursos.

Como fontes de recursos, as dirigentes citaram contribuições específicas das centrais para campanhas e atividades, apoio de organizações sindicais internacionais, recursos específicos para a implementação do plano de trabalho por meio de projetos de instituições externas nacionais e internacionais, articulação com outras áreas da central e a inclusão da pauta de gênero em projetos que contam com financiamento. Em um caso, a instância já foi financiada com os honorários que suas integrantes receberam como docentes no instituto de formação da central. Há instâncias que são financiadas apenas por meio de apoio externo. Em termos de pessoal, alguns relataram contar com uma pessoa de apoio técnico, administrativo ou consultivo. Não há dúvidas sobre a insuficiência dos recursos disponíveis: 90% das instâncias de mulheres/gênero relataram que os recursos disponíveis não são suficientes. Apenas 7% disseram que eram suficientes, e 3% não responderam.

As dirigentes afirmaram estar cientes das dificuldades econômicas que o sindicalismo atravessa devido à redução do emprego assalariado, com a consequente redução das filiações, e outros fatores que afetam a captação de recursos.⁴⁰ No entanto, como um todo, elas criticam a forma como as instâncias de mulheres/gênero são afetadas. Uma dirigente da América Central resumiu da seguinte forma: “Os recursos já são escassos para a organização sindical, o que dirá para as mulheres”. Outra, do Cone Sul, apontou que há uma ambiguidade, pois, enquanto as instâncias estão sendo institucionalizadas e as políticas de igualdade de gênero dentro do movimento sindical estão sendo fortalecidas, em tempos de crise, elas são as primeiras a perder recursos para funcionar.

Outro déficit importante é a falta de liberação sindical para as dirigentes responsáveis. Mais da metade das instâncias relatou que a dirigente não goza de liberação sindical (Figura 2).

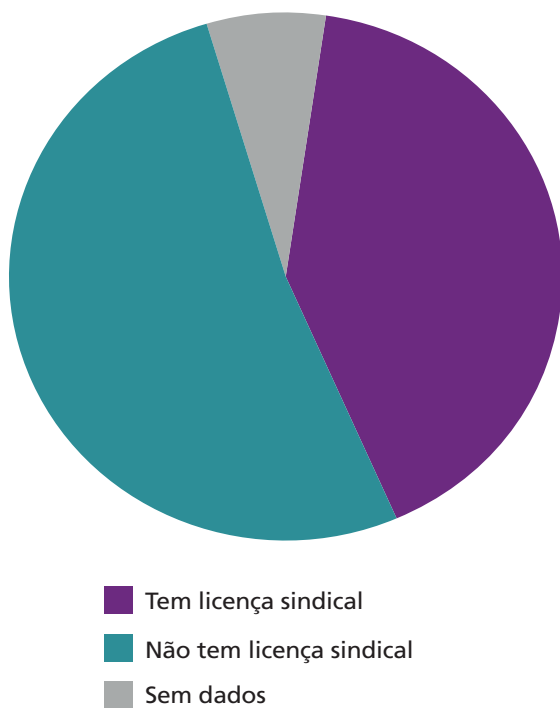
A falta de liberação sindical é uma forte limitação à tarefa de coordenar a organização das trabalhadoras e a implementação da política de igualdade de gênero na central. Além disso, tem um efeito político relevante, que é tornar ainda mais precária a integração da dirigente à dinâmica das relações de poder que se desenvolvem na central, o que, por si só, é mais difícil para as sindicalistas. Acrescentando-se as responsabilidades familiares e de cuidado que as dirigentes podem ter, chega-se a um cenário bastante desfavorável. Na América Central, foram relatados casos de centrais em que as instâncias conseguiram funcionar porque as dirigentes responsáveis são mulheres aposentadas ou pensionistas, podendo, por isso, dedicar mais tempo às atividades sindicais. Seria necessário avaliar em cada caso

³⁹ Em nenhum dos casos foram obtidas informações sobre a proporção dos recursos recebidos.

⁴⁰ No Brasil, a reforma trabalhista e sindical de 2017 reduziu drasticamente os recursos das organizações sindicais. No Haiti, a dirigente de uma das centrais afirmou que atualmente a escassez financeira da central é dramática devido à situação do país e faltam recursos para financiar todas as atividades.

por que a dirigente não possui liberação sindical; se é uma situação comum ao conjunto de dirigentes das diferentes áreas temáticas ou se é específica da instância de mulheres/gênero; se há ou não um esforço da central e do sindicato ao qual a dirigente pertence para negociar sua liberação; e o que pode ser feito para superar esse déficit.

Figura 2
Liberação sindical da sindicalista responsável pela instância de mulheres/gênero em cada central. 2021.



Fonte: elaboração própria com base no questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero.

2.5.3 Eixos de sua proposta de ação

As instâncias de mulheres/gênero desenvolvem uma agenda interna nas centrais e, em geral, estão envolvidas nas lutas pelos direitos das mulheres que são realizadas em seus países. Foram mencionados vários eixos de suas propostas de ação:

- Violência de gênero em todas as suas formas de expressão.
- Direitos da maternidade, divisão de responsabilidades familiares e cuidados e utilização do tempo das mulheres; visibilidade da desigualdade na distribuição das tarefas de cuidado; reivindicações como creches e jardins de infância. O tema dos cuidados ganhou muita visibilidade durante a pandemia e foi intensamente abordado pelas instâncias de mulheres/gênero de diversas centrais por meio de atividades virtuais.
- Formação.
- Igualdade salarial entre homens e mulheres/salário igual para trabalho de igual valor.

- Direitos e organização das trabalhadoras domésticas assalariadas.
- Luta contra o racismo e a discriminação étnica e racial.
- Ação política para incorporar as reivindicações de gênero às resoluções das centrais.
- Sistematização de cláusulas de gênero para negociações coletivas ou outras áreas de negociação.
- Promoção de encontros e fóruns para definir a pauta das mulheres, preparatórios para os congressos das centrais.

Um eixo muito valorizado pelas instâncias das centrais dos países que possuem mais de uma central sindical é o trabalho em rede. A existência dessa rede foi mencionada na Argentina, Brasil, Costa Rica, Haiti, Peru, República Dominicana e Venezuela, e está em processo de formação no Paraguai. As instâncias atuam de forma unificada para promover e defender a pauta dos direitos das mulheres trabalhadoras nas diversas áreas em que está em debate e luta, concentrando-se em plataformas comuns para atuar em conjunto e fortalecer sua influência além de suas centrais. As dirigentes assinalam que se trata de uma articulação que pode ser complexa devido às diferenças de concepção sindical e perspectiva política entre elas, mas contribui para fortalecê-las e empoderá-las, além de ampliar sua capacidade de ação e influência política.

As interações com os movimentos de mulheres e feministas, que ocorrem a partir de experiências muito heterogêneas, serão analisadas no Capítulo 2 da Parte II.

A abordagem da diversidade sexual e dos direitos coletivos LGBTQIA+ foi mencionada por algumas instâncias. Os direitos sexuais e reprodutivos, bem como o direito ao aborto, são temas abordados nas instâncias de algumas centrais do Cone Sul e de uma do Caribe.

Vários eixos foram incorporados como resoluções das centrais (confira a Parte II).

A maioria das instâncias dos Países Andinos relatou ser fortemente influenciada pelas diretrizes da CSA e da CSI na definição de suas pautas.

2.5.4 Influência política nas decisões da central e impacto no fortalecimento das mulheres

As dirigentes são unânimes em afirmar a importância das instâncias de mulheres/gênero. Em resposta à pergunta do questionário sobre as mudanças na forma de organização das mulheres na central nos últimos anos,⁴¹ foram assinaladas três conquistas principais. Entre as instâncias que responderam, 59% assinalaram que a instância conseguiu incorporar temas da agenda de gênero às resoluções da central; 55% disseram que ela ganhou mais visibilidade na central; e 45% apontaram que ganhou a participação de mais mulheres. No entanto, apenas 24% indicaram que sua posição na estrutura mudou para melhor. Para 14%, não houve alterações. A atuação das instâncias impulsiona o fortalecimento e a participação das mulheres, além de contribuir

⁴¹ A pergunta permitia múltiplas respostas.

para seu autorreconhecimento como interlocutoras válidas para fazer reivindicações e propostas concretas. Conforme expressou uma dirigente da América Central:

Para as sindicalistas, esses espaços são de extrema importância, pois geram relações entre elas, mais sólidas e sororas, mas também permitem que elas se empoderem e ganhem força para participar dos espaços decisórios.

No Cone Sul, esse “é um espaço que tem ampla legitimidade”, observaram as pesquisadoras. Além disso, destacaram que “uma questão que sobressai em todas as centrais dos países da sub-região é a capacidade das mulheres de gerar atividades, propor debates e destacar determinadas posições dentro dos sindicatos”.

A avaliação positiva também veio de alguns dirigentes, como este do México:

Ajuda as companheiras a conhecer seus direitos e a influenciar seus companheiros, para que as respeitem. Antes participavam menos, mas agora vêm preparadas com suas propostas. E eles, embora às vezes ainda não as levem a sério, respeitam-nas cada vez mais. Então, elas começam a participar mais.

As dirigentes citaram como fator importante para o fortalecimento das mulheres a busca pela construção de unidade de ação dentro da instância sem negar as divergências entre as mulheres. Essa aposta foi assim sintetizada por uma dirigente do Cone Sul: “Quando se trata de sair como Secretária, somos Secretária”.

Ainda assim, elas reconhecem as limitações que acompanham as ações das instâncias. Além das citadas anteriormente, acrescentaram que sua influência nem sempre se traduz em poder de decisão suficiente dentro da central. Em algumas centrais do Cone Sul e dos Países Andinos, as sindicalistas avaliam que a influência política da instância até agora tem sido mais forte em assuntos externos, como contribuições para leis e políticas públicas, atuando com outras organizações para pressionar os poderes executivo e legislativo; ou que obtêm mais facilmente o apoio do secretário-geral ou presidente às reivindicações externas sobre as quais são obrigados a se manifestar institucional e publicamente como central. Contudo, há também instâncias no Cone Sul que obtiveram êxitos relevantes em suas reivindicações por mudanças internas na estrutura e nas relações de poder.

A existência das instâncias de mulheres/gênero e sua inserção tanto nos estatutos como nas direções executivas da grande maioria das centrais mostram que, nas últimas décadas, as sindicalistas construíram organização e capacidade de influência em meio a muitos obstáculos, em uma área na qual a correlação de forças geralmente lhes é desfavorável. Em suma, é por meio das ações das mulheres que as centrais passam a incorporar a agenda de justiça de gênero.

2.5.5 Redes de mulheres sindicalistas e trabalhadoras

Em alguns países, existem redes de mulheres sindicalistas constituídas independentemente das centrais sindicais. Geralmente, são formadas para compensar a falta de espaços de participação que as sindicalistas encontram nas organizações sindicais e fortalecer as mulheres que atuam em sindicatos e centrais. As relações que estabelecem com as centrais variam conforme o caso.

Na Argentina, existem várias redes de mulheres sindicalistas que são bem-sucedidas e têm gravitação na dinâmica sindical nacional. O exemplo mais significativo é a Intersindical de Mulheres Sindicalistas Argentinas, que é um espaço formado por dirigentes das direções executivas e das instâncias de mulheres/gênero das três centrais existentes, mas, ao mesmo tempo, estendido às sindicalistas que não ocupam esses cargos. As ações da Intersindical datam de 2016, quando ocorreu a primeira greve de mulheres do país. As três centrais acompanharam a greve, e a maioria dos sindicatos das duas CTA convocaram uma interrupção das atividades a partir do meio-dia, para que as filiadas pudessem participar da mobilização. A partir desse marco fundamental, a Intersindical continuou realizando ações coordenadas. Embora todas as dirigentes entrevistadas tenham dito que essa articulação não é fácil, dadas as diferenças políticas e ideológicas existentes entre as diferentes correntes, elas concordam em priorizar as causas comuns. Destacaram o poder da união de todas as sindicalistas e a importância desse espaço para que se formem, empoderem e ganhem segurança. Além disso, destacaram o impacto que a Intersindical tem na construção da solidariedade entre as centrais e as sindicalistas em geral diante de algumas situações conflituosas.

A Rede de Mulheres Trabalhadoras e Sindicalistas da Bolívia foi formada por iniciativa das sindicalistas justamente pela falta de um espaço estatutário para a organização das mulheres trabalhadoras dentro da estrutura da COB. Criada em 2004, constitui uma articulação de trabalhadoras assalariadas e não assalariadas na qual são debatidas questões relacionadas à situação das mulheres no trabalho e sua inserção no mundo sindical, entre outras. Um de seus principais objetivos é garantir um trabalho decente para as trabalhadoras e promover o empoderamento e a plena participação das mulheres nos ambientes sindicais. Para atingir esse objetivo, um dos mecanismos utilizados é a formação sindical sob o princípio de *aprender fazendo*. Desde 2008, a Rede publica um boletim semestral intitulado *Germina*, com conteúdo referente à luta das trabalhadoras bolivianas em seus sindicatos e no meio social, o que estimula a reflexão e o debate e dá visibilidade a essas lutas, e a outros temas de interesse das mulheres. Entre suas colaboradoras, estão as mulheres integrantes da Rede e convidadas.

Em El Salvador, foram identificadas duas iniciativas criadas com o objetivo de promover o empoderamento das mulheres em sindicatos que não fazem parte das centrais sindicais analisadas: a Coordenação de Mulheres Sindicalistas, criada por volta de 2009, e a Associação de Mulheres Sindicalistas Febe Elizabeth Velásquez (ASOFEBE), fundada em 2015. Os principais compromissos de ambas as organizações, cada

uma de acordo com seu contexto, caráter e estilo, têm sido promover a organização das mulheres nos sindicatos, principalmente nos setores predominantemente femininos (setor informal, trabalhadoras domésticas, profissionais do sexo e setor público), fornecer às sindicalistas ferramentas que facilitem seu acesso aos espaços de direção e criar alianças entre as sindicalistas e entre as sindicalistas e os movimentos feministas.

A Rede de Mulheres Sindicalistas do México foi criada em 1997 por sindicalistas que queriam trabalhar para erradicar as desigualdades de gênero por meio do incentivo à liderança de mulheres sindicalistas.⁴² Um de seus objetivos é ajudar as mulheres a organizarem seus sindicatos. A Rede trabalha com mulheres organizadoras de sindicatos em regiões específicas, como as *maquilas*, bem como sindicatos rurais. Fornece informações e capacitação sobre questões trabalhistas, sindicais e feministas às mulheres, influenciando mudanças favoráveis a elas. O conhecimento transmitido ajuda as mulheres a desenvolverem sua liderança, promoverem melhores práticas e elaborarem melhores estratégias de resolução de conflitos, com o fim de conquistarem reivindicações de gênero, o que resulta em seu fortalecimento. A Rede possui outras quatro redes regionais, que conseguiram se manter ao longo de 20 anos. Mantém uma relação fraterna com a UNT.

2.6 OBSTÁCULOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM À SUA PARTICIPAÇÃO SINDICAL

Em linhas gerais, a participação sindical de muitas mulheres trabalhadoras é dificultada pela fragilidade e intermitência de sua inserção no trabalho, pelo risco de demissão em meio à cultura antissindical presente em vários países e por sua alta proporção no trabalho informal, que ainda não é suficientemente abordado pelo sindicalismo. Certamente, há situações que afetam igualmente os trabalhadores, mas são agravadas para as mulheres devido à sua maior vulnerabilidade no trabalho e às discriminações de gênero. O sindicalismo está inserido em uma ordem social que se estrutura nas desigualdades de gênero, classe, raça, etnia e outras em contextos patriarcais. Assim sintetiza uma dirigente do Caribe:

Um dos principais obstáculos tem sido o machismo e o patriarcado, que, ora direta, ora indiretamente, inibem a participação das mulheres no movimento sindical, que é basicamente um movimento de homens, criado por homens e liderado por homens.

Obstáculos à plena participação sindical das mulheres são observados em todas as sub-regiões, mesmo nos países onde se avançou mais na participação das mulheres em geral e na institucionalização de seus direitos, bem como nas centrais que contam com um nível mais consistente que outras de inserção das trabalhadoras e construção de uma política de justiça de gênero. Como ocorre com outros aspectos, observam-se disparidades entre sub-regiões e centrais. Os

obstáculos revelados no questionário às instâncias de mulheres/gênero e nas entrevistas foram sistematizados em três aspectos: oriundos das condições de vida e trabalho das mulheres; derivados da estrutura, funcionamento e relações de poder dentro do sindicalismo; e os mais específicos enfrentados pelas sindicalistas que compõem as direções executivas.

2.6.1 Obstáculos derivados da divisão sexual do trabalho e das condições de vida e trabalho das mulheres

O principal obstáculo para a participação sindical das mulheres é a divisão sexual do trabalho, uma constatação que permeia toda a região. Em resposta à pergunta do questionário sobre os obstáculos que dificultam a participação das mulheres em geral e nas esferas decisórias das centrais e dos sindicatos filiados,⁴³ 90% das instâncias de mulheres/gênero apontaram a falta de tempo para as mulheres devido às responsabilidades associadas aos cuidados e à falta de apoio para cumpri-las. Nas entrevistas, mulheres sindicalistas de todas as sub-regiões enfatizaram a prevalência desse fator sobre outros que também dificultam a participação das mulheres. Trata-se de uma intersecção entre a cultura capitalista e a cultura patriarcal que prejudica e violenta duplamente as sindicalistas, como definiu uma dirigente. As sindicalistas expressaram-no da seguinte forma:

As mulheres não têm tempo, e como o teriam, se estão cheias de tarefas de cuidados de seus filhos e filhas, pessoas doentes e/ou idosas? (Dirigente da América Central)

É muito difícil, porque você tem que ser mãe, tem que ser esposa, tem que ser avó, tem que ser trabalhadora e tem que cumprir o cronograma dado pelo empregador público ou privado. [...] a mulher é quem faz tudo dentro de casa, tem que lavar, cozinhar, cuidar das crianças, levar as crianças para a escola. O homem só trabalha e vem e põe os pés para cima, não tem essas obrigações, ou melhor, ele também tem essas obrigações, mas não as assume. (Dirigente do Cone Sul)

As restrições são agravadas no caso de mulheres com crianças pequenas, o que se soma ao fato de serem as mais desfavorecidas no mercado de trabalho devido à carência dos serviços de creche/cuidados infantis. Os recursos de apoio familiar, os serviços públicos e as medidas conquistadas por meio de negociações coletivas são insuficientes. As pesquisadoras dos Países Andinos analisam que:

[...] cria-se um círculo vicioso em que as mulheres não participam porque não têm apoio para cuidar dos filhos, filhas e da casa, e, ao não participar, as questões que poderiam ser passíveis de mudança nem são colocadas em pauta, perpetuando a não alteração das condições das mulheres que, portanto, continuam sem participar.

A participação sindical muitas vezes leva à culpa explícita ou velada das mulheres por supostamente “abandonar” sua família; essa pressão social é observada em todas as

⁴² López, 2007 (Relatório do México).

⁴³ A pergunta permitia múltiplas respostas.

sub-regiões. Como refletiu uma entrevistada, ao identificar-se a mulher como o “pilar fundamental da família”, a ela é atribuída a responsabilidade pela própria existência da família. As sindicalistas vivenciam rupturas em sua vida pessoal e familiar por ciúmes de seus companheiros e resistência de seus pais, mães, filhos e filhas quando rompem com seu papel tradicional e buscam se inserir em um espaço alheio ao familiar. Porém, a pressão não vem apenas da família, mas também do sindicalismo, o que desestimula a participação das mulheres, que não se sentem apoiadas por seus pares. Assim expressa uma dirigente do México:

[...] também os companheiros e companheiras estão incutindo medo e culpa nas companheiras que querem concorrer a um cargo: “Você vai deixar sua casa, sua família, as crianças? Está preparada para isso? Está disposta?”. E, com isso, as companheiras são movidas pelo medo, pela culpa, e muitas deixam de participar.

Como já mencionado, os sindicalistas reconhecem esse obstáculo, mas encaram a divisão sexual do trabalho como uma questão individual das mulheres, alheia aos homens e à política sindical:

Às vezes, com toda a sinceridade, queremos nomear uma mulher, e muitas vezes as companheiras têm que trabalhar, têm que voltar para casa para seus afazeres domésticos. (Dirigente da América Central)

As mulheres têm muitas responsabilidades, não são seduzidas pela política sindical. (Dirigente do Cone Sul)

As sindicalistas caribenhas observam no ambiente sindical a reprodução de práticas patronais de discriminação contra as mulheres devido à maternidade. Assim sintetizou uma das entrevistadas da sub-região:

Essas mesmas limitações [que aparecem no mundo do trabalho] que [por exemplo] não podem empregá-la porque você vai dar à luz, ou não podem empregá-la porque você está em idade reprodutiva, essas mesmas limitações aparecem nos sindicatos.

O conflito entre as responsabilidades familiares e a participação sindical coloca em debate as prioridades das mulheres no uso do tempo, como assinalou uma dirigente do Cone Sul:

Devíamos discutir como queremos usar o nosso tempo, quanto tempo das nossas vidas queremos dedicar à atividade sindical, porque senão tudo parece ter a ver com o conflito com os homens e com questões de gênero, e isso também tem a ver com a política de cuidado, por exemplo. A gente quer mesmo parar de cuidar da nossa família? Ou entendemos que cuidar da vida é o mais importante? Que o conflito não é entre capital e trabalho, mas entre capital e vida? De verdade, queremos deixar as crianças à noite, as nossas famílias, para dedicarmos-nos à atividade sindical? Então, quais são as nossas prioridades?

A proposta questiona a dedicação à tarefa militante, debate que não costuma ser feito no sindicalismo. Qual é o tempo considerado “legítimo” de dedicação à atividade sindical? É o tempo sem limites, onde não há espaço para a vida pessoal e familiar, o direito de gozar de um tempo para si? Se assim for, a militância e a vida pessoal e familiar tornam-se, em princípio, inconciliáveis quando não deveriam ser: todas as pessoas deveriam poder viver esses dois mundos com equilíbrio. Independentemente da perspectiva a partir da qual o problema é visto, as relações de gênero estão presentes como pano de fundo, permitindo esclarecer por que há um uso diferente do tempo para mulheres e homens.

2.6.2 Obstáculos derivados da estrutura, funcionamento e relações de poder dentro do sindicalismo

A equipe de pesquisa constatou que “as estruturas sindicais são marcadas pela masculinidade, o machismo” (América Central); “ainda são dominantes a figura masculina, o machismo e a tradição de que os homens detêm o poder, e muitas [mulheres] continuam na atitude de subordinação” (México); há “formas patriarcais de estabelecimento do poder” (Países Andinos); “as estruturas e dinâmicas sindicais foram construídas e continuam a ser dominadas por homens que impõem uma concepção própria de como o poder é acessado, exercido e acumulado” (Cone Sul); “é importante [...] responder à necessidade de desconstruir os padrões machistas que estão presentes na atuação sindical” (Caribe).

A visão das sindicalistas de que a estrutura “é feita por e para homens” permeia toda a região. A maioria das entrevistadas da América Central relatou que foi muito difícil aderirem a uma dinâmica sindical que ignora a situação das mulheres, como é o caso, por exemplo, dos horários das reuniões e do tempo que se espera que seja dedicado à atividade sindical. No Cone Sul, muitas dirigentes afirmaram que as reuniões são definidas sem consulta prévia, e as mulheres devem se adequar aos horários, independentemente de sua situação familiar. No questionário às instâncias de mulheres/gênero, a resposta de que não existem medidas específicas para facilitar a participação das mulheres que são mães, como o cuidado das crianças durante eventos/reuniões/congressos etc., foi apontada como um obstáculo por quase metade (45%).

As mulheres sentem-se pressionadas a comprovar permanentemente que são capazes de estar nesse lugar, sua representação e participação são sempre de alguma forma questionadas, e um “atestado de capacidade” é exigido delas, de forma explícita ou velada, diariamente. No questionário, 38% das instâncias concordaram com a afirmação de que muitas das trabalhadoras e militantes não estão dispostas a assumir responsabilidades de direção porque não são apoiadas e incentivadas, e seus companheiros fazem-nas sentir que não estão preparadas. Depoimentos como esses foram repetidos pelas sindicalistas nas entrevistas:

Tive que fazer um grande esforço para me adaptar, para mostrar que sou capaz, porque as mulheres têm que mostrar que são capazes para não ser afastadas. (Dirigente da América Central)

Nós, mulheres, ainda somos vistas como seres que não pensam, temos poucas oportunidades e somos muito cobradas. (Dirigente do Cone Sul)

Alguns dirigentes reconhecem a existência dessas práticas:

[...] em geral, [as mulheres] não confiam nos dirigentes sindicais, porque zombam delas quando falam, porque as tratam como incapazes, então se sentem coibidas e ficam apáticas. (Dirigente do México)

As mulheres são pouco ou nada ouvidas: suas opiniões não são devidamente levadas em conta nas reuniões da direção executiva, nas assembleias e em outros espaços da vida sindical. Essa resposta foi indicada por 28% das instâncias de mulheres/gênero, mas foi intensamente reiterada pelas entrevistadas de todas as sub-regiões. Para ser ouvidas, as mulheres muitas vezes precisam assumir atitudes radicalizadas, como relatou uma sindicalista dos Países Andinos:

Quando falava, não me davam nada; quando tentava falar, não me davam a palavra. Foi difícil me darem a palavra. Eu tive que subir em mesas e janelas. Eu dizia: “Olhem, estou pedindo a palavra e, se não me derem, eu não desço daqui”; então, é claro, eram manifestações.

No questionário, 17% das instâncias informaram que há/houve casos de violência de gênero na central e nos sindicatos filiados (por exemplo, assédio sexual, assédio moral, assédio político, agressão física, entre outros). Uma dirigente dos Países Andinos expressou o impacto causado pela violência da linguagem sexista:

Essa linguagem machista, que zomba dos corpos das mulheres, da sexualidade das mulheres, é terrível. Porque elas têm que viver isso diariamente, todos os dias, tendo que sorrir, mas por dentro estão chorando ou sofrendo com as piadas que fazem delas.

Uma entrevistada da América Central resumiu de forma pouco otimista o efeito sobre as mulheres das atitudes de muitos sindicalistas na vida sindical cotidiana: “...você não pode dedicar seu tempo e energia ao movimento sindical, mas, sim, a defender-se dos seus companheiros”.

A pouca resposta sindical às necessidades das trabalhadoras no local de trabalho é outro fator que afasta as mulheres da participação e se soma aos demais, em uma espiral que vai das organizações de base às centrais. As dirigentes são confrontadas com a desmotivação das trabalhadoras da base:

É como se minha presença lá não tivesse razão de ser, se não consigo ter um avanço para as companheiras. As companheiras também veem que é melhor aquele que luta pelo salário, que é justo, justo em princípio, mas também há outras reivindicações. Então, essa ausência de inclusão das reivindicações das mulheres também enfraquece a participação. (Dirigente dos Países Andinos)

A falta de renovação de lideranças foi mencionada por entrevistadas de algumas centrais dos Países Andinos e do Cone Sul como fator de distanciamento das jovens trabalhadoras, que nem sempre se identificam com o estilo e o discurso das gerações mais velhas.

2.6.3 Obstáculos específicos enfrentados pelas mulheres sindicalistas que compõem as direções executivas

As sindicalistas que ocupam cargos de direção enfrentam os obstáculos mencionados e outros específicos desse espaço. Um primeiro desafio é o acesso ao cargo, como já foi abordado. Em seguida, vale reiterar a divisão sexual do trabalho. A tendência é que as mulheres sem crianças pequenas cheguem às direções executivas, embora possam ter filhos e filhas adolescentes ou pessoas idosas ou doentes sob sua responsabilidade. Em alguns países, a forma de estabelecer a liderança é percorrer as regiões, o que é mais difícil para as mulheres devido às responsabilidades familiares e à falta de recursos. Há um ponto de partida desigual, como refletem as dirigentes:

Não há igualdade de condições, porque mulheres e homens ocupam posições sociais desiguais. A sobrecarga que recai sobre as mulheres, devido a seu papel na sociedade patriarcal de responsáveis pela sustentabilidade da vida, e do próprio mundo produtivo, faz com que as mulheres dirigentes estejam em outra posição para sua atuação em um espaço decisório. (Dirigente do Cone Sul)

Muitas companheiras que são dirigentes agora dizem: “Sim, mas eu tenho que ficar de olho nas crianças, são dias muito longos e cansativos”; isso não acontece com os homens, eles podem dar-se ao luxo de chegar em casa e sua esposa estará cuidando de seus filhos e filhas, e os homens não precisam ficar se preocupando com isso. (Dirigente dos Países Andinos)

A conclusão do relatório do Cone Sul pode ser estendida a toda a região:

Atender às demandas de tempo, energia e integridade mental e emocional que ser dirigente sindical exige é algo muito difícil de conciliar com as expectativas sociais em relação ao cumprimento das responsabilidades domésticas, familiares e de cuidado.

Como resultado, as mulheres têm mais dificuldades que os homens para desenvolver uma carreira sindical de longo prazo, muitas vezes até chegar ao fim de um mandato.

Os dirigentes muitas vezes criticam suas companheiras da direção executiva por “negligenciarem” suas responsabilidades familiares. Além disso, espera-se que cumpram funções de servir e cuidar. Uma dirigente dos Países Andinos viveu isso combinado com a discriminação por ser jovem, o que a fez ser levada ainda menos a sério:

Fui discriminada por ser mulher e jovem. [...] Não tínhamos secretária na sede, então por que você não assume as atividades da secretaria administrativa da central? Então, eu fi-

cava olhando para eles para indicar que não, essa não é minha tarefa.

Como já foi visto, alguns dirigentes entrevistados consideram a falta de formação como um obstáculo para a incorporação das mulheres às direções executivas. A prática explícita ou sutil de desqualificá-las por não estarem capacitadas persiste quando estão no cargo. No questionário, 45% das instâncias de mulheres/gênero apontaram que as trabalhadoras e militantes que assumem responsabilidades sentem que têm que provar o tempo todo que estão capacitadas para a função, algo que não acontece com os homens, o que provoca estresse e frustração, e algumas desistem de candidatar-se novamente. As dirigentes sentem-se permanentemente questionadas, observadas com lupa: o menor erro custa-lhes muito caro, sintetizou uma entrevistada do Cone Sul. Para uma dirigente dos Países Andinos, esta é uma estratégia masculina para resistir à entrada das mulheres: “quando as mulheres exigem mais espaço ou que sejam ouvidas, a reação dos homens é dizer que primeiro se capacitam ou aprendam”.

Algumas sindicalistas, entretanto, expressaram que não têm formação política e se sentem inseguras. Porém, veem isso com base no reconhecimento das condições iniciais desiguais que as mulheres têm em relação aos homens e que geram desvantagens para elas no exercício do papel de dirigente. Assim sintetizaram as dirigentes do Cone Sul:

Você adquire essa formação sindical na relação com o outro, na discussão e no debate, além das oficinas das quais você possa participar, também tem uma parte na discussão, no intercâmbio de ideias, na vivência. O fato de estar lá lhe dá muitos elementos na hora de debater. E muitas vezes as companheiras não têm isso, porque historicamente não estivemos inseridas nisso, historicamente somos nós que fazemos outras coisas, então nos custa muito.

...porque você chega em casa e talvez tenha que cozinhar, enquanto o outro companheiro talvez esteja lendo um documento, esteja estudando ou aprendendo. Isso também dificulta a nossa participação.

Em todas as sub-regiões, constatou-se a persistência de práticas informais de exclusão das mulheres nos espaços decisórios, de micromachismos, que são formas de violência de gênero e assédio político. Elas não se sentem bem-vindas e acolhidas, são vistas com desconfiança, como se não fosse seu direito ocupar esses espaços, e isso se reflete na dinâmica da tomada de decisões. No questionário, 41% das instâncias de mulheres/gênero concordaram que os homens se articulam e decidem previamente em espaços informais dos quais as mulheres não participam (em alguns países, chamados de “mesa pequena”). Essa situação foi reiterada insistentemente pelas entrevistadas. Muitas decisões chegam “mastigadas” às reuniões, sem que as dirigentes tenham tido acesso às informações sobre o processo decisório. E quem (não) tem formação (não) tem poder, alertam as sindicalistas.

As mulheres em geral são pouco ou nada ouvidas, mas também as dirigentes em particular. Elas se posicionam, mas isso

não significa que suas opiniões sejam levadas em consideração. Uma dirigente do Cone Sul interpreta que isso não acontece apenas pela forma de se expressar diferente da oratória masculina, mas é mais grave: “a falta de escuta é causada também pelo desinteresse que os companheiros têm em relação às contribuições ou opiniões das companheiras”. O formato virtual não impede que as dirigentes sejam ignoradas:

Nos últimos dias, como tem sido pelo Zoom, dizem que não veem nossas mãos levantadas. Então, quando começamos a dizer: “Olha, eu levantei minha mão meia hora atrás, o que está acontecendo?”, eles dizem que não nos veem. (Dirigente dos Países Andinos)

É mais difícil para as dirigentes imporem suas propostas, como sintetiza uma dirigente do Caribe: “...se um homem propõe seu plano de trabalho, ninguém o questiona, mas, se uma mulher propõe o plano de trabalho das mulheres, há muitas perguntas, muitas observações”.

Algumas dirigentes apontaram manobras sutis dos homens para impedir financeiramente a realização de reuniões e atividades propostas por elas, alegando falta de recursos. Também fizeram referência à prática de formas de assédio e à utilização de linguagem sexista nos espaços decisórios.

As mulheres muitas vezes não se enquadram no “modelo ideal” de sindicalista, que se baseia na figura masculina. As pesquisadoras do Cone Sul constataram que “atitudes masculinizadas de poder e negociação continuam sendo vistas como pré-requisito para o exercício da direção sindical”. Uma dirigente da sub-região relatou que, em sua central, “se uma mulher pede a palavra para ter a atenção dos dirigentes, ela tem que agir como um homem”. Outra, dos Países Andinos, acrescentou, a partir de sua experiência, que “o dirigente sindical que mais brigava, que mais enfrentava a violência ou que mais batia na mesa, era como se o olhassem com mais respeito, era como se o vissem como tendo mais espírito de luta”. As dirigentes de várias sub-regiões mencionaram o risco de masculinizar-se para ser aceitas:

Muitas vezes, disseram-me: “Seu discurso foi masculinizado”. A questão é que, quando você está em esferas onde são todos homens, se você não endurece, se não se torna muito exigente, se não tem uma atitude de se apropriar dos lugares, você não é sequer levada em conta. (Dirigente do Cone Sul)

No entanto, o desafio é desconstruir a predominância de um perfil sindicalista único e homogêneo em vez de incorporar as mulheres ao poder masculino, argumentaram outras entrevistadas.

Algumas dirigentes referiram-se criticamente àquelas que não incorporam a perspectiva de gênero e se distanciam da questão por não concordar com ela ou por considerá-la um obstáculo para sua aceitação no ambiente sindical. No entanto, coincidiram na avaliação de que é necessário aproximar-se dessas dirigentes e tentar envolvê-las no debate e na compreensão dessa perspectiva.

As dirigentes destacaram a importância e a necessidade da solidariedade entre elas para poder estar nesse lugar onde se deparam com diversas hostilidades e preconceitos. “Sozinha é impossível”, resumiu uma das entrevistadas.

2.7 ESTRATÉGIAS, EXPERIÊNCIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR OS OBSTÁCULOS À PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES

Após identificar os obstáculos à participação das mulheres, o próximo passo foi analisar como as centrais e suas instâncias de mulheres/gênero atuam para superá-los. O compromisso e apoio das direções executivas e demais instâncias da estrutura costumam ser limitados, o que reduz o impacto das iniciativas, que são propostas e executadas quase exclusivamente pelas instâncias de mulheres/gênero. O capítulo foi organizado com base nos pontos comuns entre as centrais e sub-regiões, recuperando, também, suas particularidades.

Formação

A formação é a estratégia mais difundida. Os tópicos indicados pelas sub-regiões abrangem temas da agenda sindical em geral e da agenda de gênero,⁴⁴ o desenvolvimento de competências como oratória, negociação, liderança e estratégias de articulação, bem como o empoderamento e fortalecimento das mulheres, tema que tem lugar de destaque. As atividades de formação oferecem às mulheres um espaço de encontro onde se constroem narrativas comuns e se fortalece a unidade e a solidariedade entre elas, como apontaram as pesquisadoras dos Países Andinos, e uma dirigente do México confirmou: “...você fica conhecendo as companheiras, aí você enriquece sua visão. Definitivamente, a parte da formação é muito importante para saber como atuar internamente...”. Segundo uma dirigente do Caribe, a formação cumpre a função de atrair novas trabalhadoras. Reunindo todos os elementos, trata-se do que as sindicalistas dos Países Andinos chamaram de formação multidimensional e integral, que é o que parece que se busca construir em todas as sub-regiões.

As dirigentes do Caribe também realizam formação profissional. Embora não seja uma tarefa sindical *stricto sensu*, é incluída para dotar as trabalhadoras de competências que aumentem sua empregabilidade em contextos de desemprego, precariedade, informalidade e dificuldade para as mulheres, principalmente as mais jovens, de encontrarem emprego.

São utilizados diversos tipos de atividade e recurso metodológico: oficinas, palestras, seminários, fóruns e debates internos e públicos, cursos, rodas de estudos, ações de sensi-

⁴⁴ Entre eles: conceito de gênero, direitos e necessidades das mulheres, legislação nacional, sindicalização, violência contra as mulheres e ferramentas para que as mulheres trabalhadoras se defendam das diferentes formas de violência, temas econômicos, economia do cuidado, feminismo, história do movimento sindical, questões de saúde e trabalho etc. A CUT do Brasil aborda especificamente a intersecção entre as desigualdades de gênero, classe e raça. A CTH do Haiti inclui orientações sobre HIV-AIDS e durante a pandemia realizou atividades de formação sobre a covid-19.

bilização e comunicação, etc. Na CEDOCUT do Equador, as dirigentes mais experientes realizam acompanhamento e capacitação de mulheres eleitas para cargos de direção. Diversas centrais realizam atividades em suas sedes e de forma descentralizada em suas filiadas.⁴⁵ Existem centrais que preveem uma cota mínima de mulheres nas atividades, outras negociam a liberação sindical em contratos coletivos, para que elas possam participar de atividades de formação e outros eventos.

As dirigentes das instâncias de mulheres/gênero de todas as sub-regiões entendem que a formação em gênero deve chegar aos homens, mas a resposta dos sindicalistas é majoritariamente inexpressiva. Os dirigentes entrevistados de um país da América Central expressaram que as atividades de formação em gênero são extremamente importantes para o fortalecimento das centrais, mas, segundo as pesquisadoras, “eles consideram que às vezes essas ações podem gerar divisão nas centrais, e é isso que acreditam que se deve saber controlar”. Trata-se de um medo e uma rejeição que certamente se repetem em outros países. No PIT-CNT do Uruguai, a instância busca alcançar os homens (e também as mulheres que não compartilham a perspectiva feminista de análise das desigualdades de gênero) por meio da organização cotidiana de uma conversa ou ação sobre um determinado tema, como, por exemplo, a problematização de piadas sexistas e preconceituosas comuns no sindicalismo. As sindicalistas das centrais da Argentina buscam aplicar no sindicalismo uma estratégia semelhante à Lei Micaela (Lei 27.499/2018), que obriga todas as pessoas que trabalham nos três poderes do Estado nacional a receber capacitação sobre temas de gênero e violência contra as mulheres. A “Micaela Sindical” obrigaria os dirigentes de todos os cargos a participarem de uma formação sobre a perspectiva de gênero.

Em todas as sub-regiões, as instâncias contam com o apoio de organizações nacionais e internacionais aliadas (sindicatos, cooperação internacional, ONGs e outras) para realizar atividades de formação. Porém, além dos recursos financeiros, os estruturais e institucionais também são um déficit. No Cone Sul, por exemplo, ao lado das centrais que possuem uma estrutura ou rede de formação mais consolidada que favorece o desenvolvimento de um processo de formação de longa duração, existem outras nas quais falta uma estrutura que permita passar de atividades isoladas e pouco articuladas a um processo mais consistente e sustentado ao longo do tempo. As dirigentes alertam que, sem um certo nível de continuidade e profundidade, os processos de formação perdem o potencial de ser mais eficazes e duradouros, o que vale para toda a região.

Apesar das limitações, são mencionados resultados positivos dos processos de formação em todas as sub-regiões, em um quadro de heterogeneidade e disparidade quanto

⁴⁵ A possibilidade de realizar atividades descentralizadas está sujeita às condições e aos recursos disponíveis em cada caso. As dirigentes do Haiti destacaram que o fazem no contexto de muitas limitações derivadas das condições de insegurança e violência do país, que dificultam o seu deslocamento frequente para o interior, bem como o acesso das trabalhadoras às atividades.

aos êxitos. Contudo, algumas dirigentes da América Central observam que a formação não basta, sendo “necessária uma abordagem mais abrangente dos problemas laborais, sociais e econômicos que limitam a participação das mulheres”, o que também vale para toda a região.

Aumento da participação das mulheres na vida sindical. Transformação das estruturas e formas de funcionamento sindical

Aumentar a participação das mulheres em todas as esferas da vida sindical foi mencionado como uma estratégia crucial para enfrentar os obstáculos à sua participação: nas direções executivas das centrais e sindicatos, nas áreas de negociação coletiva e diálogo social, nos processos de formação, nos espaços coletivos de decisão e ação como congressos, assembleias e manifestações de rua, na militância sindical cotidiana, como delegadas nos locais de trabalho. O avanço das mulheres não é apenas individual, mas coletivo, apontaram as dirigentes do Cone Sul. Para isso, é necessário transformar as estruturas, as formas de funcionamento e as práticas sindicais que as marginalizam. Uma ferramenta para isso é a adoção da política de cota e paridade, já analisada. No México, depois de agir para conquistar por lei a obrigação de aumentar o número de mulheres nas direções executivas, as sindicalistas investem na elaboração de estratégias para que as trabalhadoras possam se apropriar da lei: concorrer em processos eleitorais, propor reformas estatutárias e promover alterações nos contratos coletivos. Outras ferramentas adotadas nas sub-regiões são a negociação de liberação sindical em contratos coletivos para a participação das mulheres em atividades sindicais, a promoção da participação de trabalhadoras jovens, a instalação de espaços de cuidados das crianças durante as atividades e trocadores de fraldas nos banheiros das dependências do sindicato, e a definição de horários de atividades mais acessíveis para as mulheres.

No Cone Sul, as pesquisadoras destacaram o papel desempenhado pelas instâncias de mulheres/gênero: “a possibilidade de ter um lugar de referência que as mulheres possam acessar e de onde possam apresentar suas reivindicações foi uma estratégia muito frutífera para superar alguns obstáculos”. Apesar das dificuldades que enfrentam para atuar, as instâncias são essenciais para construir poder para as mulheres e impulsionar sua participação.

Uma estratégia crucial das instâncias é atuar para implementar as resoluções relativas à igualdade de gênero e a participação das mulheres.

Para aumentar a sindicalização das trabalhadoras, foram mencionados o trabalho com os sindicatos, para que desenvolvam iniciativas nesse sentido, e a promoção da organização sindical em setores econômicos feminizados, inclusive a economia informal, visando a conquistar a filiação feminina e novos apoios à agenda de gênero.

As sindicalistas do Cone Sul insistem na necessidade de trazer estratégias para construir uma forma diferenciada de exercer a liderança, reivindicando a valorização dos vínculos

estabelecidos por meio da empatia e do respeito aos tempos e circunstâncias vivenciadas pelas pessoas, que, no ambiente sindical, tendem a ser vistos como fraquezas.

Combate ao assédio e à violência de gênero

O eixo de luta contra o assédio e a violência de gênero é abordado a partir de diversas frentes: formação, campanhas de conscientização, participação na luta por medidas legislativas e políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica e ao feminicídio, pressão e manifestação públicas em casos específicos de violência contra as mulheres, etc. O combate ao assédio no trabalho e no sindicato foi impulsionado pela conquista da Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio (2019) e, depois, pela pressão das centrais para que os países a ratificassem, processo no qual as sindicalistas estiveram fortemente envolvidas (e continuam envolvidas). A abordagem da violência de gênero no ambiente sindical é fundamental para criar condições favoráveis à participação das mulheres. O Cone Sul avançou nas estratégias de enfrentamento do problema ao aprovar, em diversas centrais, protocolos internos para abordar situações de violência. Todavia, uma dirigente da sub-região alerta que eles não são suficientes, sendo necessário continuar investindo na formação sobre o tema e, além disso, que sobretudo as dirigentes e os dirigentes sindicais, mas também a militância, assumam a responsabilidade de abordar a questão da violência nas centrais e nos sindicatos.

Construção de redes e alianças

Construir redes e alianças com outras organizações é uma estratégia muito valorizada pelos sindicalistas de todas as sub-regiões. Além das já mencionadas redes das instâncias de mulheres/gênero das centrais e das redes de sindicalistas e trabalhadoras que são autônomas às centrais, outras articulações estabelecem-se em um quadro muito diversificado. Por exemplo, com os dirigentes e outras áreas de atuação da central na busca de apoio, com organizações nacionais e internacionais dentro do sindicalismo e fora dele, com outros movimentos sociais e com os movimentos de mulheres e feministas. Essas articulações e alianças não se limitam à busca de recursos para as instâncias de mulheres/gênero, mas ocorrem no âmbito do fortalecimento das lutas por justiça de gênero nacional e internacionalmente. Embora seja relevante em todas as sub-regiões, essa estratégia é especialmente celebrada pelas dirigentes de algumas das centrais do Cone Sul.

Busca de unidade

A busca pela construção de unidade entre as sindicalistas é uma estratégia muito valorizada por elas. Seus objetivos são fortalecer as mulheres para combaterem os obstáculos que enfrentam e potencializar as possibilidades de avançar com suas propostas. É um processo complexo que implica respeitar as divergências entre as mulheres e tentar definir interesses comuns. Significa optar por uma dinâmica de convivência política diferente da acirrada disputa que costuma acontecer dentro das centrais.

Outras estratégias, experiências e iniciativas

- Visibilidade das lutas das trabalhadoras por meio da comemoração das datas-chave do calendário, como 8 de Março e 25 de Novembro. Outras datas são incorporadas de forma variável de acordo com as centrais.
- Divulgação dos movimentos e das ações de protesto pelos direitos das mulheres e das trabalhadoras impulsionados em todos os âmbitos (sindical, feminista, movimentos sociais, outros atores da sociedade civil etc.) e apoio às iniciativas em andamento.
- Estratégia de comunicação: uso das redes sociais e dos meios de comunicação próprios e externos para visibilização, difusão e debate de temas e lutas; participação em debates externos às centrais.
- Estímulo à participação das sindicalistas como negociadoras; inclusão e ampliação de reivindicações favoráveis às mulheres e à igualdade de gênero em negociações coletivas e áreas de diálogo social.
- Campanhas de sensibilização e divulgação de diferentes temas (sindicalização, violência contra as mulheres, convenções da OIT, entre outros).
- Estratégias individuais para alcançar espaços e visibilidade dentro do sindicalismo, independentemente de se ocupar um cargo ou não.⁴⁶

As estratégias, experiências e iniciativas apresentadas são implementadas em um âmbito de grande diversidade e disparidade de condições, de acordo com as centrais. Na América Central, por exemplo, as pesquisadoras observaram um panorama geral de fragilidade, que inclui, entre as centrais, uma que relatou não desenvolver nenhuma iniciativa, outra em que o trabalho parou com a pandemia e não havia sido retomado até o momento da pesquisa, e duas que relataram não ter recursos para promover programas. Em algumas centrais, as dirigentes contam com apoio político e material para realizar as ações, mas, em geral, o apoio das direções executivas é fraco. Segundo as pesquisadoras, os resultados alcançados até agora em decorrência das estratégias, experiências e iniciativas realizadas são limitados: há baixa participação das mulheres nas ações sindicais e nas direções executivas, e a maioria das centrais não tem resoluções sobre cota ou paridade, nem uma plataforma de reivindicações das sindicalistas.

As pesquisadoras dos Países Andinos observaram que, apesar do trabalho realizado pelas instâncias de mulheres/gênero, parece que as ações propostas por elas que são mais toleradas pelos dirigentes são aquelas referentes à comemoração das datas do calendário das mulheres: “quando as mulheres se propõem a ir além dessas comemorações, fica evidente o incômodo por parte dos homens”.

No Cone Sul, as sindicalistas conseguiram superar alguns dos obstáculos que limitam sua participação na vida sindical e alcançar uma presença e atuação significativas nas centrais, mas não é uma situação homogênea em todos os países

nem em todas as centrais. As pesquisadoras apontaram como fator de pressão para avanços o contexto sociopolítico favorável da última década, durante a qual, em vários países, foram discutidos e conquistados direitos relacionados à área sexual e reprodutiva, foram incorporadas políticas públicas relacionadas ao cuidado, e houve a expansão e visibilidade do movimento feminista.⁴⁷ Outro fator favorável é o grau de organização e influência alcançado pelas sindicalistas, que, em muitos casos, é fruto de uma longa história de participação e construção de estratégias para ampliar o lugar das mulheres no sindicalismo. As pesquisadoras consideram que é possível ter uma visão otimista da sub-região, enquanto as dirigentes reconhecem que conquistaram muitos avanços, mas, ao mesmo tempo, estão cientes de que precisam continuar lutando para ampliá-los e consolidá-los. Em termos comparativos, é a sub-região onde se observam mais êxitos tanto na implementação das estratégias e iniciativas propostas pelas instâncias de mulheres/gênero quanto no nível alcançado de consolidação das experiências realizadas.

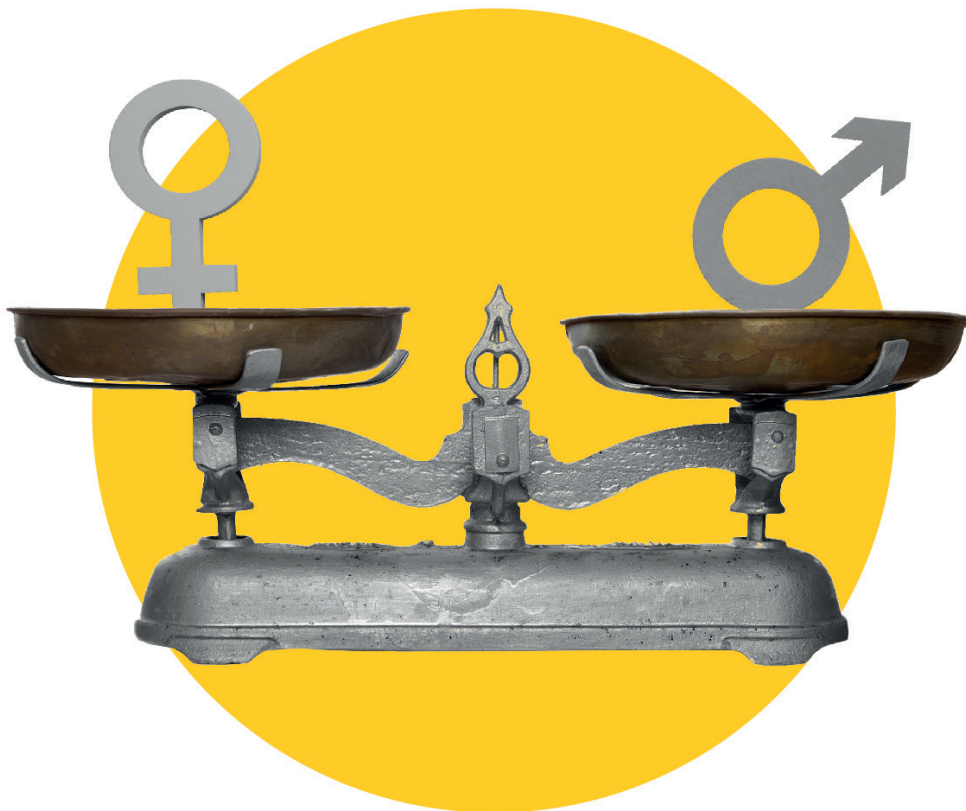
No México, a equipe de pesquisa constatou que as sindicalistas obtiveram apoio significativo de alguns dirigentes para colocar em prática as iniciativas propostas.

⁴⁶ As sindicalistas dos Países Andinos destacam a capacidade de flexibilização, adaptação e resposta que as mulheres têm como vantagem em comparação com os homens.

⁴⁷ No entanto, houve retrocessos, como no Brasil, onde se instalou, em 2018, um governo nacional hostil às reivindicações feministas e à igualdade de gênero, aos direitos das pessoas LGBTQIA+ e à igualdade racial.

3

INCORPORAÇÃO DA PERSPECTIVA DE JUSTIÇA DE GÊNERO À AÇÃO SINDICAL



3.1 NARRATIVAS E REIVINDICAÇÕES NAS PLATAFORMAS DAS CENTRAIS SINDICAIS

3.1.1 Resoluções sobre temas da agenda de justiça de gênero e reivindicações das mulheres

Nos questionários às instâncias de mulheres/gênero, foram levantadas as resoluções das centrais sobre temas da agenda de justiça de gênero e reivindicações das mulheres.⁴⁸ A seguir, serão apresentadas essas resoluções, seguindo os tópicos propostos no questionário. Cabe destacar que 7% das centrais relataram não ter qualquer resolução sobre questões relacionadas à justiça de gênero.⁴⁹

Violência contra as mulheres (assédio no trabalho e no sindicato, violência doméstica etc.

É o tema mais incorporado pelas centrais: 86%. O assédio no trabalho e no sindicato já constava das resoluções, mas ganhou destaque no último período graças à Convenção 190 da OIT.⁵⁰ Em relação à violência de gênero no ambiente sindical, no Cone Sul, cinco das 11 centrais analisadas aprovaram protocolos internos para lidar com essas situações: as três da Argentina, a CUT do Brasil e o PIT-CNT do Uruguai. Na CUT do Chile, está em processo de discussão. Na Argentina, o protocolo da CTA-T inclui a discriminação contra pessoas LGBTQIA+. O protocolo do PIT-CNT do Uruguai, aprovado em 2010, aborda situações de violência doméstica e na vida sindical, e foi recentemente reformulado para incorporar questões relacionadas à violência digital. Na América Central, o protocolo está em processo de discussão na CTRP do Panamá.

⁴⁸ A pergunta permitia múltiplas respostas.

⁴⁹ Não foram obtidos dados de 3% das centrais.

⁵⁰ Ratificada até 8 de novembro de 2022 pelos seguintes países da América Latina e do Caribe: Antigua e Barbuda, Argentina, Barbados, El Salvador, Equador, México, Panamá, Peru e Uruguai (o primeiro país do mundo a ratificá-la). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11400:7304966389089:::P11400_DATE_SORT:8

Salário igual para trabalho de igual valor

Esta reivindicação é clássica na pauta das mulheres, e as sindicalistas conseguiram transformá-la em resolução em 83% das centrais. A desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste, como visto no capítulo inicial, de modo que a reivindicação não perde sua atualidade e relevância, embora não sejam conhecidas muitas conquistas concretas para reduzir a disparidade.

Proteção à maternidade e medidas contra a discriminação das mulheres por motivos de maternidade. Responsabilidades familiares compartilhadas; direito a creches e jardins de infância

A proteção à maternidade e as medidas contra a discriminação das mulheres por motivos de maternidade são incorporadas como resoluções por 69% das centrais, enquanto as responsabilidades familiares compartilhadas/direito a creches e jardins de infância, por 55%. As reivindicações vinculadas à maternidade, à paternidade e aos cuidados são as que predominam nas pautas de reivindicações e nos acordos coletivos nos países da América Latina (Abramo e Rangel, 2005). Uma das principais referências das centrais sindicais sobre a questão das responsabilidades familiares compartilhadas é a Convenção 156 da OIT relativa a trabalhadores(as) com responsabilidades familiares (1981).

Defesa de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero na sociedade

Além de ser uma resolução incorporada por 76% das centrais, o envolvimento destas na luta por políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero é desigual segundo as centrais, os países e os temas. Há uma longa lista de temas, como os da agenda trabalhista especificamente (salário mínimo, igualdade de oportunidades, qualificação profissional e outros) ou de outras áreas (violência contra as mulheres, políticas de cuidados, direitos sexuais e reprodutivos, entre outros). Em geral, essas lutas são realizadas em conjunto com outros atores sociais, como organizações da sociedade civil e movimentos sociais, principalmente os movimentos de mulheres e feministas.

Combate ao racismo e à discriminação étnica e racial

Este tema foi incorporado por 59% das centrais. O combate ao racismo ganha destaque em países onde o tema é identificado como um dos eixos estruturantes das desigualdades sociais. Em paralelo, o crescimento das migrações na América Latina no último período gerou um aumento das situações discriminatórias contra trabalhadores e trabalhadoras migrantes. Algumas centrais possuem uma instância na direção executiva (secretaria, departamento ou outro, dependendo do nome adotado) dedicada ao combate ao racismo e/ou à questão da migração.

Acesso das trabalhadoras à formação profissional

Este tema foi incorporado por 59% das centrais. Resta investigar como as centrais atuam para ampliar esse acesso, indo além das atividades de formação profissional para mulheres desenvolvidas por algumas instâncias de mulheres/gênero.

Defesa de trabalhadores e trabalhadoras lgbtqia+ e diversidade sexual, e medidas contra a discriminação com base na orientação sexual

O tema foi incorporado às resoluções em menos da metade (45%) das centrais. A CTA-T da Argentina inclui essas discriminações no protocolo de enfrentamento à violência de gênero no ambiente sindical, enquanto a CUT do Brasil e a ASI da Venezuela produziram manuais educativos sobre diversidade sexual para favorecer a abordagem de situações discriminatórias no trabalho e a inclusão de reivindicações nas negociações coletivas.

Direito ao aborto

A defesa da descriminalização do aborto foi incorporada por apenas 24% das centrais. São elas a CTA-A e a CTA-T da Argentina, a CUT do Brasil, o PIT-CNT do Uruguai e a CNUS da República Dominicana.

- Outras resoluções incorporadas pelas centrais⁵¹

- Defesa dos direitos das trabalhadoras domésticas assalariadas
- O tema está muito difundido entre as centrais. Em vários países, as organizações de trabalhadoras domésticas são filiadas a alguma central sindical ou apoiadas por elas. Em grande parte da região, a Convenção 189 da OIT sobre trabalhadores domésticos (2011) é a principal referência das centrais.
-
- Defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras rurais e da agricultura familiar
- Nas centrais que contam com a filiação de organizações de trabalhadores e trabalhadoras rurais, há, em geral, resoluções que se referem especificamente aos direitos das trabalhadoras rurais.
-
- Comemoração de datas emblemáticas do calendário das mulheres
- O 8 de Março (Dia Internacional da Mulher) e o 25 de Novembro (Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra a Mulher) são incorporados pelas centrais. Há centrais que também incluem outras datas.
-
- Incorporação de linguagem inclusiva em termos de gênero
- Em algumas centrais, verifica-se a incorporação de linguagem inclusiva de gênero aos documentos oficiais, como estatutos e resoluções.
-
- Campanhas sobre temas da pauta de gênero
- Em alguns casos, as campanhas propostas e promovidas pelas instâncias de mulheres/gênero tornaram-se resoluções das centrais, além de ser iniciativas das próprias instâncias.⁵²

⁵¹ Refere-se a resoluções que não apareceram nas opções do questionário e foram obtidas das entrevistas e dos documentos das centrais.

⁵² Por exemplo, as campanhas da ASI da Venezuela, intitulada "Mulher, organize-se, sindicalize-se e filie-se para conquistar o trabalho decente" e da CUT do Brasil, denominada "Igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical".

3.1.2 Elementos centrais da narrativa de gênero

Em geral, as centrais defendem a igualdade de gênero, os direitos das mulheres e as reivindicações das trabalhadoras, e posicionam-se contra as discriminações. São poucas as que não têm uma resolução ou princípio correspondente. Contudo, há uma disparidade no nível de incorporação desses temas que pode ser percebida, entre outros indicadores, pelo número de resoluções aprovadas, pelo número de temas que se tornaram resoluções e pela própria formulação das resoluções (se são mais desenvolvidas em sua argumentação e justificativa ou mais sucintas). Continuam a existir narrativas muito desatualizadas em algumas centrais. Há dirigentes, inclusive mulheres, que consideram desnecessárias medidas como cota/paridade e até a instalação de instâncias de mulheres/gênero, pois consideram que homens e mulheres estão em condições de igualdade garantidas pelas leis nacionais vigentes. Também foi encontrado o argumento da hierarquia entre contradição principal (classe) e contradição secundária (gênero), segundo o qual a inclusão da perspectiva de gênero e o tratamento diferenciado de homens e mulheres por meio das medidas mencionadas contribuiriam para dividir o movimento sindical e afastá-lo de seu objetivo maior, a igualdade de classes, que resolveria todas as outras opressões.

O conflito de visões, perspectivas e narrativas sobre justiça de gênero está presente em todas as centrais, mas com muitas nuances, dependendo do contexto de cada uma. Ele é influenciado por diversos fatores, inclusive as características mais abertas ou conservadoras das sociedades nas quais as centrais estão inseridas; a história e constituição de cada central (algumas foram formadas por forças mais progressistas, outras seguiram trajetórias sindicais mais tradicionais); o nível de organização das sindicalistas e sua capacidade de pressão para reivindicar e provocar mudanças na central; a abertura dos sindicalistas às reivindicações e pressões das mulheres organizadas; a influência de atores sociais externos, como movimentos de mulheres e feministas, e outros movimentos sociais e iniciativas da sociedade civil; a influência de organizações sindicais internacionais, como a CSA e a CSI, organizações como a OIT e organizações aliadas ao sindicalismo, como a FES, entre outras. As dirigentes e os dirigentes de algumas centrais destacaram que a pressão internacional desempenha um papel importante na incorporação da narrativa e dos temas relacionados à justiça de gênero.

3.1.3 Transversalidade de gênero na abordagem e implementação das resoluções

É necessário que a perspectiva de gênero seja transversal a toda a política sindical, visto que as desigualdades de gênero são um eixo estruturante da organização social e permeiam todas as suas esferas. Isso significa incorporar essa perspectiva à análise dos contextos sociopolíticos e do mundo do trabalho, bem como à definição de estratégias de política sindical, buscando alcançar resultados mais efetivos na superação das desigualdades. Além disso, como destacaram as dirigentes do Caribe, a transversalidade é necessária devido ao fato de que os elementos que distanciam as mulheres da participação sindical estão presentes em todas as ações cotidianas

do movimento sindical. Toda a estrutura sindical deve estar comprometida com a implementação da política de igualdade e justiça de gênero. No entanto, não é isso que acontece. Em todas as sub-regiões, essa política é tratada como responsabilidade exclusiva das mulheres e das instâncias de mulheres/gênero: quase como uma responsabilidade individual, como resumiu uma dirigente do Cone Sul.

Existem experiências de transversalidade, mas a maioria é pontual e geralmente ocorre com uma determinada área, como, por exemplo, as instâncias encarregadas da formação sindical. O debate sobre a Convenção 190 da OIT teve um impacto transversal em algumas centrais do Cone Sul, segundo as dirigentes entrevistadas. No México, o tema da violência no local de trabalho viu alguns avanços; de acordo com a equipe de pesquisa, “não há elementos para identificar plenamente a transversalidade, mas pode-se inferir das entrevistas que ela está sendo delineada com base no tema da violência e do assédio no local de trabalho”.

Os sindicalistas têm pouco ou nenhum interesse na agenda de gênero. Uma dirigente do Cone Sul usou uma experiência recente em sua central para demonstrá-lo:

Há dois dias, fizemos uma oficina muito básica para tentar abrir a discussão sobre o que o trabalho e os cuidados implicam para a central como um todo, para tirar isso da secretaria de gênero e ver se os companheiros começam a entendê-lo como um problema da classe trabalhadora, não das mulheres trabalhadoras. A oficina contou com a participação de 70 pessoas e quatro homens, embora tivéssemos convidado todos. Essa é a situação em que estamos.

Os homens predominam nas direções executivas e detêm os cargos de maior poder político na grande maioria das centrais. Sua falta de compromisso tem um impacto decisivo nas possibilidades de efetivar a transversalidade da perspectiva de gênero na política sindical.

3.1.4 Interseccionalidade na abordagem e implementação das resoluções

De acordo com a análise da equipe de pesquisa do México:

Classe, gênero, etnia, raça, idade, diversidade sexual etc. são elementos de uma intersecção complexa, principalmente em um país como o nosso, com tantas culturas, línguas, etnias etc. É isso que essas centrais enfrentam, uma diversidade cultural, laboral e sindical que vai de sul a norte, com costumes, hábitos e crenças próprios. Seus sistemas de valores mudam segundo a região e a área.

A interseccionalidade implica reconhecer que a classe trabalhadora é heterogênea e que várias formas de exclusão e discriminação ocorrem simultaneamente nas situações vivenciadas por trabalhadores e trabalhadoras. A imensa maioria das dirigentes das instâncias de mulheres/gênero entende que a intersecção entre classe e gênero é essencial para observar o mercado de trabalho e definir estratégias sindicais. Raça e etnia estão mais integradas ao debate do trabalho nas centrais sindicais localizadas nas sociedades em que são eixos estruturantes das desigualdades. Menos referência tem a intersecção

entre a exploração do trabalho e a diversidade sexual. Nas centrais que possuem instâncias de juventude, a intersecção com a questão geracional torna-se mais fluida. De modo geral, salvo exceções específicas, ainda não parece haver uma abordagem sistemática dos problemas concebidos a partir de uma perspectiva interseccional.

3.1.5 Implementação das resoluções. Coerência entre discurso e prática

Está cada vez mais difícil negar legitimidade à denúncia das desigualdades de gênero e à luta para superá-las, mas a transposição dessa aceitação e desse reconhecimento para a prática sindical não só das mulheres, mas também dos homens e de toda a estrutura sindical, está longe de ser uma realidade. É o que mostram as respostas das instâncias de mulheres/gênero à pergunta do questionário sobre como avaliam a incorporação e implementação das resoluções relativas à igualdade de gênero e participação das mulheres na central (Figura 3).⁵³

Menos da metade das instâncias (45%) considerou que há aceitação e implementação das resoluções; 34% indicaram que a implementação é insatisfatória, embora as resoluções não sejam questionadas abertamente; e, para 31%, há aceitação teórica, mas as resoluções não são implementadas. Para 21%, a incorporação varia muito, e 7% apontaram que existem resoluções menos aceitas e menos implementadas que outras. Há definitivamente um problema de implementação das resoluções.

Na América Central, constatou-se que as centrais carecem de estratégias, pautas ou planos para promover a equidade de gênero, atuando geralmente de forma espontânea, não por meio de processos permanentes. Nos Países Andinos, as pesquisadoras destacaram as dificuldades de implementação das resoluções relativas a gênero em algumas centrais. Segundo uma dirigente do Caribe, “muitos dos nossos companheiros, mesmo dizendo que aceitam a política de gênero das centrais, não é verdade, não aceitam a política de gênero em sua totalidade, aceitam o que dizem os papéis, mas, na prática, não é bem assim”. No Cone Sul, guardadas as diferenças entre as centrais, as sindicalistas identificam que o discurso sindical relacionado à justiça de gênero passou a ter um caráter “politicamente correto” que não necessariamente se traduz em ações de todas as estruturas que tenham um impacto substancial nas problemáticas que as sindicalistas vêm formulando. Em uma das centrais da sub-região, as sindicalistas mais velhas sustentam que o tema das mulheres é levado em conta nas atividades, negociações, delegações e discussões políticas, “talvez não da maneira como gostaríamos, mas é levantado”, enquanto as mais jovens definem como “hipocrisia” a diferença entre discurso e prática, que resulta em avanços formais que não garantem a participação em igualdade de condições ou a efetiva influência política das mulheres. No México, a equipe de pesquisa observou nas entrevistas que “ainda há um longo caminho entre o discurso e a prática”.

⁵³ A pergunta permitia múltiplas respostas.

3.2 EXPERIÊNCIAS DE ARTICULAÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS COM ORGANIZAÇÕES DO MOVIMENTO FEMINISTA

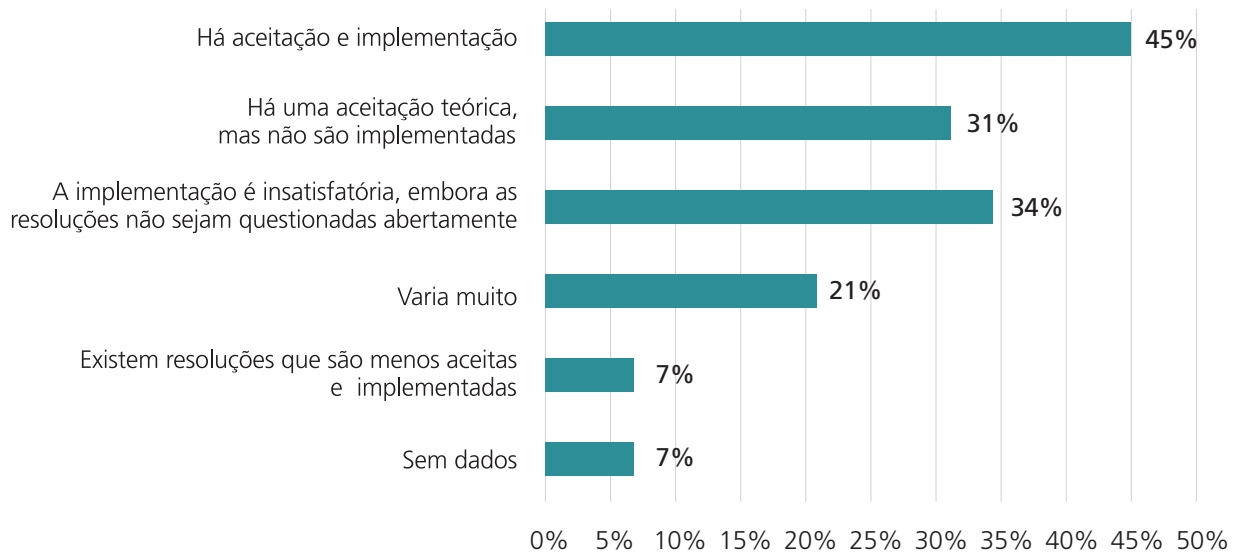
Ao longo das duas décadas do século XXI, os movimentos de mulheres e feministas da América Latina e do Caribe adquiriram muita visibilidade e tornaram-se atores sociais com grande capacidade de mobilização e influência política. É um fenômeno mais vigoroso em alguns países que em outros, mas reproduz-se em toda a região. Há uma enorme quantidade e diversidade de grupos e organizações de mulheres, e a perspectiva feminista está sendo disseminada por todo o tecido social.

A pesquisa buscou identificar em que medida as centrais sindicais da região estão articuladas com as organizações feministas, que experiências existem e quais são as potencialidades para a construção de interações entre sindicalismo e feminismo.⁵⁴ À pergunta do questionário às instâncias de mulheres/gênero sobre a participação da central em ações conjuntas com os movimentos de mulheres e feministas, uma porcentagem surpreendente de 76% respondeu “sim”, e apenas 10% disseram “não”. Em 7% dos casos, as sindicalistas participam individualmente, sem apoio da central, enquanto, em 7%, os dados não foram obtidos. À pergunta sobre o nível de aceitação do feminismo dentro da central,⁵⁵ pouco mais da metade (52%) das instâncias respondeu que é aceito, enquanto 24% indicaram que há sindicalistas que aceitam, mas a maioria, não, e a mesma porcentagem indicou que há uma visão preconceituosa do feminismo também por parte de algumas sindicalistas. Todavia, os dados positivos devem ser tomados com cautela. De acordo com o questionário, apenas em 21% das centrais a visão do feminismo está aos poucos ganhando espaço como uma corrente legítima de defesa dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero. Além disso, como será visto a seguir, as ações conjuntas entre as centrais e os movimentos de mulheres e feministas na maioria das centrais são pontuais, em várias não contam com o apoio ou comprometimento das direções executivas e, nas entrevistas, foram relatadas muitas expressões de resistência ao movimento feminista.

⁵⁴ A aproximação entre algumas centrais e os movimentos feministas no período contemporâneo é anterior à atual onda feminista. A experiência das centrais da República Dominicana, da CUT do Brasil e do PIT-CNT do Uruguai remontam à década de 1980. Nos dois primeiros casos, militantes e acadêmicas feministas colaboraram com as sindicalistas e contribuíram para seu fortalecimento dentro do movimento sindical. Assim relata uma dirigente da República Dominicana: “...Digamos que, antes, você se considerava trabalhadora sindicalizada, mas a consciência do meu papel como mulher trabalhadora começou quando começamos a ter apoio do movimento feminista”. Isto também é verdade para as sindicalistas da CUT do Brasil. Uma pioneira da organização das mulheres no PIT-CNT reivindica a instância então criada “como um processo e um espaço que semeou a possibilidade de um sindicalismo feminista” (perfil de Moriana Hernández Valentini, editado por Ana Paula García Erramuspe para esta pesquisa). A CTA da Argentina foi fundada em 1992 com a participação de militantes do movimento feminista, desenvolvendo uma articulação orgânica que se manteve quando a central foi dividida entre CTA-A e CTA-T (2011). As sindicalistas do México que pertencem a sindicatos que se uniram para fundar a UNT (1997) relatam experiências feministas adquiridas em seminários e pela proximidade com as acadêmicas feministas.

⁵⁵ A pergunta permitia múltiplas respostas.

Figura 3

Avaliação da incorporação e implementação das resoluções relativas a igualdade de gênero e participação das mulheres na central e seus sindicatos. 2021.

Fonte: elaboração própria com base no questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero.

Em quase todos os países da América Central, as centrais realizaram em algum momento atividades específicas com organizações feministas por meio das instâncias de mulheres/gênero, mas não há alianças políticas e estratégicas assumidas pelas centrais. As entrevistadas de diferentes centrais citaram como motivos para isso a falta de tempo e interesse devido ao excesso de trabalho interno na central, a fragilidade do trabalho organizacional com as mulheres, a divergência em relação a questões como o direito ao aborto, a dispersão do movimento feminista e sua recusa em trabalhar com os sindicatos. Alguns dirigentes entrevistados expressaram seu desacordo com o movimento feminista por atacar suas crenças religiosas e as de suas confederações. Em alguns países, como a Nicarágua, as relações são altamente polarizadas. As pesquisadoras concluíram que, na sub-região, há uma distância entre os dois movimentos: o movimento sindical considera as feministas muito radicais, e o movimento feminista considera o sindicalismo altamente patriarcal e incapaz de resolver os problemas das mulheres.

Da mesma forma, a maioria das centrais dos Países Andinos estabelece alguma forma de relacionamento com os movimentos de mulheres e feministas, mas não como um posicionamento e apoio explícitos das direções executivas. A exceção parece ser a ASI da Venezuela, que desenvolve um eixo estratégico de trabalho com grupos feministas e movimentos de mulheres (exceto na questão do direito ao aborto, que não compartilha), no âmbito do que a central denomina *ciudadania sindical* ou *sindicalismo de serviços*. Segundo as pesquisadoras, as centrais recebem pressão de mulheres sindicalistas identificadas com o feminismo e de movimentos feministas e movimentos sociais de mulheres, o que coloca em evidência suas deficiências na luta pelos direitos das mulheres, ao mesmo tempo em que constitui

um apoio a quem tenta incorporar essa perspectiva às centrais. Nas centrais, há resistências ao movimento feminista, que também vêm de algumas sindicalistas. Os motivos citados foram: discordâncias na compreensão do papel de cada movimento nas transformações sociais, preconceitos em relação ao feminismo, radicalidade do movimento feminista, seu caráter burguês que não consideraria as questões de classe ou os interesses das mulheres trabalhadoras, porque provoca disputas e divisão entre homens e mulheres, porque são “ideologias estrangeiras”. Em uma das centrais, há uma tensão entre as sindicalistas mais jovens e mais próximas do feminismo e as mais velhas, que dirigem a atuação das mulheres.

No Caribe, as articulações entre as centrais e as organizações dos movimentos de mulheres e feministas também são geralmente pontuais, exceto na CNUS da República Dominicana, onde se verifica a existência de uma relação mais desenvolvida e sistemática, que inclui a participação da central na luta pela descriminalização do aborto no país.⁵⁶ No entanto, há uma certa distância entre os dois movimentos, como expressa uma dirigente: “Nós nos conectamos, somos solidárias, mas as feministas aqui ainda não assumiram o discurso de defesa dos direitos trabalhistas das mulheres”.

O Cone Sul é a sub-região com os níveis mais consolidados de articulação entre as centrais e os movimentos feministas, principalmente na Argentina, no Brasil e no Uruguai, mas com disparidades entre as centrais.

⁵⁶ O aborto é proibido em qualquer circunstância, mas uma luta está sendo travada para descriminalizá-lo nos casos de perigo à vida da mulher, gravidez por estupro ou inabilidade fetal.

Na Argentina, essa aliança foi ampliada na última década, na qual a luta feminista teve um importante desenvolvimento que repercutiu em toda a região. Tem como marcos o protesto realizado sob o lema “Nem uma a menos” (2015) contra os feminicídios e a desigualdade estrutural sofrida pelas mulheres, e a Primeira Greve Internacional de Mulheres (2016), sob o lema “Se as nossas vidas não valem nada, produzam sem nós”, feita contra o governo nacional neoliberal (2015-2019) e que teve as sindicalistas como principais protagonistas. No Brasil, há uma disparidade entre as duas centrais consideradas. Enquanto a CUT se envolve ativamente em ações conjuntas com os movimentos feministas desde meados da década de 1980, as sindicalistas da UGT participam individualmente, pois, segundo suas dirigentes, embora a maioria da central aceite sem resistência as lutas pela igualdade de direitos e contra a violência dirigida às mulheres, entende que algumas bandeiras são contrárias aos valores familiares e religiosos.

No Paraguai, as reivindicações feministas são altamente viáveis em quase todas as áreas da sociedade, inclusive no movimento sindical, que geralmente apoia a igualdade entre homens e mulheres e a luta pelos direitos das mulheres, mas resiste a questões como o direito ao aborto e a diversidade sexual.

No Uruguai, as sindicalistas do PIT-CNT participaram da fundação da Intersocial Feminista (ISF), que constitui uma ampla aliança de organizações e movimentos em torno da luta feminista e é a referência do PIT-CNT dentro do movimento feminista. Segundo suas dirigentes, as relações entre os dois movimentos são marcadas por tensões e divergências entre homens e mulheres e entre mulheres de diferentes gerações no que diz respeito à compreensão do papel social de cada um, suas formas de organização e funcionamento, as possibilidades de combinar suas práticas e a hierarquização entre sindicalismo e feminismo e, em última análise, entre as categorias de classe e gênero.

No México, a articulação entre os dois movimentos ocorre principalmente em torno das lutas contra a violência de gênero, principalmente no local de trabalho. Uma das sindicalistas entrevistadas relatou as mobilizações contra a violência sexual na UNAM, onde se articularam os movimentos estudantil, sindical e feminista. Além disso, a UNT participa de fóruns, redes e coalizões nacionais e internacionais sobre temas da agenda de gênero com base nas convenções internacionais ratificadas pelo México.

Entre todas as sub-regiões, as ações conjuntas entre os dois movimentos incluem seminários, debates, oficinas de formação, marchas, comemorações do 8 de Março e do 25 de Novembro, encontros de mulheres em geral e de mulheres trabalhadoras, influência política para conquistar políticas públicas, entre outras. Entre os temas em que há interações, os mais citados foram violência contra as mulheres, feminismo, economia feminista, cuidados, direitos das mulheres em geral e de grupos específicos (trabalhadoras rurais, indígenas, trabalhadoras domésticas, mulheres negras), políticas públicas. Há temas específicos de acordo com as realidades sub-regionais e nacionais. A reivindica-

ção mais polêmica é o direito ao aborto. Na América Central, é um tema que distancia as centrais das organizações feministas. Nas centrais dos Países Andinos, é pouco ou nada tematizado.⁵⁷ No Caribe, apenas a CNUS da República Dominicana participa da luta pela descriminalização do aborto. No Cone Sul, na Argentina, a CTA-A e a CTA-T posicionaram-se a favor da reivindicação que culminou na promulgação da Lei de Acesso à Interrupção Voluntária da Gravidez (2020), enquanto a CGT não manifestou apoio formal, e por isso suas sindicalistas participaram da campanha de forma pessoal. No Brasil, a CUT apoia a descriminalização do aborto desde seu quarto congresso nacional (1991) e integra a Frente Nacional Contra a Criminalização das Mulheres e pela Descriminalização do Aborto, criada por organizações feministas (2008), enquanto a UGT não aborda o assunto. No Chile, as sindicalistas apoiaram a reivindicação que resultou na Lei 21.030 (2017), que regula a descriminalização da interrupção voluntária da gravidez em três casos, mas não houve posicionamento formal da CUT. No Paraguai, segundo as dirigentes, a reivindicação do direito ao aborto não é aceita inclusive por muitas mulheres. No Uruguai, o PIT-CNT apoiou a luta pela descriminalização do aborto, que resultou na Lei de Interrupção Voluntária da Gravidez (2012).

3.3 INFLUÊNCIA DE GRUPOS E ORGANIZAÇÕES ANTIDIREITOS NO SINDICALISMO

Na América Latina e no Caribe, observou-se nas últimas décadas um forte crescimento de correntes conservadoras e fundamentalistas, principalmente ligadas às igrejas evangélicas pentecostais e à Igreja Católica, além de outros setores sociais, que contestam os avanços culturais e legislativos em termos dos papéis de gênero e sexualidade, e entram na política para colocar em prática um projeto de sociedade conservador e retrógrado. Não é um fenômeno localizado, mas uma estratégia mais ampla, pela qual “foram criadas alianças e coalizões transnacionais com ideologia religiosa ultraconservadora e com forte intenção de influenciar diretamente a política” (Morán e Peñas, 2020, p. 224, cit. no Relatório do México). Essas correntes opõem-se aos direitos das mulheres a partir de uma perspectiva feminista, à diversidade sexual, ao casamento igualitário/homoafetivo, aos direitos sexuais e reprodutivos, em particular ao direito ao aborto, à educação sexual nas escolas, à despatologização das identidades transexuais e aos direitos das pessoas trans. Elas combatem o que chamam de “ideologia de gênero”, supostamente voltada para destruir a família cristã e discriminar a população heterossexual. Em sua estratégia de poder, conquistaram uma forte presença na política governamental de alguns países da

⁵⁷ Na Colômbia, houve a participação de sindicalistas de maneira pessoal na luta pelo direito ao aborto, que resultou na decisão do Tribunal Constitucional de descriminalizá-lo até as 24 semanas de gestação (2022). No Equador, a Frente Unitária dos Trabalhadores (FUT), que reúne as centrais sindicais do país, apoiou a luta pela ampliação da descriminalização do aborto para casos de estupro, aprovada pelo Tribunal Constitucional (2021) após forte mobilização feminista.

América Central, como Honduras,⁵⁸ El Salvador, Nicarágua e Guatemala, onde os governos implementaram duras políticas contra os direitos das mulheres, e no Brasil, onde um presidente de extrema direita foi eleito (2018) com o apoio desses grupos. Por outro lado, em outros países, como a Argentina e o Uruguai, embora esses grupos estejam presentes e atuantes, até agora não conseguiram impedir avanços nos direitos das mulheres e nos relativos à diversidade sexual, nem reverter as conquistas obtidas.

A pesquisa buscou revelar se esses grupos e correntes tinham influência nas centrais e um impacto negativo na participação das mulheres e na incorporação da perspectiva de justiça de gênero à ação sindical.

Segundo as pesquisadoras da América Central, os fatores estruturais de desigualdade e violência que caracterizam a sub-região influenciam o sucesso desses grupos. O país apresenta altos índices de violência contra as mulheres, e, embora com diferentes níveis e nuances, prevalece na sociedade a imagem tradicional da mulher como pilar da família e do homem como chefe da família. Em geral, embora as centrais tenham indicado que não há práticas antidireitos, as pesquisadoras confirmaram que, ao tratar de temas como os direitos dos coletivos LGBTQIA+, principalmente os dirigentes foram explícitos ao dizer que é uma das questões que os sindicatos precisam analisar melhor e que nem todos os seus membros a veem com “bons olhos”.⁵⁹ As pesquisadoras avaliam que, a longo prazo, as dificuldades de participação de mulheres, jovens e pessoas LGBTQIA+ nas centrais são em grande parte devidas ao pensamento e às práticas antidireitos, como, por exemplo, dos grupos pró-vida,⁶⁰ que são uma expressão da Igreja Católica e das várias vertentes evangélicas. Suas mensagens e práticas não estão sujeitas a nenhum controle, pois os próprios Estados e governantes as adotam como parte de seus discursos e formas de governo.

Nos Países Andinos, as pesquisadoras verificaram que a pressão de grupos antidireitos dentro das centrais não é sentida. No entanto, em alguns países, o contexto geral de sociedades muito conservadoras, com forte influência da Igreja Católica e das igrejas evangélicas, dificulta o debate de temas como o aborto, o papel da família e da mulher, e os direitos LGBTQIA+.

No Caribe, as dirigentes e os dirigentes entrevistados de uma das centrais consideraram que existem manifestações de pensamentos e práticas antidireitos referentes às mulheres, à igualdade de gênero e às pessoas LGBTQIA+, bem como discriminação contra populações negras e indígenas. São expressadas por meio de comentários preconceituosos, juízos, atitudes de rejeição, bem como críticas a quem

promove esses temas. Em alguns casos, isso tem um impacto nas resoluções e práticas relacionadas às mulheres e sua organização, e observam-se retrocessos. A central em questão procura combater essas manifestações por meio de reuniões de sensibilização com os dirigentes, mas informou que não tem capacidade para fazer um acompanhamento contínuo do assunto. Em outra central, afirmou-se que, embora não sejam identificadas práticas antidireitos, a cultura machista promove um pensamento tradicional que reforça os papéis convencionais de gênero, o que pode criar cenários e discursos que indiretamente rejeitam a inclusão das pessoas LGBTQIA+.

No Cone Sul, como mencionado, o maior sucesso político dessas forças retrógradas foi no Brasil. No entanto, as dirigentes brasileiras indicaram que não há influência de grupos ou movimentos antidireitos nas centrais analisadas, mas que, ao contrário, existe resistência aos retrocessos verificados na sociedade, embora haja rejeição a reivindicações que confrontem os valores religiosos em uma das centrais. No sindicalismo argentino, existem alguns posicionamentos pessoais baseados no discurso conservador sobre questões como o direito ao aborto. O dirigente entrevistado da CTA-A descreve como isso foi expressado na campanha pelo aborto legal:

A questão do aborto também foi, principalmente em algumas províncias, bastante controversa. Decidimos como central e a partir daí nos colocamos, mas não quer dizer que toda a nossa central milite a favor ou concorde. Havia companheiros que não, companheiras que não, mas não como um movimento antidireitos.

Em paralelo, a dirigente da instância de mulheres/gênero da CTA-T destacou que o surgimento de expressões antidireitos na sociedade gerou internamente mais solidariedade e empatia com as causas feministas. No Uruguai, as sindicalistas não identificam expressões desses grupos dentro do sindicalismo; ao contrário, argumentam que o movimento sindical foi incorporando gradativamente a pauta feminista e a luta pela diversidade, entendendo que são causas populares que qualquer movimento social deve acompanhar. O PIT-CNT apoiou a Lei Integral para Pessoas Trans (2018).⁶¹ A persistência de um certo discurso homofóbico ou transfóbico nos meios masculinos, principalmente na forma de piadas, é visto pelas dirigentes como uma prática cultural a ser desconstruída. A instância de mulheres/gênero do PIT-CNT chama-se Secretaria de Gênero, Equidade e Diversidade, o que indica que o tema da diversidade sexual é abordado no âmbito da estrutura. No Paraguai, segundo a equipe de pesquisa, pode-se interpretar que algumas ideias e abordagens características de grupos antidireitos estão presentes no imaginário e nas práticas do sindicalismo com maior ou menor força. No entanto, isso não é necessária ou exclusivamente resultado da pressão desses grupos, mas da persistência de elementos conservadores em vários setores da sociedade paraguaia, inclusive o sindicalismo.

⁵⁸ Em novembro de 2021, Honduras elegeu uma presidenta de esquerda, o que gerou expectativas de mudanças para melhor nas políticas para as mulheres.

⁵⁹ A Costa Rica é o único país da sub-região que permite o casamento entre pessoas do mesmo sexo.

⁶⁰ O termo pró-vida é usado em referência aos grupos que defendem o direito à vida a partir da fecundação, opondo-se à legalização da interrupção voluntária da gravidez em qualquer circunstância.

⁶¹ A lei estabelece políticas para garantir os direitos humanos da população transexual e reduzir sua discriminação estrutural.

No México, a equipe de pesquisa apontou que o pensamento conservador e neoconservador permeia o pensamento de toda a sociedade, inclusive, obviamente, os sindicatos. Não há provas formais de sua influência nas centrais analisadas, mas, por meio das entrevistas, foi possível observar as formas de relacionar-se, conviver e conceituar as mulheres e o feminino para manter o sistema sexo-gênero dominante. No entanto, segundo a equipe, as entrevistadas e os entrevistados foram a favor da igualdade de direitos para as pessoas LGBTQIA+ no trabalho, como, por exemplo, licença-maternidade, contratação, salários e outros.

4

CONSIDERAÇÕES FINAIS



O panorama da situação das centrais sindicais delineado pela pesquisa, em termos de participação das mulheres e incorporação da perspectiva de justiça de gênero à ação sindical, não é exaustivo, mas, por incluir 43 centrais de 19 países, em geral as mais representativas, pode ser considerado representativo do sindicalismo regional. Conforme assinalado no início, foram observados avanços e déficits. Os avanços devem ser consolidados, enquanto os déficits devem ser superados. Da mesma forma, foram encontradas disparidades entre as sub-regiões e as centrais, bem como situações comuns em diferentes graus. Cabe problematizar esse panorama heterogêneo para poder elaborar estratégias que visem a avançar em um processo de transformação sindical que integre devidamente as trabalhadoras e acelere o caminho para alcançar a justiça de gênero.

Em primeiro plano está a necessidade de incorporar a análise da inserção das mulheres no mundo do trabalho e as intersecções entre exploração de classe e desigualdades de gênero

como uma das referências básicas para a definição de toda a política sindical.

Em seguida, é fundamental coletar dados sistematizados sobre a sindicalização e participação das mulheres para dar-lhes visibilidade e compor seu perfil, assim como é importante identificar quem são e onde estão as trabalhadoras não sindicalizadas para tentar aproximá-las da vida sindical. Há um evidente déficit de informação sobre esses aspectos no sindicalismo regional.

Há uma forte disparidade na participação de homens e mulheres nas esferas decisórias. Houve avanços importantes nas últimas duas décadas, impulsionados por políticas de cota e paridade, embora as experiências de paridade ainda sejam muito raras. No entanto, as insuficiências na implementação dessas medidas e a assimetria na ocupação dos cargos afetam negativamente seus impactos positivos.

A existência das instâncias de mulheres/gênero inseridas na direção executiva e estatutárias na maioria das centrais é um resultado poderoso da organização e das reivindicações das sindicalistas. Os déficits existentes, porém, limitam seu potencial e impacto político. Um dos mais graves é a falta de liberação sindical para as dirigentes responsáveis, que abrangem mais da metade das instâncias.

Além disso, a política de igualdade de gênero é entendida como responsabilidade apenas dessas instâncias ou, em suma, apenas das mulheres, e a incorporação da perspectiva de justiça de gênero como eixo transversal a todas as áreas da política sindical é fraca, quase ausente. Muitas centrais incorporam resoluções sobre direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero em suas resoluções e plataformas, o que é um avanço. Contudo, elas não são implementadas satisfatoriamente nem assumidas por toda a central, havendo uma distância entre o discurso e a prática.

A dupla jornada de trabalho das mulheres é o principal obstáculo à sua participação sindical. Somam-se a ela os obstáculos decorrentes da estrutura, funcionamento e relações de poder nas centrais, bem como as práticas sutis ou explícitas de marginalização das dirigentes na tomada de decisões. A abordagem dos sindicalistas sobre os obstáculos que dificultam a participação das mulheres aponta para uma não responsabilização do sindicalismo como tal: a solução para a divisão sexual do trabalho parece depender apenas da vontade das mulheres; a superação de práticas internas pouco amigáveis a elas não é uma prioridade, e as dirigentes são frequentemente tratadas como se estivessem fora do lugar. Isso dificulta a construção de um ambiente sindical favorável às mulheres e exacerba as tensões nas relações de gênero.

As instâncias de mulheres/gênero desenvolvem múltiplas estratégias, experiências e iniciativas para enfrentar esses obstáculos, e suas dirigentes apontam resultados positivos dentro de suas possibilidades de atuação. No entanto, as fragilidades encontradas comprometem a implementação, continuidade e sustentabilidade das ações, que, em muitos casos, acabam sendo apenas pontuais, não pautadas por um plano de ação estruturado e de longo prazo. Sem apoio externo nacional e internacional, seria quase impossível realizar atividades em algumas das instâncias.

As articulações entre as centrais sindicais e as organizações feministas mostram as fortes tensões entre os dois movimentos. Simultaneamente, uma confluência entre sindicalismo e feminismo está sendo desenvolvida por meio das instâncias de mulheres/gênero e de sindicalistas individuais. As centrais nas quais há experiências mais dinâmicas dessas alianças veem crescer seu reconhecimento por parte de outros atores sociais e ganham mais legitimidade. As que resistem são vistas como retrógradas por rejeitar um ator social que ganha cada vez mais visibilidade e relevância política, e uma agenda que também diz respeito às mulheres trabalhadoras.

As correntes antidireitos não atuam nas centrais como grupos organizados que disputam o poder de definir a política sindical, o que é muito positivo. Porém, internamente em muitas centrais, há um pensamento conservador derivado da

natureza conservadora das sociedades em que estão inseridas, o que influencia a aceitação da agenda dos direitos das mulheres e da diversidade sexual.

As mulheres são, sem dúvida, a força motriz dos avanços. As sindicalistas são o suporte da política de gênero que é possível concretizar nas centrais de acordo com as condições existentes. Elas não desistem diante dos obstáculos. Guiam-se pela estratégia de *insistir para influenciar cada vez mais*, formulada por uma dirigente do Cone Sul e que se aplica definitivamente a todas as dirigentes da região. Exigem o compromisso dos sindicalistas com a política de gênero, que, até agora e em termos gerais, é um déficit grave.

Os avanços encontrados devem ser valorizados e difundidos, mas não podem ser considerados um ponto de chegada. Primeiro, porque não estão consolidados. No questionário às instâncias de mulheres/gênero, 31% delas indicaram que o fato de a central não possuir uma política de gênero consolidada desestimula a participação das mulheres. Segundo, porque os avanços partem de uma situação muito precária na maioria das centrais. Há muitos déficits, e alguns são muito básicos. A conclusão é que há um longo caminho a percorrer até que a política sindical pautada na justiça de gênero adquira a relevância que precisa ter. A forte disparidade entre os contextos e as experiências das sub-regiões e centrais indica a conveniência de pensar em estratégias específicas para superar os déficits que levem em conta as particularidades sub-regionais e nacionais. Contudo, os pontos comuns, mesmo tendo níveis diferenciados de desenvolvimento, sugerem a necessidade de estratégias regionais que cada central possa adaptar à sua realidade.

A pesquisa foi realizada com o objetivo de constituir uma ferramenta para o trabalho sindical. Ele será cumprido quando as centrais sindicais e a CSA se apropriarem dela como contribuição para a formulação de estratégias que levem a uma transformação efetiva do sindicalismo latino-americano e caribenho em um espaço paritário.

REFERÊNCIAS

- Abramo, L., y Rangel, M.** (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago do Chile: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_107_span.pdf
- Bozzolascio, I. G.** (2020). *Las organizaciones sindicales en Paraguay*. Fundação Friedrich Ebert. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17281.pdf>
- Comissão Econômica para América Latina e o Caribe** (2021). *Panorama social de América Latina 2020*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf
- Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe** (2022). *Panorama social de América Latina 2021*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.pdf
- Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas** (2021). *Roteiro para o fortalecimento e a transformação sindical das Américas 2021-2025*. Montevideu: CSA-FES. Recuperado de <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2021/11/HOJA-DE-RUTA-Autor-reforma-Sindical-PT-1.pdf>
- Dahlerup, D.** (2021). Género, democracia y cuotas. ¿Cuándo funcionan las cuotas de género? *Conferencias Magistrales*, 36. Cidade do 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., Peloché, J., e Seco, H.** (2016). *Organización y movimiento, central y convención: Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XII Congreso del PIT-CNT*. Montevideu: Instituto Cuesta-Duarte, PIT-CNT.
- López, M.** (2007). Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano. In *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*. México: Fundação Friedrich Ebert [Versão em 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., e Peñas, M. A.** (2020). Una mirada regional de las articulaciones neoconservadoras. In Torres Santana, A. (ed.). *Derechos en riesgo en América Latina: 11 estudios sobre grupos neoconservadores*, pp. 241-270. México: Fundação Rosa Luxemburgo/Edições Abaixo.
- ONU Mujeres** (2020, fevereiro 2). Veja os dados: 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
- Organização Internacional do Trabalho** (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
- Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico** (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. In CSA-OIT, *Panorama laboral normativo en materia de libertad sindical y negociación colectiva en América Latina y Caribe*. São Paulo: 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. Montevideu: CSA-FES.
- 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/>
- Universidade de la República e Instituto Cuesta Duarte.** (2021). *Informe preliminar. XIV Congreso del PIT-CNT. Noviembre 2021*. Manuscrito inédito. Montevideu: 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

Centrais sindicais selecionadas para a pesquisa

Tabela A1

Centrais sindicais analisadas

AMÉRICA CENTRAL	
Costa Rica	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (cmtc) Central Social Juanito Mora Porras (csjmp-anep) 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 (unsitragua)
Honduras	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (cuth)
Nicarágua	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)
Colômbia	Central Unitaria de Trabajadores (cut) Confederación de Trabajadores de Colombia (ctc)
Equador	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (cedocut)
Peru	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 [asi] Confederación de Trabajadores de Venezuela (ctv)
CARIBE	
Haiti	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)

CONE SUL	
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)
Paraguai	Central Nacional de Trabajadores (cnt) Central Sindical de Trabajadores (cesitp) Central Unitaria de Trabajadores (cut) Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (cut a)
Uruguai	Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (pit-cnt)
MÉXICO	
México	Consejo Nacional de Trabajadores (cnt) Unión Nacional de Trabajadores (unt)

Anexo 2

Centrais que adotam cota ou paridade, e como funciona a medida

Tabela A2

modalidades da medida de cota e paridade

Cota por lei nacional		
País	Lei de cotas	Centrais sindicais
Argentina	Lei de Cotas Sindicais Femininas 25.674 (2002): estabelece que as organizações sindicais devem incorporar, no mínimo, 30% de mulheres, se a porcentagem de mulheres na base for superior a 30%; se for inferior, é proporcional.	A ctaa e a cta-t incluíram a normativa legal no estatuto em 2010, quando ainda eram uma central unificada. A cota é válida tanto em listas quanto em cargos. A cgt aprovou a paridade em 2021 (veja abaixo).
Chile	Lei 20.940 (2016): estabelece que os estatutos das organizações sindicais devem incluir uma cota mínima de 33,3% para sindicatos de base, federações e confederações, e de 30% para centrais. Os sindicatos que não tiverem mulheres na direção executiva, mas mulheres filiadas, devem eleger uma delas para o comitê de negociação sindical com o único propósito de participar da negociação coletiva do sindicato. A participação das mulheres nos comitês de negociação também é obrigatória. A lei não estabeleceu sanções para o descumprimento, em nome da autonomia sindical.	Na cut, as listas para a eleição do Conselho de Executivo Nacional (cdn), que é o órgão de direção colegiada permanente, devem apresentar, no mínimo, 30% de mulheres candidatas. O Comitê Executivo, órgão dirigente encarregado de implementar e executar as decisões do cdn, é composto por, no mínimo, 30% de mulheres.
Paraguai	Código Eleitoral (1996): estabelece uma cota mínima de 20% para a seleção de candidaturas a cargos eletivos, aplicando-se também a sindicatos e centrais, e devendo constar dos estatutos. A norma exige que se indique uma candidata para cada cinco vagas na lista.	A cut informa que aplica uma cota de 30% de mulheres na direção executiva. A cnt tem 33% no estatuto.
México	Reforma Trabalhista (2019): estabelece que os sindicatos devem incluir em seus estatutos a representação proporcional de homens e mulheres nas direções executivas.	A cnt e a unt ainda não aplicaram a norma.

Tabela A3

Paridade por lei nacional

Paridade por lei nacional		
País	Lei de paridade	Centrais sindicais
Costa Rica	Lei 8.901 (2010): exige paridade nas direções executivas das organizações sindicais. Sua regulamentação inclui não apenas a paridade vertical, mas também a horizontal. ⁶² O Ministério do Trabalho não pode registrar nem conceder personalidade jurídica a organizações sindicais que não atendam ao requisito, exceto em casos excepcionais.	A ctrn aplica a paridade na atual direção executiva (titulares e suplentes).
Nicarágua	Lei 648 sobre Igualdade de Direitos e Oportunidades (2008): obriga as centrais sindicais a implementarem a paridade.	

Tabela A4
Paridade horizontal: mecanismo pelo qual se busca não apenas a paridade numérica e de alternância na indicação das candidaturas, mas também a paridade de gênero nos resultados das eleições, exigindo que as mulheres também tenham acesso aos primeiros lugares das listas, que são aqueles com chances reais de ser eleitos. Mede-se pelo resultado final ou pela composição paritária do órgão para o qual se realizou a eleição, não apenas pela composição das listas de candidatas à eleição” (regulamentação da lei). (Relatório da América Central)

cota por decisão da central

Cota por decisão da central		
País	Central	Como funciona a medida
Brasil	UGT	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva. Estatutária. Aprovada em 2007.
Haiti	CTH	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva; de 40% de mulheres e 30% de jovens em todas as atividades. Aprovada em 2019.
	CTSP	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva. Aprovada em 2008.
Panamá	CTRP	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva e nas atividades de formação. Estatutária. Aprovada em 2009.
Paraguai	CNT	Cota mínima de 33% de mulheres na direção executiva. Estatutária.
	CUT	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva.
Peru	CATP	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva. Estatutária. Aprovada em 2016.
	CUT	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva. Estatutária. Aprovada em 2012.
República Dominicana	CASC	Cota mínima de 35% de mulheres nos congressos. Estatutária. Aprovada em 2014.
	CNUS	Cota mínima de 40% de mulheres em todas as instâncias de decisão. Estatutária. Aprovada em 2005.
Uruguai	PIT-CNT	Cota mínima de 30% de mulheres na Secretaria Executiva, que é indicada pela Mesa Representativa eleita no Congresso, composta por representantes de organizações sindicais. Não é estatutária, mas subordinada à decisão de cada congresso. Implementada desde o congresso de 2018 e reafirmada no congresso de 2021.
Venezuela	CTV	Cota mínima de 30% de mulheres na direção executiva. Estatutária. Na revisão de sua última executiva (2001), dos 70 cargos, apenas 12 eram ocupados por mulheres (17,1%). Não temos informações atuais sobre a constituição da direção executiva.

Tabela A5

paridade por decisão da central

Paridade por decisão da central		
País	Central	Como funciona a medida
Argentina	CGT	Paridade nos cargos do conselho de administração, com exceção de três secretarias especificadas no estatuto: "Os cinquenta (50) cargos da Direção Executiva, com exceção das Secretarias Geral, Adjunta e de Finanças, serão compostos por duas pessoas de gêneros diferentes". Estatutária. Aprovada em 2021.
Brasil	CUT	Paridade nas listas e cargos de direção nacional e das 27 filiais, na direção executiva (encarregada de implementar e executar as decisões dos congressos), nas delegações aos congressos e plenárias (órgão de decisão entre os congressos). As federações e confederações devem ser compostas por, no mínimo, 30% de mulheres. Sanções: caso a instância descumpra, a executiva eleita não pode assumir o mandato; se as delegações a congressos/plenárias não cumprirem, não serão inscritas. Cota mínima de 30% também para atividades de formação, representação e delegações. Estatutária. Aprovada em 2012 e implementada em 2015. Antes, havia uma cota mínima de 30% de mulheres, aprovada em 1993.
Honduras	CUTH	Paridade na representação de delegações e comissões, processos de formação, conselho consultivo e assembleias. Adotada a partir de um acordo da direção executiva. Não é estatutária. Lei de Igualdade de Oportunidades para as Mulheres (2000): estabelece uma cota de 30% para partidos políticos, porcentagem que aumentará progressivamente até atingir a paridade; no entanto, não inclui as organizações sindicais.

Tabela A6

outras situações

Outra situação		
País	Central	Como funciona a medida
Colômbia	CUT	Estatuto: "as cédulas de votação ou listas eleitorais apresentadas para apreciação no debate eleitoral devem conter a nomeação de uma mulher em uma de suas três primeiras linhas, procedimento que será escolhido para os processos eleitorais da Direção Executiva Nacional e das Subdireções".
	CTC	Uma das vice-presidências da direção executiva é dedicada às trabalhadoras e deve ser preenchida por uma mulher. Estatutária. Cota mínima de 40% de mulheres em espaços de formação/capacitação. Não é estatutária.

Anexo 3

Instâncias de mulheres/gênero nas centrais sindicais

Tabela A7

Instâncias de mulheres/gênero nas centrais sindicais. América Central

País	Central	Denominação
Costa Rica	CMTC	Secretaria de Equidade de Gênero
	CSJMP-ANEP	Direção de Igualdade de Gênero
	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)	Secretaria de Gênero
El Salvador	CATS	Secretaria de Gênero
	CSTS	Secretaria da Mulher e da Juventude
Guatemala	CGTG	Comissão da Mulher e Equidade de Gênero
	UNSTRAGUA	Mesa de Mulheres
Honduras	CUTH	Secretaria da Mulher
Nicarágua	CST	Secretaria da Mulher
	CTN	Secretaria da Mulher
	CUS	Secretaria da Mulher
	FNT	Comitê de Mulheres
Panamá	CONUSI	Secretaria da Mulher
	CTRP	Secretaria de Gênero
	Convergencia Sindical	Comitê de Mulheres

Fonte: questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero e Relatório da América Central.

Tabela A8

Instâncias de mulheres/gênero nas centrais sindicais. Países Andinos.

País	Central	Denominação
Peru	CAPT	Secretaria de Gênero e Populações Vulneráveis
	CGTP	Departamento da Mulher Trabalhadora
	CUT	Secretaria da Mulher Assalariada Secretaria da Mulher Autônoma
Venezuela	ASI	Direitos da Mulher Trabalhadora, Equidade de Gênero e Família
	CTV	Departamento da Mulher Trabalhadora e Família
Colômbia	CTC	Departamento da Mulher
	CUT	Departamento da Mulher
Equador	CEDOCUT	Vice-presidência de Gênero

Fonte: questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero e Relatório dos Países Andinos.

Tabela A9

Instâncias de mulheres/gênero nas centrais sindicais. Caribe.

País	Central	Denominação
Haiti	CTH	Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras
	CTSP	Comissão de Mulheres/Mulheres Valentes
República Dominicana	CASC	Secretaria de Gênero
	CNTD	Secretaria de Gênero
	CNUS	Secretaria de Gênero

Fonte: questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero e Relatório do Caribe.

Tabela A10

Instâncias de mulheres/gênero nas centrais sindicais. Cone Sul.

País	Central	Denominação
Argentina	CGT	Secretaria de Gênero
		Secretaria de Igualdade de Oportunidades.
	CTA-A	Secretaria de Igualdade de Gênero e Oportunidades.
	CTA-T	Secretaria de Igualdade de Gênero e Oportunidades.
Brasil	CUT	Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora (snmt)
	UGT	Secretaria da Mulher
Chile	CUT	Vice-Presidência da Mulher e Igualdade de Gênero
Paraguai	CNT	Secretaria de Gênero
	CESITP	Secretaria da Mulher
	CUT	Secretaria da Mulher
	CUT-A	Secretaria da Mulher
Uruguai	PIT-CNT	Secretaria de Gênero, Equidade e Diversidade

Fonte: questionário enviado às instâncias de mulheres/gênero e Relatório do Cone Sul.

Tabela A11

Instâncias de mulheres/gênero nas centrais sindicais. México.

Central	Denominação
CNT	Presidência de Mulheres
UNT	Vice-presidência de Equidade e Gênero

Fonte: Relatório do México.

AUTORA

Didice Godinho Delgado. Assistente social com mestrado em Serviço Social. Consultora em sindicalismo e gênero há quase 30 anos. Coordenou projetos de formação em sindicatos e outras organizações, e publicou artigos na área. Foi dirigente sindical no Brasil, onde coordenou o início da organização das mulheres na CUT. Integra a diretoria do Fórum da América Latina de Berlim (LAF), onde vive.

A Fundação Friedrich Ebert (FES), fundada em 1925, é a fundação política mais antiga da Alemanha e foi criada para dar continuidade ao legado político de Friedrich Ebert, o primeiro presidente alemão eleito democraticamente. Como fundação política, nosso trabalho se rege pelos ideais e valores fundamentais da democracia social – liberdade, justiça e solidariedade – o que nos conecta à socialdemocracia e aos sindicatos livres. Como uma instituição privada de utilidade pública sem fins lucrativos executamos nosso trabalho de forma autônoma e independente.

O Projeto Sindical Regional da FES (FSR) tem como objetivo principal trabalhar em conjunto com o movimento sindical na América Latina e no Caribe para, desta forma, contribuir no fortalecimento da sua capacidade de elaborar propostas e estratégias para enfrentar os múltiplos desafios a nível nacional, regional e global.

O uso comercial de todos os materiais editados e publicados pela Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) é proibido sem a autorização prévia por escrito da FES.

As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung, nem as da organização para a qual trabalham as autores e autores ou as das organizações que patrocinaram a pesquisa.

Friedrich-Ebert-Stiftung

Projeto Sindical para a América Latina e o Caribe
Plaza Cagancha 1145 Andar 8 • Montevideu • Uruguai

Responsáveis:
Dörte Wollrad | Diretora FES Sindical
Viviana Barreto | Diretora de Projectos

Coordenação de publicações:
Jandira Dávila y Susana Baison

Edição e revisão | María Lila Ltaif
Arte e layout | SUBTE

Mais informação: fes-sindical.org

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

ISBN
978-9915-9530-2-1

CENTRAIS

As mulheres e a agenda de justiça de gênero no sindicalismo na América Latina e no Caribe



Nas centrais sindicais da América Latina e do Caribe, há uma grande disparidade e heterogeneidade de situações em relação à participação das mulheres e à incorporação da perspectiva de justiça de gênero à ação sindical. Isso decorre dos contextos socioeconômicos e políticos de cada país, da estrutura e dinâmica de poder das centrais, e do grau de organização e influência política das mulheres. A disparidade expressa a diversidade e complexidade da região. A participação sindical das mulheres é afetada pela fragilidade e precariedade de sua inserção no mercado de trabalho, pela dupla jornada de trabalho (o assalariado e o cuidado familiar), pelo alto percentual de trabalhadoras na economia informal, entre outros fatores. Por outro lado, muitos setores onde as trabalhadoras estão concentradas no mercado de trabalho (educação, saúde, administração pública etc.) ganham cada vez mais representatividade nas centrais.



A presença de mulheres nas direções executivas das centrais cresceu no último período, impulsionada, sobretudo, pela adoção da cota mínima de mulheres e da paridade em muitas centrais. Com isso, as sindicalistas ganharam visibilidade, a agenda de gênero ganhou mais espaço e a solidariedade entre as dirigentes fortaleceu-se. No entanto, as mulheres permanecem em minoria nos cargos de tomada de decisão. Além disso, poucas ocupam os cargos de maior poder, enquanto a maioria se concentra nas áreas sociais e administrativas da política sindical, que reproduzem os papéis convencionais de gênero.



A organização das mulheres cresceu por meio das secretarias de mulheres, e as centrais incorporaram temas da agenda de gênero em suas plataformas. No entanto, a política de igualdade de gênero continua sendo vista como atribuição apenas das sindicalistas, não de toda a central. Há uma distância entre o discurso da igualdade de gênero e sua implementação efetiva. Os avanços conquistados precisam ser consolidados, e há muitos déficits a serem superados. As sindicalistas não desistem. Elas se guiam pela estratégia de insistir para influenciar cada vez mais, com o objetivo de alcançar um sindicalismo com plena paridade.

Para mais informações sobre o tema, acesse: sindical.fes.de | sindical@fesur.org.uy

 [@fes_sindical](https://twitter.com/fes_sindical)  [@fes_sindical](https://www.instagram.com/fes_sindical)  [@FESSindicalALyC](https://www.facebook.com/FESSindicalALyC)  [@fes_sindical](https://www.youtube.com/@fes_sindical)